

LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DEL COORDINADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN BASE A LAS COMPETENCIAS DE COMPORTAMIENTO

Isabel Ortiz

ETS Ingenieros Industriales (Universidad Politécnica de Madrid). Departamento de Ingeniería de Organización, Administración de Empresas y Estadística. Madrid. España

Antonio Ros ^(P)

EU Arquitectura Técnica (Universidad Politécnica de Madrid). Departamento de Construcciones Arquitectónicas y su Control. Madrid. España

Abstract

The “Project” concept, which presently embraces all professional fields, gets a **multi-disciplinar character** and a **multi-dimensional** approach, considering technical, economic, social and environmental aspects, which work in an interrelated form and must be approached simultaneously.

Project Manager is defined as a professional, who assumes the liability to give a final product or **service**, according to the specifications and done together with professionals of other kinds.

Now, the PM is understood as the knowledge, skills, tools and techniques application to project tasks to satisfy the project requirements (IPMA, 2001).

The **Safety & Health Coordinator** is linked to the project, in its conception and development, and also its execution. In order to manage the coordination of the preventing activities of any company in a building work, he needs a training that includes technical, behavioural, or skill concepts within an acting context.

There are several analyses and studies that have been realized on the accident rate, but not one has thought about the competences that this coordinator needs to be able to reduce this rate.

To use these bases to evaluate and to develop the necessary competitions that the **Safety & Health Coordinator** must reunite in the exercise of his activity, is one of the objectives of this line of investigation that is opened with this communication.

Keywords: *Safety and health. Preventive activity. Coordinator. Tools. Techniques. Behaviour competences. IPMA.*

Resumen

El concepto de “proyecto” que actualmente integra a todos los ámbitos profesionales, adquiere un **carácter multidisciplinar** y un enfoque **multidimensional**, considerando aspectos técnicos, económicos, sociales y ambientales que actúan de forma interrelacionada y que deben ser abordados simultáneamente.

Se define al **Director de Proyectos**, como un profesional que asume la responsabilidad de entregar un producto o **servicio** final, acorde a sus especificaciones y realizado junto a profesionales de diferente índole.

Actualmente la DP se entiende como la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para satisfacer los requerimientos del proyecto (IPMA, 2001).

El **coordinador en materia de seguridad y salud** está ligado al proyecto, tanto en su concepción y elaboración, como en su ejecución. Para gestionar la coordinación de las actividades preventivas de las empresas en una obra de construcción, necesita una formación que integre conceptos técnicos, de comportamiento o habilidades, dentro de un contexto de actuación.

Son muchos los análisis y estudios que se han realizado sobre la siniestralidad, pero no se ha reflexionado sobre las competencias que este coordinador necesita para poder reducir la misma.

Utilizar estas **bases para evaluar y desarrollar las competencias necesarias** que el coordinador en materia de seguridad y salud debe reunir en el ejercicio de su actividad, es uno de los objetivos de esta línea de investigación que se abre con esta ponencia.

Palabras clave: *Seguridad y salud. Actividad preventiva. Coordinador. Herramientas. Técnicas. Competencias personales. IPMA.*

1. Introducción

La integración de la prevención y la seguridad desde la concepción del proyecto es sinónimo de calidad y de eficacia del mismo.

Esta primera premisa abre la posibilidad de buscar el modo y la metodología para que en los proyectos de ingeniería o de construcción, tenga lugar la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores que van a ejecutar el proyecto.

Es por todos conocido el alto índice de siniestralidad en los proyectos de ingeniería en su fase constructiva. En esta línea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, lleva realizando un esfuerzo importante los últimos años en material de formación y sensibilización.

La Universidad Politécnica de Madrid ha colaborado con el Instituto en este reto durante los últimos años. De esta manera se han analizado los proyectos fin de carrera presentados en uno de sus centros, (Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales) durante los años 2007 y 2008.

La tipología y naturaleza del PFC en la Carrera de Ingeniería Industrial es tan rica y variada como lo es el sector industrial hacia el que se encamina el alumno que lo aborda.

A pesar de ello, y sin carácter limitativo, para la realización de este estudio se han considerado las siguientes tres modalidades:

Modalidad 1: Proyecto clásico de ingeniería

La característica principal de este tipo de proyectos es que su estructura ha de adaptarse a la requerida por los proyectos oficiales que necesitan el visado de los Colegios profesionales, es decir, memoria, planos, pliego de condiciones y presupuesto. Estos proyectos deben obligatoriamente incluir estudio (o estudio básico) de seguridad y salud.

Modalidad 2: Trabajos teórico - experimentales

Trabajos de naturaleza teórica, computacional y/o experimental, que constituyan una contribución a la técnica en los diversos campos de la ingeniería incluyendo, cuando proceda, evaluación económica y discusión y valoración de los resultados.

Esta tipología no incluye estudio de seguridad y salud.

Modalidad 3: Estudios técnicos, organizativos y económicos

Realización de estudios relativos a equipos, sistemas, servicios, etc., relacionados con los campos propios de la titulación, que traten cualquiera de los aspectos de diseño, planificación, producción, gestión, explotación y cualquier otro propio del campo de la ingeniería, relacionando cuando proceda distintas alternativas técnicas con evaluaciones económicas, y la correspondiente discusión y valoración de resultados.

En esta modalidad encajarían, por ejemplo, el desarrollo de un sistema de prevención de riesgos laborales en una organización.

En el análisis realizado se detectó que del número de proyectos, en cuyo contenido deberían figurar temas de seguridad y salud, tan solo un pequeño porcentaje de éstos lo presentan. De los proyectos clásicos de ingeniería presentados durante este período, sólo llevaban los documentos correspondientes al Estudio de Seguridad y Salud el 40% de los mismos.

De entre los proyectos en los cuales **si** se incluyen temas de seguridad y salud, existe una mayor tendencia a realizar un Estudio Básico de Seguridad y Salud, documento que presenta únicamente una memoria descriptiva, careciendo de un presupuesto, pliego de condiciones y planos correspondientes, partes incluidas en los Estudios de Seguridad y Salud.

Los principales documentos aportados en estos estudios son la memoria descriptiva y el pliego de condiciones.

Así mismo, las principales carencias de éstos se centran, de manera destacada en la organización general de la obra y en las características objetivas de dicha obra. En menor medida, aparecen carencias en la especificación de instalaciones sanitarias, así como en las correspondientes disposiciones económicas.

Esta carencia probada provoca que el resto del proceso constructivo carezca de calidad y evidencia falta de rigor en la integración de la seguridad en la ejecución de la obra. Aún más, esta falta de compromiso, genera que, entre los agentes que deben desarrollar y participar en el proyecto, se realice un trabajo profesional que reúna la formación técnica, el conocimiento del contexto en donde se ejecuta el proyecto y unas habilidades personales, que les permitan solventar acciones u omisiones preventivas en la concepción del proyecto.

Baste con significar que, Pierre Lorent (1992), en base a un estudio estadístico de variables que concurrían en los accidentes mortales en construcción, probó con bastante fiabilidad que, el 63% de las causas que originan los accidentes mortales en construcción se

producen antes del inicio de los trabajos, en las fases de concepción del proyecto, de organización y de contratación.

Una de las figuras que participan en el proyecto y que su actividad se basa en coordinar actividades preventivas de las empresas que concurren en los centros de trabajo, es el coordinador en materia de seguridad y salud en fase de proyecto y de ejecución, agente sobre el que se basa la presente comunicación.

Buscar una similitud en las actividades, técnicas y desarrollos, entre la dirección de proyectos y el coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción, nos lleva al análisis de los elementos de competencia que unos y otros deben conocer y aplicar.

Es por ello, que desde el conocimiento y de las diferentes definiciones de competencia o de competente, el análisis de la legislación actual y las actividades de los agentes mencionados, podremos manifestar y comprobar, cómo los técnicos que van a ejercer de coordinadores en materia de seguridad y salud en las obras de construcción, necesitan algo más que su propia formación universitaria, deben aplicar técnicas, habilidades y herramientas para ser profesionales competentes y competitivos.

Esta ponencia está basada en la experiencia, en el conocimiento de la gestión en dirección de proyectos y en los conocimientos legales y normativos sobre la prevención de riesgos laborales y más concretamente, en lo relacionado a las funciones del coordinador en materia de seguridad y salud.

2. Objetivos

Esta comunicación pretende poner en evidencia la falta de técnicas, habilidades y herramientas que tiene el coordinador en materia de seguridad y salud en el desarrollo de su profesión.

En su programa de formación inicial, no han sido incluidas y como consecuencia en su actividad profesional no ha podido aplicarlas.

El objetivo de esta ponencia es señalar la necesidad de conocer y aplicar las técnicas ligadas a la gestión de la coordinación en materia de seguridad y salud, desde las bases de competencia en dirección de proyectos y las herramientas para su consecución.

3. Estado del arte

Para poder entender la relación y la implicación entre la coordinación en materia de seguridad y salud y la formación en competencias del coordinador, debemos recoger y definir los conceptos ligados a la denominación inicial que la legislación española recoge en el artículo 2 del RD 1627/97, disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, sobre el coordinador como técnico competente.

Los trabajos sobre la coordinación en materia de seguridad y salud que existen publicados, abarcan de una manera extensa, las funciones y los trabajos en los que el coordinador en materia de seguridad y salud es competente, pero en ninguno se abordan, de forma explícita, las técnicas, habilidades y herramientas que este agente debe conocer y aplicar en su actividad profesional.

Expondremos brevemente, una síntesis de la legislación vigente, en el ámbito europeo y español, para identificar la figura del coordinador y sus competencias.

También recogeremos distintas definiciones sobre competencia y sobre competente.

3.1 Competencias y competente

Las definiciones de “**competencia**” constituyen una verdadera legión. A continuación se citan algunas de ellas:

DRAE Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

competencia¹ (Del lat. *competentia*; cf. *competir*).

1. f. Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo.
2. f. Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa.
3. f. Situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio.
4. f. Persona o grupo rival. *Se ha pasado a LA competencia.*
5. f. *Am.* Competición deportiva.

competencia² (Del lat. *competentia*; cf. *competente*).

1. f. incumbencia.
2. f. Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.
3. f. Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.

Boyatzis (1982) define: “Una competencia es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta”.

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio".

Woodruffe (1993) las plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Ansorena Cao (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable."

Guión (citado en Spencer y Spencer) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo"

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las Competencias:

1. Son características permanentes de la persona,
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Una Competencia es lo que hace que la persona sea, valga la redundancia, "competente" para realizar un trabajo o una actividad y exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de esos aspectos, y el mismo se requiere para lograr algo, ya no se es "competente".

La misma concepción de las Competencias, con su carácter multidimensional, hace que sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo están conformadas. Spencer y Spencer consideran, que las Competencias están compuestas de **características** que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual y tiempo de reacción, por ejemplo) y formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales (skills) y destrezas mentales o cognitivas. Mientras que Boyatzis plantea que una competencia puede ser "una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo".

Otras definiciones:

Vargas, J. (2001) en su artículo "*Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización*" realiza un interesante análisis acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica.

Mertens, L. (1997, 2000) al referirse a la conceptualización de la competencia laboral desde la perspectiva empresarial, distingue la existencia de 2 enfoques: estructural y dinámico, que considera complementarios en tanto abordan la conceptualización de la competencia laboral y su formación desde diferentes ángulos que pueden ser combinados en su aplicación. Señala que aunque la definición de competencia laboral en el enfoque estructural es histórica en tanto no tiene en cuenta los contextos de actuación profesional del sujeto, resulta interesante toda vez que incluye no sólo el conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades sino también de actitudes requeridas para lograr un determinado resultado de trabajo. Esta definición permite trascender la concepción de la competencia como dimensión cognitiva y situarla en un contexto personalógico más amplio.

La NCB, "*Bases para la Competencia de Dirección de Proyectos*", define **competencia** como la capacidad demostrada para aplicar conocimientos o destrezas, y cuando proceda, atributos personales demostrados.

Igualmente sucede con las definiciones de "**competente**", aunque todas ellas están muy ligadas a la propia definición de competencia, al menos por aquello que se entiende y ha quedado reflejado anteriormente.

DRAE Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

Competente (Del lat., *competitio*, *-onis*)

1. f. Bastante, debido, proporcionado, oportuno, adecuado.
2. f. Dícese de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa.
3. f. Buen conocedor de una técnica, de una disciplina, de un arte.

Técnico competente: la persona física con la titulación y las atribuciones suficientes para desarrollar las tareas de autoría de proyectos de actividades, instalaciones o productos industriales y de dirección de su ejecución establecidas por esta Ley.

3.2.- El coordinador en materia de seguridad y salud en la normativa europea y española.

Como indicábamos en el inicio de este apartado, señalaremos brevemente, lo que la directiva europea sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras temporales y móviles, y su trasposición a nuestro derecho, señala sobre la figura del coordinador en materia de seguridad y salud.

DIRECTIVA 92/57/CEE DEL CONSEJO de 24 de junio de 1992 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción,

temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Consideraciones iniciales:

“... Considerando que, durante la ejecución de un proyecto, la falta de coordinación debida, en particular, a la participación simultánea o sucesiva de empresas diferentes en una misma obra de construcción temporal o móvil, puede dar lugar a un número elevado de accidentes de trabajo;

Considerando, por ello, que resulta necesario reforzar la coordinación entre las distintas partes que intervienen ya desde la fase de proyecto, pero igualmente durante la ejecución de la obra;.....”

Artículo 2, definiciones

“... e) coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de construcción, cualquier persona física o jurídica designada por la propiedad y/o por el director de la obra para llevar a cabo, durante la fase de proyecto de la obra, las tareas que se mencionan en el artículo 5;

f) coordinador en materia de seguridad y de salud durante la realización de la obra, cualquier persona física o jurídica designada por la propiedad y/o por el director de la obra para llevar a cabo, durante la realización de la obra, las tareas que se mencionan en el artículo 6....”

REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. (BOE 25-10-1997)

Artículo 2, definiciones

“... e) Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra: el técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8.

f) Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9....”

Posteriormente se descifran las titulaciones habilitantes en la Disposición adicional cuarta de la Ley 38/1999 de Ordenación de la Edificación:

“... Las titulaciones académicas y profesionales habilitantes para desempeñar la función de CSS en obras de edificación durante la elaboración del proyecto y la ejecución de la obra, serán las de ARQUITECTO, ARQUITECTO TÉCNICO, INGENIERO E INGENIERO TÉCNICO, de acuerdo con sus competencias y especialidades.”

No se trata en esta comunicación profundizar en la normativa de cada uno de los países de la Unión Europea, sobre la figura del coordinador en materia de seguridad y salud, sino que, basado fundamentalmente, en la definición de **técnico competente**, establecer un criterio para la formación del CSS donde se tengan en cuenta las competencias personales, para hacer más efectivo el desarrollo de sus actividades.

4. Desarrollo

Como indica el título de la ponencia, los conocimientos, las habilidades, las herramientas y las técnicas para el trabajo de coordinación de las actividades preventivas de las empresas, por parte del coordinador en materia de seguridad y salud, deben conocerse y complementarse, a modo que, la efectividad de su actividad profesional sea valorada y reconocida.

En esta comunicación se pretende difundir y examinar más concretamente, las “habilidades” necesarias para las funciones de coordinador y que denominaremos **competencias de comportamiento o personales**, dejando las técnicas y herramienta para un posterior proyecto de investigación.

4.1 Conocimientos

La formación del coordinador en materia de seguridad y salud no está reglada, ni tampoco consensuada con la mayoría de entidades o formadores que se dedican esta tarea.

Es en la Guía Técnica elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre el RD 1627/97 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, donde a su criterio, ya que no es un texto vinculante, aparece recogido, en su Anexo B, un itinerario formativo sobre lo que el coordinador debe conocer, con una duración de 200 horas.

Algunas titulaciones, como la de Arquitecto Técnico, tienen implantadas asignaturas en las que, de un modo más general, se imparten conocimientos sobre la figura del coordinador.

En el actual modelo del Espacio Europeo de Educación Superior, ya viene señalada la competencia de algunos titulados, para ejercer las funciones de coordinador, como es el caso del Ingeniero de Edificación.

4.2 Competencias de comportamiento o personales

Ya hemos visto que, en la propia definición de coordinador, éste ha de ser un técnico competente, pues bien, al técnico se le forma dotándole de conocimientos que le permiten desarrollar su actividad y posteriormente se le enseñarán herramientas y técnicas para su mejora continua.

En el caso de la “competencia”, también hemos definido la misma y la aplicamos a la definición de **competente**.

Para poder aportar las competencias de comportamiento o competencias personales, en otros ámbitos llamadas habilidades, nos basamos para esta comunicación, en las señaladas por IPMA, International Project Management Association, y en aquellas que creamos más relacionadas con la actividad del coordinador en materia de seguridad y salud y que le serán de utilidad para cumplir con las obligaciones recogidas en el RD 1627/97.

Las competencias necesarias, según el modelo IPMA, se dividen en tres:

- De comportamiento o personales
- De contexto
- Técnicas

Competencia **de comportamiento o personal**: procesos, competencias “suaves”:

- comunicación, presentación
- trabajo en equipo
- independencia, flexibilidad
- aprendizaje

Competencia **de contexto**:

La habilidad – en un contexto dado – para aplicar tus:

- conocimientos
- habilidades
- actitudes

Analizar y resolver los problemas reales

Competencia **técnica**:

- Analiza los problemas abiertos, complejos o mal definidos y redúcelos a problemas técnicamente solucionables;

- Estima el resultado y maneja la incertidumbre;
- Diseña soluciones creativas e innovadoras;
- Evalúa la calidad y las limitaciones;
- Cumple demandas y expectativas;
- Respeta la ética y los estándares profesionales.

Como competencias personales, IPMA identifica las siguientes: (a esta clasificación hemos añadido Trabajo en Equipo, que aunque sea considerada como competencia técnica, creemos que es indispensable en cualquier trabajo profesional)

Liderazgo	Eficiencia
Compromiso y motivación	Consulta
Autocontrol	Negociación
Confianza en sí mismo	Conflictos y crisis
Relajación	Fiabilidad
Actitud abierta	Apreciación de valores
Creatividad	Ética
Orientación a resultados	Trabajo en equipo

Por lo tanto el coordinador en materia de seguridad y salud deberá aplicar estas competencias en el desarrollo de sus funciones de coordinación.

Como se indicaba antes, esta ponencia abre camino a la investigación y por ello, nos limitaremos a exponer un ejemplo en el que el podamos evidenciar la eficacia del uso de las competencias personales en la propia actividad profesional del coordinador.

Para ello utilizaremos el método del caso, simulando situaciones reales para alcanzar los objetivos marcados en el propio trabajo. Este caso trata de una reunión de obra, en la que la labor del coordinador es esencial para que la relación entre los agentes que intervienen en la misma, sea eficaz y se alcancen los objetivos de prevención y seguridad en la obra. A continuación se reseña, de forma reducida, los datos principales y las consideraciones iniciales para poder desarrollar el caso.

Caso Práctico

“Actuaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando ocurre un accidente”

En determinadas ocasiones, ocurren accidentes en las obras que implican de manera directa o indirecta al CSS, ya que como agente que participa en la misma, debe al menos, tener conocimiento de los hechos y saber actuar de forma profesional.

Consideraciones iniciales

El caso que se expone, trata de un accidente por caída en altura de un trabajador, calificado como grave, aunque con lesiones no importantes, sucedido después de comer. Cuando ocurre el accidente, el CSS no se encuentra en la obra, pero si se le comunica dicho suceso. Según su criterio y procedimiento de actuación, no acude inmediatamente al lugar de los hechos, pero si lo hace acompañado de otro técnico a la mañana siguiente, con el objetivo de recopilar datos, comprobar lo sucedido y elaborar un informe sobre las posibles causas que originaron dicho accidente.

Es conveniente que los datos recopilados para el informe, queden ordenados de forma unificada para que, una vez analizadas las posibles causas, actuar en consecuencia de forma preventiva para evitar su repetición.

Como criterios prácticos para la recopilación de datos, se indican los siguientes:

- En lo posible, debe realizarse la toma de datos “in situ”
- Reconocer el puesto de trabajo con detenimiento
- Cuando sea posible, tomar fotografías o realizar esquemas.
- Entrevistar a los testigos, individualmente
- Procurar que no se alteren las condiciones del lugar del accidente
- Realizar el informe lo antes posible
- Evitar preguntas indicativas o tendenciosas
- No buscar responsabilidades
- No hacer juicios prematuros

Con los datos facilitados en el Caso Práctico “**Actuaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando ocurre un accidente**”, responderemos con una breve explicación a las preguntas que señalan a continuación.

1. ¿Cuál es la situación de las competencias personales principales que se consideran en el caso?
2. ¿Qué acciones (metodologías, estrategias y procesos) se han emprendido dentro del caso para mejorarlas?
3. ¿Qué resultados se consiguieron tras el proyecto?
4. Para que verdaderamente se aplique con éxito el proyecto y se produzcan los cambios deseados en el tiempo ¿qué otras acciones será necesario desarrollar?

Respuestas a las preguntas planteadas

1. ¿Cuál es la situación de las competencias personales principales que se consideran en el caso?

Desde el punto de vista de las **competencias de comportamiento**, ya que el CSS actúa de forma “individual”, está afectado por casi todas las competencias personales, aunque para la solución del presente caso, hemos tenido en cuenta las competencias de “**Autocontrol**” (2.03), “**Relajación**” (2.05), “**Eficiencia**” (2.09) y “**Consulta**” (2.10).

Se cree que tener la capacidad de aliviar la tensión en situaciones difíciles y actual con autocontrol, es necesario en nuestro caso para desarrollar de forma eficaz el trabajo.

El coordinador necesita ser eficaz en sus conclusiones y en sus acciones.

La “consulta” se hace imprescindible en este caso, ya que razonar, escuchar y encontrar conclusiones o soluciones, en los momentos difíciles después de un accidente, es clave para la consecución de sus objetivos.

Situación de los elementos de competencia de comportamiento

La **situación** de los elementos de competencia de comportamiento, refleja y condiciona el desarrollo del proyecto, en nuestro caso la propia labor del CSS en la obra.

Más que establecer o identificar los fallos o faltas ligadas a estas competencias, sería conveniente preguntarnos:

- ¿El nivel de conocimiento del CSS y del resto de los agentes, es semejante?
- ¿Ha podido delegar tareas el CSS?
- ¿Ha tenido autocontrol y relajación, a la vez, para obtener datos relevantes?
- ¿Ha establecido una estrategia de consulta?
- ¿El estilo de lenguaje ha sido correcto?

2. ¿Qué acciones (metodologías, estrategias y procesos participativos) se han emprendido dentro del proyecto para mejorarlas?

Las **acciones emprendidas** para mejorar la situación de los elementos de **competencia de comportamiento** se han basado, fundamentalmente en:

- Control de la situación por parte del CSS
- Conoce de las funciones y obligaciones de los agentes y la consulta con todos ellos.
- Eficacia en las determinaciones.

Por principio, el CSS está comprometido con la seguridad y salud y desea solucionar las situaciones ocurridas, pero debe “contagiar” al resto de implicados de este buen hacer. A través de la consulta y de la eficiencia es capaz de resolver problemas y situar en primera línea, el alcance del objetivo.

3. ¿Qué resultados se consiguieron tras el proyecto?

En cuanto a las **competencias de comportamiento**, los resultados concretos que se consiguieron fueron:

- Ha consultado de forma efectiva.
- Ha adquirido equilibrio y ha marcado prioridades, trabajando en equipo.
- Ha aportado distensión y ha “involucrado” a los implicados.
- Ha obtenido compromisos y una mejora continua.

4. Conclusiones y recomendaciones. Para que verdaderamente se aplique con éxito el proyecto y se produzcan los cambios deseados en el tiempo ¿qué otras acciones será necesario desarrollar?

Las **conclusiones** generales en relación a las **competencias de comportamiento** son:

- El CSS cuando actúa de forma “personal”, necesita liderar sus objetivos.
- El conocimiento del proyecto hace al CSS más seguro, más comprometido y más influyente en el resto de intervinientes.
- Un buen negociador es la clave del éxito en PRL, que además resuelva conflictos.

Otras acciones posibles:

Para que verdaderamente se aplique con éxito la labor del CSS en las situaciones post-accidente y se produzcan los cambios deseados en el tiempo sería conveniente:

- Resolver situaciones de **conflictos y crisis (2.12)** y acciones participativas con los intervinientes, desde el punto de vista inicial de que otros, también pueden estar implicados dentro del mismo contexto.
- Tener **confianza en si mismo (2.04)** y una **actitud abierta (2.06)** cuando tratas con otros agentes.
- Tener **ética (2.15)**, sin salirse de la legalidad y ser aceptado moralmente por la demás personas.

5.- Conclusiones

Las nuevas formas de trabajo y la necesidad de profesionales, como el coordinador en materia de seguridad y salud, para adaptarse a situaciones inesperadas exigen capacidades que rebasan las competencias proporcionadas por la formación específica o las disciplinas universitarias.

Existe la necesidad de aportar en todo lo que hacemos como profesionales, un valor adicional y diferenciador.

La competencia se entiende como la capacidad de adquirir y aplicar conocimientos y habilidades en el contexto adecuado.

El ser competente:

- Enfatiza y localiza el esfuerzo del desarrollo económico y social en la valoración de los recursos humanos.
- Parece responder mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre educación y empleo.
- Se adapta a la necesidad de un cambio omnipresente en la sociedad internacional bajo múltiples formas.
- Permiten mayor transparencia a los perfiles profesionales de los programas de estudio y enfatiza los resultados del aprendizaje.

El coordinador en materia de seguridad y salud, que coordina las actividades preventivas de las empresas que concurren en un centro de trabajo, una obra de construcción, necesita de **habilidades** para el desempeño de sus obligaciones, que vienen recogidas en la legislación vigente.

En un caso, como el del ejemplo expuesto, se refleja esta necesidad del CSS, para resolver situaciones difíciles en donde, intereses y actitudes personales, se funden en un deseo de silencio, poca colaboración y rigidez a la hora de aportar datos para esclarecer los hechos. Si a toda la situación creada, le añadimos un trabajo profesional, organizado para elaborar un informe eficaz, completaremos una conducta para el CSS necesaria en todas sus actuaciones.

Estas habilidades, que hemos denominado competencias de comportamiento o personales, unidas a la propia formación técnica y al conocimiento del contexto, configuran al **técnico competente** que recoge la ley.

6.- Bibliografía

- ANDUIZA ARRIOLA, R. [et al.] (2004) *Comentarios técnicos sobre la coordinación en materia de seguridad y salud en las obras de construcción* Madrid. Fundación Escuela de la Edificación.
- ANDUIZA ARRIOLA, R. [et al.] (2004) *El coordinador de seguridad. Herramientas para su éxito*. Alicante. Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Alicante.
- DURÁN LÓPEZ, F. [et al.] (2007) *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España*. Madrid, Edisofer, S.L. Confederación Nacional de la Construcción.
- MARTINEZ ALMELA, J. [et al.] (2006) *NCB Bases para la competencia en Dirección de Proyectos*. Editorial UPV, AEIPRO
- ROS SERRANO, A. [et al.] (2007) *Monografía docente: Bases para la redacción de los estudios de seguridad y salud en los proyectos de Arquitectura e Ingeniería*. Madrid, Adolfo Cazorla, Universidad Politécnica de Madrid, Comunidad de Madrid.