

# El Nuevo Paradigma de Formación en Prevención de Riesgos Laborales

La actualización normativa prevista para 2027 trasciende el tradicional Artículo 19. El legislador impone un modelo preventivo holístico donde la salud mental, los protocolos de acoso y la seguridad vial se equiparan a la seguridad industrial. Este es el análisis de las nuevas exigencias de capacitación.

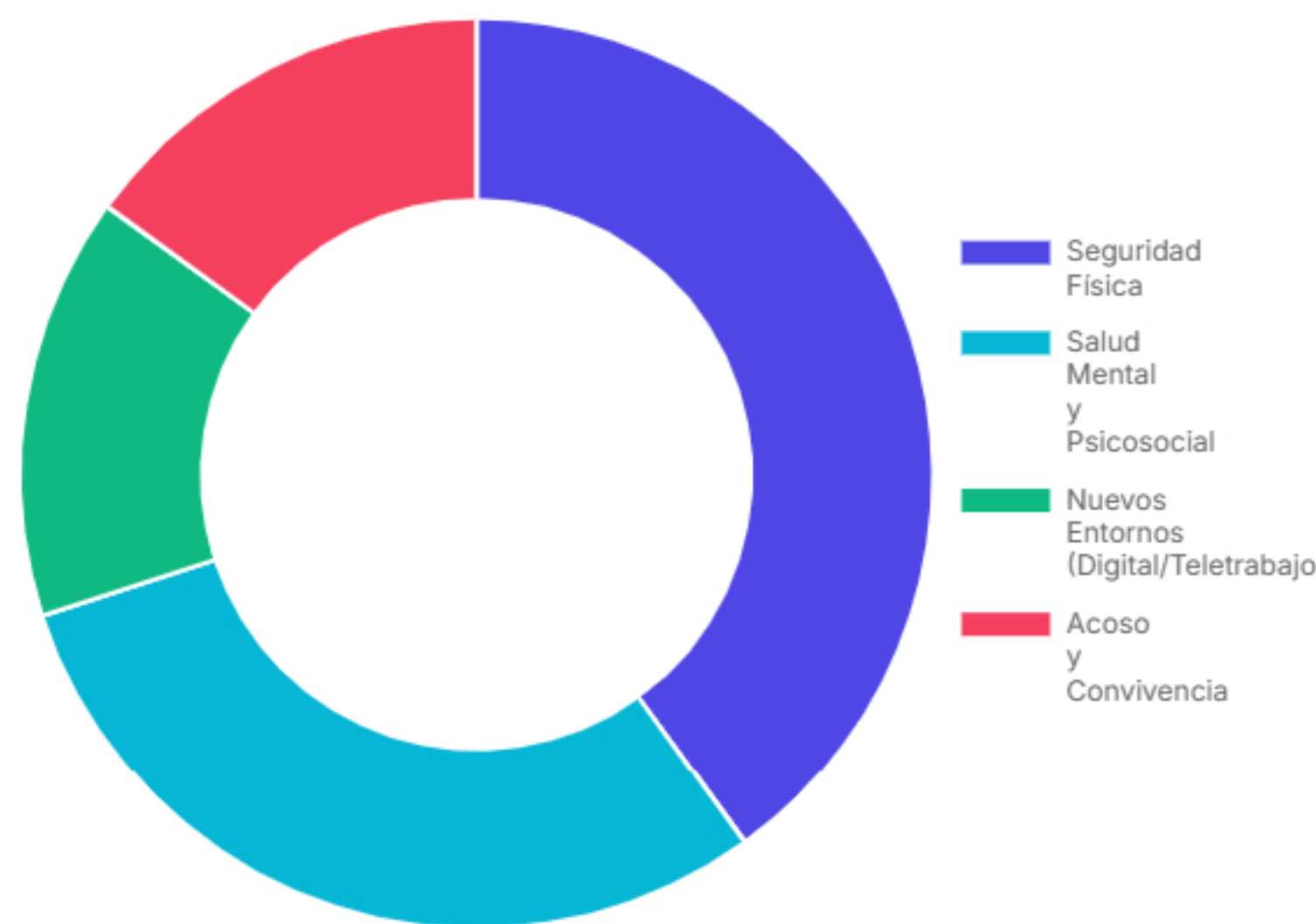
## 1. Evolución del Enfoque Formativo

El concepto de "formación suficiente y adecuada" del Artículo 19 se reinterpretará. Los currículos preventivos tradicionales, dominados por la seguridad física e higiene, ceden espacio vital a la ergonomía psicosocial y la gestión organizacional.

### Distribución del Currículo Preventivo

Históricamente, más del 70% de la carga lectiva preventiva se destinaba a riesgos de seguridad física (caídas, atrapamientos, EPIs). El nuevo marco regulatorio exige equilibrar la balanza, requiriendo programas específicos y auditables en materias psicosociales y de convivencia laboral.

- Seguridad e Higiene Industrial
- Salud Mental y Riesgos Psicosociales
- Ergonomía y Nuevos Entornos (Teletrabajo)
- Prevención de Acoso y Violencia



## 2. Análisis de Nuevas Áreas Competenciales

La modificación de la Ley 31/1995 y del Reglamento de los Servicios de Prevención obliga a las empresas a desplegar acciones formativas específicas en dominios previamente considerados "transversales" o ajenos a la PRL estricta.



### Salud Mental y Psicosocial

Integración definitiva de la evaluación psicosocial. La formación debe capacitar para la detección temprana y gestión del estrés.

- Prevención del Burnout y Tecnoestrés.
- Primeros auxilios psicológicos para mandos intermedios.
- Gestión de la carga mental y resiliencia.



### Prevención de Acoso

Desarrollo de las obligaciones de la LO 10/2022 y la Ley 4/2023. Exigencia de protocolos vivos y conocidos por toda la plantilla.

- Formación sobre el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Acoso moral (Mobbing) y canales de denuncia.
- Diversidad y prevención de LGTBfobia.



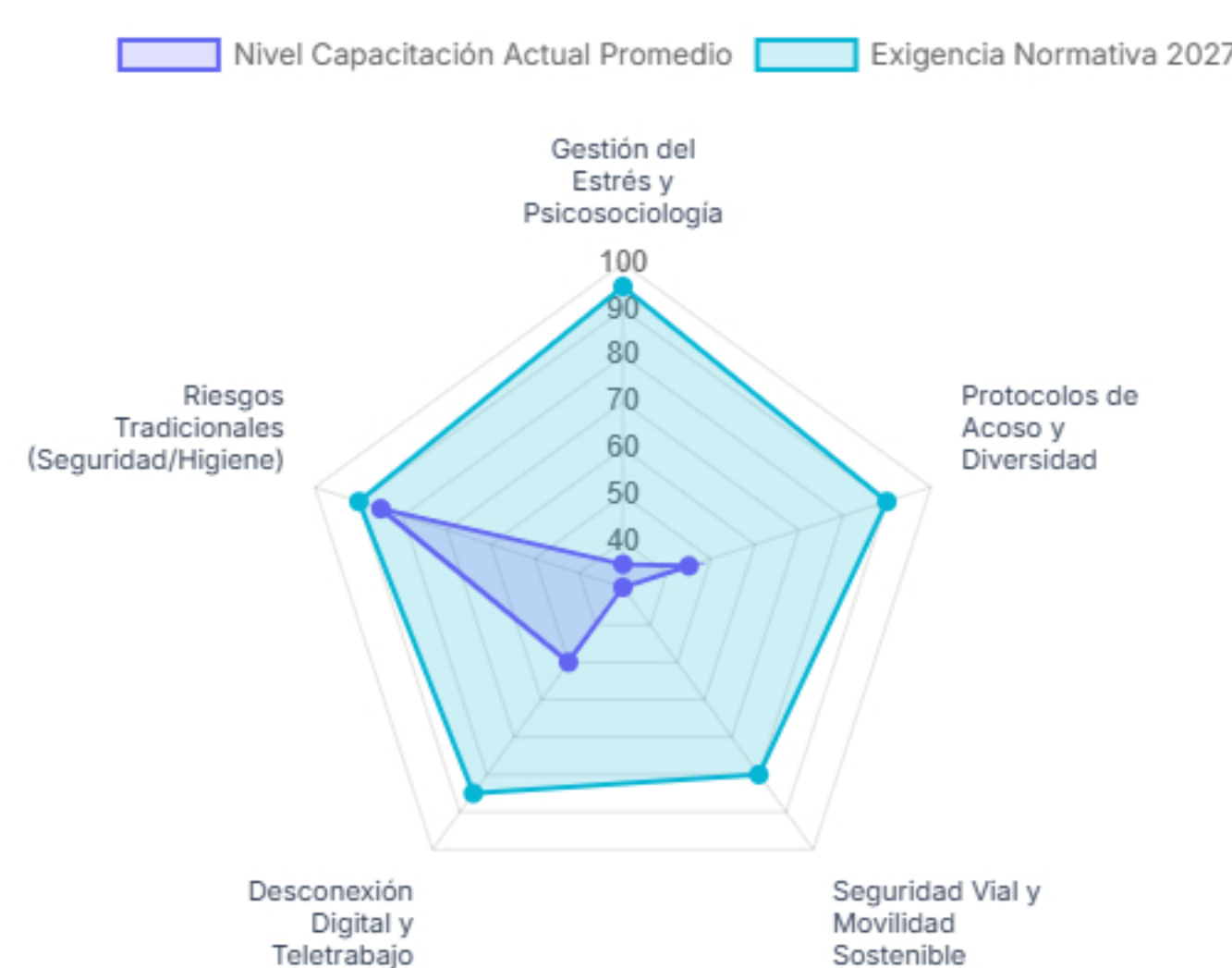
### Seguridad Vial Laboral

Respuesta al alto índice de siniestralidad 'in itinere' y 'en misión'. Inclusión en los planes de movilidad sostenibles.

- Conducción defensiva y eficiente.
- Riesgos de la nueva movilidad (VMP, patinetes).
- Gestión de la fatiga, el estrés al volante y distracciones (móvil).

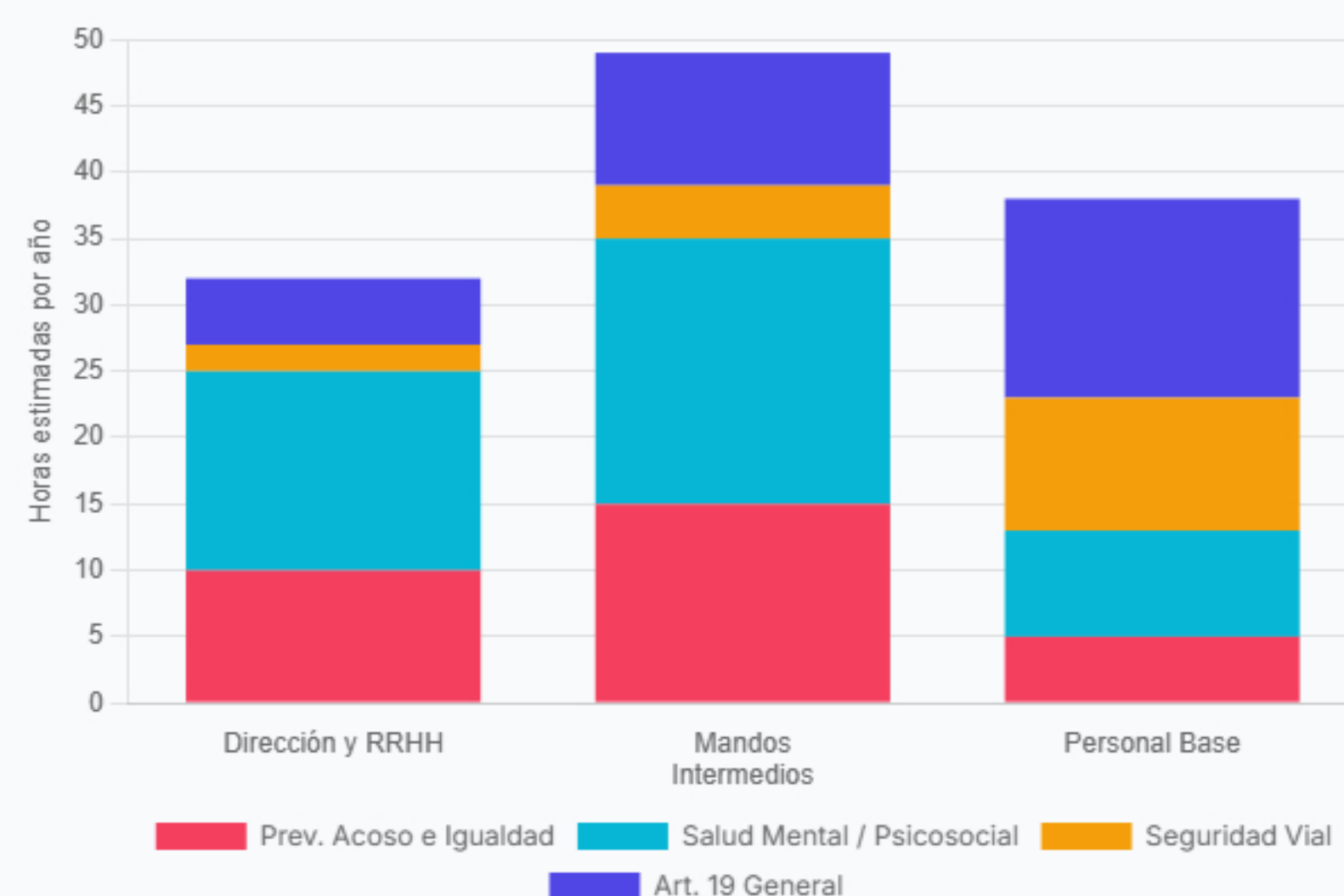
## Brecha de Competencias: Escenario Actual vs. Requerido

El siguiente gráfico ilustra la urgencia formativa. Compara el nivel de capacitación promedio actual en las empresas españolas frente a las exigencias normativas del nuevo marco legal para un cumplimiento óptimo.



## 3. Impacto Formativo por Perfil Profesional

La responsabilidad preventiva se distribuye, y con ella, la carga lectiva. Los mandos intermedios y directivos asumen un rol crítico en la detección de riesgos psicosociales y la activación de protocolos de acoso.



### Claves de Despliegue

- Dirección y RRHH**  
Formación intensiva en compliance legal, responsabilidades penales de la prevención, y gestión estratégica del bienestar organizativo.
- Mandos Intermedios**  
El eslabón más crítico. Necesitan capacitación en liderazgo saludable, resolución de conflictos, y detección temprana de indicadores de acoso o burnout en sus equipos.
- Plantilla General**  
Formación según Art. 19 actualizada: comprensión de canales de denuncia, uso de pantallas/desconexión digital, y seguridad vial in itinere.

## 4. Hoja de Ruta de Adaptación Normativa

### FASE 1: AUDITORÍA

#### Evaluación de Brechas Formativas

Revisión de los registros de formación existentes. Integración de la evaluación de riesgos psicosociales como base para diseñar el nuevo plan formativo.

### FASE 2: DISEÑO INSTITUCIONAL

#### Elaboración de Protocolos y Contenidos

Creación y negociación (con los representantes de los trabajadores) de protocolos de acoso y desconexión digital, paso previo e indispensable antes de formar sobre ellos.

### FASE 3: DESPLIEGUE EN CASCADA

#### Ejecución del Plan de Capacitación

Formación prioritaria a la alta dirección y RRHH, seguida de capacitación intensiva a mandos intermedios y, finalmente, sensibilización general a toda la plantilla.

### 2 DE ENERO DE 2027

#### Entrada en Vigor (Objetivo Cumplimiento)

Exigibilidad plena de los registros de formación integral, evidencias de información sobre riesgos psicosociales y protocolos operativos según la nueva normativa.