



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D/D^a ANTONIO GALIANO PÉREZ, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado OBJETIVO CUMPLIDO, ¿Y AHORA QUÉ?. CREACIÓN DE UNA CULTURA PREVENTIVA A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES y realizado por el estudiante D./D^a CAROLINA VIDAL GARCÍA

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 27 julio2015

Fdo.: ANTONIO GALIANO PÉREZ
Tutor TFM



Objetivo cumplido ¿y ahora qué? Creación de una Cultura Preventiva a través de la Formación y Sensibilización a los trabajadores

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

**ALUMNA: CAROLINA VIDAL GARCIA
TUTOR: ANTONIO LUIS GALIANO PEREZ
FECHA: SEPTIEMBRE /2015**









1. INTRODUCCIÓN	8
1.1 LA EMPRESA	8
1.2 ANTECEDENTES	12
2. JUSTIFICACION.....	17
3. OBJETIVOS.....	22
3.1 GENERALES.....	22
3.2 ESPECIFICOS	23
4. IMPLANTACIÓN / DESARROLLO	25
4.1 ESTRATEGIA	25
4.2 ACCIONES A DESARROLLAR.....	33
4.2.1 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA.....	34
4.2.2 PLAN DE EMERGENCIA.....	47
4.2.3 PLAN INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	62
4.2.4 PLAN HERRAMIENTAS	74
4.3 EVALUACION Y VALIDACION DEL PROCESO- SAFETY DAY.....	85
5.CONCLUSIONES	89
6. BIBLIOGRAFIA.....	97
7.ANEXOS.....	99





1. INTRODUCCIÓN

1.1 LA EMPRESA

KOROTT SL nace en Alcoy (Alicante) en el año 1991 como empresa farmacéutica, gracias a la iniciativa de tres profesionales del mundo de la farmacia y de la medicina y ubicándose en un primer momento, en el seno del Centro Europeo de Empresas Innovadoras (CEEI) de Alcoy. Un incipiente crecimiento de presencia en el mercado produce la consolidación y el posterior despegue comercial, incrementado sobre todo a partir del año 1998 cuando entra a formar parte de Mercadona como interproveedora de sus productos.

Como laboratorio farmacéutico y cosmético cuenta con 4 unidades de negocio, dedicadas cada una de ellas a: complementos alimenticios, dietéticos y plantas medicinales, cosméticos sanitarios y repelentes.

La investigación y la innovación son los pilares para el desarrollo de los productos. La empresa posee una avanzada tecnología, y un riguroso y constante control de calidad contando con la FSSC22000 Food Safety System Certification y la NCF o GMP de fabricación de sólidos orales, el Registro fabricante cosmético, autorización de la AEMPS y Certificado AVS de cumplimiento de buenas prácticas de fabricación, que demuestran que todos los productos cumplen con las normas y reglamentos nacionales e internacionales para productos farmacéuticos y cosméticos. Además de velar por el cumplimiento de los Reglamentos Reach y CLP sobre el control de todas las sustancias y mezclas químicas utilizadas en la empresa, se garantiza un alto nivel de protección de la salud humana y medio ambiente, además de mantener una política ambiental como marco de referencia en el establecimiento de los objetivos medioambientales a través de la certificación ISO 14001.

Se trabaja con materias primas de origen natural sometidas a controles de calidad tanto antes, durante y después de su manipulación. Eso permite asegurar que todos los productos están libres de solventes y organismos transgénicos, además de no realizar pruebas con animales.

En los últimos años se ha ampliado el Laboratorio, creando un espacio donde técnicos, químicos y especialistas en tecnología de los alimentos trabajan para recoger muestras, analizar materias primas y producto terminado garantizando la calidad total de los productos.



Fig. 1 Muestrario productos empresa (Tomada de KOROTT [1])

El Reglamento europeo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) denominada REACH, establece la obligación de realizar un registro para todo aquél que introduzca sustancias químicas en el mercado comunitario a partir de 1 tonelada anual, ya sean fabricantes o importadores de sustancias, como tales o en forma de preparados. Los productores de artículos también deberán prerregistrar las sustancias contenidas en los mismos, siempre que cumplan las condiciones del artículo 7. El REACH también establece un sistema de autorización con vistas a garantizar que las sustancias altamente preocupantes se controlan adecuadamente; y prevé mecanismos más eficaces de intercambio de información a lo largo de la cadena de suministro, se basa por tanto en el principio en que “no hay comercialización sin registro”. A partir de su puesta en marcha el 01 de junio del 2015 no se podrá comercializar ninguna sustancia en cantidades iguales o superiores a 1 tonelada anual si no se realizar un registro de la misma.[2]

El Laboratorio de Control de Calidad dispone de registros actualizados y revisados conforme la nueva Reglamentación de REACH y CLP (*se adjunta tabla*)

NOMBRE DEL PRODUCTO	Clasif	CAS	EINECS/ELINCS	FDS (F. REACH)	FDS (F. CLP)	Estado REACH	Estado CLP	Aspecto	Origen
AGAR RAMBACH	Mezcla	77-86-1	201-064-4	NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Gel.	ALEMANIA
AGAR RAMBACH	Mezcla	302-95-4	206-132-7	NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Gel.	ALEMANIA
Cetrimida Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Chromo-Salm Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	polvo muy fino higroscópico.	ESPAÑA
Chromo-Salm Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	polvo muy fino higroscópico.	ESPAÑA
Giolitti Cantoni Broth	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Sólido.	ESPAÑA
Mannitol Salt Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
McConkey agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
McConkey agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Mug Plus agar base	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
R2 agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Rosa Bengala Caf Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Rosa Bengala Caf Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
TSA	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
VRBG	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Sólido.	ESPAÑA
Buffered Peptone Water	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Granulado.	ESPAÑA
XLD Agar	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	polvo muy fino higroscópico	ESPAÑA
Caldo enriquecimiento Mueller kauffman	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Sólido.	ALEMANIA
Lethen Broth	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Lethen Broth	Mezcla			SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Novobiocina	Mezcla	1476-53-5	216-023-6	NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
TS BROTH	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Polvo.	ESPAÑA
Vaselina	Mezcla	56-81-5		NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Líquido.	ESPAÑA
Aceite de Vaselina	Mezcla	8012-95-1	232-384-2	SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015	Líquido.	ESPAÑA
YEMA HUEVO + TELURITO POTÁSICO	Mezcla	123333-66-4	232-213-1	NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015	Líquido.	ESPAÑA
Reactivo Kovacs	Mezcla	71-36-3	200-751-6	SI	NO	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015	Líquido.	ALEMANIA
Reactivo Kovacs	Mezcla	7647-01-0	231-595-7	SI	NO	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015	Líquido.	ALEMANIA
AGUA DE PEPTONA 500GR.	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA
SABOURAUD CLORANFENICOL AGAR 500G	Mezcla			SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA
ALOA MEDIO CULTIVO PLACAS (10/140MM)	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015		FRANCIA
MEDIUM C Sabouraud-glucose agar, SDA	Mezcla			SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA
EC MEDIUM BROTH	Mezcla			SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA
LAURYL SULFATE TRYPTOSE BROTH	Mezcla			NO	NO		Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA
BD CRYSTAL ENTERIC NON FERM kit	Mezcla			SI	SI	FDS según CE 1907/2006	Mezcla: DPD hasta 2015		ESPAÑA

Tabla 1. Clasificación materias primas del laboratorio [3]

A través de los PNT (documentos escritos que establecen las pautas a seguir para implantar las políticas de calidad de la empresa y requeridos por la legislación y las GMP- Good Manufacturing Practises) se establece el procedimiento normalizado de trabajo para dar alcance a todos los incidentes, accidentes/emergencias que se pueden producir en la Empresa. Es misión del Responsable de Medio Ambiente el identificar y desarrollar las pautas de respuesta frente a incidentes y emergencias de las cuales se deriven potenciales aspectos ambientales y es misión del Responsable de Prevención de Riesgos Laborales todas las cuestiones relativas a los accidentes y emergencias relacionadas con la seguridad laboral de los trabajadores, que quedan recogidas en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales que la empresa dispone. Así define los siguientes conceptos:

- **Incidente:** Como incidente, se define aquel imprevisto de baja magnitud sobre el cual KOROTT es capaz de dar respuesta usando medios internos destinados a tal fin evitando en la medida de lo posible cualquier afección a las personas o al medio.
- **Emergencia:** Como emergencia se define aquel imprevisto de gran magnitud sobre el que la empresa no tiene capacidad de respuesta haciéndose necesario tanto el desalojo total de las instalaciones como la actuación de bomberos, policía, protección civil, etc.
- **Situación de riesgo:** Aquella situación sin control evidente, que pueda derivar en un incidente o emergencia.

Además se han clasificado varias situaciones que se pueden producir por las diferentes instalaciones de las que dispone la empresa:

- **Conato de Incendio.**
- **Incendio de gran magnitud.**
- **Derrame de gran magnitud**
- **Derrame de poca magnitud**
- **Explosión.**
- **Accidente de un vehículo**

Cualquier persona que detecte un incidente lo deberá de poner en conocimiento del responsable de Prevención de Riesgos laborales y del responsable de Medio Ambiente de la

manera más rápida posible, que a su vez lo comunicarán al Jefe de Emergencia y / o Jefe Intervención según lo estipulado en el Plan de Emergencia de la Empresa.

El Jefe de Emergencia deberá de acudir al lugar del incidente al objeto de valorar la situación (discriminando entre incidente o emergencia) y siempre velando por la seguridad de las personas, decidir el tipo de intervención a efectuar.

1.2 ANTECEDENTES

La empresa, con CNAE 2120, dedicada a la fabricación de productos farmacéuticos ha incrementado considerablemente su plantilla en los últimos diez años. En el año 2014 se produce la venta de la unidad de negocio dedicada a la higiene bucodental con todos sus recursos, tanto humanos como materiales.

El equipo humano a Diciembre de 2014 era de 125 trabajadores, con una distribución del 55% mujeres y el 45% de hombres. El 86% de la plantilla la compone personal cualificado, de los cuales el 20% son expertos en las disciplinas relacionadas con las Ciencias de la Salud como Medicina, Biología, Farmacia, Nutrición y Dietética entre otras:

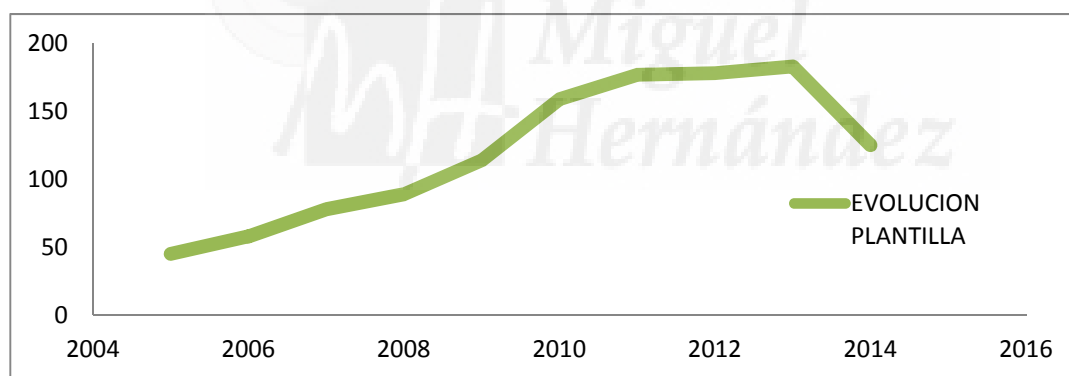


Tabla 2. Evolución plantilla [4]

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales constituyen un drama social y humano de la primera magnitud. Los datos de la siniestralidad laboral tanto en el ámbito nacional como en la Comunitat Valenciana, orientan las estrategias de actuaciones preventivas de la Administración Laboral.

El Gobierno Valenciano, a través de la Conselleria d'Economia , Indústria i Ocupació viene impulsando el desarrollo y ejecución del Plan de Acción contra los Riesgos Laborales que cuenta con la colaboración de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más

representativas, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y Servicios de Prevención.

En el **año 2013** la Empresa registra tres siniestros por lo que fue clasificada en el grupo A-5 del Informe Anual de Siniestralidad elaborado por el Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball- INVASSAT (Empresas con mayor o igual siniestralidad que las de su actividad económica, en base a la suma de los accidentes con baja en jornada de trabajo y de las enfermedades profesionales)

C CLASIFICACION DE LA EMPRESA EN EL PLAN 2014-2015 EN RELACION CON LA MEDIA DE LA SINIESTRALIDAD DE SU ACTIVIDAD ECONOMICA Y LA MEDIA DE LA COMUNITAT DURANTE 2013							
Sinistros 2013	Índice de Incid de la Empresa en 2013 I.I x 1000 E	Índice de Incidencia de referencia en 2013		Índice de Incidencia relativo en 2013		Clasificación de la Empresa en el plan 2014-2015	
		Media de su Actividad Económica I.I.m CNAEx1000	Media de la Comunitat I.I.m CV X 1000	Media de su Actividad Económica I.I.m CNAEx1000	Media de la Comunitat I.I.m CV X 1000	GRUPO	NIVEL
Accidentes con baja en Jornada de Trabajo	16,45	14,24	26,94	1,16	0,61	A	5
Enfermedades Profesionales							
TOTAL SINIESTROS	16,45	14,24	27,69	1,16	0,59	A	5
Información sobre Accidentes in itinere							

Tabla 3. Clasificación Empresa Plan 2014-2015 [5]

Mes	Nº Traba.	Total	AT	Recaídas	"in itinere"	EP
Enero	172					
Febrero	172					
Marzo	177					
Abril	177					
Mayo	177					
Junio	186					
Julio	178					
Agosto	175					
Septiembre	177	1	1			
Octubre	181	2	2			
Noviembre	185					
Diciembre	186					
Total 2013	179	3	3			

Tabla 4. Siniestralidad Laboral [6]

F.Accid	F.Baja	F.Alta	Días	Agente Material	Parte del cuerpo	Descripción de la lesión	Forma de producirse	Gravedad
11/09/2013	11/09/2013	29/09/2013	18	Cargas-manipuladas a mano	Espalda	Esguinces y torceduras	Sobreesfuerzo	L
21/10/2013	21/10/2013	10/11/2013	20	Cintas transportadores móviles	Mano	Lesiones superficiales	Aplastamiento	L
24/10/2013	24/10/2013	01/12/2013	38	Cintas transportadoras	Dedo (s)	Heridas abiertas	Aplastamiento	L

Tabla 5. Tipología Siniestralidad Laboral [7]

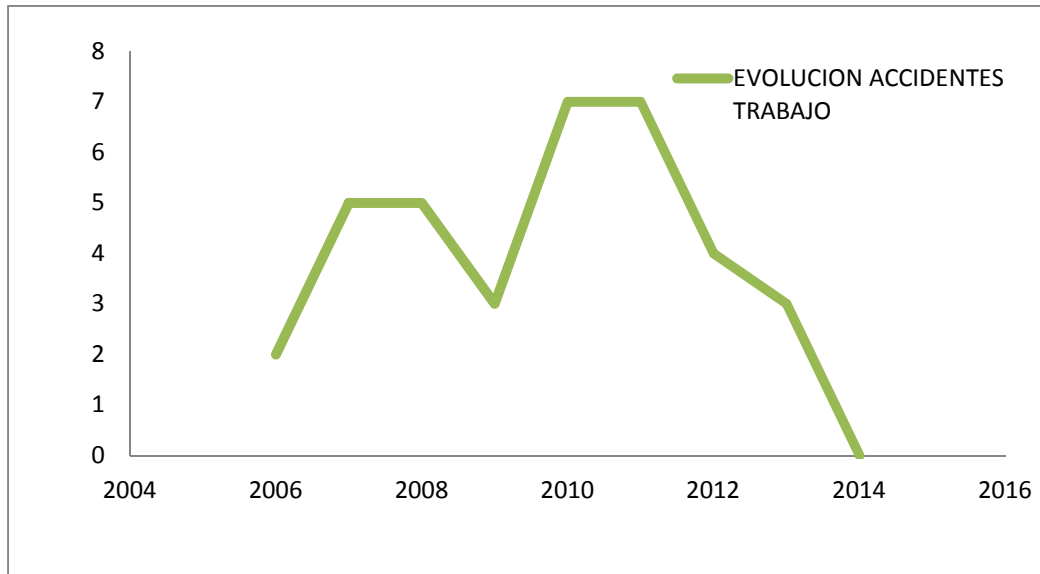


Tabla 6. Evolución Siniestralidad Laboral [8]

En los últimos años la Empresa ha apostado por la “Implantación de la Mejora Continua” como sistema de trabajo. Se proyecta crear un sistema de trabajo que focalice el recurso más valioso, las personas, hacia la detección y eliminación del despilfarro.

La finalidad de este método es crear un entorno de trabajo en el que todo el equipo humano (desde el gerente hasta el último operario) esté encaminado hacia la eliminación del despilfarro, la erradicación de problemas atacando la causa de raíz y la Mejora Continua. Es el cambio en la actitud de las personas que hará avanzar el sistema hasta llevarlo al éxito. La actitud hacia la mejora y hacia la relación con los demás compañeros, la que va a guiar a la organización a conseguir los resultados deseados.

Una vez implantada esta metodología en los procesos productivos se plantea mejorar las condiciones de trabajo para conseguir un mejor clima laboral y reducir la siniestralidad laboral. En la última etapa la Empresa ha realizado inversiones en compra y mejora de EPIS, automatización de procesos productivos, mejora maquinaria a través de mantenimientos preventivos... todo ello con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral a “0” accidentes, además es consciente que el principal activo de la empresa **es la cualificación de sus recursos humanos, verdadero motor de la misma.**



“En lugar de explicar lo que no se puede hacer, reflexionar sobre cómo hacerlo”

Filosofía Kaizen

2. JUSTIFICACION

El proyecto que se expone a continuación está basado en la Implantación de acciones para desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la Empresa. “**CULTURA DE PREVENCIÓN**” entendida como la adquisición de hábitos y mecanismos necesarios para que la respuesta personal ante el riesgo (venga de donde venga) sea cubierta con una respuesta preventiva automática, no una respuesta producto de arduas adquisiciones científico – técnicas, sino respuestas comunes propias del mismísimo sentido común y de una actuación vital coherente. La prevención debe integrarse en el día a día de la actividad laboral, como un auténtico "estilo de vida” y no como una imposición, desarrollando por parte de todos los integrantes de la organización, una actitud proactiva en el compromiso por la seguridad y la promoción de la salud, **FOMENTAR EN POSITIVO**.

Los **trabajadores** deben interiorizar de forma natural la importancia y prioridad de la seguridad, **la Empresa** a su vez, debe transmitir su implicación y compromiso con los temas de seguridad. La sinergia de ambas partes es la que va a fortalecer la implantación de la cultura preventiva.

El 26 de Abril de 1986 se produjo el accidente de Chernóbil que puso en tela de juicio la seguridad en relación a la energía nuclear. Durante una prueba de simulación de corte de suministro eléctrico se produjo un sobrecalentamiento en el reactor 4 y provocó la explosión del hidrógeno que había en su interior. En el momento del accidente murieron 2 personas y alrededor de una treintena en los dos meses siguientes. El personal encargado de las tareas de minimizar los riesgos de la explosión fueron conocidos como los **Liquidadores de Chernóbil**: bomberos, científicos y especialistas de la industria nuclear; tropas terrestres y aéreas preparadas para la guerra atómica; e ingenieros de minas, geólogos y mineros del uranio, debido a su amplia experiencia en la manipulación de estas sustancias. Aunque a fecha de hoy las cifras no son exactas, se estima que perdieron la vida a consecuencia del accidente unos 60.000 rusos y ucranianos, elevando la cifra a 165.000 discapacitados.

Se contaminaron cerca de 400 millas alrededor de la planta de Ucrania, con aumentos significativos en el riesgo de muerte por cáncer en Escandinavia y en los países del Este

Europeo. Más de 100.000 personas fueron evacuadas y una enorme nube radioactiva comenzó a cubrir Europa, cuyos efectos perduran todavía hoy.

La Agencia Internacional de Energía Atómica (Internacional Atomic Energy Agency IAEA) identificó una “**pobre cultura de la seguridad**” como factor contribuyente al desastre. Por su parte, la US Nuclear Regulatory Comisión (NRC), al final de la investigación del accidente nuclear de Three Mile Island, [9] informa en sus conclusiones que había identificado que las principales deficiencias en el reactor no eran los problemas del hardware, sino problemas de gerencia general [10]

Se vincula por primera vez la definición de “**cultura de seguridad**” a los accidentes, sin embargo a medida que se fue desarrollando el concepto, se comenzó a integrar también a las enfermedades derivadas de las malas condiciones de trabajo. Al adoptar una dimensión global empieza a denominarse “**cultura preventiva**”. Aunque son muchos los autores que han dado definiciones de este elemento clave para el desempeño óptimo de las organizaciones en materia de seguridad y salud, podemos citar entre otros:

Simon y Frazee [11] nos ayuda a clarificar la idea con un ejemplo sencillo y muy cercano: *“La **cultura preventiva** es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo).”*

De la literatura, al respecto de la concepción de cultura preventiva, podemos extraer que el factor humano desempeña un papel fundamental en los resultados de seguridad de una organización. Autores como Eiff [12] relacionan el comportamiento y actitud de los trabajadores como vital para evitar los daños tanto materiales como personales: “Una cultura preventiva existe dentro de una organización en donde cada empleado individualmente asume un rol activo en la prevención de errores y ese rol es apoyado por toda la organización...” De esta definición podemos deducir que cada persona que forma parte de la empresa, independientemente de su nivel en el organigrama, sección, departamento... debe integrar en su día a día una conducta activa en la toma de conciencia y en el hábito de comportamientos seguros y responsables frente a cualquier aspecto relacionado con la prevención de riesgos en el trabajo.

También el comportamiento inseguro del trabajador es el responsable en último lugar de los fallos en los sistemas de producción: Reason [13] identifica cuatro características esenciales de la cultura de la prevención: la cultura basada en la información, una cultura justa y no culpabilizadora, una cultura que promueva el aprendizaje y una cultura flexible capaz de adaptarse a los distintos agentes implicados.

Es decir, una cultura preventiva equivale a una cultura informada, en la que las personas y las organizaciones están preparadas para analizar sus propios errores y aprender de ellos, en la seguridad de que la sanción no es la respuesta sistemática al error, sino que se reserva para casos flagrantes. En la investigación de los accidentes se buscan causas y no culpables.

La expresión “Cultura preventiva” hace referencia a que “todas las personas de la organización integren la prevención como parte de sus procesos de decisiones y patrones de comportamiento, traduciéndose en conductas seguras”. La valoración de los riesgos existentes en un puesto de trabajo, y la adopción de las medidas preventivas consiguientes por parte de la empresa, es uno de los pilares en los que se sustenta la prevención de riesgos laborales. Todo ello deja de tener sentido si no logramos que los trabajadores hagan un buen uso de los elementos de trabajo e incorporen de forma natural las formas de seguridad y salud en su día a día como cita Yolanda Gallego [14]

La **OIT** [15] considera que la cultura preventiva es uno de los pilares básicos para el desarrollo de la estrategia global para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este concepto se basa en el entendido que el desarrollo de una cultura nacional preventiva implica “el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención”.

En concordancia con la propuesta de la OIT, para que pueda ser viable la instauración de una cultura, es necesaria la participación activa de cada persona involucrada en el proceso, trabajadores, empleadores y gobierno a través de sus representantes. Si nos centramos en el rol de los trabajadores, veremos que su postura frente a la prevención de riesgos es fundamental para que se pueda alcanzar el éxito. Gran parte del esfuerzo se deberá dedicar a fomentar una actitud alineada con este propósito, pero existen algunos impedimentos basados

en las contradicciones que pueden experimentar los individuos con referencia a la seguridad. Dicha contradicción se expresa a través de “nadie quiere ser víctima de un accidente y el “frecuente comportamiento arriesgado en el trabajo”. [16]

En nuestra legislación española, es en la Exposición de Motivos de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 1995** [17] donde aparece la primera mención a cultura preventiva en el **punto 4** “... tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley ...”

Y establece una definición del Prevención en el **artículo 4.1 de la LPRL** “...como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo...”

Si bien es cierto que la denominación de “cultura preventiva” es en la actualidad un concepto que la mayoría de los autores consideran insuficientemente definido, hay unanimidad en considerar que la cultura preventiva representa **“LA NUEVA ERA DE LA PREVENCIÓN”**

“Tener en cuenta las ideas de diez personas en vez de la idea genial de una sola”

Filosofía Kaizen

3. OBJETIVOS

3.1 GENERALES

Se ha detectado que en la Organización objeto de estudio, los riesgos, siguen sin ser controlados pese a las medidas preventivas y las protecciones colectivas e individuales utilizadas. Se ha realizado una fuerte inversión por parte de la Dirección de la empresa en la renovación de EPIS, en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en adecuación y mejora de las salas de producción, implantación de nuevos métodos organizativos de trabajo... No se trata por tanto que los trabajadores conozcan lo “que tienen que hacer” o “por qué”, sino de que aprendan “como hacerlo”. Es de vital importancia “pasar a la acción”, avanzar un paso más, de la formación teórica a la formación práctica.

A pesar que los accidentes con baja han disminuido considerablemente hasta alcanzar la cifra de “0”, el número de incidentes sin baja continúa manteniéndose en niveles que deben ser revisados por la Dirección de la Organización y concretamente por los Responsables de Prevención de la Empresa en colaboración con el Departamento de RRHH. Pequeños descuidos, despistes, confianza en el trabajo, rutina, imprudencias... son elementos desencadenantes de estos incidentes que deben ser evitados en la medida de lo posible.

A los trabajadores se les informa de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, únicamente se les indica las medidas adoptadas por la empresa para dar cumplimiento al deber de protección del trabajador establecido en la **ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** y se les proporciona los EPI'S

A diferencia de la información, con la formación se pretende producir un cambio duradero en la conducta del trabajador, una actitud que vaya implícita con su quehacer diario. A menudo los trabajadores ven el asistir o participar en acciones formativas como una obligación, una pérdida de tiempo... La formación es la medida preventiva y correctiva por excelencia, a la cual no se le saca el máximo rendimiento que se debería.

El objetivo general de la formación en la Empresa, por tanto, es reducir de manera considerable los posibles riesgos derivados de los trabajos específicos que son llevados a cabo por los trabajadores, reduciéndose así los accidentes y sobre todo los incidentes y detectando las deficiencias a nivel formativo teórico y sobre todo práctico. Es necesario la participación y

concienciación de todos los sujetos para potenciar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.2 ESPECIFICOS

- La integración de la prevención en el mismo plano de importancia que la producción, ser partícipes de la filosofía KAIZEN en materia de prevención de riesgos laborales
- Impartir a los trabajadores la formación necesaria y suficiente, para cada puesto de trabajo específico.
- Contribuir a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la mejora de los procesos productivos y automatización de los procesos.
- Promocionar la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo al Comité de Dirección.
- Implementar mecanismos, instrumentos, medidas, iniciativas para la utilización por parte de los trabajadores de los canales de comunicación habilitados en la empresa
- Acciones de mejora y detección de no conformidades.
- Mantener la reducción de la siniestralidad laboral mediante campañas de sensibilización
- Potenciar la salud de los trabajadores a través de Programas de promoción de la salud
- Interactuar con suministradores, contratistas con el fin de difundir los principios de la cultura preventiva
- Implicación de los delegados sindicales y del Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Organización del Safety Day

En definitiva *fomentar una CULTURA PREVENTIVA* que favorezca la participación de todos los trabajadores y a todos los niveles de la Organización.

“Realizar inmediatamente las buenas propuestas de mejora”

Filosofía Kaizen

4. IMPLANTACIÓN / DESARROLLO

4.1 ESTRATEGIA

Según el informe elaborado por el Grupo Medio Jurídico Durango [18] en España y su comparativa con el resto de países europeos, sitúa a nuestro país en los primeros puestos de mayor tasa de absentismo laboral

*“ ... Los datos estadísticos de la Seguridad Social reflejan que en total, los trabajadores en España se ausentaron de su puesto de trabajo por incapacidad temporal 140 millones de días en 2013, lo que supone un coste directo económico empresarial de más de 25.500 millones de euros anuales. Los costes indirectos son aún mayores, pues sumando los gastos en sustituciones y los costes de oportunidad derivados de la no productividad provocada por el absentismo laboral, **la cifra asciende a 55.000 millones de euros**, lo cual equivale a un 5,4% del Producto Interior Bruto (PIB).*

*Según los datos de la **Encuesta de Coyuntura Laboral** [19] las comunidades autónomas con mayor tasa de absentismo laboral son Asturias y Galicia, mientras que las que presentan la menor tasa son Canarias y Baleares.*

*Estos números nos sitúan a la cabeza del ranking de países europeos con mayor absentismo laboral, y señalan uno de los motivos de la **falta de competitividad de las empresas españolas**. No obstante, desde el 2008, año en que comenzó la crisis económica, **el absentismo laboral se ha ido reduciendo en los últimos años**, sobre todo en el sector público, por el miedo ante la posibilidad de perder el empleo.*

***El artículo 52, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores**, indica la posibilidad de despedir a un trabajador por absentismo profesional. “El contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.*

En referencia a este artículo, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal, accidente de trabajo, maternidad o paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días. En todos estos casos no se podrá efectuar un despido por absentismo laboral sin que éste sea improcedente.

*El absentismo laboral es mayor en mujeres que en hombres, debido en parte a las bajas derivadas de la maternidad. Por otro lado, se observa que el absentismo es habitualmente más común en personas con poca formación, y que se **duplica en trabajadores que superan los 55 años de edad.***

El impacto económico del absentismo laboral ha propiciado que se busquen medidas para su gestión y reducción, entre las que prima la comunicación con los trabajadores para concienciarles de lo que implica su ausencia, e incluso llegando al extremo de la contratación de detectives privados para investigar posibles fraudes. A pesar de esta presión, hay que tener presente que las bajas injustificadas se reducen al 35%, mientras que las ausencias derivadas de incapacidades temporales comprende casi dos tercios del absentismo laboral...”

Sin embargo según el **IV Informe Adecco sobre absentismo** la tasa de absentismo laboral ha repuntado por primera vez en seis años y se ha situado en el 4,4% en 2014, frente al 4,1% de 2013, debido a que el «efecto crisis» en las ausencias del puesto de trabajo «ha agotado su potencial» [20]. Asimismo, Adecco ha señalado el fin de la tendencia decreciente en los niveles de incapacidad médica y de los ratios de absentismo. Así, ha destacado que el 91% de las empresas controlan las ausencias exigiendo la presentación de justificantes médicos, mientras que el 2% de ellas dispone de sistemas de flexibilidad horaria. Por sectores, la tasa de absentismo en 2014 ha sido del 4,5% en Servicios, del 4,3% en Industria y del 3,1% en Construcción. Además, durante este año la tasa de absentismo por incapacidad temporal se ha elevado levemente en estos tres sectores.

Se puede concluir, por lo tanto, que el absentismo “fraudulento” asociado a “bajas por IT” durante los años de fuerte expansión (2001-2007) habría desaparecido en su totalidad en los tres sectores, y el leve repunte experimentado en 2014 sería una normalización tras la fuerte bajada experimentada en los años anteriores, en los que incluso se dejaban de coger bajas laborales en casos donde sí deberían haberse cogido.

A los esfuerzos de todos los agentes implicados en la Gestión del Absentismo no hay que olvidar la labor importante y fundamental que realiza la Organización Internacional del Trabajo (año 1919) en sus campañas anuales celebrando el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 de abril) con el fin de promover la prevención de accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales en todo el mundo. Se trata de campañas de sensibilización cuyo objetivo es centrar la atención a nivel internacional sobre las nuevas tendencias en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y sobre la magnitud de las lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo. Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención

El tema de la Campaña del día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para este año **2015** es: **UNETE A LA CONSTRUCCION DE UNA CULTURA DE LA PREVENCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD DEL TRABAJO**



Fig. 2. Campaña 28 DE ABRIL –OIT [21]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT): a través de una campaña divulgativa incide en la importancia de todos los agentes sociales implicados en la construcción de una cultura preventiva

1- La Organización Internacional del Trabajo (OIT): como conductor de este viaje en el que su principal labor consiste en garantizar que las opiniones y acuerdos de los interlocutores sociales quedan fielmente reflejados en las normas internacionales de trabajo y formulación de políticas y programas.

Los principios fundamentales de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) están plasmadas en el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981 (nº155) el Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 (nº161) y el Convenio sobre el Marco Promocional en el Trabajo 2006, (nº187). Estos instrumentos son esenciales y pueden ser utilizados por los gobiernos, los empleadores y trabajadores para instaurar prácticas sólidas de seguridad y salud en el trabajo.

La estrategia global en SST adoptada en **2003**, confirma la función decisiva de los instrumentos de la OIT como pilar central para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, complementado con las acciones de la OIT en este ámbito. Las Conclusiones destacan la necesidad de un compromiso nacional tripartito, así como la adopción de medidas en el plano nacional a fin de fomentar un enfoque preventivo y una cultura de seguridad que resultan indispensables para lograr mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo. [22]

2- El gobierno: La cooperación entre los gobiernos y los actores sociales (empleadores, trabajadores y sus organizaciones), para fomentar el progreso social y económico es fundamental para la consecución de la paz y la justicia social. Los gobiernos son responsables tanto de la formulación de leyes y de políticas en materia de SST. Cuando la legislación nacional no cubre todos los riesgos en el lugar de trabajo, se aconseja que a través de los convenios colectivos.

Deben garantizarse mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, incluidos los sistemas de inspección en SST.

La inspección del trabajo es un sector clave del sistema de administración del trabajo de un país. Según la OIT, los objetivos de la inspección del trabajo son: ° El cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; ° El suministro de información técnica y

asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales; ° La identificación de las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. El rango de supervisión reglamentaria de las inspecciones del trabajo cambia en forma significativa de un país a otro. Los servicios de inspección del trabajo abordan diversas cuestiones relacionadas con el trabajo: las condiciones de trabajo, los salarios, las relaciones laborales y la salud y la seguridad en el trabajo (SST). Un sistema de inspección eficaz es esencial para promover y supervisar el cumplimiento de la legislación en materia de SST. La vigilancia del cumplimiento de la ley y las sanciones son elementos indispensables de todo sistema de inspección del trabajo, pero deberían combinarse en forma adecuada con las políticas de prevención, que tienen el propósito de ayudar a que los empleadores y los trabajadores eviten o eliminen el riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En términos prácticos, la función preventiva que ejercen los servicios de inspección implica dar una mayor importancia a las actividades proactivas; como por ejemplo, llevar a cabo visitas de inspección planificadas para fines como la evaluación de planos para nuevos edificios, de instalaciones, maquinaria, procesos, así como, proporcionar información y asesoramiento incluyendo organizar campañas de sensibilización, entre otras cosas. Sin embargo, las medidas proactivas deben complementarse con actividades reactivas, como la investigación de las denuncias, o de los accidentes para identificar las acciones que ayudarán a prevenir las recurrencias.

La creciente especialización de los procesos tradicionales, el uso frecuente de nuevas tecnologías (por ejemplo, robótica, microelectrónica, telemática, y nanotecnología), así como los cambios en la organización del trabajo y las condiciones laborales pueden provocar nuevos riesgos en el lugar de trabajo. Además existen riesgos emergentes que ya existían pero no eran reconocidos como tales (por ejemplo, las radiaciones ultravioleta o las radiaciones electromagnéticas), y otros que se incrementan durante los períodos de crisis económica, (como por ejemplo las consecuencias de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo), protección del medio ambiente ... Todo lo anterior representa un desafío para los inspectores, a quienes se les requiere tener conocimientos actualizados de los riesgos nuevos y emergentes, así como disponer de medidas para gestionarlos a fin de proporcionar una orientación pertinente tanto a los empleadores como a los trabajadores.

Entre las referencias legislativas en cuanto a NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE INSPECCIÓN DEL TRABAJO podemos citar El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), es la referencia principal para los servicios de inspección del trabajo. Dicho convenio se aplica a la industria y el comercio, y define: ° las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspección del trabajo; ° los requisitos para la contratación del personal; ° los medios de acción para los inspectores y sus poderes ejecutorios; ° las obligaciones de los inspectores en relación con la ética y la notificación de sus actividades; ° las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La Recomendación (núm. 81) que lo acompaña, contiene ulteriores disposiciones para la cooperación entre los inspectores, los empleadores y los trabajadores, por ejemplo en el ámbito de la seguridad El Convenio sobre la seguridad y la salud en el trabajo, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) requiere que los sistemas nacionales incorporen un sistema de inspección adecuado y apropiado para asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de SST.

3- Los empleadores: Dado que los peligros surgen en los ámbitos de trabajo deben de asegurar que la maquinaria, procesos, instalaciones sean seguros y no conlleven ningún riesgo para los empleados. Deben de garantizar la protección colectiva y en el caso en que no sea posible la protección individual mediante EPIS. A su vez también debe promover la participación de los trabajadores y su formación en SST

4- Los trabajadores: Se reconoce cada vez más que la protección de la vida y salud en el trabajo es un derecho fundamental. Dos son los requisitos necesarios: el derecho a la información, así como una formación adecuada de los peligros que conlleva las malas prácticas en el trabajo. También los sindicatos desempeñan un papel importante en la construcción de una cultura de prevención, tanto a nivel nacional como en el lugar del trabajo. A través de la participación en los Comités de Seguridad y Salud Laboral conforme al **artículo 38.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** los representantes de los trabajadores forman parte de un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Riesgos Laborales

5- Los especialistas en Seguridad: Profesionales que se encargan de asegurarse que se cumplen los criterios éticos en materia de salud. Desde médicos, abogados, biólogos, ergonomistas, químicos, personal de enfermería y otros profesionales afines que consiste en comprobar que las empresas establecen y aplican los sistemas de vigilancia de salud, así como el asesoramiento sobre la planificación y organización del trabajo.

6- La Seguridad Social: En el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Por tanto, este organismo debe asegurar este derecho así como promover el estado de bienestar en cuestiones laborales.



Fig. 3. Campaña 28 DE ABRIL –OIT [21]

Una vez delimitado el campo a desarrollar y establecida la estrategia de la empresa conforme a la IMPLANTACION DE UNA CULTURA PREVENTIVA, el programa va a consistir en el desarrollo de CUATRO PLANES que abarcan cuatro áreas que se considera que hay que

afianzar entre los trabajadores. La premisa inicial es que toda la plantilla sea partícipe de los cuatro planes, para finalmente como instrumento de evaluación realizar un SAFETY DAY y validar todo el proceso.

1. Plan de Comunicación Interna
2. Plan Emergencia
3. Plan Inspección de Seguridad
4. Plan Herramientas
5. Safety Day

En los CUATRO PLANES la METODOLOGIA DE ESTUDIO va ser la misma:

A) Programa de implantación

El programa de implantación se dividirá en etapas que abarcan desde reuniones con los responsables, formación previa detección de necesidades o carencias formativas, acciones de mejora ante desviaciones o no conformidades

B) Cronograma

Seguimiento del calendario de las acciones a realizar por etapas

C) Conclusiones

4.2 ACCIONES A DESARROLLAR



4.2.1 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna nace en el Departamento de RRHH de la EMPRESA, como respuesta a las nuevas necesidades de la empresa de *motivar a su equipo humano* y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido.

Permite que el trabajador sienta que puede expresarse y que sus ideas serán escuchadas y valoradas, generando a su vez una mayor fidelización de los empleados hacia la empresa, un mayor compromiso. La comunicación interna ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir el temido rumor, un elemento muy peligroso para las compañías. Esto se convierte en una estrategia para el área de Recursos Humanos.

Teniendo en cuenta la función principal de motivar, podríamos afirmar que la comunicación interna permite:

1. Construir una identidad de la empresa en un clima de confianza y motivación.
2. Profundizar en el conocimiento de la empresa como entidad.
3. Informar individualmente a los empleados.
4. Hacer públicos los logros conseguidos por la empresa.
5. Permitirle a cada uno de los trabajadores expresarse ante la dirección general, sin importar su posición en la escala jerárquica de la organización.
6. Promover una comunicación a todas las escalas.

“La información y participación de los trabajadores resulta esencial para el logro de los objetivos empresariales”

La comunicación es una ayuda eficaz, una aliada que, además de ayudarnos a seguir avanzando en Prevención de Riesgos, propicia un mejor clima laboral y una mayor implicación del capital humano. . “Liderar el entusiasmo es mucho mejor que gestionar la obediencia”, decía el profesor de la Universidad de Berkeley Fred Kofman [23] y en materia de Prevención de Riesgos es un ejemplo de ello. A través de una comunicación planificada, constante, pertinente, abierta, bidireccional y, sobre todo, coherente con la acción será posible motivar a los trabajadores y evidenciar el grado de implicación de la empresa.

La percepción del riesgo por parte de la persona será un punto de inflexión en la disminución de los accidentes. La aplicación de un buen plan de comunicación, no solo con la intención de informar, sino para persuadir, convencer y motivar a la persona será un pilar fundamental en la construcción de una *CULTURA PREVENTIVA*.

CRONOGRAMA PLAN COMUNICACIÓN INTERNA				
	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
MARZO				
ABRIL				
MAYO				

PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
ETAPA 1	Diagnóstico Plan Comunicación Interna departamento RRHH
ETAPA 2	Adaptación Manual Plan Acogida
ETAPA 3	Diseño nuevas herramientas de comunicación / desarrollo proyectos
ETAPA 4	Formación mandos intermedios en liderazgo preventivo

ETAPA 1

Se programan diversas reuniones entre los miembros del Departamento de RRHH para comprobar el cumplimiento del Plan de Comunicación Interna implantado en la empresa.

<u>ACCIONES</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>
Carta al personal		X
Tablones /Carteleras	X	
Manual de Acogida	X	
Visitas guiadas	X	
Jornada de puerta abiertas		X
Folletos	X	
Revista interna impresa	X	
Revista interna digital (Newsletter)	X	
Reuniones	X	
Código de Conducta		X
Buzón de sugerencias		X
Mailing	X	
Intranet		X
Foros de discusión		X
Información visitas externas Riesgos Laborales		x

Tabla 7. Check-list acciones comunicación interna [24]

Hay acciones que todavía no se han desarrollado o que todavía están en proceso de estudio como es el Código de Conducta, buzón de sugerencias y el protocolo de entrega de información sobre Prevención de Riesgos Laborales a las empresas que prestan servicios externos, y/o a las visitas de grupos escolares, y/o visitas comerciales.

ETAPA 2

Cuando un empleado o persona en prácticas se incorpora a la compañía recibe una formación inicial que se convoca el primer día de incorporación y que abarca áreas tales como la presentación corporativa, prevención de riesgos, política medioambiental, servicios generales, gestión laboral, calidad, comunicación, entre otras...

La Empresa considera como punto importante que todos reciban y procedan a la lectura del Manual de Bienvenida como documento de referencia que contiene la información necesaria y los aspectos básicos relacionados con riesgos generales y medidas preventivas del trabajo.

Como cita Castellanos Alba, Juan Carlos, la acogida debe informar sobre la cultura preventiva de la empresa, su importancia y sobre cómo se hace la prevención en la misma, de manera que dicha acogida sirva de guía al nuevo trabajador para poder adecuar sus actitudes y comportamiento conforme a puntas de acción seguras y saludables y conformes al nuevo entorno socio-laboral. La empresa cubre dos objetivos, el primero de ellos es el deber legal de informar al trabajador de los riesgos a los que se ve expuesto en su trabajo y las medidas preventivas y/o de protección aplicables y el segundo es integrar al trabajador en la cultura preventiva de la empresa [25]

El contenido básico del Manual debe abarcar las siguientes fases

- I.** Bienvenida
- II.** Derechos y Deberes de los Trabajadores. Referencia normativa mínima (*Vid. Anexo I*)
Se reflejan los principales derechos y deberes que en materia de prevención de riesgos laborales, corresponde ejercer a los trabajadores y que emanan de la propia Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.
- III.** Principios de Prevención
- IV.** En esta parte del Manual tiene como objetivo el hacer comprender de una forma clara y concisa, los compromisos que en materia preventiva han adquirido la Dirección de la Empresa, se entrega un pequeño extracto de lo que sería el Plan de Prevención de la Empresa. Se debe incluir un resumen que contenga lo que la empresa hace en materia preventiva, un contenido mínimo de la Política de Prevención de la Empresa, reflejar los pilares fundamentales de actuación preventiva de la empresa (a modo de ejemplo se puede consultar la NTP 558 Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva) [26] (*Vid. Anexo II*)
- V.** Normas Generales de Seguridad y Salud en la Empresa

Se debe informar al trabajador de los riesgos generales a los que se puede verse sometido así como de las pautas a observar para combatirlos, normas de buenas de prácticas de higiene, flujos de personal, vías de evacuación y consignas en caso de emergencia así como la señalización de seguridad utilizada en el centro de trabajo (*Vid. Anexo III*)

VI. Normas Específicas del puesto de trabajo. Evaluación del Riesgo

En este apartado del manual se debe informar al trabajador de los Equipos de Protección individual de uso obligatorio en el puesto de trabajo, las fichas de datos de seguridad de los productos químicos en el caso de pertenecer a departamentos dentro de la Empresa que hacen uso de ellas, así como copia de las instrucciones del fabricante de los equipos de trabajo (*Vid. Anexo IV*)

VII. Registro de Entrega del Manual

A efectos de control, debe incluirse un registro de entrega y recepción del manual, así como un registro de firmas (*Vid. Anexo V*)

ETAPA 3

Para reforzar la comunicación de campañas, y conforme al plan de Comunicación implantado en la Empresa, la Compañía utiliza carteles y folletos para lanzar mensajes clave, impactantes, refuerzo de conocimientos.... Esta carteleria en ningún caso pretende sustituir a la señalización obligatoria en materia de seguridad conforme a lo establecido en el **Real Decreto 485/1997**, se trata de un complemento para potenciar su efecto en los trabajadores, no solo propios sino también los que realizan actividades en las instalaciones pertenecientes a empresas externas. Se pretende llamar la atención con mensajes claros, cortos y concisos.

El departamento de RRHH es el encargado de realizar campañas informativas mediante la colocación periódica de carteles en las diferentes naves sobre Prevención de Riesgos Laborales, motivación, carteles de días sin bajas en los Paneles de Control que existen en los centros de producción, Buenas Prácticas de Higiene.... Se dispone de un panel dedicado a Seguridad y Salud Laboral en la entrada cada centro de trabajo, además de reforzar con la Newsletter interna la sensibilización en la gestión de la prevención.



Fig. 4. Campañas informativas [24]

1-. Campañas ya realizadas

Ejemplos de campañas informativas ya realizadas hay que citar la promovió la DGT sobre accidentes “in itinere” [27] con los lemas “Tú trabajo más urgente es seguir vivo” y “No es necesario estar en la carretera para provocar un accidente” y en las que la Empresa participó.

Según el **artículo 14.2 la LPRL** “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La Seguridad Vial, como elemento presente en el trabajo ejecutado por cuenta ajena, es uno de los ámbitos en que las empresas deben incidir con acciones para prevenir los accidentes, tanto en los desplazamientos in itinere, como en los desplazamientos en misión”

Con esta Campaña se pretendía que las Empresas tomaran conciencia de la prevención de los accidentes viales laborales incidiendo en los siguientes puntos:

- Garantizar la máxima eficacia en la actividad preventiva
- Contribuir a la mejora de la seguridad vial
- Disminuir el absentismo laboral

Las acciones por parte de la Organización objeto de estudio fueron las siguientes:

1. Carteleria magnética
2. Envío e-mail corporativo del cartel de la campaña
3. Información a los Responsables y Directores de Departamento
4. Entrega trípticos de la campaña a todos los trabajadores de la Empresa
5. Carteles de aviso en las máquinas de fichaje



Una vez finalizada la Campaña el resultado fue bastante satisfactorio para los promotores de la misma, se consiguió el efecto impactante que se esperaba y que los trabajadores fueran conscientes que” el 70% de los accidentes laborales son accidentes de tráfico producidos al ir o al volver del trabajo” [27]. Una de las acciones que más éxito tuvo fue la inserción de los avisos en cada uno de los fichadores advirtiendo de la importancia de volver sano y salvo a casa.

También es destacable el uso compartido del vehículo para desplazarse al puesto de trabajo, iniciativa secundada por el 40% del personal del Departamento de Producción.



Fig. 5. Detalle fichador [24]

2-. Proyectos en desarrollo

2.1 Colocación de buzones de sugerencias

Colocación de buzones de sugerencias y formularios de detección de no conformidades en la entrada de las salas de producción y en los Paneles de Control que hay en todas las zonas de producción para que los propios trabajadores puedan dirigirse a los responsables del área de prevención de riesgos aportando ideas de mejora o denunciar irregularidades en materia de prevención.

2.2 Código de conducta

Se plantea desde el Departamento de RRHH y en colaboración con los responsables de prevención de riesgos laborales, la realización y desarrollo de un Código de Conducta que abarque una lista de normas, pautas de trabajo, recomendaciones... que ayuden al funcionamiento práctico de la compañía y que de no ser respetadas, puede dar lugar a sanciones.

Normas que establecen obligaciones que van más lejos de las que fija la normativa legal, por ejemplo en relación con la vestimenta , uso de internet, espacios de uso común , y sobre todo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa considera que en este aspecto puede haber diferencias en función de la actividad o sector específico, la normativa general hace referencia a la utilización de equipos de protección individual por ejemplo y en la normativa específica hace referencia al manejo del material, el equipo que implique la exposición a un riesgo...



Fig. 6. Detalle portada Código de Conducta [24]

(...) *A continuación se reproduce un extracto del Código de Conducta*

1. **Introducción:** Las normas de funcionamiento interno que siguen tienen como objeto fijar las pautas de conducta que deben seguir los trabajadores de la Empresa, de forma que rija un comportamiento ético en las relaciones entre los empleados y de éstos con los clientes y proveedores. Todo el personal de la Compañía deberá aceptar formalmente, y expresamente este código. La empresa reconoce la necesidad de que estas normas de funcionamiento interno sean aplicadas de forma equitativa a todo el personal.

2. **Ámbito y sujetos de aplicación:** Las normas contenidas en este Código se aplican a todos y cada uno de los miembros de la empresa, sin excepción alguna, sean empleados, ejecutivos o directores. Únicamente quedan fuera del ámbito de aplicación Gerencia y su Administrador. Se espera también que aquellos que se relacionan con la compañía, cumplan fielmente con las normas contenidas en este documento.

Este código debe respetar y ser respetado, aplicado e interiorizado por todos los empleados que forman la empresa, aunque los distintos niveles laborales impliquen diferentes responsabilidades, por ejemplo los cargos superiores. Por tanto la obligación de respetar el Código de Conducta es común para todos.

3. **Cumplimiento del Código:** Todo el personal deberá aceptar de forma expresa y formalmente este código.

La aplicación de este código será responsabilidad personal e indelegable de todo el personal, quien - una vez informado acerca de su implementación - no podrá justificar su transgresión por desconocimiento o instrucciones contrarias recibidas de cualquier nivel jerárquico. Se espera que el personal adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actuando por iniciativa propia.

(.....)

13. Política de prevención de Riesgos Laborales:

KOROTT impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente proporcionando un ambiente de

trabajo respetuoso con la salud y la seguridad de los empleados, proveedores y empresas colaboradoras con los que opera.

Adquirimos el compromiso de asegurar un sistema de gestión que, mediante la información y la formación constantes, un comportamiento seguro, sano y ergonómico de todos los trabajadores.

Todos los empleados de la empresa deben conocer y cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Cualquier desviación, consulta al respecto podrá ser informada al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa o directamente al Director de RRHH.

✓ Consulta nuestra **Política de Salud y Seguridad Laboral**.

“No importa dónde trabajes o qué haces para nuestra empresa, esperamos que, para ti, **LO PRIMERO SEA LA SEGURIDAD**

(...)

2.3 Normas básicas de Seguridad e Higiene Laboral (visitas externas)

Se incide en la necesidad de implantar un Protocolo de Coordinación de Actividades entre Empresas conforme al **artículo 24 de la Ley PRL** y el desarrollo en el **RD 171/2004**.

Artículo 3. Objetivos de la coordinación. La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el **artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o

cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Se estudia la confección de un tríptico en el que se reflejen las normas básicas de Higiene y Seguridad Laboral para todo el personal externo a la Empresa, así como un registro de entrada y unas tarjetas identificativas o pulseras identificativas que deben llevar durante toda su estancia en las instalaciones de la Empresa

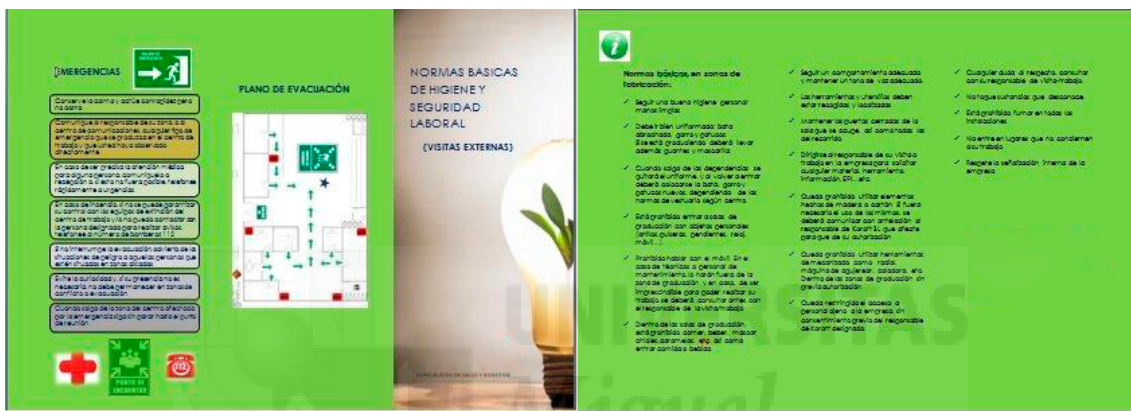


Fig. 7. Tríptico informativo visitas externas [24]

INFORMACIÓN DE SEGURIDAD PARA VISITANTES

- Mantener siempre a la vista las identificaciones.
- NO acceda a las zonas restringidas de acceso.
- Está prohibido fumar en todo el recinto.
- Respetar las señales de seguridad.
- Si se produce una **EMERGENCIA**, siga las instrucciones de la persona que le acompañe.
- Si descubre un fuego, derrame o accidente, **AVISE INMEDIATAMENTE AL PERSONAL DEL CENTRO.**
- Para acceder a las zonas de producción es **OBLIGATORIO** cumplir con las normas de vestuario establecidas.

Fig. 8. Detalle normas de seguridad tarjetas visitas [24]

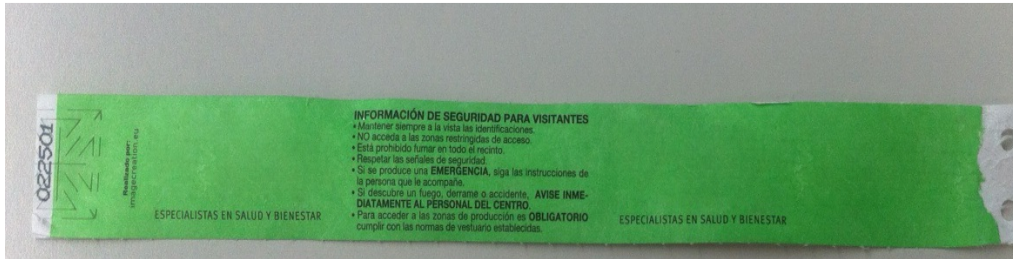


Fig. 9. Detalle normas seguridad pulseras identificativas [24]

ETAPA 4

Los mandos intermedios de la compañía han asistido a sesiones formativas sobre LIDERAZGO PREVENTIVO. Se pretende que esta formación abarque al resto de directivos y de operarios encargados de líneas de producción. En estas sesiones se trabajan en grupo asuntos relacionados con la seguridad y salud laboral, orientados a los trabajos habituales de la compañía.

La primera acción formativa consistió en formación a 13 trabajadores pertenecientes a las diferentes unidades de negocio de la empresa, con edades comprendidas entre 30 a 55 años. Trabajadores con personal a su cargo y por tanto responsables de la seguridad y salud de los mismos. Del Informe Cualitativo de la Evaluación del Curso extraemos las siguientes conclusiones:

Objetivo: Dotar a los mandos de las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para conseguir concienciar a los trabajadores a su cargo de que desarrollen sus funciones y tareas en un entorno seguro.

Duración: 32 horas

Contenidos:

Modulo 1: 1. Introducción a la prevención de riesgos laborales. 2. Riesgos derivados de las condiciones de trabajo. 3. Prevención y protección. 4. Daños derivados del trabajo. 5. Vigilancia de la Salud. 6. El mando intermedio como figura clave en la PRL. 7. Funciones y roles del mando intermedio.

Modulo 2: 1. Percepción del riesgo. 2. Causas psicosociales de los accidentes 3. Predisposición de los accidentes 4. Conducta segura 5. Conductas de riesgo 6. Técnicas de modificación de conductas de riesgo.

Módulo 3: 1. Técnicas de comunicación y persuasión 2. Técnicas de motivación 3. Asertividad, autocontrol y habilidades de liderazgo con inteligencia emocional

Módulo 4: 1. Sistema de responsabilidades 2. Responsabilidad administrativa 3. Responsabilidad penal 4. Responsabilidad civil 5. Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad

Una vez realizada la formación se elabora por parte de los alumnos un documento común con las propuestas de mejora recogidas a lo largo de las sesiones formativas:

- Talleres de PRL donde se comunican los riesgos tanto de los puestos de trabajo como las instalaciones generales, mediciones higiénicas realizadas, formaciones específicas en higiene postural y ergonomía.
- Incrementar el número de técnicos en formación de nivel básico (30-50horas) que pertenezcan a la empresa
- Curso sobre prevención de riesgos psico-sociales, sobre todo para tratar el tema del estrés y la fatiga
- Formación periódica para personal de mantenimiento en relación a electricidad y trabajos en altura
- Informar a todos los niveles del tema de responsabilidades ya que no son conscientes que una orden de un mando intermedio puede acarrear graves consecuencias y responsabilidades en el caso de producirse un accidente y que la imprudencia profesional del operario no exime la responsabilidad de la empresa

Grado de satisfacción del curso			
4	Completamente acuerdo	46%	6
3	De acuerdo	54%	7
2	En desacuerdo	0%	0
1	Completamente en desacuerdo	0%	0

Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas			
4	Completamente acuerdo	31%	5
3	De acuerdo	54%	6
2	En desacuerdo	15%	2
1	Completamente en desacuerdo	0%	0

4.2.2 PLAN DE EMERGENCIA

El **artículo 19 de la LPRL** regula el derecho de la Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Por otro lado el **artículo 20 de la actual Ley de PRL** estipula las Medidas de Emergencias: El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Conforme a la redacción del **artículo 20 de la LPRL**, el empresario no debe descuidar la organización del Plan de Emergencia, así como garantizar que todos los miembros de los Equipos de Emergencia estén suficientemente formados y concienciados con la importante labor que realizan en el seno de la empresa. Se pretende la PREVENCIÓN DEL RIESGO y

en caso de incendio, o cualquier otra emergencia, la intervención inmediata y la evacuación en caso de ser necesaria.

Los trabajadores que forman parte de un equipo de intervención deben de tener un **Compromiso** altamente *desarrollado*, en aras de conseguir los objetivos que tengan fijados. Las empresas se preocupan y cumplen con la obligación de formar a sus empleados en cursos básicos de extinción de incendios, salvamento... Sin embargo muchas veces el propio trabajador cae en la apatía e indiferencia. Es por ello que el **Objetivo** es implementar una **Metodología y Organización de las Tareas**, que permita a todos los componentes del equipo, conocer en qué marco de referencia tienen que actuar, teniendo presente que sin FORMACION no hay PREVENCIÓN.

PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
ETAPA 1	Conocimiento Plan: Reunión Informativa con los Responsables
ETAPA 2	Definición de las estructuras organizativas imprescindibles y nombramiento miembros Equipos de Emergencias
ETAPA 3	Realización del curso teórico y práctico de los contenidos del programa de formación
ETAPA 4	Exposición aspectos operativos del Plan de Emergencia
ETAPA 5	Primer ejercicio SIMULACRO para evaluar el grado de operatividad real
ETAPA 6	Análisis de resultados del primer ejercicio simulacro y transmisión de conclusiones a Mandos y Equipos
ETAPA 7	Reconfiguración equipos y realización acciones de mejora tras el análisis de los resultados de la Etapa 6

CRONOGRAMA PLAN EMERGENCIA							
	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5	ETAPA 6	ETAPA 7
MARZO							
ABRIL							
MAYO							
JUNIO							
JULIO							

ETAPA 1: Reunión informativa entre los Responsable de Departamentos y los miembros del área de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa para establecer las estructuras organizativas de los Equipos de Emergencia y el calendario formativo y de simulacros.

Se presenta ante el Comité Operativo y Comité de Dirección el Plan de Emergencias de la empresa, las diferentes etapas en las que constará, así como las acciones a realizar en cada una de los estadios previamente designados.

Las carencias formativas que se detectan después de un primer análisis hacen necesario que se programe una serie de formaciones a nivel de mandos intermedios y de técnicos en las áreas de actuación en caso de emergencias, en primeros auxilios y en utilización de los medios de extinción previstos en la empresa.

Se plantea el calendario formativo que es aprobado por el Comité de Dirección conforme a la estructura organizativa de los Equipos de Emergencia.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



A) EQUIPOS DE EMERGENCIA

Con la escisión de una unidad del negocio en el año 2014, LA ORGANIZACIÓN DE LA EMERGENCIA en la Empresa no está actualizada. Cuando surge un incidente los trabajadores están confundidos con el PROTOCOLO DE ACTUACION.

Los EQUIPOS DE EMERGENCIA será el conjunto de personas especialmente entrenadas y organizadas para la prevención y actuación en accidentes dentro del ámbito del establecimiento.

En materia de PREVENCIÓN su misión fundamental consiste evitar la coexistencia de condiciones que puedan originar el siniestro y en materia de PROTECCIÓN, hacer uso de los equipos e instalaciones previstas a fin de dominar el siniestro o en su defecto controlarlo hasta la llegada de ayudas externas, procurando que el coste en daños humanos sea nulo o el menor posible. Para ello, deberán estar informados de la dotación de medios de que se dispone, formados en su utilización y entrenadas a fin de optimizar su eficacia.

Se plantea rediseñar los antiguos y volver a diseñar los equipos con los actuales trabajadores, para ello se distribuye en primer lugar la composición de los Equipos de Emergencia, para posteriormente, en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno elaborar un calendario formativo, incluyendo la celebración de simulacros como método de validación de la acción formativa.

B) MISIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

a. JEFE DE EMERGENCIA

Es la máxima autoridad en el edificio durante las emergencias. Actuará desde el centro de control a la vista de las informaciones que reciba del Jefe de Intervención desde el punto de emergencia. Estará localizable y decidirá el momento de la evacuación del establecimiento.

b. JEFE DE INTERVENCIÓN

Dirigirá las operaciones de extinción en el punto de emergencia. Informará y ejecutará las órdenes que reciba del jefe de emergencia. Deberá ser una persona con conocimiento en el Plan Autoprotección.

A la llegada del servicio público de extinción les cederá el mando de las operaciones informando y colaborando con los mismos en lo que sea solicitado.

c. EQUIPO DE ALARMA Y EVACUACION (E.A.E)

Entre sus misiones fundamentales destacan prepara la evacuación, entendiendo como tal la comprobación de que las vías de evacuación están expeditas, tomas de puestos en puntos estratégicos de las rutas de evacuación, dirigir el flujo de la evacuación....

Debe comprobar la evacuación de sus zonas y controlar las ausencias en el punto de reunión exterior una vez se haya realizado la evacuación. El número de personas puede ser variable según los componentes necesarios para las labores de barrido, dependiendo de las características de la actividad y del edificio: ocupación, número de plantas y superficie de las mismas...

d. EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN (E.P.I)

Su misión será preventiva ya que conocerá las normas fundamentales de la prevención de riesgos. Combatirá conatos de incendio con extintores portátiles en su zona de actuación.

El número de componentes será orientativamente similar al número de unidades extintoras colocadas. La actuación de los miembros de este equipo será siempre por parejas. En caso de necesitar ayuda de otros EPI éstos serán siempre de otras secciones. Los componentes del EPI tendrán además formación en: conocimiento del fuego, medios de extinción, agentes extintores, extintores portátiles...

e. EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS (E.P.A)

Su misión será prestar los primeros auxilios a los lesionados durante una emergencia. Para ello deberá estar capacitado para decidir la atención a prestar a los heridos de forma que las lesiones que presentan no empeoren y proceder a la estabilización de los lesionados graves, en fin de ser evacuados. Deberán priorizar la atención de lesiones.

Deberán tener formación y adiestramiento continuados en emergencias médicas, urgencias médicas, inmovilización, movilización y transporte heridos.

f. PERSONAL DE APOYO

Labores auxiliares durante las operaciones de emergencia

C) ACTAS DE NOMBRAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

Se adjuntan las Actas de nombramientos de los diferentes miembros que componen los Equipos de Emergencia (*Vid Anexos VI al XI*)

AGENTE QUE INTERVIENE	DETECCION	CONFIRMACION ACTIVACION	DECLARACION TIPO EMERGENCIA	COMUNICACION EMERGENCIA	INTERVENCION	EVACUACION	AYUDA EXTERIOR	FIN EMERGENCIA
JEFE EMERGENCIA			DECLARA	ORDENA		DECLARA		DECLARA
JEFE INTERVENON					DIRIGE			
EQUIPO DE PRIMERA INTERVENC.					INTERVIENE			
EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS					INTERVIENE EN CASO DE HERIDOS			
EQUIPO DE ALARMA Y EVACUACION						ANUNCIA Y DIRIGE		
EQUIPO DE APOYO				ACCIONES AUXILIARES DE APOYO				
CUALQUIER PERSONA	PUEDE DETECTA	CONFIRMA						

Tabla 7. Actuaciones Equipos Emergencias [24]

ETAPA 3: Conforme al plan formativo de la empresa se realizan formaciones impartidas por el Servicio de Prevención Ajeno concertado de la empresa a los diferentes Equipos de Emergencia así como formación teórico-práctica a cargo de un profesional del cuerpo de bomberos.

La formación de los Equipos de Primera Intervención y Equipos de Alarma y Evacuación tiene como misión el que todos los componentes que forman el equipo conozcan los objetivos y las funciones que tienen encomendadas, deben saber cuál es su cometido por ejemplo dentro del plan de evacuación.

I. Formación Equipos de Primera Intervención (E.P.I)

Formación teórica impartida por un técnico superior de prevención de riesgos laborales.

La formación expone la principal misión y acciones a realizar por los Equipos de Primera Intervención, haciendo referencia también a la naturaleza del fuego (combustible, comburente, calor, triángulos y tetraedros del fuego, puntos de inflamación e ignición de un combustible, tipos de fuego), distingue entre los agentes extintores (agua, espuma, dióxido de carbón, polvo). Para finalizar el temario con una exposición por parte del técnico del manejo de extintores y bocas de incendio, así como la exposición de las situaciones de emergencia y equipos de emergencia. La duración del programa es de 2 horas.

II. Formación Equipos de Alarma y Evacuación (E.A.E)

Formación impartida por un miembro de la Brigada de Emergencia en el que se intenta dar solución a la necesidad de formar a los Equipos en cuanto a las competencias básicas de actuación, así como interiorizar las responsabilidades en la Gestión de Emergencias. El Objetivo es darle un enfoque práctico y cognitivo de las responsabilidades y misiones en la gestión de Emergencias. La duración del programa es de 6 horas presenciales mediante ejercicios prácticos de supuestos reales y dotar de un verdadero adiestramiento de cómo actuar en caso de conato de incendio o cualquier otra circunstancia en la que se tenga que intervenir. En la fase práctica se ha utilizado una metodología de ensayo-error que permite al alumno enfrentarse solo al incendio con los recursos que dispone.

Para esta formación la Empresa contó con la colaboración de los Servicios de Formación de ADECCO TRAINING que fueron los encargados de dar respuesta a la necesidad de formación práctica en este aspecto, siendo la actividad que más impacto a los trabajadores la realización de una batea ecológica a cargo del Jefe de Instructores del Cuerpo de Bomberos. En la parte práctica se realizó un simulacro de fuego en la que todos los alumnos tuvieron que utilizar extintores, así como otros medios de extinción.



Fig. 11 Sesión formativa [24]



Fig. 12 Sesión práctica [24]

Del Informe Cualitativo de la Evaluación del Curso extraemos las siguientes conclusiones:

Grado de satisfacción del curso			
4	Completamente acuerdo	80%	12
3	De acuerdo	20%	3
2	En desacuerdo	0%	0
1	Completamente en desacuerdo	0%	0

Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas			
4	Completamente acuerdo	80%	12
3	De acuerdo	20%	3
2	En desacuerdo	0%	2
1	Completamente en desacuerdo	0%	0

III. Formación Equipos Primeros Auxilios

Formación que profundiza en reconocer una situación de emergencia y en dar soporte inicial adecuado. Formación presencial de 2 horas duración en el que los puntos a tratar son los siguientes: Reanimación cardiopulmonar / Hemorragias / Fracturas / Quemaduras / Intoxicaciones.

La formación la imparte un sanitario del Servicio de Prevención Ajeno, a través del cual, la empresa tiene contratada la especialidad de Vigilancia de la Salud. Una vez impartida la formación, los trabajadores son conscientes de que para la correcta y eficaz atención a los trabajadores accidentados se debe disponer en todos los centros de trabajo de:

- Botiquín de primeros auxilios con el contenido adecuado a las lesiones que se puedan producir durante el desarrollo del trabajo.
- Personal habilitado para la prestación de primeros auxilios, en un número y con un nivel de formación adecuado a las necesidades de la empresa.
- Local específico de primeros auxilios, en caso de tratarse de un lugar de trabajo utilizado por primera vez o que haya sufrido ampliaciones o transformaciones a partir de la fecha de entrada en vigor del **RD 486/1997** y que conste de 50 trabajadores o más de 25, teniendo en cuenta la peligrosidad y las dificultades de acceso al centro de asistencia más próximo.



Fig. 13 Señalización [24]

ETAPA 4

Desarrollo práctico de todos los aspectos estudiados en la etapa formativa anterior.

1. Revisión y actualización por parte del Departamento de Ingeniería, en colaboración con el área de prevención, de los planos de evacuación. Se incorporan planos de **“USTED ESTA AQUÍ”** en todas las instalaciones.
2. Se establece el PUNTO DE ENCUENTRO, fuera de las instalaciones de la empresa
3. Se incorporan carteles informativos en referencia a las actuaciones emergencia



Fig. 14 Señalización [24]

4. Se revisa el protocolo de comunicación de una emergencia: se establece que el centro de control será la centralita telefónica y cualquier emergencia se comunicará.

Centro de control y Comunicaciones

- Se recibe aviso de emergencia, anotará todos los datos y los confirmará
 - ¿Quién llama?
 - ¿Qué ocurre?
 - ¿Dónde ocurre? (nave, sección...)
 - Transmitirá el aviso de alarma al JE y al JI
 - Permanecer atento a otro aviso de emergencia y a las ordenes del JE

Solicitud de ayuda exterior

Esta solicitud en principio será ordenada por el JE e irá dirigida a los servicios de emergencias externos, en principio en base a esta plantilla:

<i>Llamo de la empresa (nombre de la empresa), situada en (dirección completa):</i>	
SE HA PRODUCIDO	<input type="checkbox"/> Un incendio <input type="checkbox"/> Un accidente o enfermedad súbita de un trabajador <input type="checkbox"/> Otros
EN	<input type="checkbox"/> Nave 1 <input type="checkbox"/> Nave 2 <input type="checkbox"/> Nave 3 <input type="checkbox"/> Nave 4 <input type="checkbox"/> Laboratorio <input type="checkbox"/> Oficinas <input type="checkbox"/> Almacén <input type="checkbox"/> Perímetro exterior
APECTA A	<input type="checkbox"/> Instalación eléctrica <input type="checkbox"/> Instalación de ventilación y climatización <input type="checkbox"/> Almacenamiento de productos químicos y/o residuos peligrosos <input type="checkbox"/> Aparatos a presión <input type="checkbox"/> Maquinaria <input type="checkbox"/> Vehículos
HAY/NO HAY HERIDOS (Cuántos)	<input type="checkbox"/> Atrapados <input type="checkbox"/> Quemados <input type="checkbox"/> Intoxicados <input type="checkbox"/> Muertos
HA TENIDO LUGAR A LAS	<input type="checkbox"/> Hora de inicio del accidente
PUEDE AFECTAR A	<input type="checkbox"/> Empresas del entorno <input type="checkbox"/> Vehículos aparcados <input type="checkbox"/> Otros
EN LA INSTALACIÓN ESTAN	<input type="checkbox"/> Nombre del responsable que actúa como Jefe de Emergencia <input type="checkbox"/> Número de personas <input type="checkbox"/> Equipo de Primera Intervención, si es el caso.

Tabla 8. Protocolo Solicitud ayuda exterior [24]

ETAPA 5

El objetivo de un simulacro de emergencia para la empresa es la resolución de una posible situación de peligro o desastre, de manera tal que prepare a todo el personal de la organización y los capacite para resolver la eventualidad con éxito. Teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa así como la eventual presencia de personas ajenas a la misma, el empleador analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Es imprescindible la capacitación de todo el personal para poner en práctica todas las medidas implementadas y comprobar en forma periódica su correcto funcionamiento [28]

SIMULACRO DE EMERGENCIA FECHA : 25/ 06/15 HORA : 09:47 COD.001
<p><u>DESCRIPCION INCIDENTE / EMERGENCIA PLANTEADO</u></p> <p>Simulacro de incendio en el cuadro eléctrico de una máquina, se hace saltar la alarma y se corta la luz en las instalaciones de la nave 4</p> <p>Nº de trabajadores en la nave en el momento del simulacro: 30</p> <p>Nº de personas de empresas externas en el momento del simulacro: 1</p>
<p><u>DESARROLLO DEL SIMULACRO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se activa el Plan de Emergencia al oír la alarma ● La trabajadora detecta el fuego y avisa al EPI que a su vez comunica al centro de control la emergencia ● El EPI intenta apagar el fuego hasta que llega el JI ● El JI al ver que no puede controlarlo lo comunica al JE ● El JE ordena la evacuación del edificio ● El personal de la empresa sale fuera del edificio y acude al punto de encuentro establecido en la acera de enfrente de las instalaciones ● Los EAE cierran todas las puertas y comprueba que no existe nadie en el interior ● Recuento de todas las personas en el exterior de la instalación ● Llegada de los bomberos
TIEMPO EMPLEADO FECHA : 25/ 06/15 HORA : 10 MINUTOS

Tabla 9. Simulacro Emergencia [24]

ETAPA 6

Una vez realizado el simulacro se planificará una reunión entre los Responsables del Área de Prevención de Riesgos Laborales con el Jefe de Emergencia y el Jefe de Intervención para emitir el informe de las conclusiones, así como con el Técnico del Servicio de Prevención Ajeno en el caso de disponer de él.

- Tiempo empleado.
- Factores negativos que han podido incidir en la ejecución.
- Factores positivos que han mejorado la ejecución.
- Comportamiento de los equipos.
- Comportamiento general.
- Dificultades físicas encontradas.

Finalmente se emitirá un informe en el cual se realizará un informe con las características mínimas que se entregará a los Equipos

- Introducción y objeto del informe.
- Datos del centro de trabajo.
- Realización del simulacro (cronología).
- Recomendaciones y mejoras.
- Reunión posterior.
- Anexos: Hoja de firmas y fotografías

ETAPA 7

Finalizada la etapa anterior se analizan los resultados obtenidos y se proponen las acciones de mejora por parte de los Responsables.

INCIDENCIAS

- No se hizo el barrido de forma correcta ya que había una persona perteneciente al servicio de limpieza externo que se encontraba en el vestuario de caballeros y no fue avisada
- El simulacro se ha realizado en horario de mañana, cuando está la mayor parte del personal de la empresa.

MEDIDAS CORRECTORAS

- Los Equipos de Evacuación y Emergencia deberán realizar el barrido de personas por todas las instalaciones de la empresa (tanto personal interno como externo)
- El centro de control debe comprobar el registro de entrada de las empresas externas y avisar al JI de la existencia de personal ajeno en las instalaciones.
- Se deben realizar simulacros en el resto de turnos de trabajo.
- En el turno de noche falta designar la persona que ocuparía la figura de JI y de JE



Fig. 15 Señalización [24]

4.2.3 PLAN INSPECCIONES DE SEGURIDAD

KOROTT cumple 930 días sin accidentes. Esto ha sido posible gracias al esfuerzo de toda la compañía y de todos los departamentos implicados, cuya labor ha tenido como resultado una efectiva reducción de esta cifra en los procesos de trabajo. Pero la labor no finaliza ahí.

Para la consecución de este objetivo, se ha llevado a cabo un programa de implantación dividido por etapas. El objetivo que se persigue con esta implantación es el de reducir al máximo los posibles accidentes / incidentes de trabajo que se pueden producir en las instalaciones de la empresa.

También se ha planteado llevar a cabo en las TOP5 el concienciar a los trabajadores sobre los comportamientos seguros. Con estas reuniones de corta duración que tratan temas diarios, se prevé buscar una mayor participación de sus empleados para que promuevan conductas seguras en sus puestos de trabajo. El operario es el que mejor conoce su puesto de trabajo y es muy importante el feed back que se produce en las reuniones diarias que se realizan.

PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
ETAPA 1	Conocimiento Plan: Reunión Informativa con los Responsables
ETAPA 2	Safety Walks o Inspecciones de Seguridad
ETAPA 3	Check list maquinaria instalaciones Empresa
ETAPA 4	Implantación Encuesta de Autoevaluación Inicio de la Jornada Laboral
ETAPA 5	Validación y revisión de la implantación del programa. No Conformidades detectadas y Acciones de Mejora

CRONOGRAMA PLAN INSPECCION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5
MARZO					
ABRIL					
MAYO					
JUNIO					

ETAPA 1

En esta etapa se pone en conocimiento de los Responsables de Planta, en coordinación con los miembros del Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, las actuaciones a realizar en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

También se programan reuniones con el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa para que sean ellos los que canalicen las solicitudes, aportaciones y cualquier sugerencia que puedan aportar los trabajadores.



ETAPA 2

La Inspección de Seguridad es una técnica analítica de seguridad que consiste en el análisis realizado mediante la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos (condiciones, características, metodología del trabajo, actitudes, aptitudes, comportamiento humano...) para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los diferentes puestos de trabajo.

Las Inspecciones de Seguridad o los Safety Walks consiste en observar periódicamente el comportamiento de los trabajadores, se obtiene una respuesta inmediata por parte del observador. Conforme el **artículo 23 apartado 1, punto C de la Ley 31/1995 de PRL**[29]

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 16 de la presente Ley.

La empresa es responsable de supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad, tales como la utilización correcta de los equipos de trabajo, los equipos de protección individual, los métodos de trabajo... pero no sólo de sus trabajadores sino también de las empresas contratistas y autónomos conforme al **artículo 24 de la Ley 31/1995 de PRL**

Se programan visitas en planta por parte de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral para recoger las sugerencias por parte de los operarios y para observar “in situ” el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Posteriormente se redacta un informe y en base a ese documento se elabora un PLAN DE ACCIONES por parte de los miembros del Comité junto a los técnicos de Prevención.

“El fin es garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.

RESUMEN DEL PLAN DE ACCIONES						
AREA			PREVENCION RIESGOS LABORALES			
CENTRO:			NAVE 1			
nº	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	ACCIÓN LLEVADA A CABO	FECHA DETECCION	FECHA FINALIZACIÓN	ESTADO ACCIÓN	VARIOS
1	NO SEÑALIZACION DE LAS ZONAS MOJADAS		20/05/2015	27/05/2015	FIN	COMPRA SEÑALIZACION
2	NO SEÑALIZACION DEL NUEVO ACCESO DEL MONTACARGAS		22/05/2015	27/05/2015	FIN	COMPRA SEÑALIZACION

Tabla 10. Resumen Plan Acciones [24]

ETAPA 3

La responsabilidad principal en una empresa que pone a disposición de sus trabajadores cualquier maquina es del empresario no del fabricante, así lo dice el **RD 1215/97**, el empresario deberá de garantizar la seguridad a los trabajadores que usen la máquina. El empresario debe adoptar las medidas para que se efectúen las revisiones en maquinaria que sean necesarias

- Periódicas.

- Tras una parada.
- Después de cada instalación o desplazamiento.

Con el objeto de asegurar un funcionamiento seguro de los equipos:

- Dichas verificaciones serán realizadas por personal competente, bien el indicado por el fabricante, o uno designado por el empresario.
- Aquellos equipos sujetos a reglamentación específica, deberán ser revisados por técnicos competentes (Equipos elevadores: ascensores, grúas... equipos a presión: extintores, depósitos de gas...)
- El resultado de las mismas deberá documentarse y conservarse durante la vida útil de los equipos.
- Las condiciones a verificar vendrán determinadas por el fabricante y la legislación vigente aplicable a cada equipo.

Para cumplimentar el Check list o lista de verificación se deberá observar el equipo de trabajo así como la documentación del mismo. Es decir, es una lista de comprobación que tiene como objetivo servir de guía y recordar los puntos que deben ser inspeccionados en función de los conocimientos que se tienen sobre las características y riesgos de las instalaciones. Es un cuestionario de preguntas en el que se anotará si es correcto (S), no correcto (N) o No aplica (N/A)

Cada técnico de prevención que deba realizar una inspección de seguridad debe elaborar y adaptar los Check-list a las circunstancias de cada momento, deben de ser lo más claros e inteligibles que sea posible. Las preguntas serán muy claras, evitando ambigüedades y de una sola respuesta

Por lo tanto siempre que se adquiera una máquina nueva aunque el fabricante adjunte toda la documentación exigida por el **RD 1435/92**, al llegar a la fábrica se le deberá pasar el Check list del **anexo I del RD 1215/97** y asegurarnos de que lo cumpla:

SECCION				
EQUIPO DE TRABAJO				
FECHA				
REQUISITOS GENERALES (ANEXO I- Apartado 1)		SI CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
1	Documentación técnica			
1.1	¿Dispone de instrucciones en castellano?			
1.2	¿Dispone de marcado CE?			
2	Órganos de accionamiento			
2.1	¿Son claramente visibles?			
2.2	¿Son claramente identificables?			
2.3	¿Indicados con señalización adecuada?			
2.4	¿No acarrear riesgos por manipulación involuntaria?			
2.5	¿Están situados fuera de la zona de peligro?			
2.6	¿Desde el puesto de mando se ve la ausencia de personas en zonas peligrosas? En caso negativo ¿Dispone de señal acústica previa a la puesta en marcha?			
2.7	¿En caso de ser necesario que los órganos de accionamiento estén en la zona peligrosa ¿su manipulación no ocasiona riesgos adicionales?			
3	Puesta en marcha			
3.1	¿La puesta en marcha únicamente se puede realizar mediante el accionamiento del órgano previsto a tal efecto?			
3.2	¿El personal tiene medios y tiempo para eludir el riesgo provocado por una puesta en marcha o una parada?			
3.3	¿El fallo o perturbación del sistema de mando puede conducir a situaciones peligrosas?			
3.4	Tras una parada, por la causa que sea, ¿la puesta en marcha únicamente se puede producir tras el accionamiento del órgano previsto a tal efecto?			
3.5	¿Presenta riesgos la modificación de algunas de las condiciones de funcionamiento?			
3.6	En caso contrario, ¿se debe parar el equipo o accionar únicamente el órgano previsto a tal efecto?			

4	Parada			
4.3	Cada puesto de trabajo, ¿tiene un órgano de accionamiento que permita parar total o parcialmente el equipo de trabajo de forma que quede en situación de seguridad?			
4.4	Si la parada normal es lenta, ¿existe dispositivo de parada de emergencia?			
5	Dispositivo de protección			
5.1	¿Está provisto de dispositivos de protección contra caída de objetos?			
5.2	¿Está provisto de dispositivos de protección contra proyecciones?			
6	Trabajo en altura sobre las máquinas			
6.1	Si el trabajador debe situarse sobre la máquina ¿se disponen de medios adecuados para el acceso?			
6.2	En el caso anterior ¿se dispone de medios adecuados para permanecer sobre el equipo?			
6.3	Si hay riesgo de caída desde más de 2 metros ¿dispone de barandillas rígidas de 90 cm de altura u otro sistema equivalente?			
7	Iluminación			
7.1	¿Se dispone de iluminación adecuada para el trabajo a realizar tanto de trabajo como de mantenimiento?			
8	Dispositivos de alarma			
8.1	Dichos dispositivos son perceptibles y comprensibles sin ambigüedades			
9	Señalización			
9.1	¿Están correctamente señalizados los riesgos del equipo?			
9.2	¿Están correctamente señalizados los equipos de protección individual a usar para reducir riesgos?			
9.3	¿Están correctamente señalizadas las condiciones límite de utilización del equipo?			
10	Riesgos eléctricos			
10.1	¿El equipo está protegido contra el riesgo eléctrico directo?			
10.2	¿El equipo está protegido contra el riesgo eléctrico indirecto?			
10.3	¿Las partes eléctricas del equipo cumplen la normativa específica correspondiente?			

Tabla 11. Check list maquinaria [24]

ETAPA 4

Para evitar que el trabajo tenga consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores, se plantea aplicar una serie de medidas preventivas de las condiciones de seguridad del trabajo.

Estas medidas afectaran a las siguientes áreas:

1. Condiciones de Trabajo
2. Herramientas y Equipos
3. Practicas y Procedimientos de Trabajo
4. Equipos de Protección Individual

Se entrega a los encargados de planta un cuestionario para que lo rellenen al inicio de la jornada laboral y realicen un Check-list de las condiciones del puesto de trabajo. El objetivo es conocer las condiciones diariamente y que están presentes en dicho puesto, tanto de la tarea como el entorno, y que puedan afectar a la seguridad de los trabajadores.

La implantación de la encuesta se realizará progresivamente en las diferentes instalaciones. Se programarán reuniones con los diferentes responsables de planta una vez transcurrido el tiempo suficiente desde su implantación para analizar las posibles deficiencias y mejorar tanto en la redacción del cuestionario como en su procedimiento.

La encuesta se entregará diariamente a los responsables del área de prevención de riesgos laborales. En el caso en que exista alguna no conformidad que pueda incumplir la normativa de Prevención de Riesgos Laborales los técnicos de prevención de la empresa informarán de inmediato a Dirección con la solución propuesta. En el caso en que sea muy grave se podrá ordenar la paralización de dicha actividad .El **artículo 4.4 de la LPRL** [29] define este como *“...aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*.

AUTOEVALUACIÓN INICIO DE LA JORNADA LABORAL

Área de Trabajo:

Fecha:

Cumplimentado por :

1. Condiciones de Trabajo:

1. Los pasillos y salidas de emergencia se encuentran despejados y señalizados
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
2. Las herramientas, materiales y otros equipos se guardan en el lugar adecuado
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
3. El suelo del área de trabajo está libre de objetos que podrían provocar tropezones
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
4. El material almacenado está bien colocado, alineado, altura adecuada, pasillos libres.
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
5. Se han eliminado los desperdicios del área de trabajo en el turno anterior
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
6. Los productos químicos están en los contenedores adecuados y señalizados.
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

2. Herramientas y Equipos:

1. Los resguardos y dispositivos de seguridad está en su lugar y funcionan correctamente.
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica
2. Los equipos y herramientas funcionan sin generar riesgos de accidente
 Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

3. Prácticas y Procedimientos de Trabajo

1. Cada trabajador conoce y ha sido entrenado en los procedimientos de trabajo.

Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

2. Cada trabajador conoce las normas de seguridad para las operaciones que tiene asignado

Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

4. Equipos de Protección Individual

1. Cada trabajador tiene el equipo de protección individual necesario para su trabajo.

Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

2. Cada trabajador lleva el equipo de protección individual necesario para su trabajo

Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

3. Los equipos de protección individual están limpios y en buenas condiciones.

Correcto Mejorable Deficiente No Aplica

OBSERVACIONES:

PROPUESTAS DE MEJORA:



Tabla 12. Encuesta autoevaluación [24]

ETAPA 5

El Plan consistente en “Inspección de Seguridad” se enmarca dentro de la especialidad de Seguridad en el Trabajo. Esta especialidad desde el punto de vista preventivo tiene como objetivo eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Sería por tanto, como algunos autores lo definen como “el conjunto de técnicas y procedimiento para evitar los accidentes / incidentes en los puestos de trabajo”. Desde el punto de vista técnico –preventivo la materialización del riesgo se produce en el accidente y el indicador más evidente e inmediato son unas malas condiciones de trabajo.

No hay que olvidar que las Inspecciones de Seguridad que se hacen por personal interno son más bien inspecciones continuas y con mayor eficacia preventiva que las que realiza el personal externo de la empresa que son de una visita .

Todo lo que existe en una fábrica debe estar sujeto a inspección ya que se deteriora por el uso, hay cambios, los procesos se modifican o se sustituyen... No significa espiar ni buscar culpables, sino que es una manera de saber que todo marcha correctamente y tomar medidas en caso contrario.

La inspección descubre situaciones peligrosas que pueden ser causa de accidentes de, las evalúa y determina una acción correctora conforme exponen algunos autores [30]

- Identificación
- Evaluación
- Prevención
- Control

Es por ello que en esta fase se ha intentado abordar desde el punto de vista de detección y corrección de los riesgos de accidentes y control de sus consecuencias a través de técnicas de seguridad:

- Safety Walks o Inspecciones de Seguridad
- Check list maquinaria instalaciones Empresa
- Implantación Encuesta de Autoevaluación Inicio de la Laboral

Las inspecciones de Seguridad han servido para conocer de primera mano la situación actual de las instalaciones así como dar respuesta inmediata a las acciones a realizar, como ejemplo citar que: en las visitas se ha comprobado que algunas de las maquinas disponen de las leyendas en inglés por lo que se procede a su sustitución en castellano, además se plantea como acciones de mejora revisar todas las leyendas de las máquinas y sustituirlas por castellano

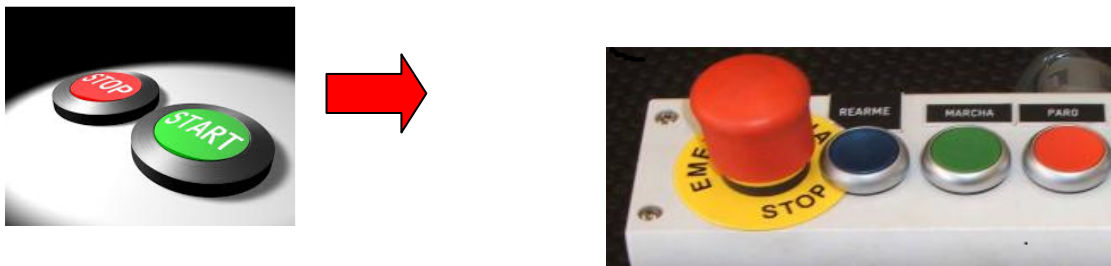


Fig. 16 Señalización [24]

Realizadas todas las etapas incluidas dentro del “PLAN DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD” se articula a través de PDCA (Plan de Control de Acciones), un mecanismo para coordinar las acciones a corto plazo y las futuras acciones a realizar. Se plantea la posibilidad de realizar inspecciones mucho más específicas como las Inspecciones de “orden y limpieza”, “equipos de protección personal “

Plan de Acciones: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Fecha	Problema	Acción	Responsable	Plazo Ejecución	ESTADO			Comentarios
					Pendiente	En Proceso	Fin	

Tabla 13. Plan de Acciones [24]

4.2.4 PLAN HERRAMIENTAS

PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
ETAPA 1	Conocimiento Plan: Reunión Informativa con los Responsables
ETAPA 2	Taller Buenas Prácticas Higiene
ETAPA 3	Taller 5s
ETAPA 4	Taller Síndrome Túnel Carpiano
ETAPA 5	Cuestionarios riesgos psicosociales / hábitos saludables

CRONOGRAMA PLAN HERRAMIENTAS					
	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5
ABRIL					
MAYO					
JUNIO					
JULIO					

ETAPA 1

Reunión informativa entre los Responsable de Departamentos y los miembros del área de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa para exponer los objetivos de los diferentes talleres a realizar y el ámbito de aplicación en la empresa.

Varias de las etapas que aparecen detalladas en esta parte denominada “Plan Herramientas” están encuadradas dentro de la especialidad de Ergonomía y Psicosociología. Esta especialidad supone por un lado, un análisis de las condiciones de trabajo que pueden originar daños en la salud de los trabajadores y por otro lado estudiar técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o o minimizar los riesgos de origen psicosocial que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo.

ETAPA 2

Guías de buenas prácticas de higiene y de implantación de APPCC

El conjunto de Reglamentos comunitarios relativos a la higiene de los alimentos hace hincapié en la necesidad de que se apliquen buenas prácticas de higiene en las empresas alimentarias, así como la obligatoriedad de implantar sistemas de autocontrol basados en los principios del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico, lo cual, en ciertas ocasiones, no resulta fácil para los responsables de las mismas. Dentro del margen de flexibilidad que esta legislación contiene, el **Reglamento (CE) nº 852/2004**, del Parlamento europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios, establece que en algunos casos, las prácticas higiénicas correctas pueden reemplazar el seguimiento de puntos críticos[31]

En base a este espíritu la Empresa desarrolla charlas informativas y talleres impartidos por profesionales cualificados del Departamento de Garantía de Calidad, formación “in situ” a través de formaciones en planta y cuestionarios para evaluar la comprensión de los conocimientos adquiridos (*Vid anexo XII*)

ETAPA 3

La premisa principal es GARANTIZAR la seguridad de todos los trabajadores de la empresa, estableciendo unas normas y mecanismos de control para ello. La creación de un buen ambiente de trabajo y seguro, empieza por establecer unas condiciones de trabajo óptimas que hagan que el trabajador esté comprometido e implicado con su trabajo. El trabajador hace los objetivos de la empresa como propios.

El haber implantado en la Organización el Sistema de Mejora Continua (LEAN MANUFACTURING), facilitó la realización de talleres 5s en los diferentes grupos de trabajo (GAP). Talleres de 30 minutos de duración que pretenden la implicación de los trabajadores. Algunos de los accidentes registrados tenían el origen en tropiezos por materiales fuera del sitio, accidentes por caídas...

El siguiente paso fue hacer evolucionar el estado de ánimo de las personas basándose en la valoración del lugar del trabajo (está demostrado que un trabajador es más productivo cuanto más atractivo es el lugar del trabajo). Intentar que el marco de trabajo estuviera limpio, organizado, eficiente y seguro y ello se consiguió a través de talleres/ formación sobre las 5s, sobre todo en los departamentos de producción y mantenimiento.

El taller consiste en un análisis del puesto de trabajo visionando fotografías realizadas anteriormente. Posteriormente se aplica las "5s" y se plantean soluciones. Finalizado el taller se estandariza el proceso.

Las 5 "S" es una técnica de gestión japonesa basada en principios muy simples y de fácil comprensión y cuyas palabras en japonés empiezan todas por S. Cada una de estas palabras representa una mejora en las condiciones y organización del trabajo.

- 1) Seiri: Separar y eliminar: Separar claramente las cosas necesarias de las innecesarias y abandonar las últimas
- 2) Seiton: Arreglar e identificar: Las máquinas y materiales necesarios que quedaron deben ser acomodados de una manera atractiva de modo que cualquiera los pueda encontrar

- 3) Seiso: Limpiar : Siempre limpiar, la máxima de “ no está más limpia la planta que más se limpia, sino la que menos se ensucia”
- 4) Seiketsu: Estandarizar: Tener el proceso bajo control y realizarlo todo según estándares de trabajo para evitar errores o riesgo por desconocimiento.
- 5) Shitsuke: Sostener: Estar seguros que todos los trabajadores siguen el mismo estándar

Aunque el sentido común es el que prima no es tan fácil como a priori se presenta, las dificultades con las que se presenta cualquier Organización son:

- Cambio de mentalidad del personal
- Establecer la rutina de autoevaluarse continuamente y no habituarse a las causas NOK.
- Colaboración por parte de las funciones soporte y apoyo por parte de los responsables
- Establecer fechas y personal responsable para ejecutar las tareas necesarias para mejorar la situación.

Algunos ejemplos de acciones puntuales en la Organización:

- Caos en el taller con las máquinas que no se utilizaban de modo continuo y las que sí → Etiquetadas con una pegatina roja y apiladas en estanterías las que no se utilizan periódicamente. Visualmente se distinguen.
- El cartón se encontraba por encima de las mesas del laboratorio → se destina un espacio para depositarlo al igual que los rollos de papel se encontraban dispersos por el laboratorio y se crea un espacio para situarlos.



Fig. 17 Acciones anteriores y realizadas [24]

ETAPA 4

En este taller se explica el Síndrome del Túnel Carpiano: porque se produce, sus causas, sus manifestaciones clínicas y sobre todo su prevención.

El síndrome del túnel carpiano es un canal o espacio situado en la muñeca, por el cual pasan los tendones flexores de los dedos y el nervio mediano. Este espacio está limitado por el ligamento anular del carpo y por los huesos de la muñeca.

Este síndrome se produce por la compresión del nervio mediano a su paso por el túnel del carpo, siendo sus causas muchas y variadas. En relación con el trabajo, una de las más frecuentes es la compresión del nervio por los tendones flexores de los dedos.

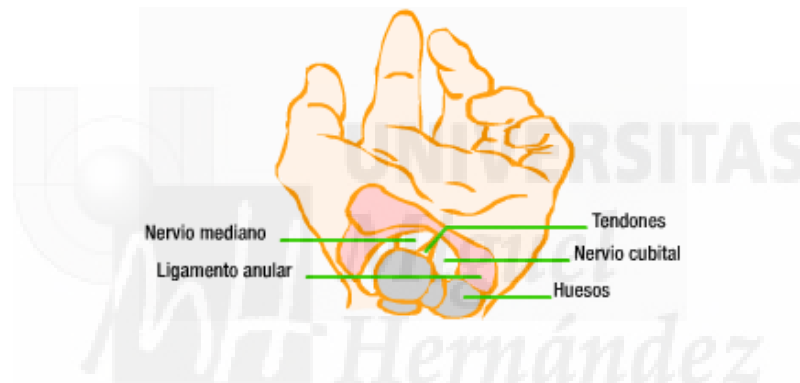


Fig. 18 Síndrome Túnel Carpiano

Las manifestaciones clínicas suelen afectar a los dedos pulgar, índice, medio y parte del anular, haciendo que la persona afectada tenga que sacudir la mano, colocarla en declive o en elevación. Los síntomas que presentan los trabajadores son: sensación penosa de entorpecimiento e hinchazón de las manos, hormigueo que va haciéndose insoportable llegando incluso al dolor, entumecimiento en la mano afectada. Esta sintomatología aparece o aumenta durante la noche, o bien se presenta al despertar [32]

¿Cómo se produce?

- La mayoría de los casos STC se producen entre las personas que hacen actividades repetitivas con las manos en el trabajo
- Tareas habituales que requieran el empleo de gran fuerza con la mano afectada

- Tareas que precisen posiciones o movimientos forzados de la mano (hiperflexión o hiperextensión)
- Realización de movimientos de pinza con los dedos de forma repetida
- Uso regular y continuado de herramientas de mano vibrátiles
- Presión sobre la muñeca o sobre la palma de la mano de forma frecuente o prolongada

¿Cómo se puede prevenir?

- Actuaciones sobre el individuo informándole y entrenándole en aquellas posturas o movimientos peligrosos sean evitadas durante el desarrollo de su labor
- Buen diseño de las herramientas, utensilios y del puesto de trabajo, para conseguir una buena adaptación al trabajador. De esta forma se obtiene la relajación de la mano y de la muñeca
- Acortar la duración de los procesos que requieran movimientos repetitivos. Si estos fueran largos, intercalar con periodos de descanso
- Acudir al médico ante la aparición de los primeros síntomas ya que la evolución del síndrome dependerá de un diagnóstico precoz y un tratamiento correcto.



Haz que tu posición en el trabajo sea ergonómicamente correcta.
Usa un reposamuñecas si tienes que teclear mucho.



Realiza pausas de las actividades que involucran repetir movimientos de la mano para dar tiempo de que descansen tus manos y muñecas.



Ejercita tus manos y muñecas diariamente. Realiza ejercicios de rotaciones de muñeca y estiramientos durante 15 segundos. Repite los ejercicios 10-15 veces.

Fig. 19 Ejercicios preventivos

ETAPA 5

Hasta hace poco, en el ámbito de la psicología de las organizaciones, la mayoría de los estudios se centraban en la relación entre estrés laboral y pérdida de rendimiento. Sin embargo, en los últimos años se está incorporando también el estudio de la satisfacción laboral y las consecuencias en los trabajadores. Conceptos como el “salario emocional” o conciliación de la vida y trabajo se van abriendo camino en el ámbito de los Recursos Humanos. Nuevas tendencias que buscan la felicidad en el trabajo y a su vez generar un compromiso y un “enganche” con la organización.

Las fortalezas como la curiosidad, el interés por el conocimiento, la vitalidad, el compromiso o la inteligencia emocional ayudan a conseguir un mayor rendimiento y crecimiento personal. Todas estas fortalezas se pueden aprender y entrenar de manera que conseguir mejorarlas hará que se mejore no sólo el bienestar personal sino también el clima social en cualquier organización [33]

Conforme la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». A su vez también la OMS define el estrés como «el desequilibrio entre las exigencias y presiones del individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por el otro». Evitar el estrés no resulta fácil pero es muy importante saber cómo lograrlo, especialmente en el ámbito laboral.

El estrés laboral puede definirse como un conjunto de respuestas cognitivas, fisiológicas y emocionales ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el ambiente de trabajo. En unas palabras más sencillas, es cómo reaccionamos física y mentalmente ante un reto, como es el desarrollo de nuestra profesión y ante el ambiente o circunstancias donde tenemos que desarrollarla.

Esta activación, esta reacción ante el estrés, puede producir emociones negativas como la ansiedad y en menor medida la ira y la tristeza-depresión y también emociones positivas como la alegría, el orgullo o la gratitud.

El **estrés positivo** conocido como “**eustres**” es aquel que se presenta en situaciones que la persona puede controlar y predecir, y que hasta en algunas ocasiones, la persona busca. Por

ejemplo: Cuando la persona va a asumir un cambio en su vida que requerirá de un proceso de adaptación por su parte como el casarse o cambiar de trabajo. Eso genera estrés positivo.

El **estrés** se vuelve **negativo** y contraproducente cuando es frecuente y repetitivo, es decir, cuando los episodios de este mal (estrés) son **intensos y duraderos**. Es importante que aprendamos a darle a cada circunstancia el valor y la importancia justa que merecen y así evitarnos episodios de estrés negativo.

Algunos de los factores laborales que pueden producir estrés:

1. Exceso o falta de trabajo.
2. Tiempo inadecuado para completar el trabajo de forma satisfactoria tanto para los demás como para nosotros mismos.
3. Ausencia de una descripción clara del puesto de trabajo o de la cadena de mando.
4. Falta de reconocimiento o recompensa después de haber tenido un buen rendimiento laboral.
5. No tener oportunidad de expresar nuestras quejas.
6. Tener responsabilidades múltiples y sin embargo no tener o tener poca autoridad o capacidad para tomar decisiones.
7. Tener superiores, compañeros o subordinados que ni cooperan ni nos apoyan.
8. No tener control sobre el resultado de nuestro trabajo o poca satisfacción con el producto terminado.
9. Poca estabilidad en nuestro empleo, inseguridad acerca del mantenimiento del puesto.
10. Estar expuesto a prejuicios por nuestra edad, sexo, raza, origen étnico o religión.
11. Estar expuesto a violencia, amenazas o intimidaciones.
12. Tener unas condiciones de trabajo físicamente desagradables o peligrosas.
13. No tener oportunidad de mostrar nuestro talento o nuestras capacidades personales.

14. Que la posibilidad de que un pequeño error o una falta de atención momentánea tenga consecuencias serias o incluso desastrosas.

No hay que olvidar que la ansiedad y la depresión pueden producirse como efecto de la **exposición prolongada al estrés**. El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad.

Según la Fundación Europea para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo [34] un 28% de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral. Además hay que hacer notar el factor doble presencia, por el que las mujeres, aparte de realizar su trabajo fuera de casa, suelen realizar y se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico. Esto puede conllevar que las mujeres sean más propensas a sufrir estrés laboral que los hombres.

En el articulado de la LPRL en su artículo 15, apartado 1, g establece que, como parte de los principios acción preventiva el empresario deberá “Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales del trabajo”. Y en el artículo 25, apartado 1, recomienda para proteger a los trabajadores no colocarlos en puestos de trabajo que les pongan en peligro por encontrarse manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no les permitan responder a las exigencias psicofísicas del puesto.[29]

El proceso de evaluación de riesgos psicosociales debe considerarse al menos seis fases (Nogareda y Almodóvar)[35]

Fase 1: Identificación de los factores de riesgo

Fase 2: Elección de la metodología y técnicas de investigación

Fase 3: Planificación y realización del trabajo de campo

Fase 4: Análisis de los resultados y elaboración de un informe

Fase 5: Elaboración y puesta en marcha de un programa de implantación

Fase 6: Seguimiento y control de las medidas adaptadas

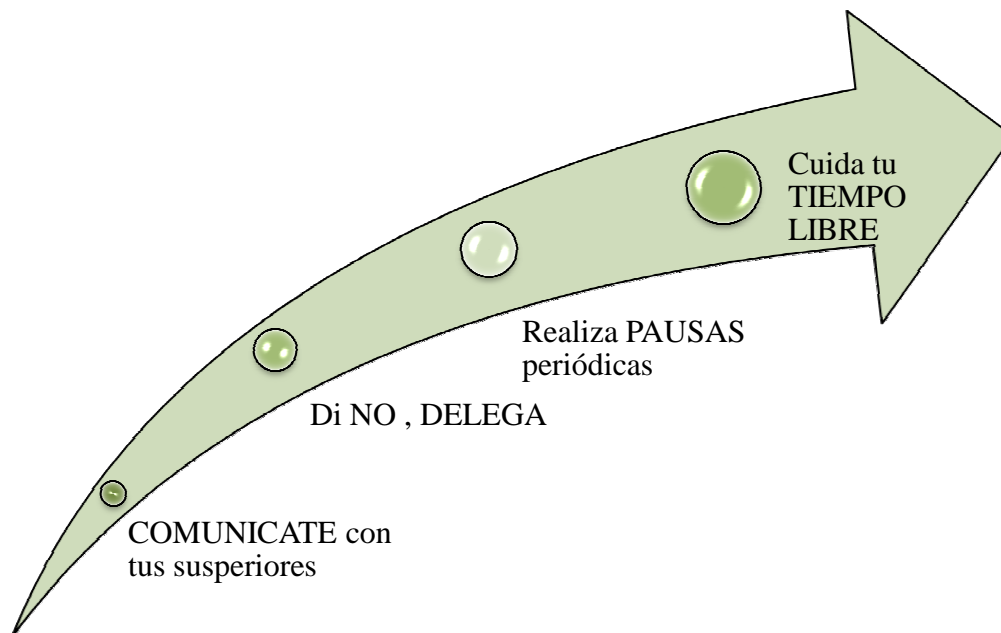
Existen algunas profesiones que por su exigencia emocional o psicológica propia de la profesión corren mayor riesgo a sufrir estrés laboral, citar por ejemplo:

- Ejército, policía, bomberos, etc.: Su continuo estado en tensión para estar preparados ante tareas y emociones difíciles a veces de gestionar.
- Atención al cliente: cualquier trabajo cara al público exige de una continua relación con otra personas que puede causar incertidumbre (no sabemos que puede pedirnos la otra persona) y desgaste por tener que estar siempre atentos a sus palabras y muchas veces a sus quejas.
- Médicos enfermeras, asistentes sociales, personal de hospitales: por la implicación emocional y las situaciones que tienen que ver a diario.
- Trabajo de oficina: factores posturales, monotonía, relación con compañeros, factores ambientales, etc., hacen que sea uno de los colectivos con una importante carga de estrés.
- Profesores: en este grupo además de una importante implicación emocional aparece una relación difícil de gestionar entre profesor y alumno lo que lleva a muchos profesionales de la enseñanza a terminar “quemados” o “síndrome burnout” por no poder tramitar con éxito la carga emocional que conlleva.

La prevención del estrés laboral ha de pasar por la intervención de la organización. La base para reducir el estrés consiste en mejorar la comunicación, aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo. Es por ello que en este taller se impulsa como vencer a estas situaciones de estrés desarrollando varias pautas y test de autoevaluación con el fin de potenciar las fortalezas, además de detección de futuros problemas

Se facilita a los trabajadores un cuestionario para que puedan medir su grado de estrés (*Vid Anexo XIII*) y se programan charlas informativas por especialistas en la materia.

“NO SON FORMULAS MÁGICAS PERO NOS PUEDEN AYUDAR “



Comunícate con tus superiores: Comenta, de forma honesta, a tus superiores los problemas por los que puedes estar pasando. Te sorprenderá ver que suelen ser mucho más receptivos de lo que piensas. Los empleados saludables suelen ser más productivos.

Di NO o Delega: Si superamos nuestros límites nos acercamos a una posible situación de estrés. No pretendas realizar más trabajo del que puedes realizar y para ello debes aprender a decir “no o delegar funciones en otros compañeros de trabajo.

Realiza pausas periódicas en tu trabajo: La Técnica del Pomodoro es un método para la administración del tiempo, te ayudará a desconectar periódicamente de lo que estabas haciendo y a realizar alguna actividad desestresante. El método se basa en la idea de hacer pausas frecuentes para mejorar la agilidad mental y no generar la ansiedad que provoca el transcurso del tiempo (referenciar)

Cuida tu tiempo libre: Al salir del trabajo busca realizar actividades de ocio que te hagan olvidar completamente tus actividades laborales. Aprovecha para estar con la familia, con los amigos, práctica deporte o cualquier hobby que te sientas realizado...

4.3 EVALUACION Y VALIDACION DEL PROCESO-SAFETY DAY

A través de una dinámica outdoor se trabajan aquellos aspectos que en materia de prevención de riesgos laborales se deben reforzar en la empresa: Seguridad en el Trabajo, EPIS, Primeros Auxilios... A través de esta jornada se valida toda las acciones desarrolladas en el Plan y se finaliza el proceso implantado.



Se trabajan aspectos técnicos y motivadores para generar el compromiso individual, una manera de poner en práctica todo lo aprendido anteriormente. Se pretende sensibilizar, aprender de una manera divertida mediante la relación interdepartamental entre los trabajadores de la empresa.

Objetivo: Sensibilización en Materia de Seguridad

Composición Equipos: Se dividirá a los trabajadores por equipos, intentando que pertenezcan a departamentos diferentes. Todos los Equipos tendrán que designar las siguientes figuras:

1. Jefe de Intervención,
2. Equipo de Alarma y Evacuación
3. Equipo de 1ª Intervención
4. Técnicos en Primeros Auxilios
5. Técnico en PRL
6. Personal apoyo

Número participantes por equipos: 10 aprox

Nº máximo equipos: 5

Estaciones: Test / Primeros Auxilios / Atrapamientos / Ergonomía / Extintores / Fin

Duración: Media jornada (se intentará que todos los Equipos pasen por todas las estaciones)

Mecánica: A todos los Equipos se les entregará un sobre a cada Jefe de Intervención de el cual contendrá preguntas en materia de Prevención de Riesgos Laborales , una vez contestadas correctamente todas podrán acudir a recoger la primera pieza del puzzle. De lo contrario volverán a sacar otro sobre con preguntas hasta que lo acierten.

Esa pieza del puzzle les indicará el taller donde deben acudir y así sucesivamente hasta completar el recorrido. Cada vez que realicen un taller y lo realicen correctamente se le entregará una pieza del puzzle

Ganador: Será ganador el Equipo que realice el itinerario completo de los talleres y complete correctamente el puzzle con las piezas que haya ido recogiendo (se les puede entregar un obsequio conmemorativo)

Finalidad: Profundizar y demostrar todos los conocimientos y destrezas sobre seguridad y prevención. **Trabajo en equipo frente a las situaciones de riesgo y emergencia**

SAFETY DAY

INICIO



Preguntas relativas a cuestiones de prevención de riesgos laborales exponiendo situaciones reales en la empresa, preguntas sobre materias básicas en utilización EPIS, seguridad en el trabajo, ergonomía, higiene, primeros auxilios. Nivel básico que como trabajadores deben conocer.

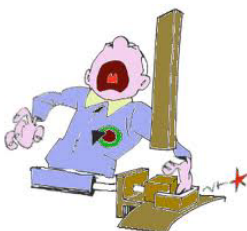
SEGUNDA ESTACION



Ejercicio diseñado para poner en práctica los conocimientos y habilidades de los trabajadores en una primera asistencia ante una urgencia médica.

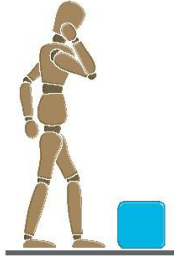
Este taller dirigido por un facultativo tendrá en cuenta las distintas situaciones que se pueden producir en la empresa utilizando

TERCERA ESTACION



Dirigido por bomberos profesionales, este taller consistirá en poner en práctica como actuar ante un atrapamiento en una máquina y como realizar la primera intervención para minimizar el riesgo y mientras esperamos a que llegue el servicio de emergencias.

CUARTA ESTACION



La manipulación manual de cargas y los movimientos repetitivos son tareas bastante frecuentes que pueden producir fatiga física o lesiones músculo – esqueléticas en zonas sensibles como espalda, cuello. Se analizarán a los mecanismos de lesiones más frecuentes y se enseñará por medio de un profesional a realizar series de estiramientos y ejercicios preventivos.

QUINTA ESTACION



Impartido por bomberos profesionales se realizará una batea ecológica y se recordará la idoneidad de utilizar un extintor u otro. Además se colocarán extintores defectuosos o no correctos para que los trabajadores puedan identificarlos.

Se plantearán situaciones reales para proceder a la correcta evacuación de los trabajadores, recordando las normas más elementales.

FIN RECORRIDO





“Buscar la causa real, respetar los 5 porqués y después buscar la solución”

Filosofía Kaizen

5. CONCLUSIONES

La promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo reglamentario ha propiciado cambios dentro del campo de la seguridad y la salud laboral en las empresas, estableciendo un amplio abanico de obligaciones y responsabilidades para el empresario en el desarrollo de la actividad preventiva de los riesgos derivados del trabajo. A pesar de que el empresario es el principal responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores en su empresa, y del cumplimiento para ello de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador no está exento de obligaciones en esta materia.

➤ El artículo 15 de la LPRL Principios de la acción preventiva

- I. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a. Evitar los riesgos
 - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
 - c. Combatir los riesgos en su origen
 - d. Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
 - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
 - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
 - g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
 - h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
 - i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores
- II. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas

- III. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- IV. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- V. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

➤ **El artículo 29 de la LPRL - Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. ° Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. ° Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. ° No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - 4.° Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 5. ° Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. ° Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Cuando la Empresa aborda las cuestiones de seguridad y salud es consciente que trabaja por mejorar su eficiencia y también para proteger a los trabajadores. Entre las ventajas cabe destacar la reducción de los costes y los riesgos: descenso del absentismo y de los índices de rotación de los trabajadores, menor número de accidentes y disminución de denuncias ante los tribunales; aumento de productividad al evitar incidentes, accidentes, averías y fallos en los procesos; aumento del prestigio y mejora de la reputación entre proveedores, clientes y otros interlocutores y sobre todo mejor clima laboral.

Pero, independientemente de las obligaciones establecidas por ley, tanto por parte del empresario como por parte del trabajador, la prevención de los riesgos en el trabajo debe ser algo innato por parte de todos los agentes implicados. El riesgo del exceso de confianza en el trabajo es un factor importante en la generación de accidentes, ya que puede llevar a adoptar una actitud de acomodamiento ante el riesgo y de no percepción del mismo.

CONCLUSIONES FINALES

A través de la elaboración de este trabajo se ha pretendido abarcar la faceta más humana de la Prevención, involucrando a los trabajadores porque son los auténticos protagonistas y porque, en definitiva, el beneficio redundará sobre ellos.

En la línea de la implantación de la MEJORA CONTINUA realizada en la Empresa, se ha buscado en la FILOSOFIA KAIZEN (“cambio a mejor”) las bases de las acciones a realizar. Partiendo de la premisa que, si las *empresas son personas y las personas son la razón de ser de la Organización*, la Dirección ha de alinearse en los principios de la actividad preventiva para lograr el objetivo general.

Desde el área de Prevención se ha trabajado, se trabaja y se trabajará en el cambio de mentalidad ante el incumplimiento de una norma en prevención. Debe ser un proceso continuo y evolutivo dependiendo del grado de madurez en la empresa u organización. La formación es una de las principales bazas de las que dispone la Empresa para influir en sus empleados, se le proporciona al empleado los conocimientos, habilidades y competencias para que, por sí mismo, adquiera las destrezas necesarias y suficientes, además de fomentar la participación, comunicación e información entre los diferentes trabajadores. Esta formación que a priori producirá efectos a corto plazo, persigue educar y capacitar a la persona para que en un futuro desarrolle los conocimientos y técnicas necesarias para desarrollar su trabajo.

Por tanto en materia de prevención de riesgos se le proporcionara al trabajador la capacitación y conocimientos suficientes para que se ajuste en mayor medida al puesto de trabajo que ocupa.

La gran labor que realizan los Técnicos de Prevención, docentes, legisladores y en definitiva todos los agentes sociales implicados, no tendría sentido sin la colaboración e implicación del trabajador, destinatario final de todo el proceso.

Cuando se planteó la realización de este proyecto tuve muy claro que la prioridad y el eje central del mismo debía ser alrededor del trabajador como ser humano. Cuando ocurre un accidente laboral son muchas las personas afectadas, no solo la propia víctima o accidentado, sino los compañeros y familiares. Al coste económico, importante para una empresa, hay que sumarle el coste psicológico y humano que se produce alrededor de un accidente. A continuación reproduzco testimonios reales recogidos en la Empresa:

- “No quiero hacer pasar a mi familia el mal trago de acudir al hospital”- Pepe, operario mantenimiento, 50 años.
- “Quiero llegar a casa y disfrutar de mis peques”: Ana, operaria producción, 38 años
- “Todavía recuerdo la impotencia cuando la mano de un trabajador quedo atrapada en la máquina, fueron momentos de pánico” - Javier, encargado, 40 años.
- “Después de pasarme 8 horas delante del ordenador y utilizar el ratón inalámbrico, la mano me duele muchísimo” – Oscar, técnico contabilidad, 28 años.

La Empresa, objeto del estudio, había conseguido reducir la siniestralidad en los últimos años, pero una vez alcanzado el objetivo se había comprobado que los trabajadores se habían relajado. De la “tensión inicial” se había pasado a “una distensión” que había provocado el aumento de “incidentes sin importancia”, siendo la situación cada vez más preocupante. El temor a que un día esos incidentes se convirtieran en accidentes hizo replantearse la estrategia. Ya no bastaba con sancionar al trabajador que no cumplía con sus obligaciones en materia de prevención, se tenía que reeducar por decirlo de alguna manera, en materia preventiva, cambiar la mentalidad, el sentido de la prevención.

Teniendo como objetivo final la celebración de una jornada dedicada especialmente a la seguridad, las diferentes fases o planes: la **COMUNICACIÓN**, las **INSPECCIONES DE SEGURIDAD**, la **EMERGENCIA** y finalmente las **HERRAMIENTAS** en las que se ha estructurado la temática del proyecto pretenden alcanzar ese fin último.

El punto de inicio del proceso es el **PLAN DE COMUNICACIÓN**, comunicación como intercambio de información que a su vez debe ser veraz, clara, concisa, exenta de ambigüedades y que proporcione un feed-back entre el emisor y el receptor. Utilizando el Plan de Comunicación Interna establecido en la Empresa se ha intervenido en la detección de las carencias, adaptación del Plan de Acogida (ampliando la información en prevención de

riesgos), desarrollo de proyectos y campañas informativas y la formación en liderazgo preventivo de los mandos intermedios.

Posteriormente se detectó que debido a la última escisión de la empresa no quedaba muy claro quién era quien en la organización de la emergencia. Los trabajadores a menudo se quejaban de las formaciones tan teóricas en relación con la materia por lo que demandaban una formación práctica. A través del **PLAN DE EMERGENCIA** se propusieron formaciones prácticas que tuvieron muy buena acogida por parte de los asistentes, siendo necesario para completar el aprendizaje el realizar formación específica sobre los Planes de Autoprotección misiones y funciones de los trabajadores. Se recoge la petición como una recomendación de mejora.

Con el **PLAN DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD** se materializó el desconocimiento que existía por parte los responsables de los problemas más habituales en materia de seguridad en el trabajo. Mediante la realización de check list de maquinaria, condiciones de puesto de trabajo y visitas a planta se pudo identificar, evaluar y en algunos casos eliminar los riesgos presentes en el lugar y puesto de trabajo.

En último lugar el **PLAN DE HERRAMIENTAS** a través de diferentes talleres se intentó abarcar aspectos de las especialidades de **HIGIENE INDUSTRIAL** a través del taller de Buenas Prácticas de Higiene (formación relativa a normas de higiene, fichas de seguridad de los productos químicos, manipulación), especialidad en **SEGURIDAD EN EL TRABAJO** a través del taller 5s basado en la filosofía del lean Manufacturing y la especialidad de **ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA** mediante el taller de prevención del Síndrome Túnel Carpiano y entrega de cuestionarios sobre detección de riesgos psicosociales y promoción de hábitos saludables . En definitiva talleres monográficos sobre diferentes cuestiones en materia de prevención.

La validación del proceso a través del **SAFETY DAY** busca afianzar los conocimientos a través de una jornada lúdico – festiva dentro del marco de la seguridad y salud laboral. Una jornada para compartir entre los trabajadores de los diferentes departamentos y la Dirección, los conocimientos en prevención y seguridad aprendidos y potenciar el trabajo en equipo frente a situaciones de riesgo y emergencia.


En definitiva, una manera de comprobar el grado de consecución de los conocimientos adquiridos y la base para implantar nuevas acciones de mejora conforme a los resultados obtenidos

(A la finalización de la redacción del presente proyecto todavía no se había celebrado la jornada del SAFETY DAY).*



*“No quería terminar la redacción de mis conclusiones sin agradecer a todos los que han colaborado en la realización de este trabajo. A todas aquellas personas que han hecho posible que pudiera embarcarme en esta nueva ilusión, aquellos que me han ayudado a conciliar la vida laboral, familiar y por qué no, estudiantil... A mi familia, compañeros de departamento, de trabajo, a mi tutor Antonio Luis Galiano, por sus aportaciones y reflexiones en la elaboración de este documento... **A TODOS ELLOS***

GRACIAS “



“Tener en cuenta las ideas de 10 personas en lugar de esperar la idea genial de una sola”

Filosofía Kaizen

6. BIBLIOGRAFIA

1. www.korott.com. 15/06/2015.
2. Agricultura , A.y.M.A., Ministerio. *Portal Informacion REACH- CLP*. Available from: <http://www.portalreach.info/preguntas-frecuentes/%C2%BFen-que-consiste-el-reglamento>.
3. Korott, *Registration Quality Control Department*. 2015.
4. Korott, *HR Department*. 2015
5. INVASSAT, I.V.d.S.i.S.e.e.T.-. *Informe Anual de Siniestralidad* 2015.
6. Korott, *Comparative workplace accidents HR Department*. 2013.
7. Korott, *Typology workplace accidents. HR Department*. 2013.
8. Korott, *HR Department*. 2014.
9. Rogovin, M., "Three Mile Island. A report to the Commissioner and the public". **vol.1**
10. Sl, S., *Building a Better Safety Vehicle: Leadership-Driven Culture Change at General Motors Safety Culture. Professional Safety*. 2005. 36-44.
11. Simon, Frazze , 2005 Sl, S., *Building a Better Safety Vehicle: Leadership-Driven Culture Change at General Motors Safety Culture. Professional Safety*. 2005. 36-44.
12. Eiff. 1999.
13. Reason. 1997.
14. Gallego Fernandez, Y., *Un pequeño paso hacia la Cultura Preventiva*. 2012.
15. OIT. Available from: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>.
16. "La actitud preventiva", ed. S.y.S.e.e.T.F.P.N. 42. Abril 2007.
17. *Ley 31/1995 de Prevencion de Riesgos Laborales*. 8/11/1995.
18. Juridico, D.G.M., *Impacto del Absentismo Laboral*. Mayo 2014.
19. Trabajo, M.d., *Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)*.
20. Adecco, *IV Informe Adecco sobre absentismo*. 2015.
21. OIT. 2015; Available from: <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>.
22. Trabajo, C.I.d., *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo: Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión*. 2003.
23. Kofman, F., *La empresa consciente*: Editorial Aguilar.
24. KOROTT, *HR Department* 2015.
25. Castellanos Alba, J.C., *Guía para la elaboracion de un manual de acogida en prevención de riesgos laborales* 2014, Burjassot: Institut Valencia de Seguretat i en el Treball
26. Bestraten M., M.M., *NTP -558 Sistema de gestión preventiva : declaración de principios de política preventiva* 2000, INHST: España. p. 4.
27. DGT, *Campaña in itinere*. 2014.
28. Prevenir, G.; Available from: <http://www.grupoprevenir.es/prl/index.php/el-simulacro-de-emergencia-en-la-empresa>.
29. *LPRL, Ley de Prevencion de Riesgos Laborales, 8 de noviembre de 1995*.
30. Alfonso Mellado, C.L., otros, *Prevencion de Riesgos Laborales. Instrumentos de Aplicacion*. 3ª ed. 2012: Tirant lo Blanch.
31. Available from: http://aesan.msssi.gob.es/AESAN/web/cadena_alimentaria/subdetalle/guias_GBPH_APPCC.s.html.
32. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Mº de Trabajo y Asuntos Sociales
33. *La Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el SNS*. Available from: <http://www.bemocion.msssi.gob.es/home.htm>.
34. Trabajo, F.E.p.I.M.d.I.C.d.V.y.; Available from: http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php.
35. Nogareda, C.y.A., A, *El proceso de evaluacion de los factores psicosociales*. 2006.



“No buscar la perfección, ganar el 60% ahora”

Filosofía Kaizen

7. ANEXOS

- I. RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR
- II. POLITICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA
- III. ¿Que HACER EN CASO DE EMERGENCIA?
- IV. EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL
- V. CONTROL DE ENTREGA DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
- VI. ACTAS DE NOMBRAMIENTO JEFE DE EMERGENCIA
- VII. ACTAS DE NOMBRAMIENTO JEFE DE INTERVENCION
- VIII. ACTAS DE NOMBRAMIENTO EQUIPOS DE ALARMA Y EVACUACION
- IX. ACTAS DE NOMBRAMIENTO EQUIPOS DE PRIMERA INTERVENCION
- X. ACTAS DE NOMBRAMIENTO EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS
- XI. ACTAS DE NOMBRAMIENTO EQUIPOS DE APOYO
- XII. CUESTIONARIO BUENAS PRACTICAS HIGIENE
- XIII. AUTOEVALUACION DEL ESTRES. TEST DE ANSIEDAD

RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR (Anexo I)

Nombre y Apellidos:

De acuerdo con la Política Preventiva de la Empresa, el *Trabajador* deberá:

- *Conocer la política y actuaciones de la organización en cuanto a prevención de riesgos laborales.*
 - *Actuar según las especificaciones asignadas en el Plan de Emergencia*
 - *Conocer y cumplir lo establecido en el Art. 29 “obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:*
1. *Velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*
 2. *Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:*
 - *Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.*
 - *Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
 - *No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que éste tenga lugar.*
 - *Informar de inmediato al Encargado de Sección o Delegado de Prevención, o en su defecto, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación, que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.*
 - *Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a tal fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.*
 - *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
 3. *El incumplimiento por los trabajadores de dichas obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.*

Yo, como TRABAJADOR

Conozco mis responsabilidades y me comprometo a seguirlas según las directrices en materia preventiva.

(Fecha y Firma)

POLITICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA (Anexo II)

Declaración de compromiso que adquiere la empresa en materia de prevención de riesgos laborales:

- Integrar la política de prevención en el proceso productivo de la Empresa, siendo un objetivo permanente y prioritario que tiene como fin la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a obtener el nivel adecuado de protección de los trabajadores, así como evitar los daños materiales y reducir el absentismo laboral. Busca el compromiso y bienestar de su personal en el ámbito de la seguridad y salud laboral
- La integración de la Prevención de Riesgos Laborales es tarea y responsabilidad de todos y cada uno de los que trabajan en la Empresa, siendo la Dirección y los mandos intermedios quienes lideren el esfuerzo , y los operarios seguirán los procedimientos y pautas establecidas y aportaran todas las posibles mejoras a través de sus Delegados de Prevención , para conseguir que sus puestos de trabajo sean más seguros
- Comunicar y hacer llegar a todos los trabajadores de la Empresa los objetivos en materia preventiva y las medidas a adoptar para conseguirlos
- Formación e información a los trabajadores sobre materia preventiva
- La empresa asumirá el modelo de prevención participativo, basado en el derecho de los trabajadores a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección. Para ello, se dispondrán de los cauces representativos establecidos
- A la hora de tomar medidas preventivas se tendrá en cuenta la evolución de la técnica, con el fin de procurar disponer de los sistemas de protección más idóneos en cada circunstancia. Se adecuarán los aspectos materiales a las condiciones de cada trabajador y se preverán las distracciones o imprudencias no temerarias que se pudieran cometer.
- Se promoverá la mejora continua en todos los ámbitos de la Gestión Empresarial, Calidad, Seguridad, Medio Ambiente, como variable fundamental para el futuro de la empresa.

¿QUE HACER EN CASO DE EMERGENCIA? (Anexo III)

SI DETECTA UN INCENDIO

- AVISE del incendio a los miembros de los EQUIPOS DE EMERGENCIA
- Si forma parte de los EQUIPOS DE EMERGENCIA, actúe según las funciones indicadas

SI DEBE EVACUAR EL EDIFICIO

- Las vías de EVACUACION y de SALIDA están señalizadas mediante estos dibujos



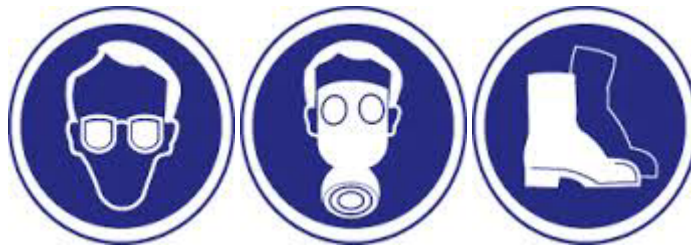
- Siga la ruta de evacuación marcada y señalizada
- Evacue el local con rapidez, pero no corra, mantenga la calma.
- Ayude a personas impedidas durante la evacuación
- No retroceda a recoger objetos personales, desconecte los aparatos eléctricos a su cargo
- No utilice los ascensores
- Cierre puertas
- Si está con una visita , acompañe al exterior
- Toque las puertas antes de abrirlas. Si la puerta está caliente no la abra , puede existir fuego al otro lado
- En caso de que exista humo , colóquese lo más cerca del suelo y tápese la boca y la nariz
- En caso de que prendan sus ropas, no corra, tírese al suelo y cúbrase el rostro con las manos. Ruede sobre sí mismo o que otra persona le arroje una manta o algo de abrigo para sofocar las llamas.
- Diríjase al punto de reunión

EPIS NECESARIOS (Anexo IV)

Los Equipos de Protección Individual (EPI) son el último recurso para conseguir que se reduzcan las consecuencias del riesgo. No obstante, en algunos casos, es la única solución. Serán, por lo tanto, necesarios y de uso obligatorio. En su puesto de trabajo, los EPI necesarios son los siguientes:

- Protección de la cabeza: casco.
- Protección de cara y ojos: pantalla, gafas,...
- Protección auditiva: tapones, auriculares,...
- Protección de las vías respiratorias: máscara, mascarilla.
- Protección de las manos: guantes, manoplas
- Protección del cuerpo: ropa de trabajo, delantales,...
- Calzado de protección: botas y zapatos de seguridad.
- Protección contra caídas: arnés.
- Otros equipos

La sustitución de los equipos de protección individual se realizará de acuerdo con el procedimiento indicado en la empresa. Los equipos de protección personal son proporcionados de forma gratuita por el/la empresario/a y son de uso individual



CONTROL ENTREGA INFORMACION (Anexo V)

CONTROL DE ENTREGA DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

CENTRO DE TRABAJO		
TRABAJADOR		D.N.I.
PUESTO DE TRABAJO		

REGISTRO DOCUMENTACION ENTREGADA

NOMBRE DOCUMENTO	FECHA ENTREGA	FIRMA TRABAJADOR	OBSERVACIONES

ACTA DE NOMBRAMIENTO

JEFE DE EMERGENCIA (J.E.)

Nombre: _____ **D.N.I.** _____

Perfil del Jefe de Emergencia: Es la persona de máxima responsabilidad en el plan de emergencia, pudiendo actuar como coordinador de las dos funciones básicas de seguridad (contra incendios, derrames, contra intrusos, robos, etc.).

Deberá reunir las siguientes características:

- Deberá estar localizable las 24 horas del día y acudir a las dependencias para desarrollar sus funciones en caso de emergencia.
- Persona que, normalmente, no se ausente de las dependencias durante la jornada laboral.
- Con autoridad suficiente para que sea obedecido por el personal de los equipos de autoprotección.
- Que posea una marcada capacidad de decisión, condiciones de temple y seguridad.
- Será suficiente que posea conocimientos generales sobre las causas de incendio, propagación, peligro para personas y bienes, así como del funcionamiento y actuación de los Servicios Públicos de Extinción de Incendios, de Salvamento y de Protección Civil, ya que para asuntos técnicos concretos podrá ser informado por técnicos expertos.
- Deberá conocer perfectamente el Plan de Emergencia del establecimiento, siendo el responsable de su desarrollo y del cambio de aquellas partes de los planes de alarma que se demuestren no operativas en simulacros o emergencias reales.

Instrucciones al Jefe de Emergencia:

- Deberá estar siempre localizable y en caso de ausencia notificará al Centro de Control (C.C.) el nombre y situación de su sustituto.
- Cuando sea avisado o escuche la alarma restringida, acudirá al C.C. de inmediato.
- Desde el C.C. dirigirá todas las acciones que se tomen durante la emergencia.
- Decidirá el momento de solicitud de ayuda exterior, de bomberos o ambulancias.
- Decidirá la clase de emergencia (conato, de planta o general), en función de la clasificación e información dada por el Jefe de Intervención (J.I.), ordenando la emisión de la alarma adecuada.
- Notificará, cuando proceda, a sus superiores, la situación y las consecuencias de la emergencia, realizando un informe "a posteriori".
- En caso de evacuación, dará instrucciones personales a través del sistema de comunicación.

IMPORTANTE: Siempre que de instrucciones o avise a las ayudas exteriores, ha de facilitar una información clara y precisa sobre el lugar y tipo de emergencia.

Recibido y conforme.

Fdo.:

ACTA DE NOMBRAMIENTO

JEFE DE INTERVENCIÓN (J.I.)

Nombre:

D.N.I.

Perfil del Jefe de Intervención:

- Ocasionalmente, puede sustituir al Jefe de Emergencia, por lo que deberá aproximarse en lo posible al perfil marcado para este.
- Deberá conocer todos los equipos e instalaciones de seguridad contra incendios existentes en las dependencias, su capacidad, función y manejo.
- Es el jefe del Equipo de Primera Intervención..
- Recibirá un curso sobre seguridad contra incendios, en caso de no disponer de los conocimientos requeridos, así como un curso de técnicas de extinción con los medios existentes en el edificio y para todos los tipos de fuego que puedan darse en él.

Instrucciones al Jefe de Intervención:

Solamente recibe instrucciones y órdenes del Jefe de Emergencia (J.E.) y de los S.P.E. (Servicios de Protección Externos).

- Deberá estar siempre localizable y en caso de ausencia notificará al Centro de Control (C.C.) el nombre y situación del sustituto.
- Es el máximo responsable en el área de la emergencia.
- Cuando sea avisado (o escuche la alarma restringida) se dirigirá al punto de emergencia.
- Mantendrá informado del desarrollo de la emergencia al J.E. (C.C.).
- Clasificará la emergencia.
- Designará la persona que ha de esperar a los S.P.E. en la puerta.
- Decidirá la forma de intervención, con especial atención a los locales con algún peligro especial (materiales tóxicos, gases, extinción por halón, etc.)

IMPORTANTE: Todas las informaciones que emita sobre el lugar y tipo de emergencia, han de ser claras y precisas.

Recibido y conforme.

Fdo.

ACTA DE NOMBRAMIENTO

PERSONAL DE EQUIPOS DE ALARMA Y EVACUACION (E.A.E.)

Nombre:

D.N.I:

Perfil de los Componentes del E.A.E.:

- Que tengan espíritu y voluntad de colaboración.
- Que sean capaces de predicar la calma y ayudar en las funciones marcadas en las consignas particulares para los miembros de este equipo.
- Que impongan confianza y seguridad.
- Que su ocupación laboral no les haga ausentarse frecuentemente del edificio o de la planta o sección en la que se encuentre su puesto de trabajo.

El Equipo de Alarma y Evacuación (E.A.E) estará compuesto por 1 miembros a los que se les unirá el equipo de primera intervención en caso de finalizar sus tareas.

Instrucciones a los Miembros del E.A.E.

- 1) Al recibir la alarma restringida prepare la evacuación.
- 2) Al recibir la alarma general anuncie la evacuación del edificio.
- 3) Durante la evacuación realizará los siguientes cometidos:
 - ✓ Guiará a los ocupantes de la planta hacia las vías de evacuación practicables.
 - ✓ Tranquilizará a las personas durante la evacuación, pero actuará con firmeza para conseguir una evacuación "rápida y ordenada".
 - ✓ Ayudará a la evacuación de personas impedidas, disminuidas o heridas.
 - ✓ No permitirá la recogida de objetos personales.
 - ✓ No permitirá el regreso a los locales evacuados a ninguna persona que pretenda ir a buscar algún objeto o a otra cosa.
- 4) Una vez finalizada la evacuación de la planta comprobará que no queda ningún rezagado en la planta asignada.
- 5) Cerrará las puertas que atravesase en su camino de evacuación.
- 6) Indicará al E.A.E. de la salida al exterior la evacuación de su planta.
- 7) Cuando esté completamente evacuado el edificio se dirigirá al punto de reunión y comprobará ausencias.

Recibido y conforme.

Fdo.:

ACTA DE NOMBRAMIENTO

PERSONAL DE EQUIPOS DE PRIMERA INTERVENCION (E.P.I.)

Nombre:

D.N.I:

Perfil de los Componentes del E.P.I.:

- Pertenece al personal de los diferentes servicios.
- Estará adiestrado en las técnicas de sofocación propias de los fuegos que puedan desencadenarse en su sector y conocerá el funcionamiento de los sistemas especiales (detección, halón, etc.) de su sector.
- El resto de características serán las mismas que las exigidas para un miembro del E.A.E

Instrucciones a los Miembros del E.P.I.:

En ningún caso pongan en peligro su integridad física.

A. Si descubre un incendio:

- 1) Avise inmediatamente del incendio al J.I.
- 2) Ordene a un trabajador la localización de otro componente del E.P.I. de su planta.
- 3) Ataque al fuego con extintores.
- 4) Si no se extingue el fuego, evite su propagación y siga las instrucciones del J.I.
- 5) Informe y apoye en la lucha a los E.S.I. si lo requiere el J.I..
- 6) Si logra la extinción del fuego espere en la zona de reagrupamiento la llegada del J.I.

B. Si es avisado de un incendio por un trabajador:

- 1) Actúe igual que se indica desde el punto 2 del apartado A)

Recibido y conforme.

Fdo.

ACTA DE NOMBRAMIENTO

PERSONAL DE EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS (E.P.A)

Nombre: _____ D.N.I: _____

Perfil de los equipos de Primeros Auxilios:

- Compuesto por personal especialmente entrenado y preparado para el rescate de víctimas en situaciones adversas (incendios, explosiones, fugas, etc). y con conocimientos profundos de técnicas de reanimación y primeros auxilios.
- Sería conveniente que sus miembros perteneciesen al Equipo Médico de la Empresa y, si no se dispusiese de él, serían elegidos entre aquellas personas que hubiesen seguido Cursos de Salvamento, Socorrismo o Primeros Auxilios.

Número de componentes del E.P.A.:

El Equipo de Rescate y Primeros Auxilios (E.P.A.) estará constituido por un grupo compuesto como **mínimo por dos personas**, asignándose la labor de rescatar a posibles víctimas del accidente y prestarle los primeros auxilios en el mismo lugar del siniestro; asimismo, si fuese preciso, preparará al accidentado para su posterior traslado a un centro asistencial en las mejores condiciones posibles.

Instrucciones a los Miembros del E.P.A.:

- Al oír la señal del aviso de emergencia se dirigirá rápidamente al Centro de Control poniéndose a las órdenes del Jefe de Emergencia. A tenor de la información disponible, preparará todo el material y los equipos necesarios para poder intervenir inmediatamente.
- Se mantendrá listo para actuar en el Centro de Control hasta que sea requerida su ayuda o se de por finalizada la situación de emergencia.
- Si peligrase su integridad física por ser el Centro de Control alcanzado por la Emergencia, se trasladará a un segundo Centro de Control alternativo (previsto previamente en el Plan de Emergencia) junto con el personal que así determine el Jefe de Emergencia y continuará en él listo para intervenir.

Recibido y conforme.

Fdo.:

ACTA DE NOMBRAMIENTO PERSONAL DE EQUIPOS DE APOYO

Nombre: _____ **D.N.I.:** _____

Perfil de los equipos de apoyo:

Además de los equipos principales enumerados hasta ahora será preciso contar, según las características de la actividad considerada, de otras personas o grupos que efectúen labores auxiliares que en algunos casos pueden tener una importancia vital para el desarrollo del Plan de Emergencia.

Instrucciones de los miembros del Equipo de Apoyo:

Durante una emergencia hay una serie de servicios cuyo funcionamiento se debe asegurar para facilitar los trabajos del resto de equipos intervinientes. Entre ellos destacamos:

Energía Eléctrica: será imprescindible, mientras sea posible, mantener la corriente eléctrica en algunos sitios donde sea necesario y cortarlo en aquellos otros donde sea contraproducente (fundamentalmente porque pueda presentar problemas de electrocución cuando se intervenga con agua contra incendios o haya derrame de líquidos conductores de corriente).

Otros servicios: habrá que tener en cuenta atender otro tipo de servicios, tales como:

Corte del aire acondicionado en todas las dependencias.

Parada controlada de instalaciones, equipos y maquinaria de proceso.

Control de los almacenes.

Operaciones de trasvase de productos peligrosos a lugares seguros.

Recibido y conforme.

Fdo.:

CUESTIONARIO BUENAS PRÁCTICAS HIGIENE

Nombre y apellidos:

Fecha:

1. Para combatir las plagas debemos:
 - a- Contratar una empresa que se encargue del control de las plagas y que esté autorizada
 - b- Utilizar productos autorizados y registrados
 - c- Realizar el tratamiento cuando no se esté produciendo/ manipulando en el establecimiento
 - d- Todas las anteriores son correctas

2. La trazabilidad
 - a- Es muy importante para sacar el historial del producto
 - b- Un sistema de control de los productos a lo largo de toda la cadena de fabricación
 - c- No tiene por qué estar documentado
 - d- A y B son verdaderas

3. Practicas higiénicas en la manipulación de producto
 - a- Lavarse las manos solo cuando empiezo a trabajar
 - b- Llevar objetos personales si no están a la vista o quedan ocultos con la indumentaria de trabajo
 - c- Colocar el gorro de manera que se tape todo el pelo y se cubran las orejas
 - d- Todas son falsas

4. ¿Cómo evitaremos la contaminación cruzada?
 - a- Usaremos para todos los productos los mismos utensilios y materiales
 - b- Se pueden manipular diferentes materias primas sin necesidad de cambiarse los guantes o lavarse las manos
 - c- El almacenamiento de las mercancías se hará de una forma ordenada y se separan e identificarán los diferentes tipos
 - d- Ninguna es correcta

5. El Staphylococcus aureus normalmente lo encontramos en:
 - a- Aguas estancadas
 - b- Ojos, nariz y boca
 - c- Suelos
 - d- Instalaciones

6. Cuando almacenamos materias primas:
 - a- Nunca lo haremos directamente sobre el suelo
 - b- Las pegaremos a la pared para aprovechar bien el espacio
 - c- Se identificarán siempre mediante códigos
 - d- Se revisan para asegurar que no estén dañadas

7. ¿Qué diferencia hay entre limpieza y desinfección?
 - a- No existe diferencia
 - b- La desinfección se hace con lejía y la limpieza no
 - c- La limpieza elimina la suciedad y los restos orgánicos mediante agua y detergentes y la desinfección elimina además las bacterias que no vemos y la realizaremos con desinfectantes
 - d- Todas son falsas

8. ¿Qué significa APPCC?
 - a- Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control
 - b- Enumeración de todos los peligros identificados asociados en cada fase operacional
 - c- Alimentos perecederos por contaminación cancerígena
 - d- Ninguna es correcta

9. Normas de correcta escritura
 - a- Se puede usar tipex en cualquier documento
 - b- Es mejor usar lápiz para poder corregir si hay un error
 - c- Las correcciones se harán trazando una línea sobre el error, firmando y fechando la operación
 - d- Ninguna es correcta

10. Si quedan restos de productos de limpieza en las máquinas, ¿de qué tipo de contaminación estamos hablando?
 - a- Química
 - b- Física
 - c- Microbiológica
 - d- Todas son falsas

Autoevaluación del estrés. Test de Ansiedad



Evalúe con qué frecuencia siente cada uno de los siguientes síntomas:

1. Preocupación

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

2. Pensamientos o sentimientos negativos sobre uno mismo

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

3. Inseguridad

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

4. Temor a que nos noten la ansiedad y a lo que pensarán si esto sucede

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

5. Molestias en el estómago

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

6. Sudor

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

7. Temblor

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

8. Tensión

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

9. Palpitaciones, aceleración cardíaca.

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

10. Movimientos repetitivos (pies, manos, rascarse...)

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

11. Fumar, comer o beber en exceso

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

12. Evitación de situaciones

- Casi nunca
- Pocas veces
- Unas veces sí, otras veces no
- Muchas veces
- Casi siempre

Resultado autoevaluación

Explicación de resultados:

- Si suma usted menos de 16 puntos, en el caso de los hombres, o bien menos de 19 en el de las mujeres, tiene unos niveles de ansiedad normales, aceptables.
- Aquellos hombres que suman 16 ó más puntos y las mujeres que alcanzan un total de 19 ó más se sitúan en el percentil 75 ó superior, esto es, tienen más ansiedad que el 75% de la población de su mismo sexo. Eso significa que deberían adquirir información sobre la ansiedad, el estrés, o el manejo de las emociones, y si no fuese suficiente, someterse a una evaluación más exhaustiva realizada por un profesional.
- Las personas que superan los 30 puntos alcanzan un percentil 99. Se trata de una población que suele presentar problemas de ansiedad, siendo frecuente que lleven un tiempo con una sintomatología intensa por lo que podrían estar consumiendo ansiolíticos o tranquilizantes. Para estas personas es muy recomendable que tomen un papel activo en el aprendizaje del manejo de sus emociones, sin descartar acudir a un especialista, pues los tranquilizantes no van a enseñarles a controlar la ansiedad.

Referencia: Perceived Stress Scale (PSS), from the English version published by Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983. Translation by E. Remor



“La mejora es infinita”

Filosofía Kaizen

