

Edición 1ª

Fecha de aplicación: 21/12/2011

A. Objeto

Definir la sistemática de la Universidade de Vigo, que garantice la competencia del personal vinculado con la PRL, en base a la educación, la formación, las habilidades, y la experiencia apropiada. Evaluar la eficacia de la formación, y de las acciones tomadas, y poder asegurar la concienciación, la pertinencia, y la importancia de las actividades, y comportamientos del personal en todas las situaciones, así como que sus acciones y comportamientos, contribuyen al logro de los objetivos de PRL, y los beneficios para la PRL de un mejor desempeño individual.

B. Alcance

La formación preceptiva en materia de PRL, que afecta a todo el personal de la Universidade de Vigo.

- La propuesta formativa elaborada por el Vicerrectorado de Formación e Innovación. Educativa, destinada al personal docente y de investigación.
- La propuesta formativa del Vicerrectorado de Investigación, destinada al personal exclusivamente de investigación.
- La propuesta formativa de la Gerencia, orientada al personal de administración y servicios.
- La propuesta formativa específica elaborada por el Servicio de Prevención Ajeno, destinada a todo el personal de forma global.

	<i>Nombre</i>	<i>Fecha</i>	<i>Sello y Firma</i>
<i>Elaborado por</i> Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL)	M ^a . José Montero Vilariño. M ^a . del Carmen Álvarez González.	05/04/2010	
<i>Revisado por</i> Comité de Seguridad y Salud (CSS)	José Manuel García Vázquez.	21/09/2011	
<i>Aprobado por</i> Gerencia	Manuel Fernández Jauregui.	21/12/2011	

Edición 1ª

Fecha de aplicación: 21/12/2011

C. Histórico de revisiones

Edición primera.

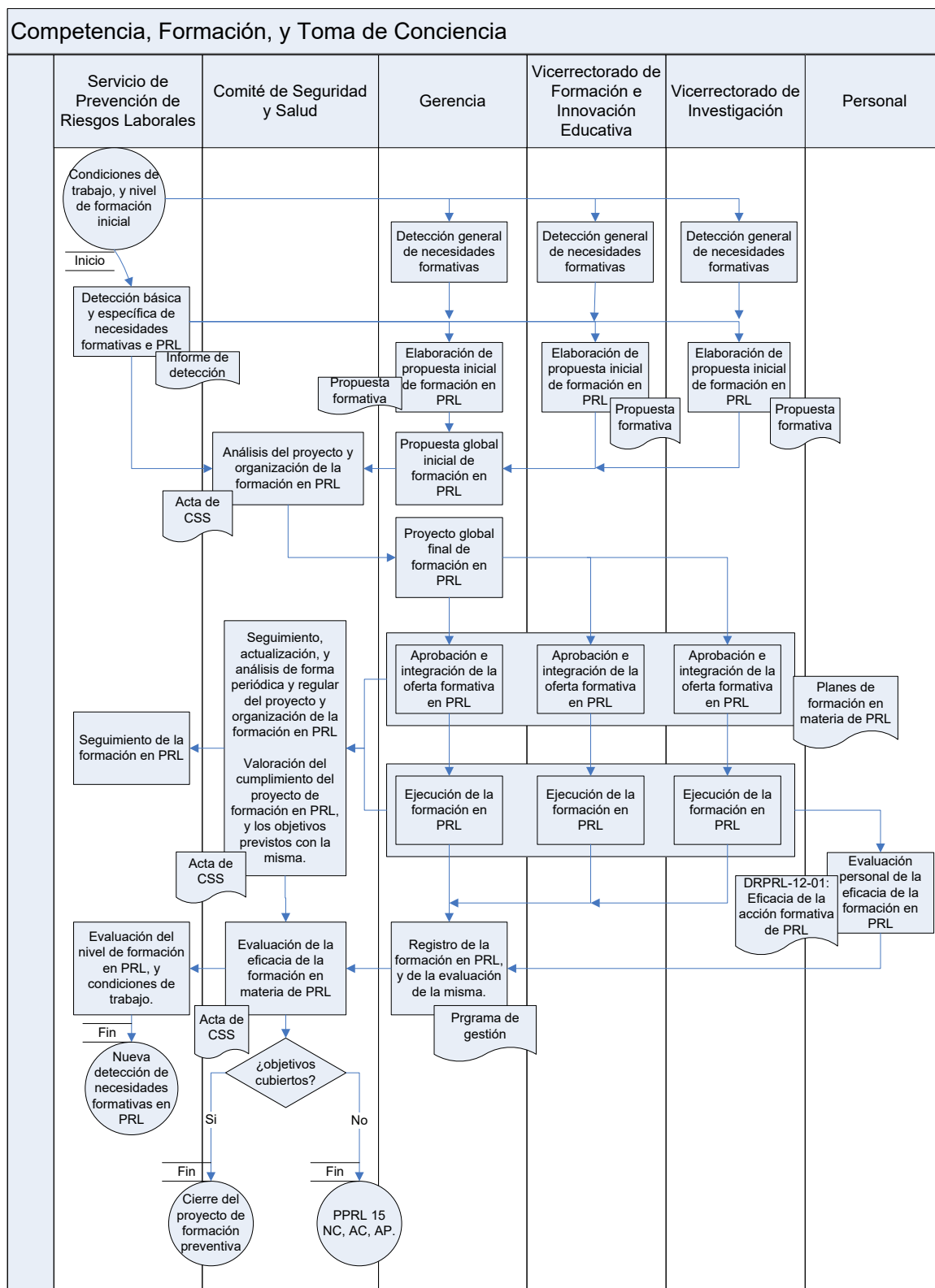
D. Documentación de referencia

Estándar OHSAS 18001.

Edición 1ª

Fecha de aplicación: 21/12/2011

E. Contenido



Edición 1ª

Fecha de aplicación: 21/12/2011

F. Comentarios del gráfico

1- Todos los puestos de trabajo de la Universidade de Vigo, disponen de unos requerimientos, preceptivamente establecidos, y registrados.

Además, la Evaluación de Riesgos de cada centro de trabajo, integra una evaluación por puesto de trabajo, donde, para aquellos puestos que por su propia naturaleza se estime necesario, se establecen específicamente condiciones especiales en materia de PRL, vinculados con la competencia, y formación que requiere dicho desempeño profesional.

2- Se define como formación preceptiva en materia de PRL, de la Universidade de Vigo, la descrita en el alcance de este procedimiento, aunque el resto de organismos de la Universidade de Vigo (otros Vicerrectorados, Áreas, Oficinas, Centros de investigación, Facultades, Escuelas, etc.), en virtud de su autonomía, y descentralización, están capacitados para programar y organizar acciones formativas en general, que pueden contener acciones formativas vinculadas con la PRL.

3- La detección inicial, y elaboración de propuestas formativas en materia de PRL, se efectuará con la antelación adecuada para que pueda ser ordenada, e integrada de cara a su presentación, debate, y resolución por parte del Comité de Seguridad y Salud, y su definitiva aprobación e integración por parte de los organismos institucionales indicados. Esta aprobación definitiva inicial debe estar disponible antes del mes de enero de cada año. A lo largo del año se podrá llevar a cabo una detección continua de necesidades, a partir de la que se podrá diseñar e incorporar nuevas acciones formativas a los planes iniciales de formación aprobados, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud.

4- Para la evaluación de la formación, se lanzará un cuestionario de evaluación por cada acción formativa a su finalización, en la que se valorará el grado de la aplicación, y utilidad de la formación en el puesto de trabajo por parte del personal.

Además, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se realizará la evaluación de la eficacia de dichas acciones formativas.

5- El nivel de exigencia (por acción formativa) de cuestionarios respondidos se establece en un mínimo del 30 % sobre el total de los cuestionarios emitidos. Se establece como aceptable, que el promedio de la valoración por cada acción formativa, ha de alcanzar el 3, en una escala de 1 a 5. Aquellas acciones formativas que no alcancen dicha valoración generarán la apertura de una acción para su análisis, y subsanación cuando sea procedente.

6- La oferta formativa del Servicio de Prevención Ajeno, es gestionada directamente por el Servicio de Prevención Propio, coordinando tanto su presentación al Comité de Seguridad y Salud, como su posterior realización.

Edición 1ª

Fecha de aplicación: 21/12/2011

G. Registros

Identificación	Archivo	Responsable	Recuperación	Tiempo
Detección de necesidades del SPRL	Oficina SPRL Registro general	SPRL	Por fecha	5 años
Acta del CSS	Secretaría CSS Soporte papel / soporte informático	Secretario CSS	Por fecha	5 años
Registro formación	Oficina de Gerencia Informático	Gerencia	Por persona / por acción formativa	5 años
DRPRL-12-01 Eficacia de la acción formativa de PRL	Oficina de Gerencia Soporte papel	Gerencia	Por acción formativa / por persona	5 años

H. Indicadores

Indicador: Cumplimiento de las acciones formativas

Definición (ratio)	Unidad de medición	Valor de referencia	Responsable de su seguimiento	Periodicidad
(Acciones formativas iniciales realizadas / Nº total de acciones formativas iniciales programadas) x 100	Puntos porcentuales	> 80%	CSS	Trimestral