

LOS JUEVES PREVENCIÓN

El punto de encuentro de la comunidad preventiva

-- JESÚS OLIVER SÁNCHEZ --

**EL MANDO INTERMEDIO Y LA
INTEGRACIÓN DE LA PRL**



23/05/2024 - 17:00H

EL MANDO INTERMEDIO Y LA INTEGRACIÓN DE LA PRL

MANDO INTERMEDIO
“responsables de una determinada área o sector”



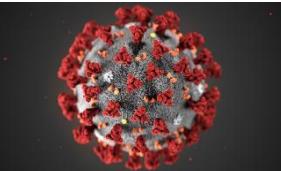
INTEGRAR

“hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”



Art. 14 LPRL "...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la **integración de la actividad preventiva en la empresa** y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores,..."

IMPORTANTES
CONSENSUADAS



NORMALIZADAS
INTERIORIZADAS

CONTINUAS
CULTURALMENTE ACEPTADAS



MANDO INTERMEDIO



Trasladan y bajan al terreno la visión y estrategia.



INFLUYEN EN LAS PERSONAS

Personas que supervisan y coordinan un grupo de trabajadores: encargados, jefes de equipo, jefes de departamento,...

CONOCEN MUY BIEN SU ÁREA DE ACTIVIDAD

HABILIDADES ORGANIZATIVAS_ DELEGACIÓN

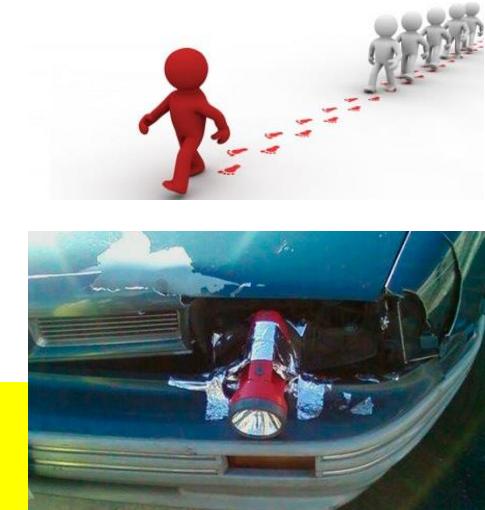


DESARROLLO DEL SENTIDO DE EQUIPO

MADUREZ,
CONOCIMIENTOS
COMPROMISO EQUIPO / TRABAJADORES



MANDO INTERMEDIO



- Enlace entre Dirección y trabajadores
- Primer escalón **responsabilidad** en PRL... y en todo
- Responsabilidad en cumplimiento **plazos y especificaciones**
- Más **cercano física y organizativamente** a la forma de desarrollo de los trabajos
- Trato directo con **otras empresas** que realizan trabajos en la empresa.
- Control de **calidad** de materia prima, equipos de trabajo, ...
- Supervisa la **capacidad y formación** de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.
- Controla **buen estado** de maquinaria y lugar de trabajo
- Primera fuente de información de la presencia, ritmo de trabajo, cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores.



MANDO INTERMEDIO

CONSCIENCIA

Percepción de
la realidad



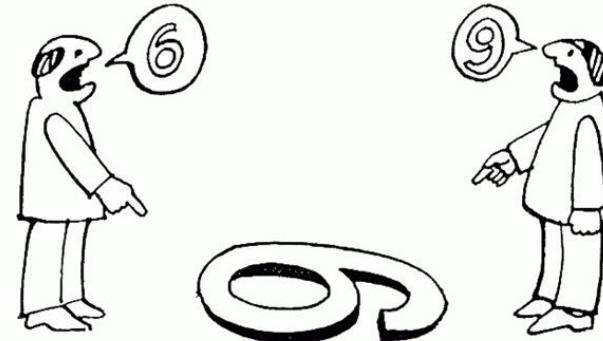
CONCIENCIA

Moral. Diferenciar
entre bueno y malo

“AMBICIÓN”
PREVENTIVA

Características personales

- Capacidad de incitar a la participación.
- Capacidad para descentralizar la toma de decisiones.
- Capacidad de innovación y de resolución de problemas.
- Capacidad de dirigir, evaluar y tomar decisiones, de saber controlar.
- Flexibilidad.
- Capacidad de crear buen ambiente de trabajo.
- Capacidad para motivar, comunicarse y dialogar.



Características técnicas:

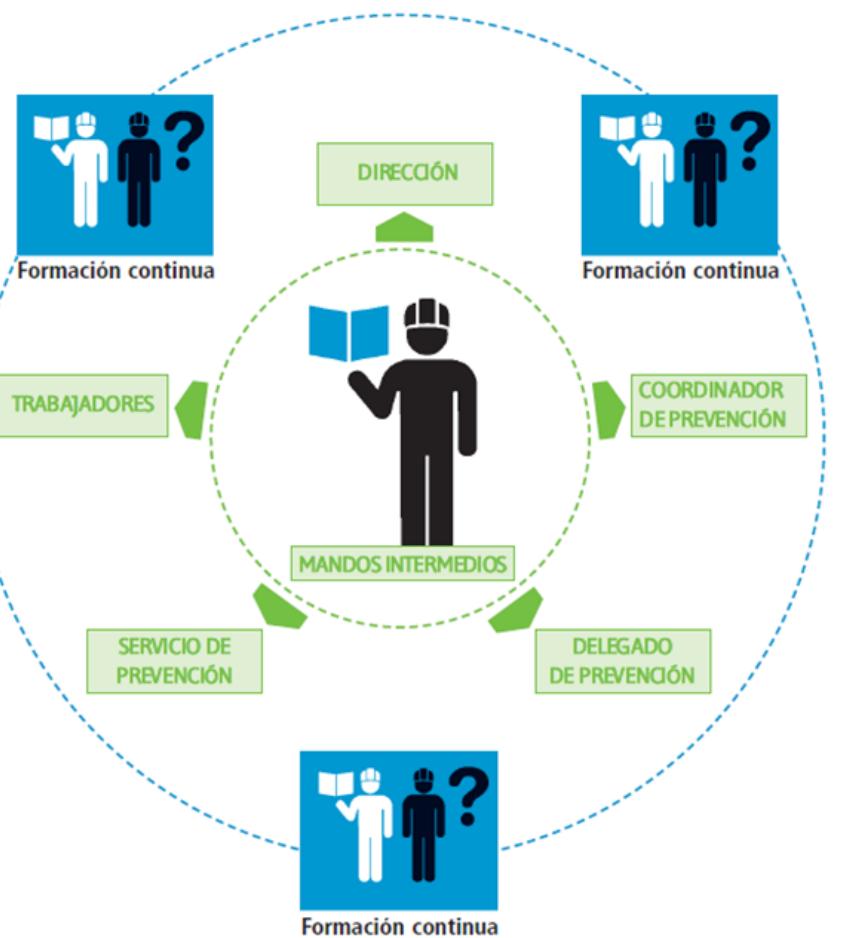
- Conocimiento de los procesos trabajo seguro en el sector.
- Conocimiento de los equipos de trabajo, uso, riesgos, medidas preventivas.
- Conocimiento de los riesgos laborales generales y específicos, así como de las medidas preventivas.



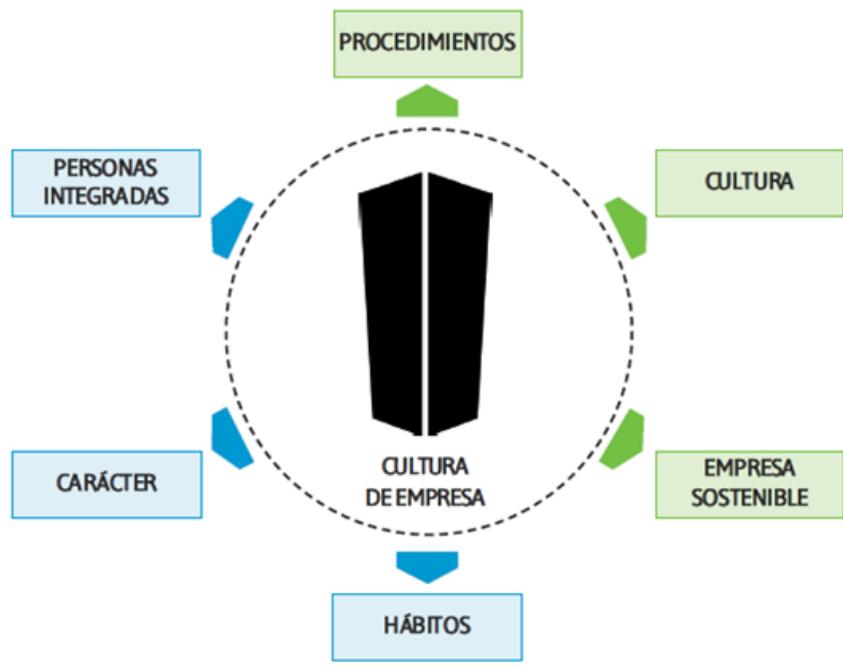
PERCEPCIÓN
“PREVENTIVA”
“ANTICIPIACIÓN”



MANDO INTERMEDIO



CULTURA DE EMPRESA



INTEGRAR

“hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”



GUÍA TÉCNICA

PARA LA INTEGRACIÓN
DE LA PREVENCIÓN
DE

**RIESGOS LABORALES
EN EL SISTEMA
GENERAL DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA**

REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo
BOE nº 127, de 29 de mayo



Gobierno de España

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales



Castilla-La Mancha



COGITI Albacete
Colegio Oficial de
Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales
de Albacete

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN

DIRECCIÓN EMPRESA

ACTIVIDADES
POTENCIALMENTE
PELIGROSAS

INTEGRACIÓN DE
LA PREVENCIÓN
EN UNA
ACTIVIDAD

CONSULTA
TRABAJADORES

SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA
EMPRESA

LA “GESTIÓN DE LOS
CAMBIOS”

MANTENIMIENTO/ REVISIÓN DE
INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

INTEGRAR

“hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”



ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN

DIRECCIÓN EMPRESA



POLITICA PRL
TOTAL APOYO
SUJETO OBLIGADO



MANDO
INTERMEDIO

COMUNICACIÓN
COLABORACIÓN
APOYO MUTUO

CONSULTA
TRABAJADORES

EJE ESENCIAL
CAPITULO V LPRL
RECADAR ACC.





ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN



MANDO
INTERMEDIO

COMUNICACIÓN
COLABORACIÓN
APOYO MUTUO

DIRECCIÓN EMPRESA

CONSULTA
TRABAJADORES

TRABAJAR EN EQUIPO

OBJETIVOS COMUNES
Y ACORDADOS

DEFINIDOS Y COMPARTIDOS

TAREAS DEFINIDAS
Y NEGOCIADAS

DEFINICIÓN CLARA DEL DESEMPEÑO ESPERADO Y DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGUROS

PROCEDIMIENTOS
EXPLÍCITOS

PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y LA TOMA DE DECISIONES

BUENAS RELACIONES
INTERPERSONALES

AMBIENTE DE RESPETO Y CONFIANZA QUE GENERE SENTIDO DE PERTENENCIA AL GRUPO

ALTO GRADO DE
INTERDEPENDENCIA

FOMENTO DE LA COOPERACIÓN DE ESTRUCTURAS HORIZONTALES DE COMUNICACIÓN



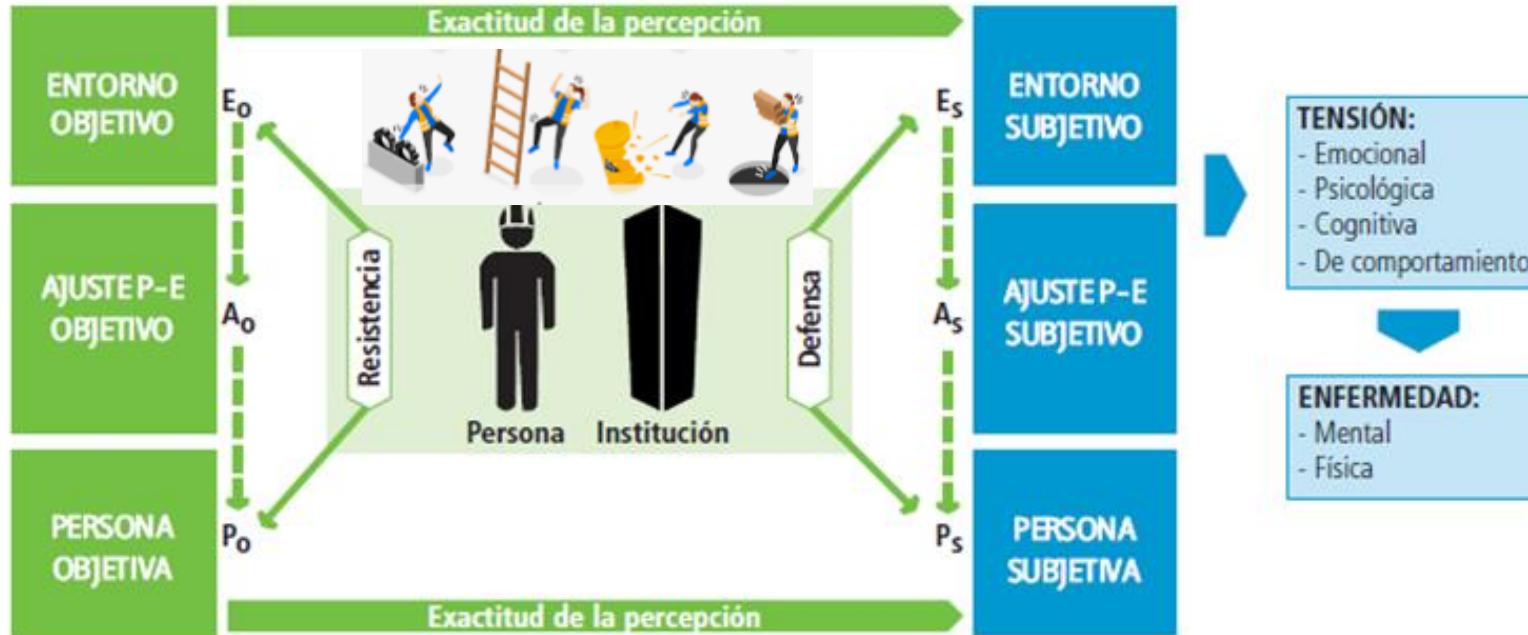


MANDO INTERMEDIO

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

TEORÍA PERSONA-ENTORNO



Fuente:

French, J.R. Rodgers, W.L. and Cobb, S. (1974):
Adjustments as person environment fit.

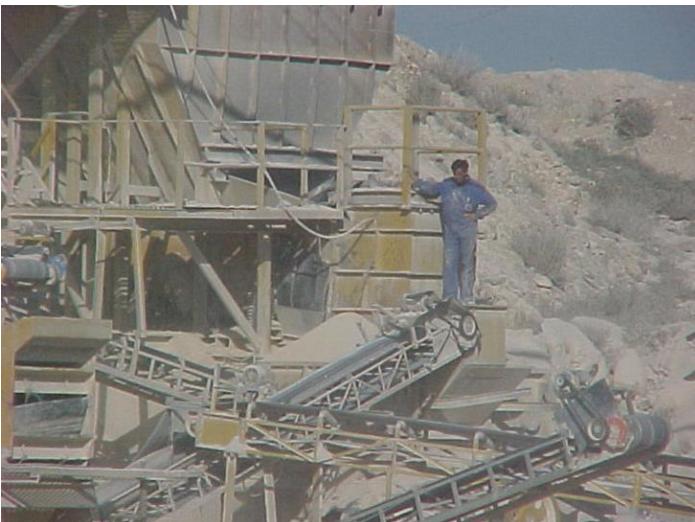
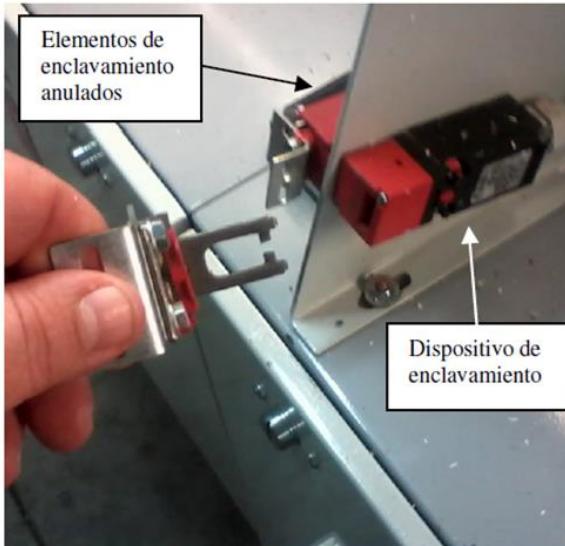
Leyenda:

Efectos principales

Posibles contribuciones conjuntas de P y E



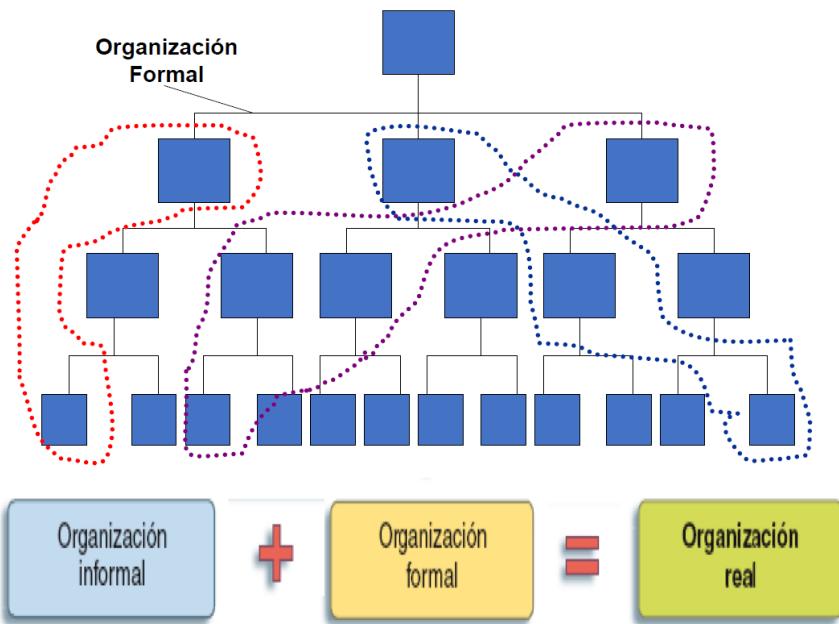
AUSENCIA DE INTEGRACIÓN: ULTIMO EXTREMO



¿Qué PRETENDEMOS CON INTEGRACIÓN PRL?

- Evitar propia decisión exposición riesgo
 - Caso de que se dé esa decisión... organización detenga situación peligrosa.
- Medios para que en futuro no se dé exposición

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

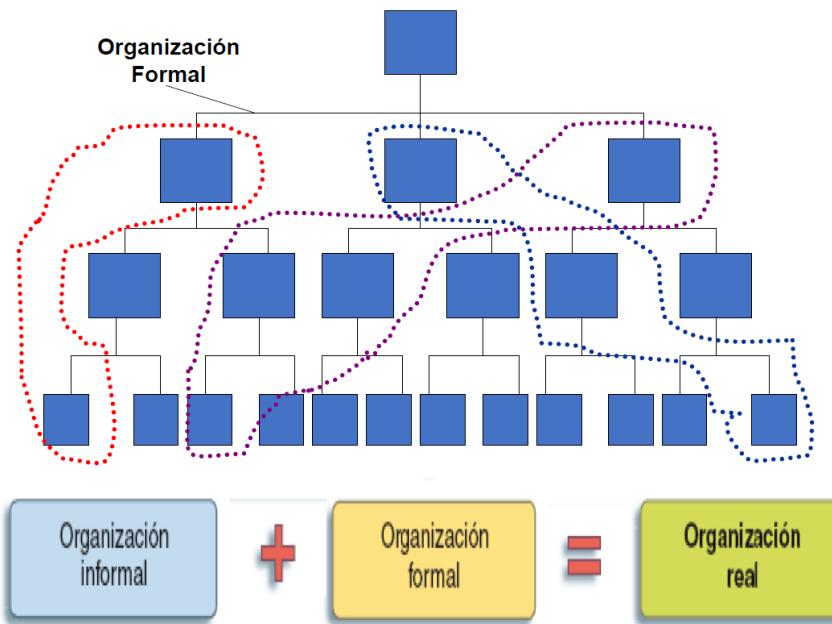


Se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los **objetivos y principios preventivos**

Difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es **rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior**



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA



| Organización formal | Organización informal |
|--|--|
| La establece la dirección. | Surge espontáneamente. |
| Las relaciones las marca la posición jerárquica. | Las relaciones se establecen por amistad, afinidad, enemistad... |
| Las actividades las marca la dirección. | Las actividades se realizan voluntariamente. |
| Persigue fines empresariales. | No tienen porque perseguir los fines de la empresa. |
| La comunicación sigue cauces jerárquicos. | La comunicación se establece por conversaciones espontáneas, rumores, contactos en los descansos, etc. |
| Los grupos de trabajo se forman por departamentos. | Los grupos se forman por amistad, afinidad, intereses personales, etc. |
| La autoridad la ejercen los directivos. | La autoridad pueden ejercerla las personas que sus compañeros considera «líderes». |

Se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos

Difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior

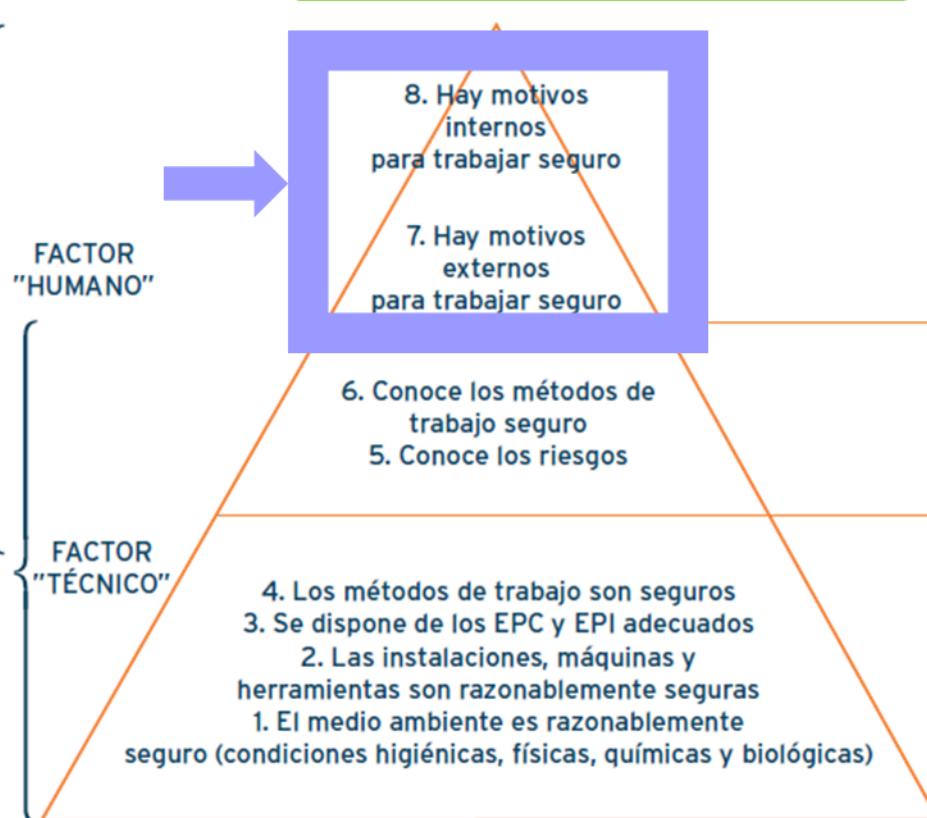
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

TRABAJADOR

COMPORTAMIENTO

PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD LABORAL

INGENIERÍA DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EMPRESA

TRABAJADOR

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

Procedimiento de ejecución fijado y aplicado respetando “requisitos preventivos” exigibles (no sólo productivos)

→ Forma de realizar el trabajo

→ Equipos empleados

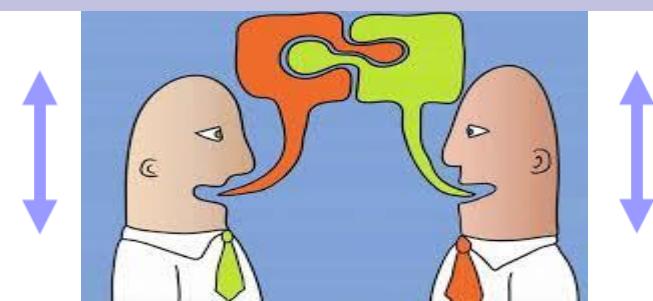
→ Entorno

→ ... cualquier condición...

“DIRECTO RESPONSABLE” de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitado para tomar decisiones correctas

Intervinientes en gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias

Unidades encargadas de su gestión: conocen los objetivos y requisitos productivos



Servicio de prevención:
conoce “requisitos preventivos” aplicables



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

Ejemplo: Cambio de molde

- Forma de realizar el trabajo
- Equipos empleados
- Entorno
- ... cualquier condición...

“DIRECTO RESPONSABLE” de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitado para tomar decisiones correctas



Unidades encargadas de su gestión: conocen los objetivos y requisitos productivos



Servicio de prevención:
conoce “requisitos preventivos” aplicables

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

Ejemplo: Cambio de molde



- Modo func. Maquina
- Peso
- Espacio necesario
- Operadores con experiencia
- Equipos de elevación
- Mantenimiento del equipo
- Accesorios de elevación
- Sustancias engrase
- Posibles malos funcionamientos
- Experiencia previa



MANDO INTERMEDIO

- Ubicación trabajadores
- Necesidad de señalista
- Adecuado uso accesorios elevación
- Protección individual necesaria
- Posible necesidad de procedimiento / instrucción de trabajo
- Condiciones de iluminación
- ...



MANDO INTERMEDIO

- Normativa aplicación:
- Riesgos existentes en la tarea
- Mejores buenas prácticas posibles
- NTP's, Guías Técnicas,
- Grado de peligrosidad de la tarea: ¿mas atención?
- Especificaciones de Epi's necesarios
- Indicaciones sobre adecuado modo de funcionamiento equipo
- ...

**Servicio de
Prevención Ajeno**

**Servicio de
Prevención Ajeno**



Comunicador



Solucionador de conflictos

Transmitiendo e intercambiando información, ideas y sentimientos sobre los riesgos laborales y la forma de eliminarlos o controlarlos.

Tomando decisiones sabias y justas cuando se deba de establecer la disciplina en materia de seguridad y salud.

Líder-Motivador

Los objetivos de seguridad que comunica al equipo de trabajo y que, entre todos, se propone conseguir, deben ser ambiciosos pero realistas y realizables. El comportamiento del líder (el mando intermedio) debe basarse en el compromiso con su propia seguridad y la de los demás, de modo que motive así comportamientos seguros en el resto de trabajadores del equipo.



**Coordinador****Innovador****INTEGRACIÓN DE LA
PREVENCIÓN EN UNA
ACTIVIDAD****Evaluador**

Estimando el grado de comportamientos seguro en el trabajo por los trabajadores.



Garantizando que las tareas de los trabajadores se hagan con métodos seguros, controlando las tareas que por su similitud, introduzcan factores de riesgo añadidos.

Portavoz

Transmitiendo las inquietudes, informaciones y sugerencias que en materia de seguridad y salud tengan los trabajadores.



Estando atento a las modificaciones de todas las variables del proceso que eliminan o mejor controlen los riesgos laborales.

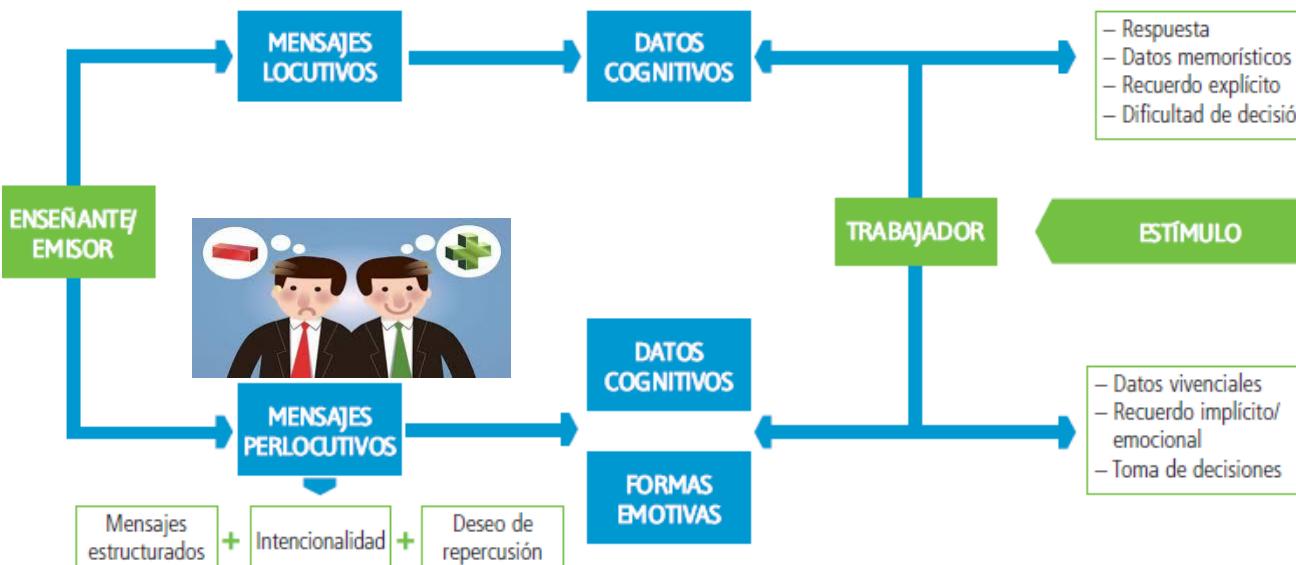
Formador

Incorporando a la instrucción en el puesto de trabajo los factores de riesgo y su control como punto clave para la eficacia de su enseñanza.

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD



- Aspectos relacionados con el mensaje en sí mismo. Ello quiere decir la emisión gramaticalmente correcta de los mensajes, la verbalización adecuada de los mismos, el interés del tema, la concisión, la extensión, etc.
- Aspectos relacionados con las emociones que experimentan los receptores. Esto es aprovechar el campo emocional del receptor para los intereses intencionales del emisor: la forma de la transmisión, el acercamiento, la afectividad, la colaboración con el receptor.
- Aspectos relacionados con el grupo, tal como aceptar ideas, posibilitar la participación, motivar convenientemente, resolver conflictos o negociar.



INFLUIR





COMUNICACIÓN



MANDO INTERMEDIO

**EN PRL:
Nada
por
sentado**

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

| PREGUNTA | CUÁNDO DOY ÓRDENES | CUÁNDO RECIBO ÓRDENES |
|-------------------------|---|--|
| Qué tengo que hacer | Tengo que dejar claro los objetivos. Transmitir con aplomo y confianza lo que digo. | Tengo claro lo que quiero que haga. |
| Cómo lo tengo que hacer | Aporto los detalles necesarios: técnicas a aplicar, procedimientos de trabajo, etc. | Conozco los pasos que tengo que dar y las técnicas que voy a aplicar. |
| Para qué servirá | Informo sobre su finalidad. Así motivo al trabajador que se siente más útil. De este modo tiene una referencia para decidir, en el caso de que yo no esté presente. | Me han informado sobre para qué servirá el trabajo que me encomiendan. Eso me ha gustado. Si no está el jefe y tengo que tomar una decisión, ya sé hasta dónde puedo llegar. |
| Cuándo (plazo) | Comunico el plazo final para que así se organicen su trabajo. Advierto, además, de las posibles sanciones por incumplimiento de dicho plazo. | Conozco el último día en el que debo entregar el trabajo que me encargan. Tengo que planificarme para acabar ese día. |
| Dónde (planos) | Entrego y explico croquis y planos para que se haga el trabajo exactamente en el lugar previsto. | Sé exactamente el lugar en el que tengo que realizar mi trabajo. |
| Con qué (medios) | Informo sobre las personas, útiles, herramientas, equipos y materiales que están a su disposición. | Me han informado del número de personas con las que puedo contar, así como de los materiales, equipos y herramientas que están a mi disposición. |

INTEGRAR

"hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo"



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

aepri
2022|26
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales

Castilla-La Mancha

COGITI Albacete
Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Albacete





INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD

Esta teoría se basa en:

- La conducta de tarea que ofrece un líder
- La conducta de relación que proporciona
- El nivel de madurez que demuestra el subordinado
 - madurez laboral
 - madurez psicológica

- Desconocimiento del riesgo.
- Baja percepción del riesgo.
- Baja concentración en el trabajo.
- Improvisación, falta de planificación de la tarea.
- Prisas.
- Exceso de confianza.



| Punto de vista | Donde está ahora la persona | Donde quiere estar la persona |
|----------------|--|---|
| Persona | Habilidades: Que puede hacer la personal | Metas personales: Que quiere lograr la persona para sí misma |
| Organización | Percepciones: Como se ve la persona a sí misma Como la ven los demás | Estándares y expectativas de la organización: Que espera la organización de la persona |

ART. 15.4 LPRL, ...La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. ...



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

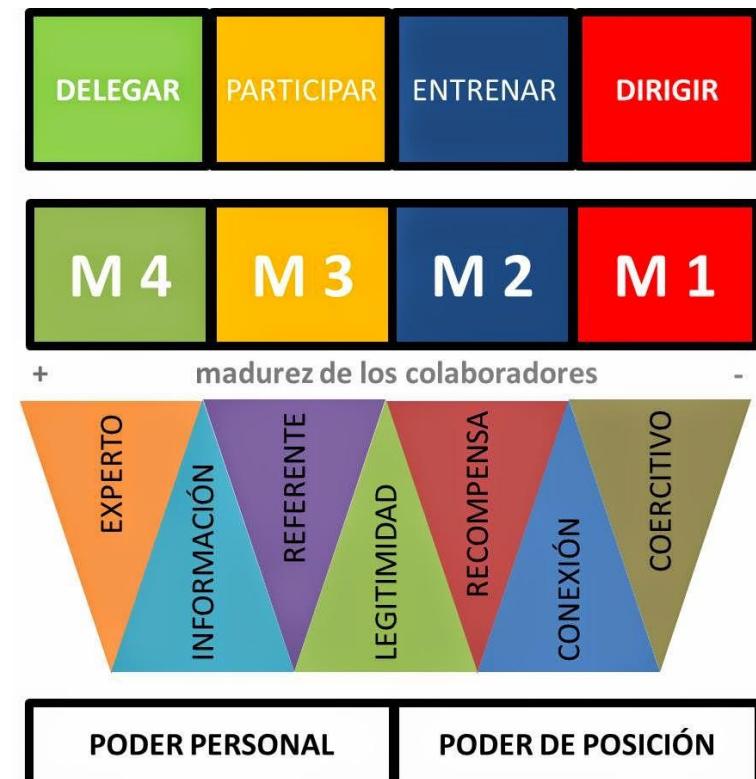
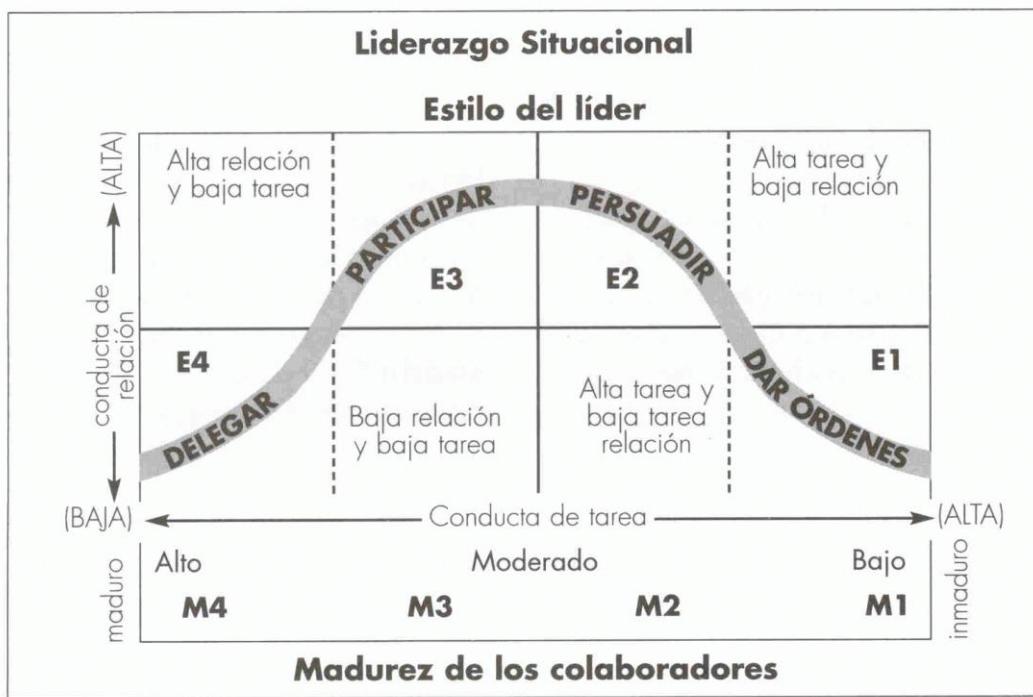
| NIVEL DE MADUREZ | COMPETENCIA | MOTIVACIÓN |
|------------------|--|------------------------------|
| M1 | No están dispuestas, ni son capaces de adoptar responsabilidades. De escasa madurez psicológica, escasos conocimientos y experiencia en la ejecución de la tarea | NO SABEN Y NO QUIEREN |
| M2 | Dispuestas pero no son capaces de tomar responsabilidades. De elevada madurez psicológica pero escasos conocimientos o experiencia en ejecución de las tareas | QUIEREN PERO NO SABEN |
| M3 | Son capaces pero no están dispuestas a tomar responsabilidades. De escasa madurez psicológica pero con elevada habilidad. | SABEN PERO NO QUIEREN |
| M4 | Personas que están dispuestas y son capaces de tomar responsabilidades. De elevada madurez psicológica y en la ejecución del puesto de trabajo. | SABEN Y QUIEREN |

LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

- Los conceptos de **liderazgo y poder** son inseparables, pues el líder tiene que utilizar el poder para **influir** en los demás.
- El líder eficaz debe variar el estilo de liderazgo en función del **nivel de madurez** de subordinado por lo que también debe modificar el **empleo del poder**.



MANDO
INTERMEDIO

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

PODER DEL EXPERTO: nivel elevado de madurez, sabe y quiere realizar las tareas exigidas, responde a un estilo de liderazgo de delegación.

PODER DE INFORMACIÓN: madurez moderada y alta del trabajador, saben pero no quieren, o saben y quieren, responden a estilo de liderazgo participativo y delegación

PODER DE REFERENTE / RELACIÓN: cuando el trabajador responde a un nivel de madurez moderado, sabe pero no quiere, el poder del líder debe basarse en las buenas relaciones con el empleado.

PODER DE LEGITIMIDAD: empleados que se encuentran en un nivel de madurez moderado, no sabe y sí quiere, o sí sabe o no quiere, el tipo de poder del líder estaría basado en la persuasión y la participación.

PODER DE RECOMPENSA: nivel de madurez moderado, no sabe y sí quiere, el líder ofrecerá recompensas para conseguir el objetivo.

PODER DE CONEXIÓN: el trabajador pasa de un nivel de madurez bajo, no sabe y no quiere, a un nivel moderado, quiere pero no sabe, el líder aumentará su apoyo y la persuasión para dar órdenes

PODER COERCITIVO: el trabajador posee un nivel de madurez bajo, no sabe y no quiere, el líder definirá las funciones y ante el incumplimiento actuará con sanciones.



MANDO INTERMEDIO



ESTILOS DE MANDO O LIDERAZGO

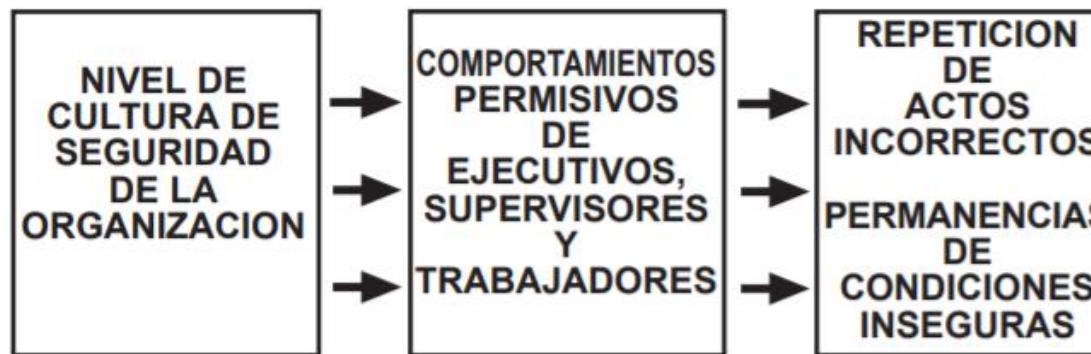
| | Coercitivo | Orientativo | Afiliativo | Participativo | Imitativo | Capacitador |
|---|---|--|--|---|--|---|
| Características | Exige obediencia, cumplimiento inmediato. | Moviliza a las personas hacia una visión. | Crea armonía en las relaciones | Facilita el consenso a través de la participación. | Establece estándares de excelencia exigentes. | Desarrolla a las personas a largo plazo. |
| Lema del estilo | Haga lo que yo le diga. | Venga conmigo. | Las personas primero | ¿Qué piensas? | Hágalo como yo. | Inténtelo. |
| Competencia de la inteligencia emocional base | Orientación al logro, iniciativa y autocontrol. | Autoconfianza, empatía y catalización de cambios. | Autoconfianza, fomento de las relaciones y comunicación | Colaboración, liderazgo y comunicación. | Concienciación, constancia, orientación al logro e iniciativa. | Empatía, desarrollo de otros y conciencia emocional. |
| Cuándo funciona mejor el estilo | En momentos de crisis, en situación de cambio, o con empleados problemáticos. | Cuando los cambios requieren una nueva visión o cuando se precisa una dirección clara. | En situaciones de estrés, para motivar a las personas en los momentos de presión, o cuando es necesario mejorar las relaciones en el equipo. | Para facilitar el consenso o compromiso, o bien para conseguir las aportaciones de los empleados con talento. | Para conseguir rápidos resultados de un equipo experimentado y muy motivado. | Para ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento y capacitación o a desarrollar su potencial a largo plazo. |
| Impacto sobre el clima | Negativo. | Casi siempre positivo. | Positivo. | Positivo. | Negativo. | Positivo. |



MANDO
INTERMEDIO

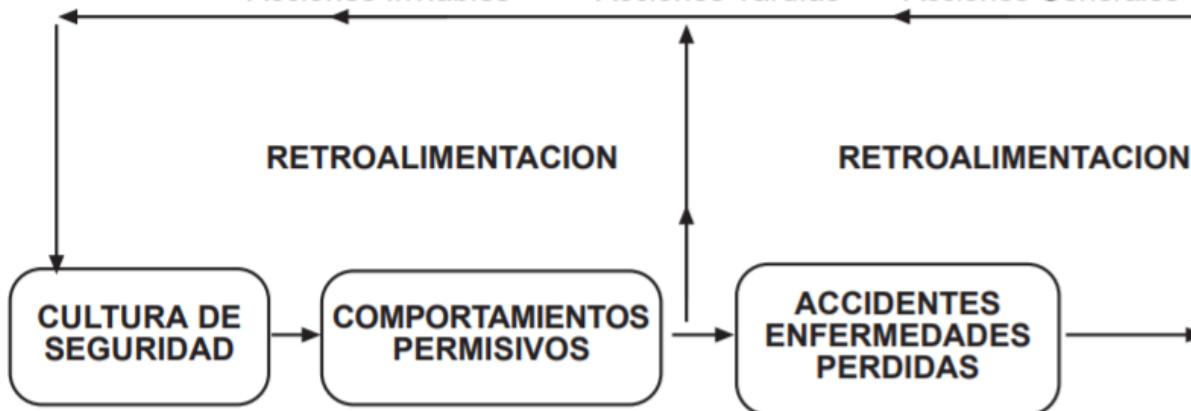
INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

PERMITEN



PERMITEN

| | | | |
|--------------|--------------------|------------------|----------------------|
| Credibilidad | Acciones viables | Acciones Prontas | Acciones Específicas |
| Incredulidad | Acciones Inviables | Acciones Tardías | Acciones Generales |



INTEGRAR

"hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo"



MANDO
INTERMEDIO

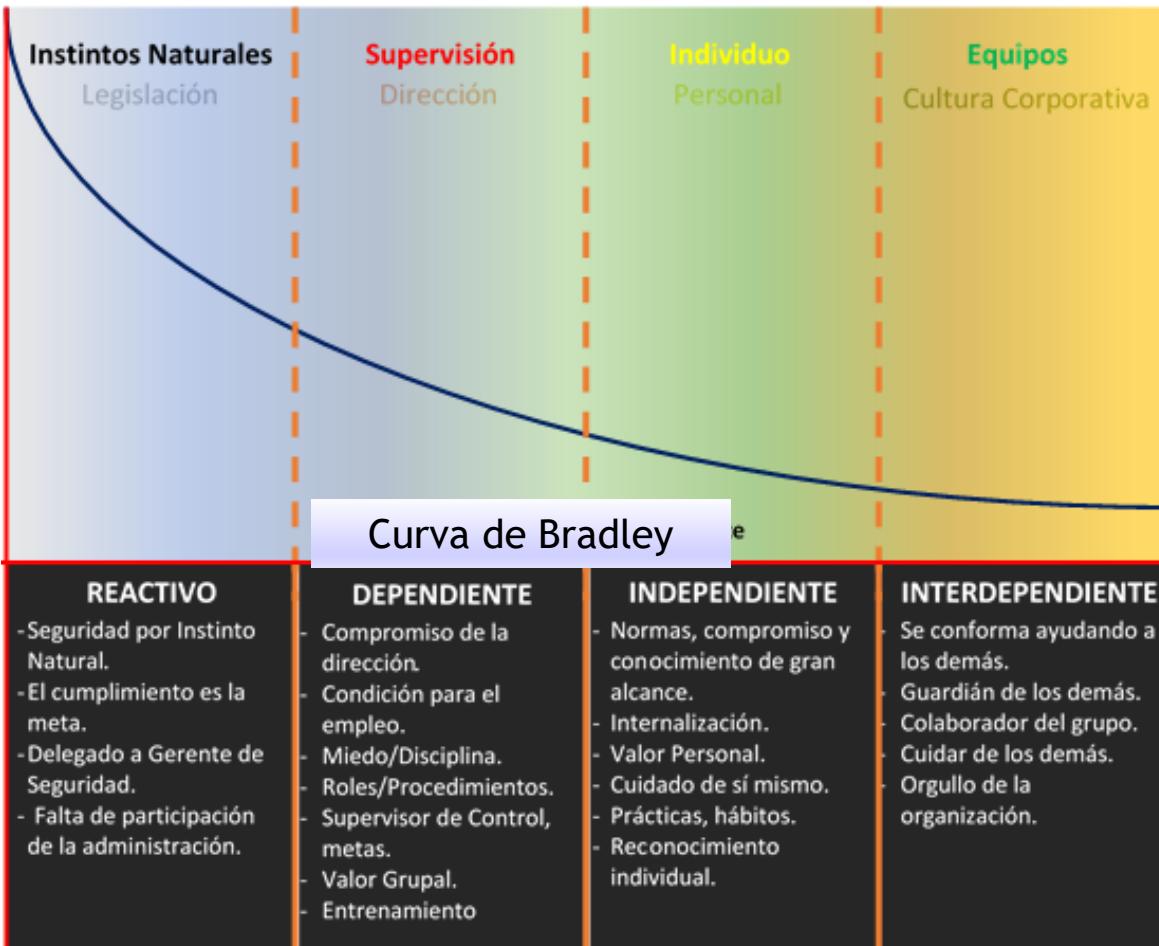
INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

aepri
2022|26

Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales

Castilla-La Mancha

COGITI Albacete
Colegio Oficial de
Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales
de Albacete





ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

Identificación por parte organización preventiva. Art. 22 bis del RSP

Tareas o actividades potencialmente peligrosas consideradas además “críticas”: pueden generar accidentes graves, encierran cierta complejidad en su realización y/o se realizan de manera ocasional

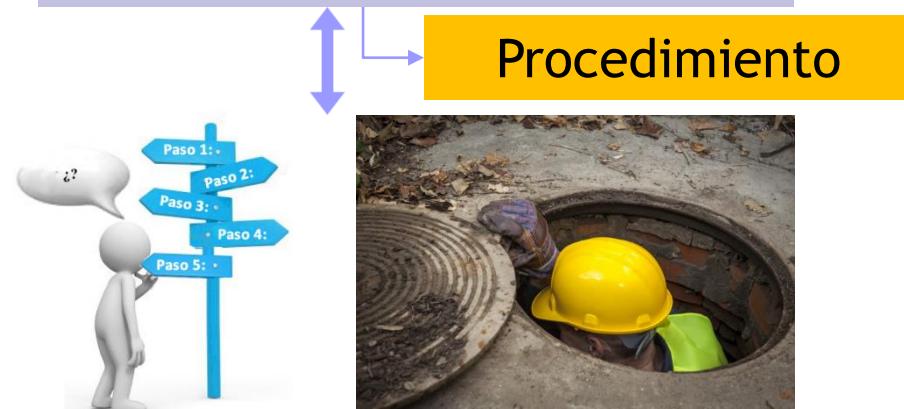


MANDO
INTERMEDIO



Servicio de prevención:
conoce “requisitos
preventivos” aplicables

Procedimiento



- Trabajador **dispone instrucciones** de seguridad y equipos de protección.
- Vigilar que el trabajador se **atiene a** dichas **instrucciones**.
- Recabar del trabajador información sobre cualquier **problema/incidente** que pueda poner de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas complementarias.



ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

Tareas o actividades potencialmente peligrosas



Dos tipos de deficiencias

Incumplimiento del procedimiento por parte del trabajador



Actuar como lo haría si se tratase de un “incumplimiento productivo”, pero con la urgencia derivada de la importancia del bien ahora en juego

Inadecuación o insuficiencia de las medidas preventivas..



Supervisar la SUPERVISIÓN



Comunicarse al Servicio de prevención necesidad de revisar la evaluación/planificación y deberán tomarse, mientras tanto, las medidas contempladas en el artículo 21 de la LPRL si se entiende que se trata de un riesgo grave e inminente.

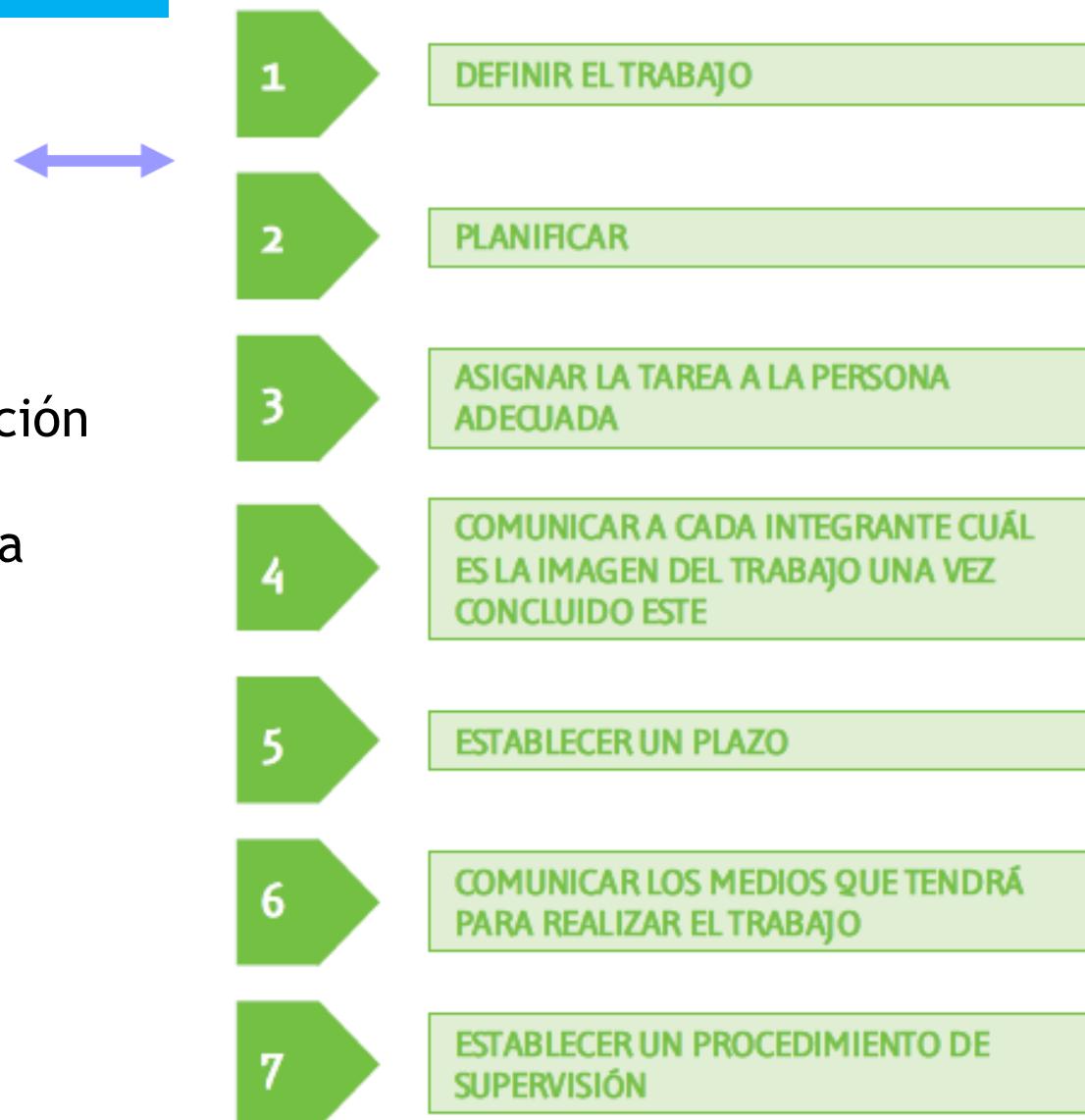


ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

Tareas o actividades potencialmente peligrosas

Supervisar la correcta realización de la actividad, teniendo simultáneamente en cuenta

requisitos **tanto productivos como preventivos**





MANTENIMIENTO/ REVISIÓN DE INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

- Instalaciones de Elevación
- Eléctricas (BT o AT),
- Térmicas,
- Gas,
- Frigoríficas,
- Almacenamiento productos químicos”,
- Botellas de gases
- GLP en depósitos,
- Protección contra Incendios,



**MANDO
INTERMEDIO**

Normativa específica de seguridad SERVICIO DE PREVENCIÓN



Identificar y precisar revisiones comprobaciones o inspecciones “obligatorias” y designar las Unidades que deben intervenir en su gestión

NO Normativa específica de seguridad SERVICIO DE PREVENCIÓN

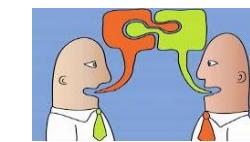


artículo 3.5 R.D. 1215/97
mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo deben conservarse en las condiciones de seguridad “iniciales”





MANTENIMIENTO/ REVISIÓN DE INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS



- Evaluación debe determinarse la necesidad, o no, de mantenimiento preventivo o revisiones o controles de seguridad periódicos (a incluir en la planificación de la acción preventiva).
 - IMPRESCINDIBLE colaboración entre el Servicio de prevención y unidades que utilizan (o mantienen) la instalación o equipo,
- Registro necesario para poder conocer y controlar la vida prevista del equipo y sus condiciones de seguridad.
 - En aplicación del **principio de integración de la prevención**, la supervisión de la correcta ejecución del mantenimiento y de las revisiones de seguridad (y medidas correctoras) debería ser realizada (**por los mandos correspondientes**) en las unidades del personal encargado de su ejecución.
- Sin perjuicio de que el empresario encargue al Servicio de prevención, seguimiento particular de las que sean más críticas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



LA “GESTIÓN DE LOS CAMBIOS”

Adquisición de productos



MANDO
INTERMEDIO



Cumple con la normativa que le es aplicable

Acompañado de la información de seguridad pertinente

Info se transmite al Servicio de prevención

Info se transmite al mando intermedio

Máquina dispone marcado CE

Manual de Instrucciones y Declaración CE

Se transmite al Servicio de prevención

Se transmite al mando intermedio

PREPARACIÓN, PEDIDO, RECEPCIÓN Y PUESTA EN MARCHA



LA “GESTIÓN DE LOS CAMBIOS”

Contratación de personal o cambio de puesto



-Relaciones que deben mantener la unidad encargada de realizar la contratación, la unidad en la que está incluido el puesto de trabajo y el Servicio de prevención.

-Definir el perfil, asegurarse de que la persona elegida se ajusta al mismo y proporcionar al trabajador la formación e información adecuadas.



Contratación de obras o servicios



-Elaborar (asesoramiento del Servicio de prevención) y aplicar los procedimientos de contratación y COORDINACIÓN implantados en la empresa: acciones a realizar, en relación con la coordinación y para cada tipo de contratación, en función de sus responsabilidades.
-Advertir al Servicio de prevención si una contratación no entra en los supuestos recogidos por el procedimiento habitual.



Grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin tener que pedir la colaboración del Servicio de prevención

Puede oscilar, básicamente, entre los extremos siguientes:

- La unidad comunica/consulta con el Servicio de prevención cualquier circunstancia o decisión que pueda tener repercusiones preventivas. Aparte de ello, se limita a controlar que al ejecutarse la actividad se cumplen determinados requisitos preventivos previamente establecidos y fácilmente verificables.



- La unidad dirige y controla la actividad con plena autonomía (sin separar sus aspectos productivos, sin perjuicio de que pueda solicitar ocasionalmente al Servicio de prevención el asesoramiento que necesite).

Grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin tener que pedir la colaboración del Servicio de prevención

- Elevado grado de autonomía necesario
 - Mandos dispongan de los conocimientos y, en particular, de los criterios preventivos necesarios para que puedan reaccionar correctamente frente a los cambios o sucesos que se vayan produciendo, sin tener que recurrir - salvo excepciones - al asesoramiento del Servicio de prevención.
 - Regla general de “mínimos”, la integración de la prevención en la unidad directamente encargada de la gestión de una determinada actividad debe incluir:
 - Control de la correcta ejecución. (incluidos incidentes con relevancia preventiva).
 - La comunicación al Servicio de prevención (directamente o a través del superior jerárquico) de cualquier previsión o cambio.

COLABORACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN CON LOS MANDOS INTERMEDIOS

Relativamente extendido

-Servicio de prevención remite directamente informe con los resultados de la evaluación de los riesgos relativos a una unidad y planificación de las medidas y actividades preventivas correspondientes, tras haber visitado la unidad en cuestión y hablado con sus gestores, **pero sin haber analizado (y, a veces, ni siquiera comentado)** con éstos el contenido de dicho informe.

**Si SPA no colabora con mando:
No sólo no ayuda a la integración, sino que la dificulta.**



**Servicio de
Prevención Ajeno**



**MANDO
INTERMEDIO**

INTEGRAR

"hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo"



ACTUACIONES “ACTIVAS”

aepri
2022|26

Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales

Castilla-La Mancha

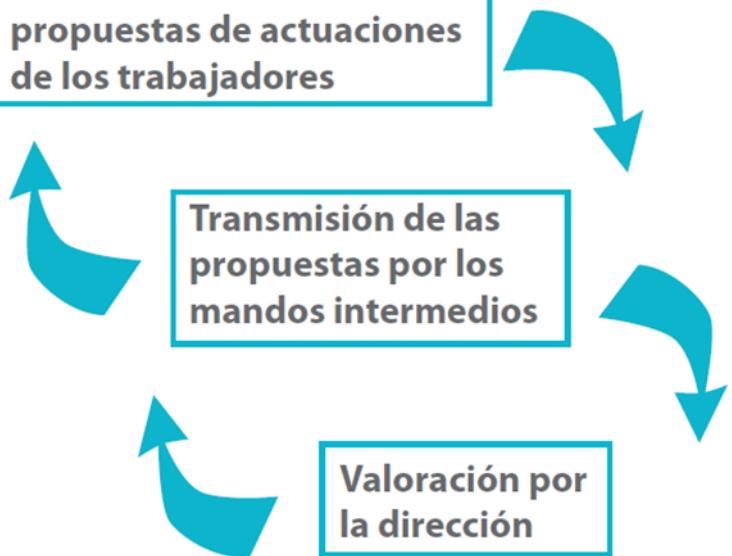
COGITI Albacete
Colegio Oficial de
Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales
de Albacete



MANDO
INTERMEDIO

Integración de un nuevo trabajador al grupo

Planteamiento de
propuestas de actuaciones
de los trabajadores



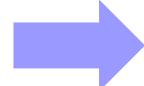
ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

OBSERVACIONES PREVENTIVAS

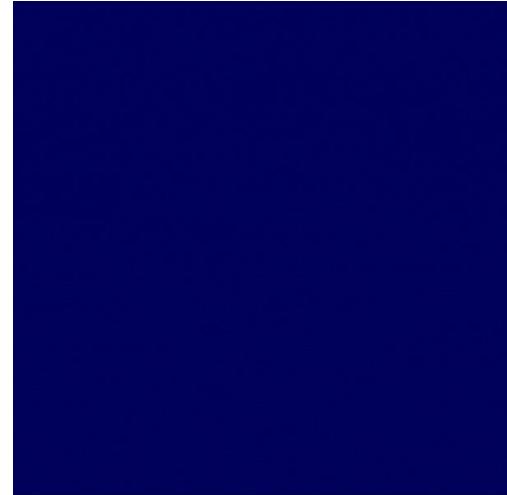
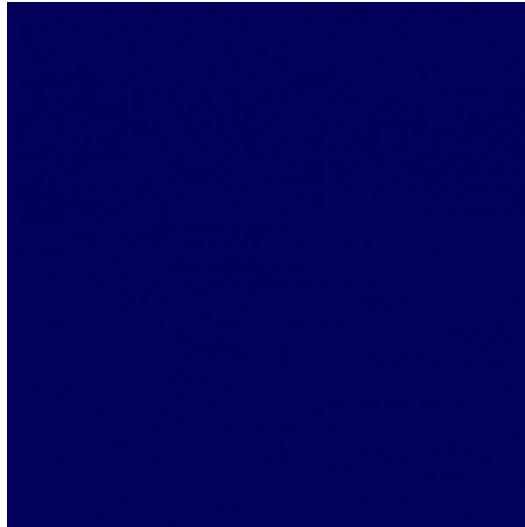
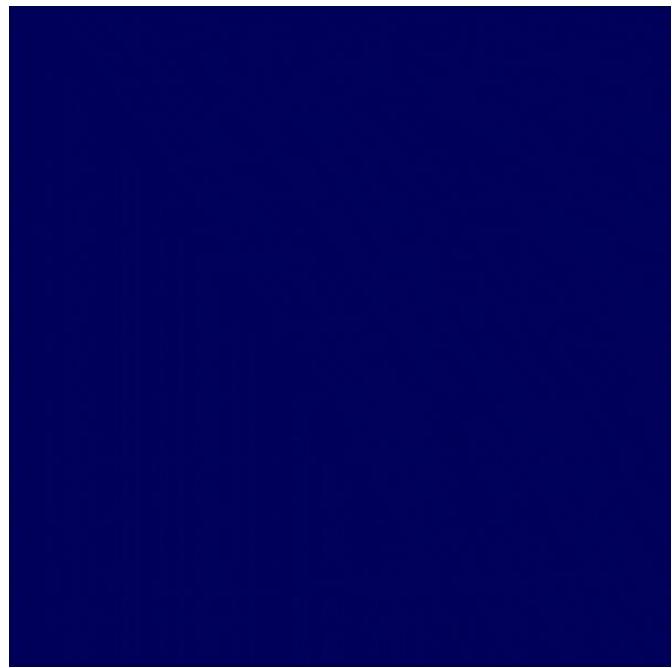
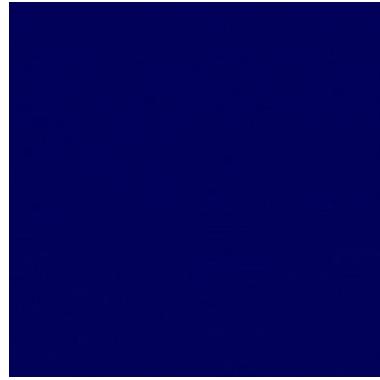
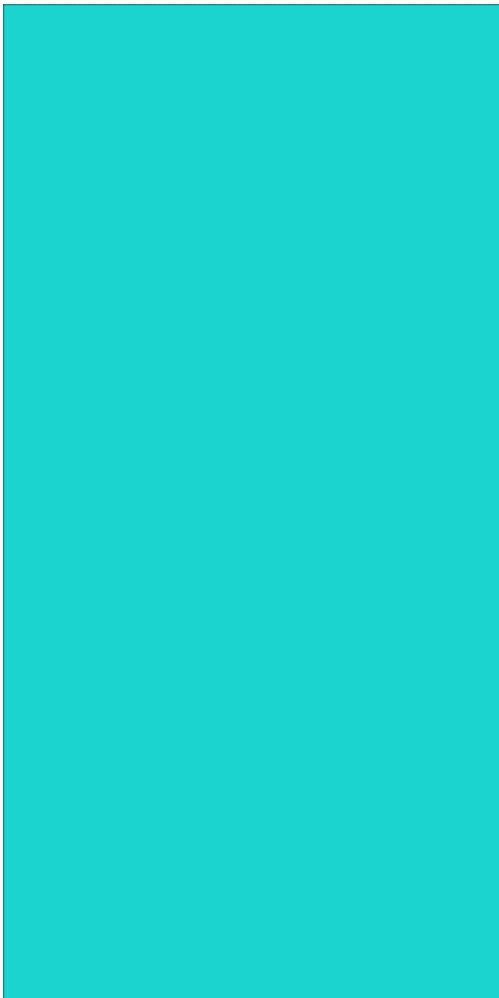
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Talleres de formación para encargados



PRL





RESPONSABILIDADES

Responsabilidad administrativa

Responsabilidad civil

Responsabilidad penal

Hay dos formas de sufrimiento

El trabajo duro y el arrepentimiento.

Responsabilidad disciplinaria



| RESPONSABILIDAD | SANCIÓN |
|--|---|
| Administrativa (incumplimiento de normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos) | <ul style="list-style-type: none">– Económica– Suspensión temporal– Cierre definitivo del centro de trabajo– Paralización de trabajos– Limitación a la facultad de contratar con la Administración– Aumento de primas– Recargo de prestaciones– Abono directo de prestaciones– Inhabilitación |
| Civil | <ul style="list-style-type: none">– Indemnización por los daños y perjuicios causados |
| Penal | <ul style="list-style-type: none">– Privación de libertad– Multa |
| Disciplinaria | <ul style="list-style-type: none">– Amonestación– Despido |

CONCLUSIONES



MANDO
INTERMEDIO



INTEGRAR
"hacer que alguien o algo pase a
formar parte de un todo"



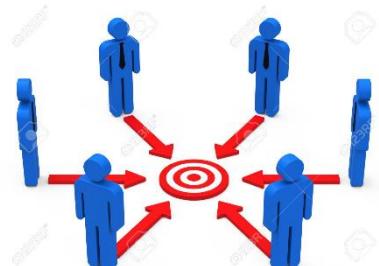
MEJORA
COMPETENCIA
TÉCNICA



REDUCCIÓN
SITUACIONES
DE RIESGO



REDUCCIÓN
SINIESTRALIDAD



LOS JUEVES PREVENCIÓN

El punto de encuentro de la comunidad preventiva



1 Jornada Inagural (25/04)

2 El mando intermedio y la integración de la PRL (23/05)

3 Inspecciones periódicas en relación con instalaciones eléctricas de AT y BT (27/06)

4 Introducción a la redacción de normas y procedimientos en PRL (26/09)

5 Almacenamiento de Productos químicos: Premisas a tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos (24/10)

6 Normativa de comercialización de maquinaria vs normativa de equipos de trabajo (28/11)

