

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

– JESÚS OLIVER SÁNCHEZ –
**EL MANDO INTERMEDIO Y LA
INTEGRACIÓN DE LA PRL**

MANDO INTERMEDIO

“responsables de una determinada
área o sector”



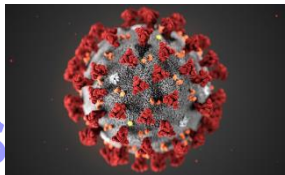
INTEGRAR

“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



NORMALIZADAS

CONTINUAS

CONSENSUADAS

INTERIORIZADAS

CULTURALMENTE ACEPTADAS



MANDO INTERMEDIO



Trasladan y bajan al terreno la visión y estrategia

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

INFLUYEN EN LAS PERSONAS

DESARROLLO DEL SENTIDO DE EQUIPO

CONOCEN MUY BIEN SU ÁREA DE ACTIVIDAD

HABILIDADES ORGANIZATIVAS_ DELEGACIÓN

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



Características personales

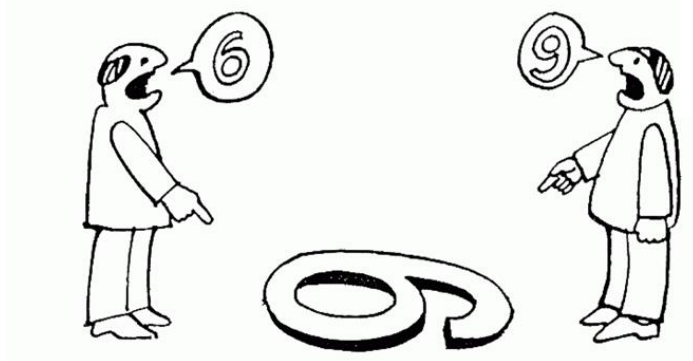
- Capacidad de incitar a la participación.
- Capacidad para descentralizar la toma de decisiones.
- Capacidad de innovación y de resolución de problemas.
- Capacidad de dirigir, evaluar y tomar decisiones, de saber controlar.
- Flexibilidad.
- Capacidad de crear buen ambiente de trabajo.
- Capacidad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



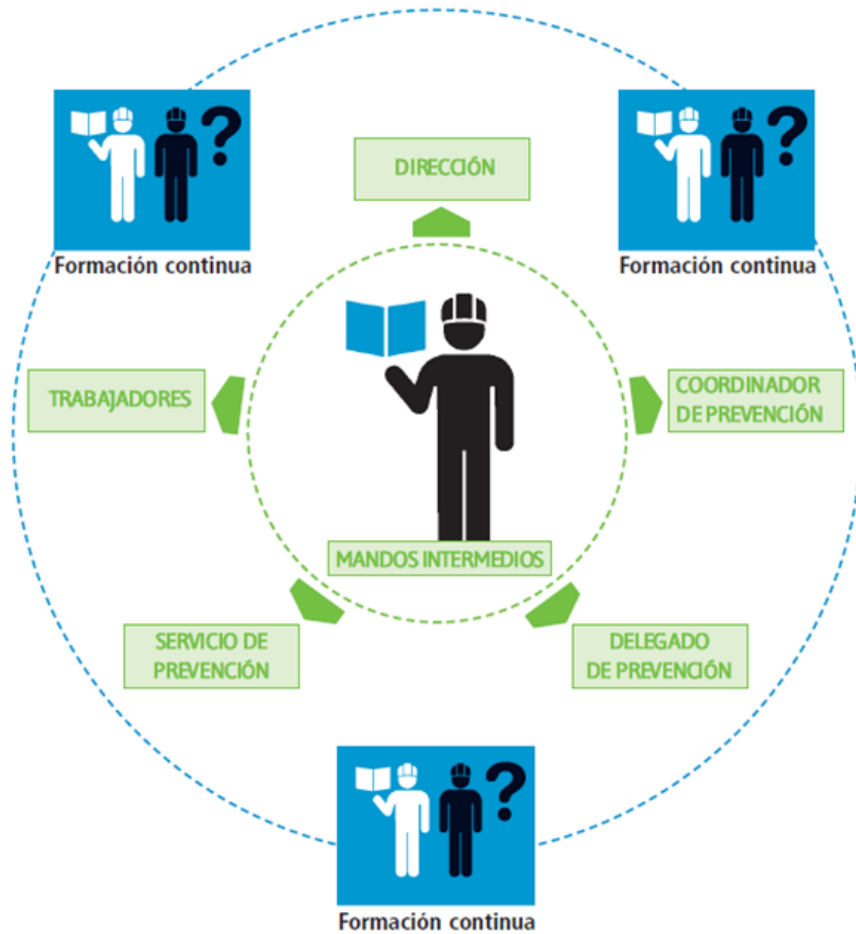
“AMBICIÓN” PREVENTIVA



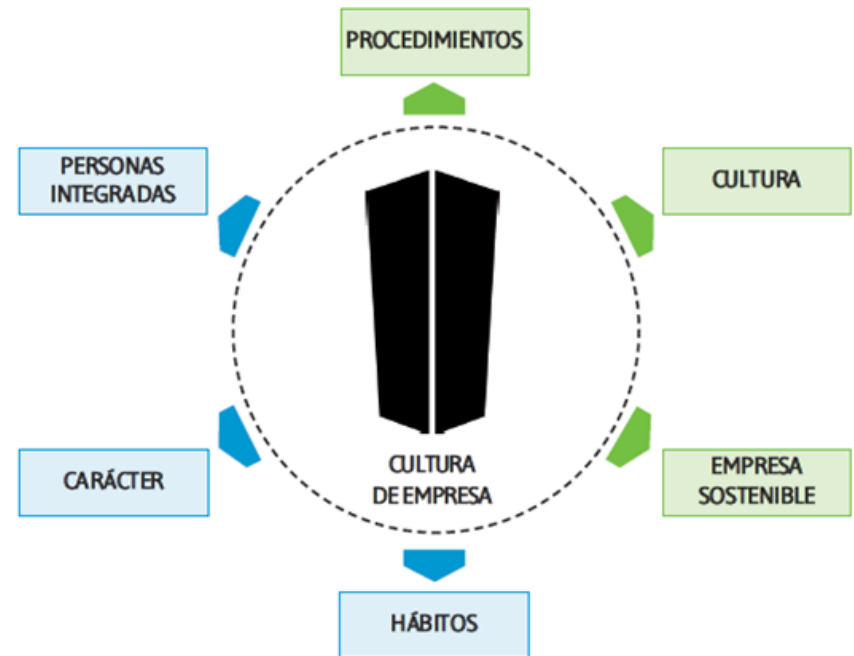
PERCEPCIÓN “PREVENTIVA” “ANTICIPACIÓN”



MANDO INTERMEDIO



CULTURA DE EMPRESA



INTEGRAR

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



ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN

DIRECCIÓN EMPRESA

CONSULTA
TRABAJADORES

ACTIVIDADES
POTENCIALMENTE
PELIGROSAS

SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA
EMPRESA

INTEGRACIÓN DE
LA PREVENCIÓN
EN UNA
ACTIVIDAD

LA “GESTIÓN DE LOS
CAMBIOS”

MANTENIMIENTO/ REVISIÓN DE
INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

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 n° 127, de 29 de mayo

INTEGRAR

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



MANDO
INTERMEDIO

COMUNICACIÓN
COLABORACIÓN
APOYO MUTUO

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN

DIRECCIÓN EMPRESA

POLITICA PRL
TOTAL APOYO
SUJETO OBLIGADO

CONSULTA
TRABAJADORES

EJE ESENCIAL
CAPITULO V LPRL
RECABAR ACC.



INTEGRAR

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



MANDO
INTERMEDIO

COMUNICACIÓN
COLABORACIÓN
APOYO MUTUO

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN

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 PRO-
CEDIMIENTOS 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 HORIZONTA-
LES DE COMUNICACIÓN

INTEGRAR

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

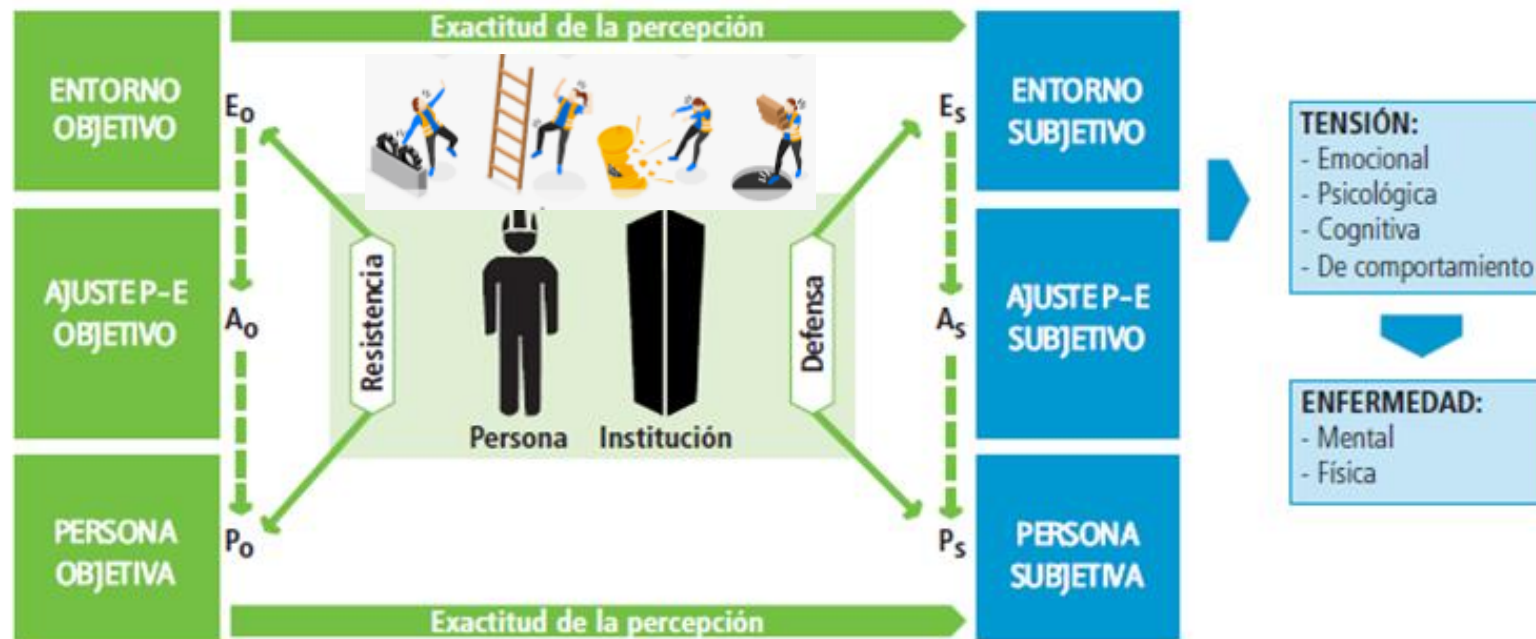


MANDO INTERMEDIO

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN 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

INTEGRAR

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



AUSENCIA DE INTEGRACIÓN: ULTIMO EXTREMO

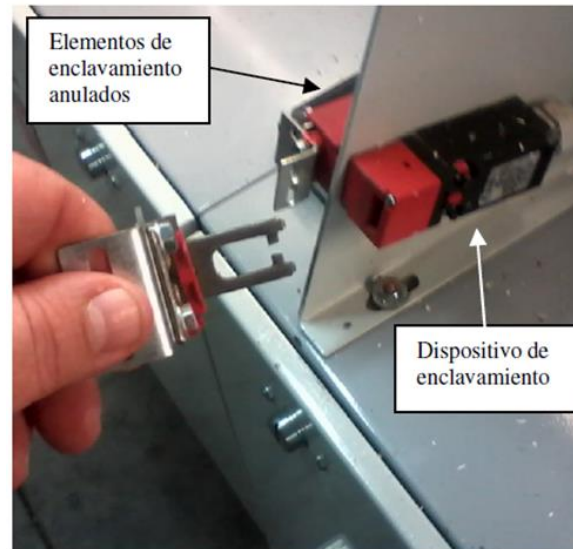
a e p r l
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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

ENTORNO
SUBJETIVO

SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA
EMPRESA

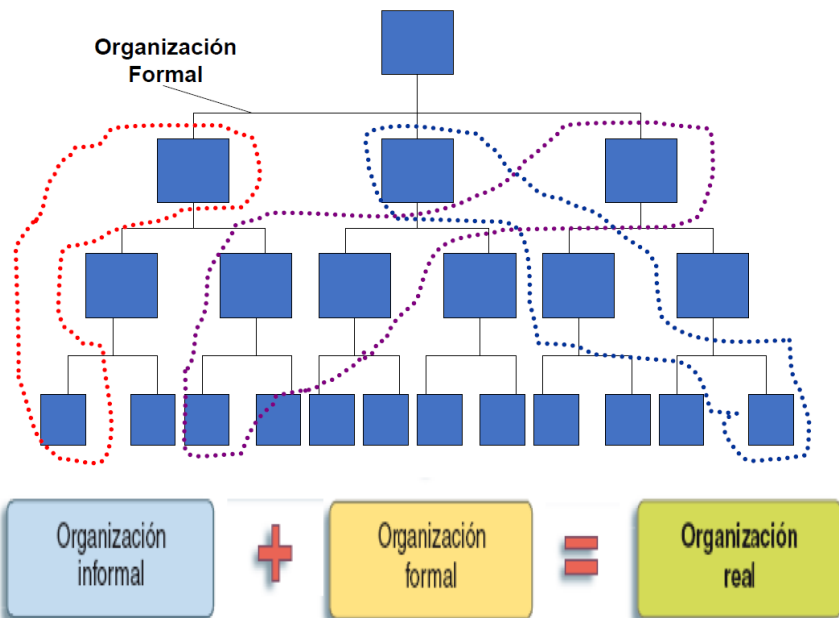


¿Qué PRETENDEMOS CON INTEGRACIÓN PRL?

- 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



- No modificación estruct organizativa
- Dos tipos de actividades:
 - actividades de ejecución
 - actividades de gestión

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

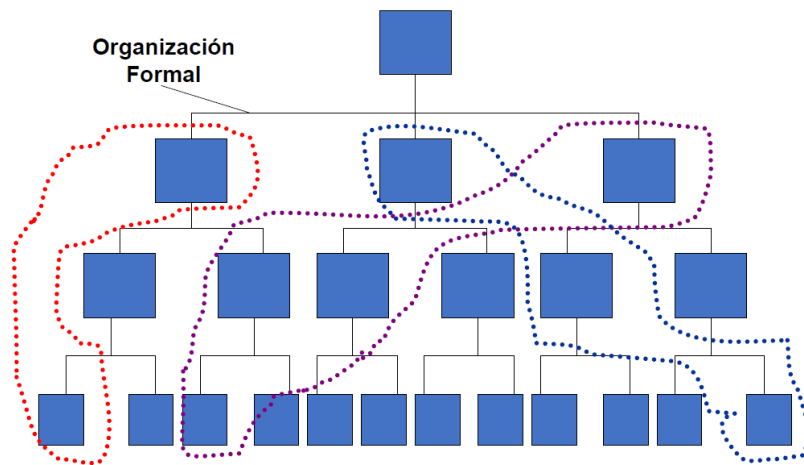
INTEGRAR

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



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

Organización Formal



Organización informal



Organización formal



Organización real

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

INTEGRAR

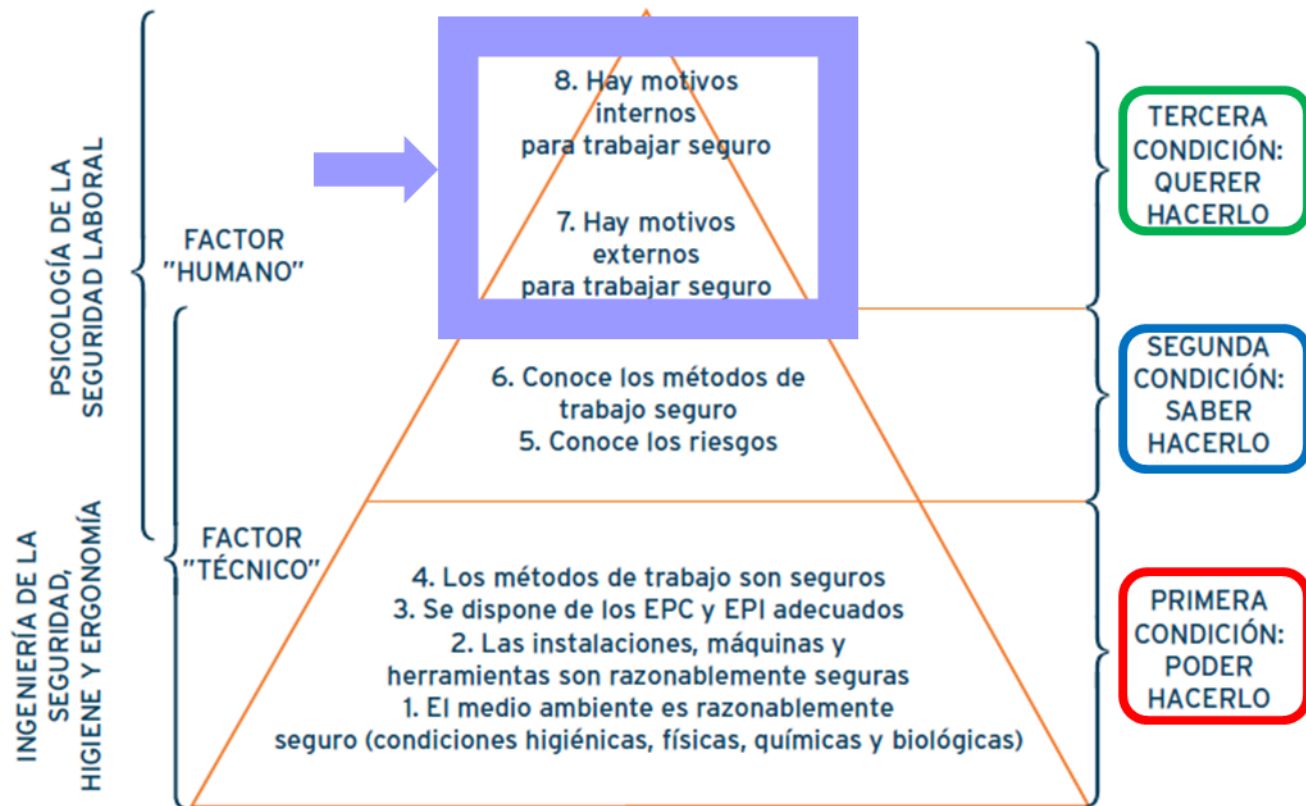
“hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

TRABAJADOR

COMPORTAMIENTO



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EMPRESA

TRABAJADOR

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

INTEGRAR

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



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

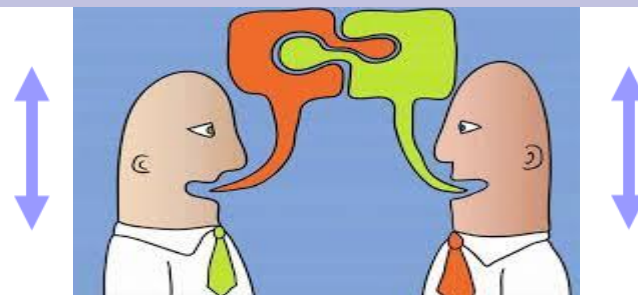
Entorno

... 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

INTEGRAR

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



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

INTEGRAR

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



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

+

Servicio de Prevención Ajeno

- 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

INTEGRAR

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



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD



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.

Comunicador

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



Solucionador de conflictos

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

INTEGRAR

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



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

aepri | Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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

Evaluador

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



Coordinador

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.



Innovador

Estando atento a las modificaciones de todas las variables del proceso que eliminen 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.



INTEGRAR

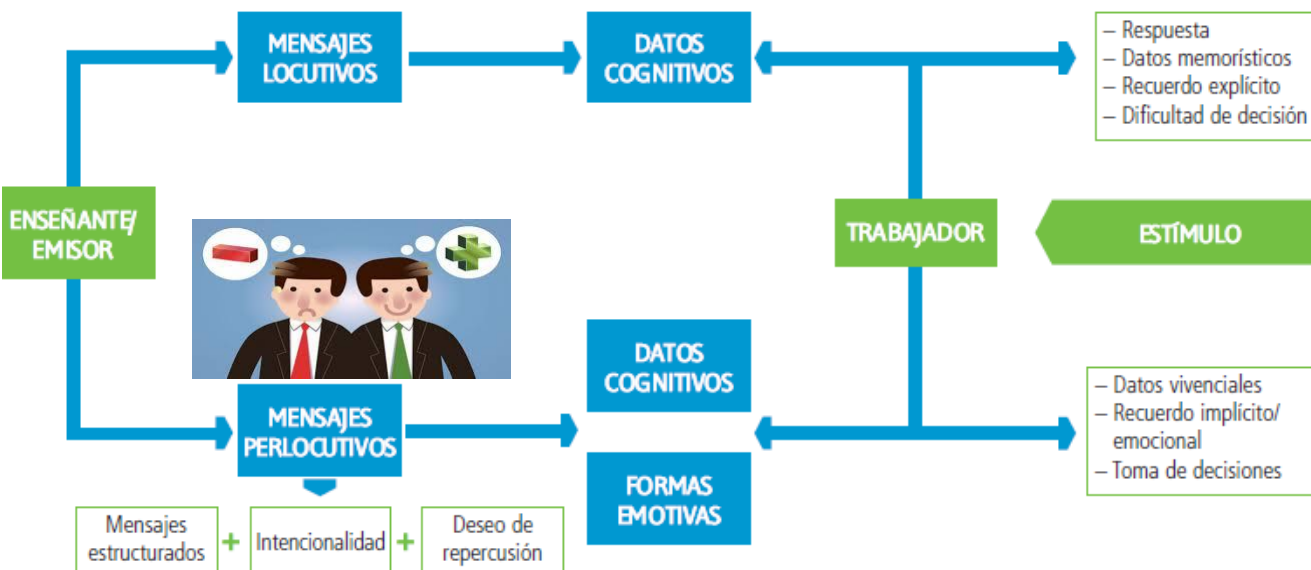
“hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

COMUNICACIÓN

- **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



INTEGRAR

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



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

a e p r l
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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

COMUNICACIÓN



MANDO INTERMEDIO

EN PRL:

Nada por sentado

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

a e p r l
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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



MANDO
INTERMEDIO

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 persona	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. ...

INTEGRAR

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



MANDO
INTERMEDIO

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

a e p r l
2022|26

Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales

Castilla-La Mancha

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

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 la 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

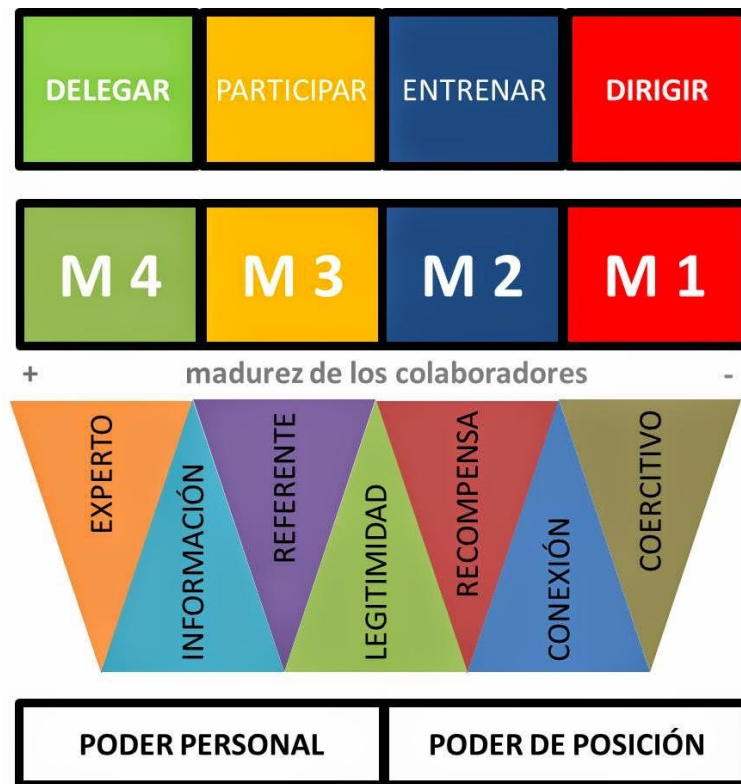
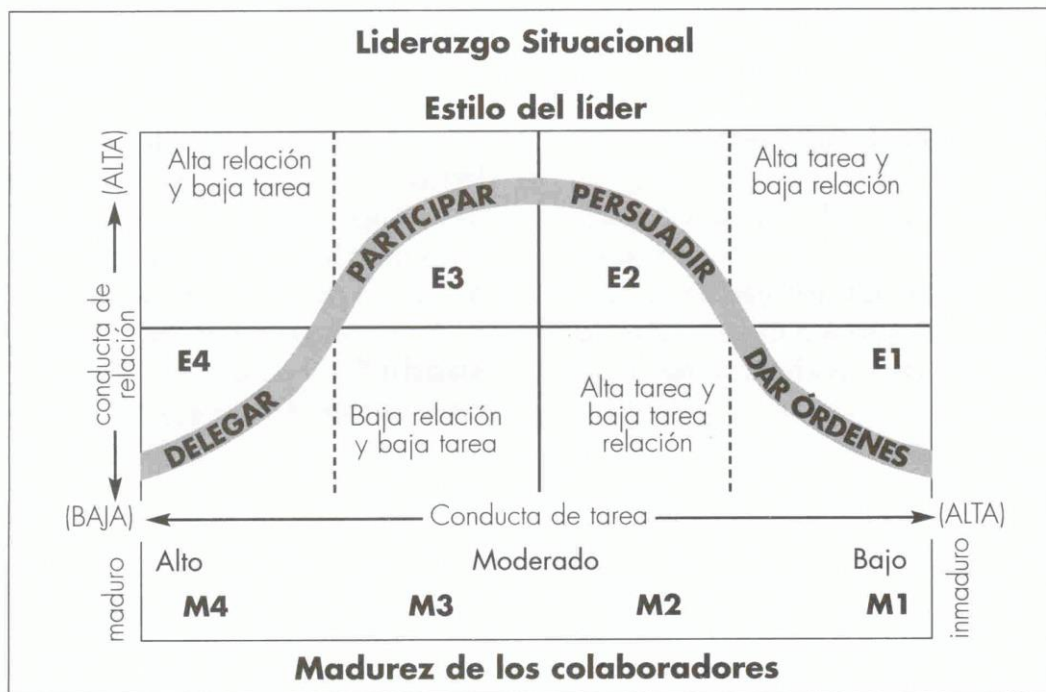
LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD



MANDO INTERMEDIO

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.

INTEGRAR

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



MANDO
INTERMEDIO

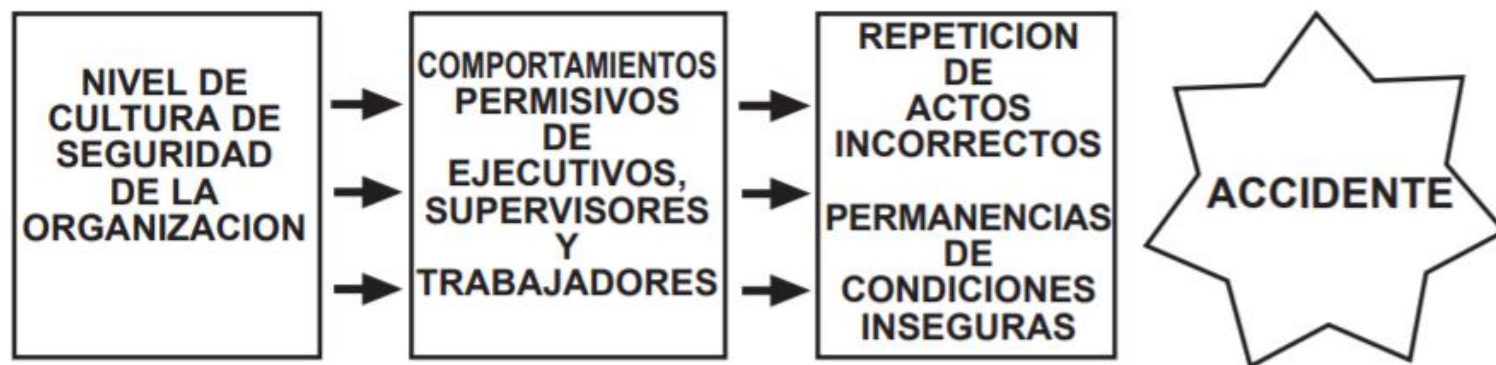
INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

a e p r l
Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales
2022|26

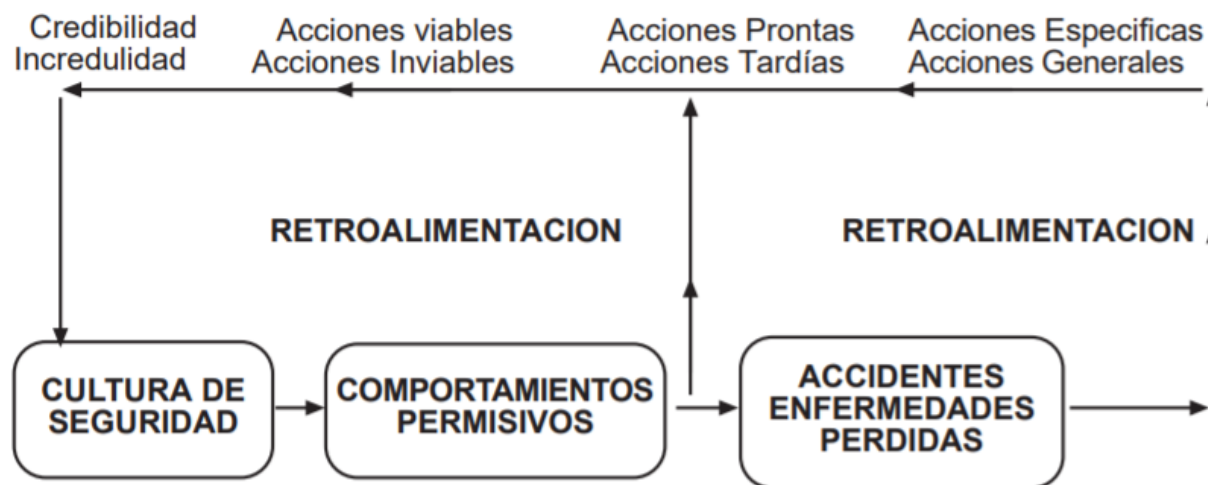
Castilla-La Mancha

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

PERMITEN



PERMITEN



INTEGRAR

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



MANDO INTERMEDIO

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

a e p r l
2022|26

Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales

Castilla-La Mancha

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



INTEGRAR

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



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.

INTEGRAR

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



ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

Tareas o actividades
potencialmente peligrosas



Supervisar la correcta realización
de la actividad, teniendo
simultáneamente en cuenta
requisitos tanto productivos
como preventivos

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..



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.

Supervisar la SUPERVISIÓN



INTEGRAR

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



ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

Tareas o actividades
potencialmente peligrosas



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

requisitos **tanto**
productivos
como
preventivos

1

DEFINIR EL TRABAJO

2

PLANIFICAR

3

ASIGNAR LA TAREA A LA PERSONA
ADECUADA

4

COMUNICAR A CADA INTEGRANTE CUÁL
ES LA IMAGEN DEL TRABAJO UNA VEZ
CONCLUIDO ESTE

5

ESTABLECER UN PLAZO

6

COMUNICAR LOS MEDIOS QUE TENDRÁ
PARA REALIZAR EL TRABAJO

7

ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE
SUPERVISIÓN

INTEGRAR

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



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

aeprl
Acuerdo Estratégico
de Prevención de
Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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

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

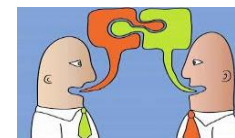


artículo 3.5 R.D. 1215/97
mediante un mantenimiento
adecuado, los equipos de trabajo
deben conservarse en las condiciones
de seguridad “iniciales”





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.

INTEGRAR

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



LA “GESTIÓN DE LOS CAMBIOS”

aepri | Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

Castilla-La Mancha

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

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



Contratación de obras o servicios



-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.

-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 Y “GRADO MÍNIMO” DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

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 Y “GRADO MÍNIMO” DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

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



INTEGRAR

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



ACTUACIONES “ACTIVAS”

a e p r l
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26

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

Transmisión de las
propuestas por los
mandos intermedios

Valoración por
la dirección

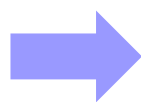
ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

OBSERVACIONES PREVENTIVAS

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Talleres de formación para encargados



PRL



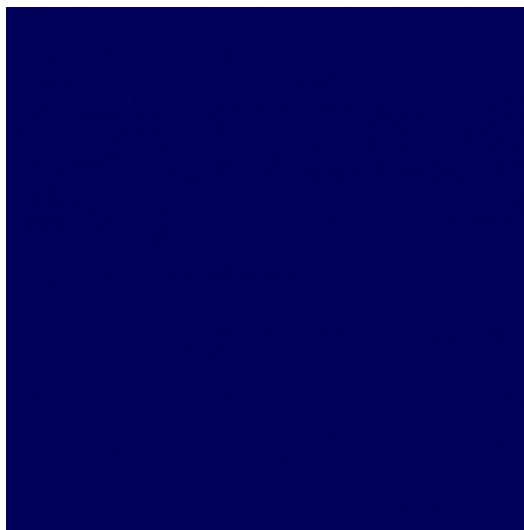
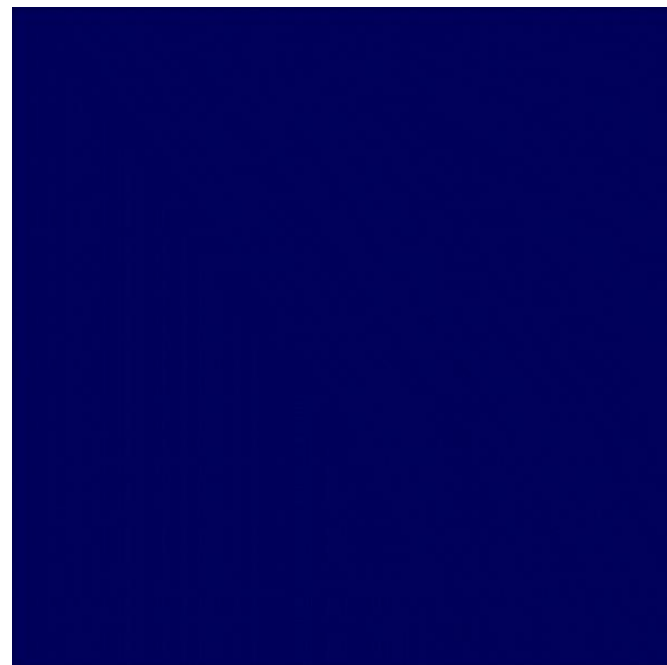
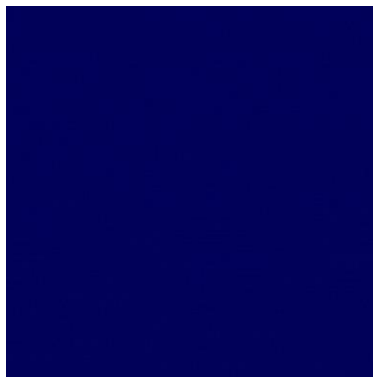
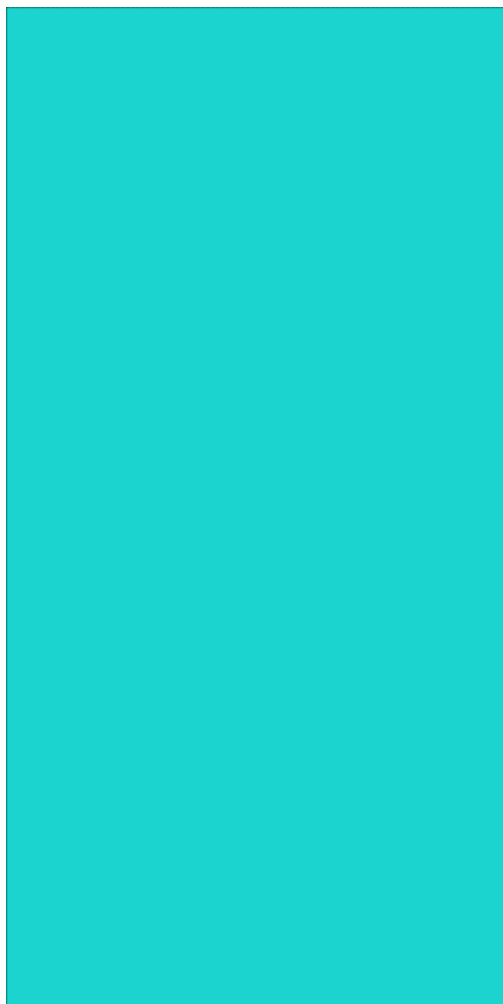


MANDO
INTERMEDIO

a e p r l
Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales
2022|26


Castilla-La Mancha

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



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




imprescindible



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

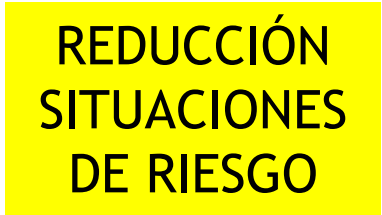


COGITI Albacete
Colegio Oficial de
Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales
de Albacete



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

MEJORA
COMPETENCIA
TÉCNICA



REDUCCIÓN SITUACIONES DE RIESGO



REDUCCIÓN SINIESTRALIDAD



Diagrama de una estructura organizativa jerárquica:

- Directivos:** Un icono en la parte superior.
- Mandos intermedios:** Tres iconos en el nivel inferior.
- Resto de la plantilla:** Seis iconos en el nivel inferior.

Las líneas indican la relación de mando: el Directivo manda a los tres Mandos intermedios, y cada Mando intermedio manda a dos miembros del Resto de la plantilla.

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

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

"Todo lo que hoy te parece fácil, ayer te pareció difícil"

[illegible]

LOS JUEVES PREVENCIÓN

El punto de encuentro de la comunidad preventiva

1 Jornada Inaugural (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)

