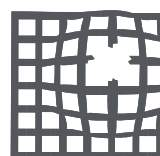


EUROPREVEN AVANZA PRL



europreven
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Año XVIII / Marzo 2018 / Nº 6



Nuestra meta...

Velar por tu salud

Calidad, seguridad, trabajo colaborativo, atención personalizada y gestión integral

NOTICIA DESTACADA
Ludopreención: juegos para fomentar la seguridad de los trabajadores

DESPACHOS EUROPREVEN
Destacamos los despachos de la provincia de Málaga, Orense, Pontevedra, Sevilla y Toledo

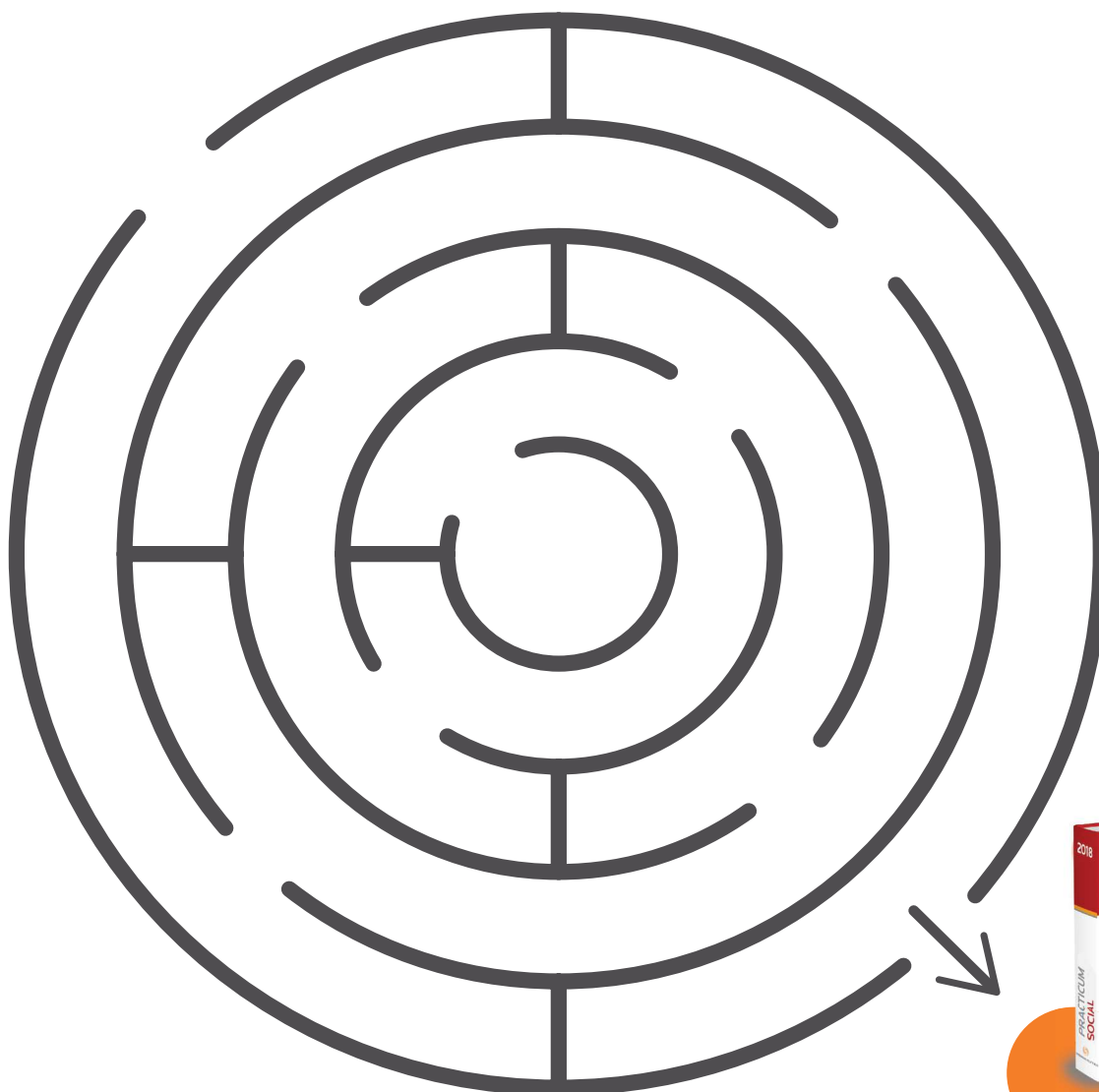
EMPRESA CLIENTE
Catering Cal Blay y Wind-Aislopd

ARTÍCULO DESTACADO
EUROPREVEN y Acció Preventiva invitados por Eada Business School a impartir Masterclass sobre la gestión del cambio y el liderazgo preventivo

UNA BUENA OBRA TE AYUDA A ENCONTRAR LA MEJOR SALIDA

PRACTICUM SOCIAL.

Resuelve de forma fácil y efectiva todas las dudas que puedan surgirte en el **área social** en tu día a día.



INFÓRMATE EN:

900 40 40 47 · masinfo@thomsonreuters.com

www.thomsonreuters.es/es/tienda



the answer company™

THOMSON REUTERS®



Index

Editorial (Pedro Amorós)	4
---------------------------------------	---

ARTÍCULOS TÉCNICOS

Uso civil de drones, innovación y seguridad con la nueva normativa (Carmen Panadero)	5
Ludopreención: juegos para fomentar la seguridad de los trabajadores (Mariano Villalón)	6
Cómo configurar el espacio de descanso en mi lugar de trabajo (Óscar Seguí)	8
Convenio Colectivo del Sector del Metal (Tomás Rosser Alós)	9
La gestión del cambio preventivo como palanca de competitividad (Universidad de Columbia, New York) (Fátima Jimenez Gutierrez)	11
10 recetas efectivas para conseguir resultados extraordinarios en gestión del cambio preventivo y ganar competitividad (Universidad de Columbia, New York) (Fátima Jimenez Gutierrez)	13
Trabajos con frío. Efectos sobre el cuerpo y medidas preventivas (Natxo Gómez Orts)	16
Cómo convertir a tus trabajadores en los mejores embajadores de marca (Xinyue Calduch)	18

EMPRESA CLIENTE

Catering Cal Blay y Wind-Aislopd. Premio Excelencia Preventiva 2017 (Xavier Pladevall)	20
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

DESPACHOS EUROPREVEN

EUROPREVEN Málaga (Juan Carlos Olivares)	21
EUROPREVEN Mancha Centro (Emilio Recuero)	22
EUROPREVEN Ourense (Nabor Díaz Rodríguez)	23
EUROPREVEN Pontevedra (Guillermo Viñas)	24
EUROPREVEN Sevilla (Juan Barba)	25
EUROPREVEN Toledo (Soraya Gómez)	26

NOTICIAS EUROPREVEN

EUROPREVEN y Acció Preventiva invitados por Eada Business School a impartir Masterclass sobre la gestión del cambio y el liderazgo preventivo	27
Acuerdo de colaboración entre EUROPREVEN y el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Zamora	27
EUROPREVEN y la ONG 'És per tu'	28
Cómo ser motor de cambio en ti y en tu entorno	28
EUROPREVEN La Cañada (Paterna) inaugura instalaciones	29
EUROPREVEN Zaragoza, empresa colaboradora de Cruz Roja Española	30
EUROPREVEN organiza la IV Jornada Interdisciplinar de Seguridad y Salud en el trabajo. Retos tecnológicos y seguridad y salud laboral: estado actual y nuevos escenarios a la luz de la revolución industrial 4.0 en Toledo	30
Acció Preventiva (EUROPREVEN) en Responsablia, una manera diferente de entender la PRL (Xavier Pladevall)	31

Edita

EUROPREVEN SPRL S.L

Director editorial

Liming Calduch
Francisco Orts

Responsable redacción

Xavier Pladevall

Consejo de redacción

Liming Calduch
Francisco Ortiz
Francisco Orts
Xavier Pladevall
Tomás Rosser
Carmen Panadero
Ignacio Gómez

Contratación de publicidad

Xinyue Calduch
revista@europreven.es

Diseño, preimpresión e impresión

Thomson Reuters (Aranzadi)

*Impreso en España/
Printed in Spain*

Tirada 7.500 ejemplares
Depósito legal NA 2066-2016

EUROPREVEN no siempre se identifica ni se responsabiliza de la opinión de sus colaboradores

Editorial

Parece que últimamente asistimos a unos tiempos en los que se producen acontecimientos que transcurren con una velocidad sorprendente. Tenemos prisa para todo y la rapidez es el efecto primordial en el desarrollo de casi todas las actividades que emprendemos. Con frecuencia se nos olvida que todo tiene su tiempo.

Por ello, creo que es conveniente a veces detenerse y efectuar una reflexión sobre cómo actuamos y si esta actuación constituye la mejor opción sobre aquello que hacemos.

No pretendo dogmatizar nada. No es mi intención, si bien, dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, actividad a la que nos dedicamos con toda intensidad, porque constituye un factor muy importante en la sociedad que vivimos y afecta en un lugar de primer orden a Empresas y trabajadores, entiendo que es bueno reflexionar a menudo sobre si estamos aplicando de manera adecuada las disposiciones preventivas con el alcance que nos señala la Ley de Prevención.

Esta Ley, que como sabemos es una transposición de la Directiva Marco 89/391 CE, señala el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz.

Igualmente, señala el correlativo deber de los empresarios, que deberán garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores, conforme nos indica el artículo 14.2 de la referida Ley.

Por tanto, al empresario le está conferida la organización preventiva, la cual forma parte del deber de protección, y para ello concierta con cualquiera de las modalidades que le permite la Ley, pero eso sí, teniendo bien claro de que el hecho de estos conciertos no le exime de su responsabilidad.

Este contenido es muy importante, como también lo es el que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, (art. 16), sea cual sea la modalidad preventiva que haya adoptado. Esto supone, por tanto, la inclusión de la prevención en toda su organización, logrando la participación de directivos, técnicos, mandos y trabajadores, que asumirán su responsabilidad en esta materia.

Así, con la colaboración de todos, y la participación de los servicios concertados, la Empresa realizará su Plan de Prevención para su implantación y desarrollo.

Por otra parte, y de acuerdo con la Estrategia Española para la seguridad y la salud 2015-2020, habremos de tener en cuenta la previsión de posibles riesgos que a medio y largo plazo pueden influir en el bienestar de los trabajadores, tales como los riesgos psicosociales, de nuevas tecnologías, riesgos socio laborales, envejecimiento de las plantillas, etc. algunos de los cuales ya son actuales.

Por todo ello, desde EUROPREVEN, dirigimos todas nuestras actuaciones basándonos, precisamente, en una gestión ética y socialmente responsable, que transmitimos continuamente a todas nuestras empresas, con el objetivo de conseguir una gestión integrada de la Prevención en todos sus niveles jerárquicos, con los máximos ideales de responsabilidad, calidad y confianza.

Nos encontramos, como siempre a su entera disposición. Ante cualquier duda, contacte con nosotros.

Reciban un cordial saludo.



Pedro Amorós
Presidente

ARTÍCULOS TÉCNICOS

Uso civil de drones, innovación y seguridad con la nueva normativa

Las aeronaves pilotadas por control remoto, se hacen cada día más imprescindibles en el desarrollo de actividades de la mayoría de sectores económicos, y en estos últimos meses estamos asistiendo a la modificación de la normativa que lo regula. Con cambios significativos y esperados respecto a las posibilidades del uso de los drones, fomentando con ello la innovación y el desarrollo de nuevas tecnologías. Y modificaciones importantes en materia de seguridad, ya que hasta ahora las leyes habían sido muy restrictivas respecto al uso de estos aparatos, entre otros, por estar pendiente de desarrollar las medidas adecuadas para el control de riesgos y la seguridad de las personas en las operaciones realizadas con ellos.

El pasado noviembre en el Parlamento Europeo se establecen las primeras reglas comunes para el uso civil de Drones en la UE, marcando unos mínimos en materia de Seguridad y Protección de Datos. El 29 de diciembre es publicado en el BOE, el R.D 1036/17 que regula la utilización civil de drones modificando la normativa vigente. Y en este primer trimestre del año, el Ministerio de Fomento tiene prevista la publicación del Plan Estratégico de Drones.

La nueva regulación quiere garantizar que, el desarrollo de las operaciones con las aeronaves no tripuladas, se realiza de forma segura en todos los niveles. De manera que, implica a los distintos intervinientes en la responsabilidad de llevarlo a cabo. Identificando responsabilidades y marcando procedimientos para todos ellos, como son las empresas que operan, los pilotos, los fabricantes, o las distintas administraciones.

Las novedades con respecto al uso, entre otras son, por ejemplo el poder sobrevolar **aglomeraciones de personas** al aire libre. También **sobre edificios o lugares habitados**, esto muy demandado por el sector de la construcción ya que les facilita la gestión de la edificación en la mayoría de sus fases y en el mantenimiento y rehabilitación de edificios. Otra ampliación del uso es a **vuelos nocturnos**, muy demandado por empresas de vi-

gilancia de instalaciones, gestión cinegética, agricultura, fotografía, cine... También amplía el uso de drones para **volar más allá del alcance visual del piloto**, permitiendo por ejemplo, poder llegar a lugares de muy difícil acceso evitando poner en riesgo la seguridad y salud del trabajador.

A nivel preventivo, la normativa establece unas medidas de control y seguridad, en las que si empezamos por la empresa o persona que opera, está obligada a informar de las operaciones que se van a llevar a cabo, y **disponer de autorización** de la Agencia estatal de Seguridad Aérea (AESA). Ha de realizar un **estudio de seguridad** y delimitar las zonas de seguridad, garantizando que la operación reúne todas las condiciones necesarias para llevarse a cabo con seguridad.

Los operarios/pilotos deben estar **formados** y entrenados en el manejo de drones, haber pasado **reconocimiento médico** y **mantener las condiciones** de aptitud trimestral y anualmente realizando un entrenamiento específico. Llevarán un registro de las actividades de vuelo, entrenamientos realizados, accidentes e incidentes, eventos significativos relacionados con la seguridad, inspecciones, acciones de mantenimiento y sustitución de piezas llevadas a cabo.

Todas las aeronaves y emisoras, llevarán una placa identificativa, ha de ser ignífuga, y perfectamente legible. En la que se indique nombre del fabricante, tipo, modelo y en su caso nº de serie, nombre del operador y los datos necesarios para ponerse en contacto con él.

Con respecto a los fabricantes de cualquier tipo de aeronave tripulada por control remoto, serán responsables del diseño y la funcionalidad de esta, respondiendo ante problemas que puedan derivar de su fabricación. Tienen que hacer entrega de las **características técnicas** y **manual de mantenimiento**, así como dar la formación necesaria para que los operadores puedan acreditar el correcto uso y mantenimiento de la aeronave.

Teniendo en cuenta la flexibilidad que aporta la nueva normativa en el uso de aeronaves y la construcción personalizada de estos drones, su aplicación es infinita. Se abre pues un abanico de posibilidades para el uso civil de drones, donde queda aún mucho por explorar y mucho que prevenir.



Carmen Panadero

Ludoprevención: juegos para fomentar la seguridad de los trabajadores

La LudoPrevención, explica la importancia e impacto de aplicar **gamificación y juegos serios** a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante ejemplos que ilustran los conceptos.

La Seguridad no es un juego, pero el aprendizaje sí. En 1964 el pedagogo norteamericano Edgar Dale publicó una investigación sobre el aprendizaje, graficado a través de un cono. Este cono nos muestra, según los estudios de Dale, que las simulaciones (cómo en el caso de los juegos) y las acciones nos llevan a un aprendizaje más profundo que cualquier otra fuente.



Cono del Aprendizaje de Edgar Dale.

Cuando analizamos las herramientas que se usan actualmente para capacitar, entrenar y sensibilizar a los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional, tales como:

- Charlas (Símbolos orales)
- Señales (Símbolos visuales)
- Vídeos (Películas)
- Presentaciones presenciales (Exposiciones)

Vemos que, según las investigaciones de Edgar Dale, estamos usando las fuentes de más bajo impacto para el aprendizaje. Por lo tanto, vale la pena replantear las estrategias que tenemos, si queremos que los trabajadores interioricen realmente los mensajes de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que

les queremos transmitir. Las Experiencias Simuladas y Directas que menciona Dale, se pueden aplicar a través de los juegos.

Por ejemplo, para enseñar las medidas de manejo defensivo a un conductor, sería más productivo utilizar un videojuego que simule las condiciones, reglas y procedimientos que deseamos que aprendan. Este tipo de simuladores es muy usado en la aviación para entrenar a los pilotos y los resultados obtenidos son muy efectivos. Incluso el Ejército estadounidense creó un videojuego oficial: America's Army: Special Forces (OverMatch) v2.8.5, impone reglas y normas que se deben respetar y cumplir como si realmente se estuviese viviendo una experiencia en el mundo real. Entre ellas el videojuego, pone mucho énfasis en el trabajo en equipo y el liderazgo que posee el jugador sobre su grupo para cumplir las misiones encomendadas. Este juego tiene una de las comunidades virtuales más grandes en el mundo de los videojuegos.

El ejército de EE.UU. tenía problemas para reclutar nuevos cadetes y probaron campañas de todo tipo para ello. Al final lo que mejor les funcionó fue este videojuego, en el que el jugador debe completar diferentes misiones para poder avanzar en el mismo, siempre realizando un entrenamiento específico como requisito imprescindible para pasar de nivel. La integración de dinámicas de juego en entornos no lúdicos no es un fenómeno nuevo, pero el crecimiento exponencial del uso de videojuegos en los últimos años ha despertado el interés de expertos en comunicación, psicología, educación, salud, productividad -y casi cualquier área de actividad humana- por descifrar las claves que hacen del videojuego un medio tan eficaz. Hay dos corrientes actuales que promueven el uso de juegos en las empresas.

La primera es Gamification o **Gamificación** y la segunda es Serious Play o **Juegos Serios**. Debido a que ambas tendencias se basan en juegos aplicados a otros entornos no lúdicos, son confundidos entre sí, considerándolo como lo mismo, pero a pesar de ser similares tienen marcadas diferencias.

Los **Juegos Serios** son sistemas de materiales didácticos y software que pueden ser empleados como herramientas en procesos de enseñanza-aprendizaje. Los juegos emplean técnicas

similares a las de los video-juegos o las simulaciones para construir entornos de aprendizaje. A diferencia de los video-juegos convencionales – cuyo propósito final es la distracción y el entretenimiento– los juegos serios promueven la construcción de conocimiento y/o el desarrollo de capacidades en el jugador a partir de la exposición a diferentes situaciones, casos o problemas de forma lúdica y atractiva. Un ejemplo de Juego Serio aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, es un simulador para entrenar a los operadores de montacargas.

El objetivo del juego es mover con el montacargas los pallets de 3000 kg desde una de las zonas de recogida, hasta la zona de almacenamiento. En la parte inferior izquierda hay un esquema del montacargas donde se ve el perfil de la carga según uno se acerca con el vehículo. Con este juego, se consigue asimilar por parte del operario, las normas de funcionamiento de las máquinas y buenas prácticas de seguridad en los almacenes. El perfecto paso intermedio entre la formación teórica pura y la práctica real con la máquina, lo cual según el Cono de Aprendizaje de Dale, será de mayor impacto. Como advertencia, aunque los Juegos Serios se llaman «serios», por su carácter divertido pueden generar solo un efecto de entretenimiento sino se le incorporan todos los elementos de reflexión que deseamos lograr.

La otra corriente actual que promueve el uso de juegos en las empresas es la Gamificación o Gamificación es el empleo de dinámicas y mecánicas de juego en entornos y aplicaciones no lúdicas con el fin de potenciar la motivación, la concentración, el esfuerzo, la fidelización y otros valores positivos comunes a todos los juegos.

La gamificación se encuentra en el punto de intersección entre el área que queremos fomentar (marketing, educación, salud, etc.), la psicología y los juegos, creando experiencias atractivas que involucran al usuario. Además ahora entra también con fuerza la tecnología para ayudar a fomentar que estas actividades sean todavía mucho más accesibles y atractivas para todos. La gamificación se trata de copiar de los juegos aquellos elementos y características que los hacen emocionantes y divertidos para sacarle el máximo provecho a las relaciones con nuestros clientes o empleados.

El uso más común de la gamificación es animar a las personas a hacer cosas que consideran aburridas o que les cuesta aplicar; por lo tanto es factible de implementar en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los trabajadores vean las capacitaciones como algo



divertido, las normas como algo útil y el sistema de gestión como algo interesante.

Como advertencia, aunque la gamificación es una herramienta muy poderosa y atractiva, si no se implementa bien nos puede jugar en contra, como por ejemplo:

Un sistema de logros o recompensas que haga pasar el resto del contenido de nuestra aplicación a un segundo plano.

Obligar al usuario a ejecutar excesivas tareas que se requieran en el desarrollo del juego.

Acabar perjudicando al producto o servicio.

Para terminar, los profesionales encargados de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas, debemos reevaluar las estrategias que estamos usando actualmente, las cuales según las investigaciones científicas, están como las de menor impacto en el proceso de aprendizaje y debemos explotar el gran potencial que tienen las dinámicas de los juegos para fomentar el aprendizaje de las medidas de seguridad y fomentar el auto cuidado de los trabajadores.



Mariano Villalón

Cómo configurar el espacio de descanso en mi lugar de trabajo

Los lugares de trabajo deben ser concebidos como espacios donde la actividad se pueda desarrollar de manera segura y saludable. Muchos son los esfuerzos y las normas encaminadas hacia tal fin, pero poco o nada se habla sobre los lugares de descanso más allá de unos mínimos exigibles del todavía hoy en vigor Anexo V del RD 486/97 sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Disponemos de unas mínimas exigencias reglamentarias básicas recogidas en dicho Anexo. Por ejemplo, se establece la presencia de agua potable, aunque no especifica en qué puntos se recomendaría localizar. También propone dimensiones con dotación de mobiliario en número suficiente, con especial mención a los respaldos de las sillas como única medida de confortabilidad a destacar en el espacio de descanso. Mención especial merece el apartado 6º donde destaca la necesidad de adoptar las medidas adecuadas para la protección de los no fumadores contra las molestias originadas por el tabaco, una circunstancia que a día de hoy ya no tiene sentido al estar prohibido.

La Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 917 publicada en 2011 por el rebautizado recientemente como el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo es una visión más cercana a los tiempos que corren. La NTP nos presenta una guía de buenas prácticas para una correcta configuración de los espacios donde tienen lugar los descansos o pausas en el trabajo. Al tratarse de un manual, no es de obligado cumplimiento, sin embargo, cabe destacar que su ejecución es todo un acierto dado que se fundamenta en la recopilación reglamentaria existente, en el estudio e interpretación de las normas y costumbres sociales y cuyos contenidos más destacados pasamos a resaltar a continuación.

Los lugares de descanso deben encontrarse en zonas aisladas de agentes agresivos ambientales (ruido, calor, contaminantes químicos...) con calidad interior del aire, evitando las corrientes de más de 1 m/s y buscando siempre una temperatura gratificante (entre 17 y 24°C en invierno y hasta 27°C en verano). Encontrarse en zonas próximas al lugar de trabajo consideran-



do la frecuencia de su uso. Optar por dimensiones amplias, tanto en altura como en superficie teniendo en cuenta la simultaneidad de trabajadores. La creación de patios o espacios interiores ajardinados que combatan la sensación de aislamiento y suavicen el ambiente es una gran opción. Garantizar que la zona sea de fácil limpieza y a ser posible, próxima a los servicios higiénicos. Disponibilidad de agua potable fresca y otras bebidas refrescantes (ninguna alcohólica). Equipamiento ergonómico de calidad con sillas con respaldo y acolchadas. Infraestructura suficiente para que los empleados puedan calentar los alimentos, guardarlos en neveras y lavar sus enseres en fregaderos. Espacios con relación visual al exterior disfrutando de la iluminación natural que promoverá un relajamiento visual, mental y compensará de alguna forma el aislamiento y la falta de movilidad de un lugar fijo en el trabajo. Destacar también la posibilidad de tener acceso al exterior desde la propia área para dar opción a un corto paseo o tomar el aire a la luz del sol.

Como habrán podido comprobar, los lugares de descanso dentro de las empresas no deben ser tratados de manera desigual a la actividad, merecen un tratamiento distintivo, propio y digno para el trabajador, dado que la persona permanece en su centro de trabajo la mayor parte del tiempo. No existen límites a la hora de configurar el lugar de descanso. Para que ambos se desarrollen de manera eficaz (puesto de trabajo y lugar de descanso) habrá que encontrar el punto de equilibrio en el que se complementen de forma esencial.

RD 486/1997 Lugares de Trabajo.

NTP 917 El descanso en el trabajo: espacios.



Óscar Seguí

Convenio Colectivo del Sector del Metal

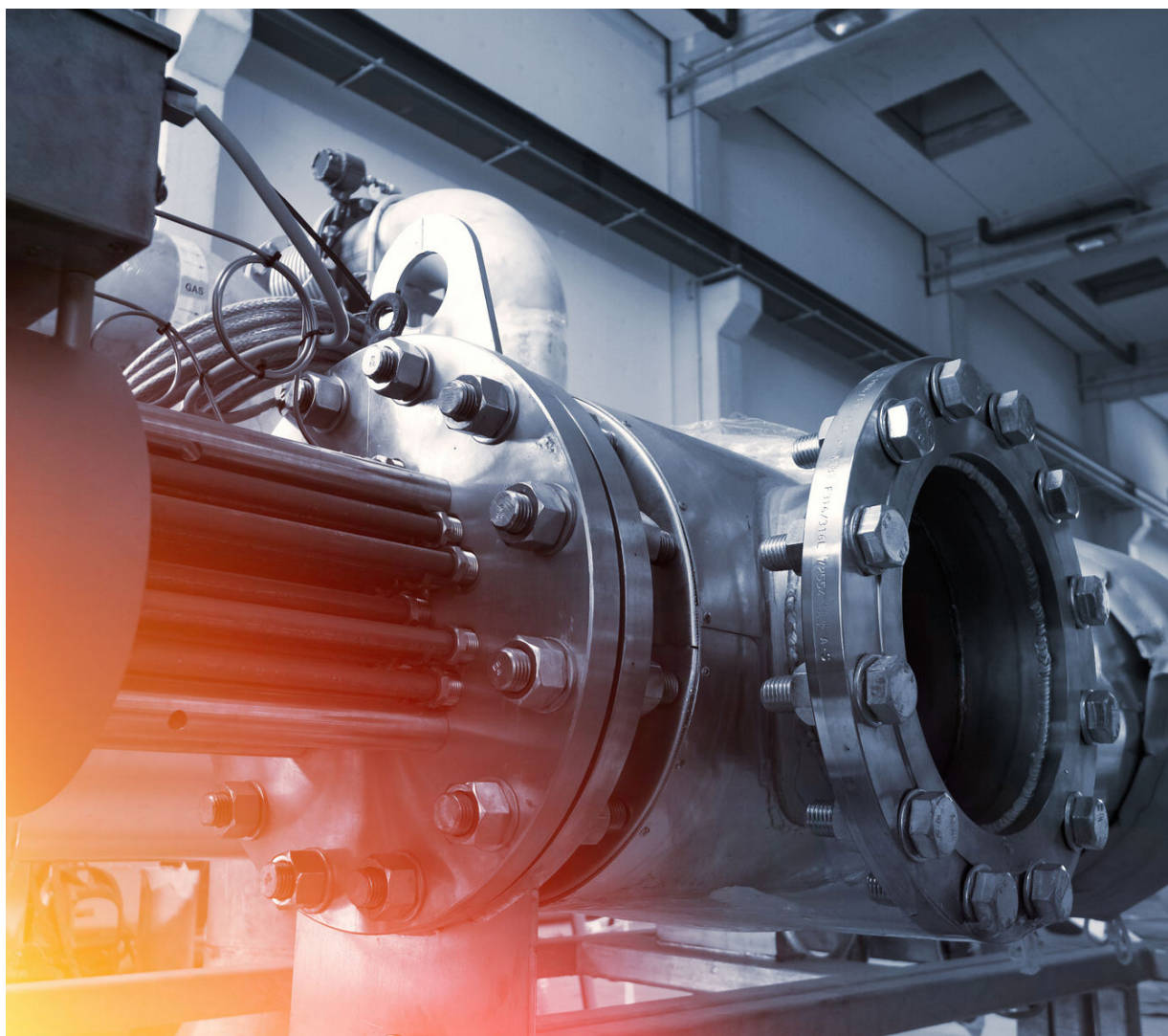
Recientemente ha entrado en vigor el II Convenio del Metal, que por su contenido y novedades, principalmente en el ámbito de formación en prevención de riesgos laborales, parece que va a ser uno de esos convenios que no dejan indiferente a nadie, y provocan incluso campañas específicas comprobatorias por parte de la administración y con el objeto de velar por su cumplimiento. Además que su extenso contenido formativo obligatorio para todos los profesionales del sector, hace que su no cumplimiento, pueda devengar en responsabilidades legales muy importantes para las empresas.

En el ámbito funcional del Sector del Metal, comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en fun-

cionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal. De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio muchísimas actividades del sector.

El Convenio es extenso, pero vamos a tratar de resumir los puntos que a priori, parecen más relevantes en PRL, y en concreto en las necesidades formativas regladas, que como ocurre con otros sectores, suelen venir definidas a través de Convenios Sectoriales específicos.

En este II Convenio y en materia de PRL se expone una declaración y objetivos que se circunscriben a las obligaciones y derechos de empresarios y trabajadores contemplados por la ley de PRL de 1995, y en este sentido, nos viene a decir que, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal.



Por lo antedicho, en este tipo de empresas se requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud.

Con ello, se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

En este cumplimiento del deber de protección, en el que la empresa debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, es el que se vienen apoyando y asesorando con EUROPREVEN como servicio de prevención de referencia en este ámbito.

Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención como EUROPREVEN.

No obstante, lo más relevante e importante en PRL, como comentaba, es que, en el caso del Metal, teníamos que el anterior Convenio Colectivo Estatal de Sector del Metal exigía, en materia formativa que, los trabajadores de este sector, y que fueran a realizar trabajos en obras de construcción, tenían que tener una formación en materia prevención de riesgos laborales específica del oficio que fueran a desempeñar, de 20 horas (emulando a lo que había venido siendo desarrollado en el convenio colectivo del sector de la construcción).

Ahora, con la aparición del **II Convenio**, la formación obligatoria y exigible se extiende a *todo tipo de trabajadores del sector del metal, ampliándose así, esta obligatoriedad de formar a todos los trabajadores del metal que no trabajan en obras de construcción.*

Además, este nuevo convenio incluye a las empresas del sector del siderometal y empresas que ofrecen servicios al sector del metal.

La **formación mínima obligatoria** ahora versará sobre:

- **Directivos**; Duración de 06 horas y la modalidad puede ser tanto presencial como on-line.

- **Personal de oficina**; Duración de 06 horas y la modalidad puede ser tanto presencial como on-line.
- **Oficios**; (trabajadores del área de producción y mantenimiento), la duración ha de ser de 20 horas presenciales, repartida entre 12 horas de parte troncal y ocho horas específicas por oficio.
- **Nivel básico**; Duración de 50 horas (presencial/on-line), siendo 20 horas presenciales y 30 on-line.
- **Formación de Reciclaje**; para aquellos profesionales que en su día realizaron la formación del anterior convenio, se establece una formación de reciclaje con una duración mínima de 04 horas, a recibir una vez transcurridos tres años de haberse impartido la formación.

Esta formación ha de ser presencial para oficios y está permitida online solo para directivos y oficina.

Así mismo, en el *caso de que un trabajador haya estado alejado del sector durante un año y de manera continuada, también tendrá que realizar este curso de reciclaje ante antes de su incorporación.

El plazo para formar a los trabajadores, es como máximo de 03 años a contar desde el 01 de octubre de 2017 (hasta el 01 de octubre de 2020), y a razón como mínimo de 1/6 de la plantilla cada semestre.

Europreven, ha completado el proceso de verificación de la homologación y por tanto se encuentra acreditada ante la FMF, para impartir los contenidos solicitados en materia de prevención de riesgos laborales en los cursos específicos del sector del metal establecidos en el capítulo XVII y Anexo II, del II Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, con Ambito Territorial ESTATAL y nº de expediente M1311170123.



Tomás Rosser Alós

La gestión del cambio preventivo como palanca de competitividad

(Universidad de Columbia, New York)



XAVIER PLADEVALL ATERRIZA HOY EN NUEVA YORK

Por 4 año consecutivo Javier Pladevall (CEO de Acció Preventiva y director de Europreven) ha sido invitado por la prestigiosa Universidad de Columbia (New York) a participar en el ciclo de conferencias «Prevention is the competitive lever / La prevención es la palanca de competitividad»

En esta ocasión Pladevall ha centrado su primera ponencia en clarificar en qué medida los costes de la accidentabilidad restan competitividad a las organizaciones, ya no solo por los costes puramente económicos, sino por el coste que supone el alejamiento emocional de los trabajadores con la organización y la no retención del talento.

En varias ocasiones de la sesión Pladevall a parafraseado a Peter Dorman en su libro «The Cost of Accidents and Diseases».

«En cualquier valoración de los resultados y consecuencias de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, el énfasis principal debe ponerse en los costes humanos: el dolor y el sufrimiento, la pérdida de funcionalidades, la menor calidad de vida y llegado el caso, la muerte prematura.»

A pesar de ello y sin obviar el coste emocional de la degradación de la salud, ha insistido en que toda empresa debería efectuar un ejercicio de valoración de cuanto le cuesta y en qué medida le resta competitividad la inadecuada Cultura Preventiva de su organización, invitando a todos los asistentes a repasar todos y cada uno de estos parámetros.

Costes imputables a la empresa:

En términos monetarios

- Dinero invertido por el empresario para facilitar el retorno al trabajo del trabajador, acondicionando máquinas e instalaciones.

- Pago de horas extraordinarias.
- Costes de sustitución y formación.
- Pagos extraordinarios a la Seguridad Social (en España).
- los costes de reparar una maquinaria dañada como consecuencia de un accidente.
- Aumento del absentismo.
- La baja por enfermedad, generan un coste económico.
- Si consideramos que el salario es equivalente a la productividad de una persona, entonces podemos hacer una estimación de la pérdida de productividad que genera un día de baja.
- Rehabilitación no médica: asesoramiento, preparación y ajustes en el puesto de trabajo para facilitar el retorno al trabajo.
- Tiempos invertidos en gestión de los temas relacionados con las ausencias por enfermedad o accidente.
- Equipamiento dañado por el accidente.
- Costes de investigación de los accidentes.
- Aumentos en las primas de seguro que deben pagarse.
- Costes asociados a los procesos legales y sanciones.
- Indemnizaciones a las víctimas.
- Pagos extraordinarios para cubrir las bajas.
- Tiempo de producción perdido.
- Costes de oportunidad.
- Intereses de los gastos generados por un accidente o enfermedad profesional en el caso de que estas cantidades se hayan invertido.
- Ayudas voluntarias.

En términos no monetarios:

- Dinero.
- Defunciones.
- Jubilación anticipada e incapacidad.
- Sanciones (castigo no dinerario).
- Compensaciones no dinerarias a las víctimas.

- Rotación de personal como consecuencia de condiciones de trabajo inadecuadas.
- Costes de las actividades preventivas en términos de seguridad y salud laboral, así como los potenciales beneficios generados por estas actividades.
- Deterioro del clima laboral.
- Aumento de conflictos.
- Desarraigo del trabajador para con la organización.
- Aumento del presentismo.
- Pérdida del talento.

A la pregunta recurrente del auditorio ¿Qué hacer para vencer reticencias y reconvertir malos hábitos? Pladevall ha contestado:

«Solo tenemos una vida y esta debemos preservarla. Desde las empresa, los directivos tenemos que invertir en liderazgo transformador»

- Trata a las personas siempre con dignidad y respeto.
- Trabaja en la mejora de la percepción del riesgo de mandos y trabajadores.

- Implica a la cadena de mando en velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, promoviendo comportamientos saludables dentro y fuera del trabajo.
- Apuesta por formación, mentorings y coaching preventivos como fuente del desarrollo de competencias.
- Comparte y celebra los logros alcanzados, tanto desde la vertiente cualitativa como cuantitativa.
- Y nunca te olvides que ...

«Tu salud y la de los tuyos, es tu mayor y mejor activo... Cuidala»



Fátima Jimenez Gutierrez



EXPERTO UNIVERSITARIO
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL E INTERVENCION
MODALIDAD ONLINE
INICIO 2018
MATRÍCULA ABIERTA

Especialízate en Prevención de Riesgos Laborales

Más información:

- ☎ +34 965 91 95 25
- ✉ meditrab@umh.es
- 🌐 www.catedra.umh.otp.es



10 recetas efectivas para conseguir resultados extraordinarios en gestión del cambio preventivo y ganar competitividad

(Universidad de Columbia, New York)



Dentro del marco de conferencias «Prevention is the competitive lever / La prevención es la palanca de competitividad» que se impartieron en la prestigiosa Universidad de Columbia de New York, tuvieron lugar 5 talleres donde 5 ponentes facilitaron herramientas de fácil aplicación para asegurar resultados extraordinarios en tiempos razonables.

De entre todas, cabe destacar las ponencias de Peter Talot, considerado el mejor experto mundial en seguridad turística y la del español Javier Pladevall (CEO de Acció Preventiva y director de Europreven), considerado por la prestigiosa revista Save & Safety americana como uno de los diez expertos mundiales en rentabilizar la PRL en las empresas.

En esta ocasión Pladevall centró su ponencia en dotar a los asistentes de **10 recetas para asegurar resultados extraordinarios en la Gestión del Cambio** Preventivo y ganar competitividad a través de la PRL.

Su ponencia comenzó diciendo

«El éxito está conectado con la acción. La gente exitosa se mantiene en movimiento, comete errores pero no renuncia» (Conrat Hilton)

10 recetas para asegurar resultados preventivos Extraordinarios:

1. Efectúa una matriz de competencias de todos los directivos y mandos intermedios de tu empresa.

Diseña el perfil de competencias a mejorar para cada directivo, mando intermedio y trabajador.

- En base a ellas, determina las competencias a mejorar para cada uno de ellos y priorízalas.
- Determinar no más de 6 competencias y no más de 3 comportamientos por cada competencia.

2. Conoce bien a tus mandos y trabajadores y colócalos en el puesto más adecuado en base a tus necesidades.

- Recuerda que históricamente se ha promocionado a directivos y mandos por ser el «antiguo del lugar» o por ser el mejor en lo que hacía, sin tener en cuenta sus dotes de liderazgo.
- Debes conocer lo que mejor se le da, lo que más le gusta y descubre donde puede aportar más a la organización.
- Negocia con tu gente, intercambia roles (permuta, cambia de puestos, etc.), y descubre y apóyate en los líderes informales de cada sección.

3. Mejora la percepción del riesgo de tus colaboradores

- Recuerda que solo mejorando la percepción del riesgo de cada trabajador y mando conseguiremos que se cuestionen como vienen trabajando primer paso para truncar los malos hábitos adquiridos y con el tiempo cambiarlos por actos y actitudes seguras.
- Nuevamente apóyate en los líderes informales de tu organización.

4. Desarrolla a tus colaboradores

- Recuerda que no deben ser simples seguidores de normas, procedimientos e instrucciones, sino auténticos gestores del cambio desde la sensibilidad y la concienciación una vez han mejorado su percepción del riesgo.
- Exígeles que mediante la participación y el diálogo sean fuente de generación e implementación de mejoras.
- Apóyate en formaciones prácticas, coachings, mentorings y no excluyas efectuar benchmarking con otras empresas.

5. Trabaja el tema de liderazgo con la cadena de mando

- Es importantísimo trabajar la Escucha Activa, pues sus trabajadores nos ayudarán a mejorar si los sabemos escuchar.
- Implícalos en gran medida conectar con el equipo. Y ten presente que esto no lo conseguirás si solo se limitan a transmitir órdenes y a juzgar dependiendo solo del resultado de la tarea, recompensa o castigo.
 - **Deben usar los sentimientos.** No solo comunicar con la razón, esta

solo supone consecución de los resultados fríos. No es malo transmitir emociones y sentimientos en su mensaje, este llegará mucho más lejos en la conexión con los demás. Las cosas que además de entenderlas las sentimos, y las que sentimos no solemos olvidarlas.

- **Deben ser concretos pues no todo es importante, todo no es importante.** Deben centrarse en una «idea única» e impacta con ella a su equipo, no permitas que se anden por las ramas, el tiempo es importante.
- **Deben usar el sentido del humor.** No lo olvides nunca, deben transmitir también su estado de ánimo, si están enfadados o preocupados o alegres o enfermos. **Su mensaje no es lo que dicen, sino como lo interpreta su equipo**, el lenguaje no verbal es fundamental en su comunicación.
- **Deben buscar siempre la complicidad.** Pregunta mucho y deben hacer lo que sea para hacerles cómplices de su mensaje.
 - **Para que aporten valor** a sus funciones y **sean creíbles** a los ojos del resto de los trabajadores.
 - **Para que se conviertan en facilitadores efectivos del cambio de la Cultura Preventiva de la Organización:** facilitándote el trabajo a ti, al equipo directivo.
 - **Da feedback continuo.**
 - No esperes al final del año para decirle a tus colaboradores lo que no han logrado, lo que deben mejorar y como. quieres que evolucionen.
 - Efectúa evaluaciones trimestrales y mide el cumplimiento de acuerdos mutuos, encaminados al logro de objetivos de la organización.
 - Liga las evaluaciones de desempeño con el cuadro de mando integral de la empresa.
 - Mide la evolución de los mandos con KPI's, ¿Qué debería mejorar?, ¿Qué acciones debería llevar a cabo para la consecución del objetivo? Debería ser el 60% de la valoración y el otro 40% de la valoración debería centrarse en ¿cómo lo hace? ¿competencias demostradas).

6. Desde RRHH delega responsabilidades y estimula su creatividad

- Para bien o para mal tienen que mojarse.
- Dales tareas retadoras, donde tengan que movilizarse y poner en funcionamiento sus competencias involucrando al equipo directivo, mandos intermedios y trabajadores de otras áreas de la organización, para estimular aún más la colaboración y el trabajo en equipo.
- Organiza e implementa si es posible la Rotación de Puestos.
 - A pesar de que serán especialistas en lo suyo y de los riesgos específicos su sección en especial, conviene que al menos conozcan cómo funciona el resto las otras secciones y con ello los riesgos inherentes de las mismas así como las medidas preventivas y correctivas que hay que adoptar para hacer los puestos de trabajo más seguros y saludables. Para esto nada mejor que organizar e implementar un plan de rotación interna.

- Diseña y trabaja en **pasar auditorías cruzadas** donde debidamente calendarizadas todos los mandos y trabajadores participen.

Así mejorarás su capacidad de abstracción pues tendrán que salirse de su día a día mejorando su percepción del riesgo y capacidad para sugerir medidas correctoras y preventivas.

- **Estimula la creatividad y la responsabilidad.**
 - Estimula los hábitos de la lectura y solicita que analicen qué pueden implementar de lo aprendido.
 - Hazlos participar en eventos especializados y que estudien que podría ser aplicable a su sección.

7. Dótales de herramientas fáciles de gestión

- Trabaja con casi accidentes.
- OPS.
- BBS.
- Lotos y safe job analysis.

8. Apóyate en la tecnología

- Busca un programa de Gestión Preventiva integrado que contenga un módulo de Coordinación de actividades empre-

sariales y que puedas compartir con tu SPA. Ej Programa de Gestión Previnet.

- Minimizarás esfuerzos y tiempos de gestión de tu cadena de mandos intermedios y conseguirás una mayor implicación por su parte.

9. Mídelo todo

- Marca objetivos.
 - Específicos.
 - Medibles.
 - Alcanzables.
 - Realistas.
 - Y marca tiempo de consecución.
- Índexalo toda acción a un Roi o a un Voi.

10. Incrementa salarios por nuevas responsabilidades siempre que puedas.

- Si realmente quieres comprometer a tus colaboradores y que te vean interesado en ellos, promueve un ligero incremento en los salarios que menos ganen y de un aumento en la retribución variable, entre los que más ganan.
- Debes demostrar que las responsabilidades son otras y que los resultados deberán ser otros a partir de ahora.

Ten Presente que....

«Quien mueve montañas empezó moviendo piedrecitas» (Confucio)



Fátima Jimenez Gutierrez

Trabajos con frío

Efectos sobre el cuerpo y medidas preventivas

Este invierno ha sido uno de los más fríos de los últimos años, con olas de frío prolongadas y grandes nevadas, los trabajadores que están expuestos a este frío, tienen un riesgo claro de tanto accidentes como enfermedades laborales, dentro de la prevención de riesgos laborales, tanto las empresas como los técnicos han de tener en cuenta este factor, muchas veces ignorado o pasado por alto, que puede generar congelaciones y cuadros de hipotermia, así como favorecer la aparición de enfermedades como la gripe, bronquitis, neumonías y agravar enfermedades crónicas, como las cardíacas, respiratorias y reumáticas. Asimismo estas condiciones laborales facilitan los accidentes, tanto de tráfico como por caídas a causa de la nieve y hielo formado, y también aumentan los riesgos de incendios y de intoxicación por monóxido de carbono a partir de chimeneas, estufas de gas, braseros, etc.

Los efectos sobre la salud son muy variados, y dependen tanto de la temperatura como el tiempo de exposición que tienen consecuencia directa sobre la temperatura corporal, que es el parámetro a mantener constante, se han realizado múltiples estudios de los efectos de la bajada de dicha temperatura sobre el cuerpo humano esta tabla presenta un resumen de los resultados de estas pruebas y estudios:

Temp (°C)	Síntomas clínicos
37,6	Temperatura rectal normal.
37	Temperatura oral normal.
36	La relación metabólica aumenta en un intento de compensar la pérdida de calor.
35	Tiritones de intensidad máxima.
34	La persona se encuentra consciente y responde. Tiene la presión arterial normal.
33	Fuerte hipotermia por debajo de esta temperatura.
32-31	Consciencia disminuida. La tensión arterial se hace difícil de determinar. Las pupilas están dilatadas aunque reaccionan a la luz. Cesa el tiritio.
30-29	Pérdida progresiva de la consciencia. Aumenta la rigidez muscular. Resulta difícil determinar el pulso y la presión arterial. Disminuye la frecuencia respiratoria.
28	Posible fibrilación ventricular.
27	Cesa el movimiento voluntario. Las pupilas no reaccionan a la luz. Ausencia de reflejos tendinosos.

Temp (°C)	Síntomas clínicos
26	Consciencia durante pocos momentos.
25	Puede producirse fibrilación ventricular espontánea.
24	Edema pulmonar.
22-21	Riesgo máximo de fibrilación ventricular.
20	Parada cardíaca.
18	Hipotermia accidental más baja para recuperar a la persona.
17	Electroencefalograma isoelectrico.
9	Hipotermia más baja simulada por enfriamiento para recuperar a la persona.

La exposición al frío y las reacciones fisiológicas y de conducta asociada, tales como las distracciones y el enfriamiento, influyen en el rendimiento humano. La conducta y la función mental son más susceptibles al efecto de la distracción, mientras que el rendimiento físico se ve más afectado por el enfriamiento.

El rendimiento físico depende en gran medida de la temperatura de los tejidos y disminuye cuando la temperatura de los mismos y órganos vitales desciende, por ejemplo, la destreza manual depende críticamente de la temperatura de los dedos y las manos, así como del músculo del antebrazo.

Otro factor que contribuye a reducir el rendimiento es la duración de la exposición. Cuando más dure la exposición al frío, mayor será el efecto en los tejidos profundos y en la función neuromuscular. Sin embargo, factores como la habituación y la experiencia modifican los efectos nocivos y permiten recuperar en parte el nivel de rendimiento. Por tanto, el rendimiento muscular disminuye con el frío ya que cuando la función muscular se deteriora, se produce también un deterioro general de la capacidad física para el trabajo. La capacidad para el trabajo, medida por la capacidad aeróbica máxima, se reduce entre un 5 y un 6% por cada °C que desciende la temperatura interna.

Dentro de las profesiones más comunes hay algunas que ya vienen con este riesgo en los que debemos tener especial cuidado, tanto las empresas como los técnicos de prevención, son los siguientes:

- Trabajos del sector agrícola y pesquero.
- Construcción y obras públicas.

- Sector forestal.
- Actividades de buceo.
- Trabajos relacionados con la destrucción de plagas.
- Cámaras frigoríficas.
- Cámaras congeladoras.
- Almacenes fríos.
- Trabajos relacionados con la industria alimentaria.

Dentro de las múltiples medidas preventivas, siempre en función del puesto de trabajo y del entorno en el que se encuentra el trabajador, tenemos los siguientes ejemplos: la instalación de garitas con calefacción, pantallas cortaviento, aislar procesos muy fríos, protección de extremidades y ocular, vestimenta adecuada, establecer regímenes de trabajo-recuperación, ingestión de líquidos calientes, comidas adecuadas, evitar ingesta de café como diurético, excluir trabajadores con medicación que interfiera en la regulación de la temperatura, reconocimientos médicos previos, disminuir tiempo de exposición al frío, aclimatación, programas de formación...

Por último todos tenemos que tener en cuenta unas pequeñas nociones de primeros auxilios, en función de que la víctima tenga una hipotermia o congelaciones;

Hipotermia

Los síntomas suelen comenzar lentamente y son: confusión, somnolencia, debilidad, pérdida de coordinación, piel pálida y fría, disminución del ritmo respiratorio y frecuencia cardíaca y temblor incontrolable. Si se presentan estos síntomas las actuaciones a realizar son:

- Activar el protocolo (PAS: proteger, avisar y socorrer).
- Llevar a la víctima a un lugar con temperatura apropiada y quitarle la ropa mojada, si es el caso, y cubrirla con mantas calientes. Si no es posible ir hasta un sitio cubierto, se debe retirar a la víctima del viento y usar una manta para aislarla del suelo frío.
- Se debe cubrir la cabeza y el cuello de la persona para ayudar a retener el calor corporal.
- Dar de beber a la víctima bebidas calientes y suaves (sin cafeína o alcohol), siempre y cuando no esté perdiendo el conocimiento.
- Estar junto a la víctima, comprobando los signos vitales, hasta que lleguen los servicios de emergencia o evacuar a un centro médico, si es posible.

- No se debe usar calor directo, como agua caliente, almohadillas eléctricas ni lámparas de calor.

Congelación

Las partes más vulnerables son manos, pies, nariz y orejas. Los primeros síntomas son sensación de hormigueo seguida de adormecimiento. Puede presentarse una sensación pulsátil o dolorosa, pero más tarde se presenta insensibilidad en la parte afectada. Si se presentan estos síntomas las actuaciones a realizar son:

- Activar el protocolo (PAS: proteger, avisar y socorrer).
- Llevar a la víctima a un lugar cálido.
- Quitarle cualquier prenda ajustada y la ropa húmeda, secar a la víctima y abrirla.
- Dar de beber a la víctima bebidas calientes y suaves (sin cafeína o alcohol), siempre y cuando no esté perdiendo el conocimiento.
- Poner gasas secas y limpias en las áreas congeladas, separando entre sí los dedos de las manos o de los pies afectados.
- Mover las áreas descongeladas lo menos posible.
- Evacuar cuanto antes a un centro médico para tratamiento definitivo.
- No descongelar un área si no puede mantenerla descongelada ya que la recongelación puede provocar daños aún mayores a los tejidos.
- No usar calor directo (calefacción, fogatas, secadores, etc.) ya que puede quemar los tejidos.
- No friccionar ni masajear el área afectada.
- No reventar las ampollas de la piel congelada.

Fuentes

Mutua intercomarcal
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral



Natxo Gómez Orts

Cómo convertir a tus trabajadores en los mejores embajadores de marca



¿Quién mejor para hablar de nuestra marca y nuestros productos y servicios, que el equipo humano que trabaja día a día en ella y que la conforma?

Por ello es importante implicar a los trabajadores en la estrategia *Social Media* de la empresa. Pero... ¿Cómo podemos hacerle ver al equipo humano de la empresa, la importancia de su participación en las Redes Sociales corporativas? Es evidente que no podemos obligar a un empleado a participar en estas acciones, pero el mensaje es claro: ¡Si la empresa crece, ganamos todos! Y el trabajador puede tener mucho que ver en este éxito...

Un trabajador orgulloso de su empresa es el mejor embajador de la marca, un activo digital potencial para recomendar y compartir publicaciones de la empresa en sus redes sociales personales, y compartirlo entre su red de contactos.

Para ello, es primordial:

1. Que haya una buena comunicación interna, informando que la empresa está presente en el mundo del *Social Media*, y facilitar y comunicar en qué redes concretas está presente.
2. Dar ejemplo: como ya hemos comentado, no podemos obligar a los empleados a compartir en sus redes personales las publicaciones corporativas, pero sí podemos incentivarla y dar ejemplo, y para ello, es primordial que los altos mandos, directivos y jefes den ejemplo al resto del equipo.
3. Explicar qué procedimiento seguir. Lo importante (o lo que nos interesa a nivel empresarial) es que el equipo no sólo nos siga en redes sino que comparta las publicaciones en sus redes e incluso que invite o recomiende a su red de contactos a seguir las redes corporativas de la empresa.

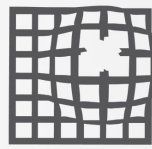
Con ello, ganamos

1. Credibilidad: que el capital humano, parte primordial en una empresa, recomiende los servicios y publicaciones de la empresa en la que trabaja, al igual que si lo hace un cliente, es una potente herramienta de venta.
2. Imagen de empresa innovadora: una empresa que está en redes es una empresa moderna, adaptada a las nuevas tecnologías, y que innova.
3. Humanizamos la marca: porque demostramos que no somos una empresa rígida, con sus departamentos y sus protocolos, sino que (además de ello) dispone detrás de un capital humano muy importante y satisfecho con la empresa.

Ahora que ya conoces cómo implicar a tus empleados, es el momento de ponerlo en práctica... ¡Síguenos en redes!



Xinyue Calduch



europreven

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

en las redes sociales



EMPRESA CLIENTE

Catering Cal Blay y Wind-Aislopd

Premio Excelencia Preventiva 2017



Catering Cal Blay y Wind –aislop son dos empresas familiares que «juegan la Champions» de la prevención. Sus gerentes Santi Carda y Jordi Ventura gestionan empresas en sectores muy diferentes. El uno trabaja en el dinámico y exigente mundo del catering y la restauración; el otro en el complejo sector de la consultoría para el tratamiento de información y la protección de datos, pero ambos tienen dos cosas en común, la primera su sensibilidad por mantener a sus trabajadores sanos y saludables. La segunda es que esta obsesión les ha llevado a conseguir las más altas cotas de competitividad.

Ambos empezaron a reordenar preventivamente sus empresas hace cinco años, teniendo claro que **la PRL tenía que ser una palanca de cambio para conseguir mejorar su competitividad** y para ello cambiaron su servicio de prevención, trabajaron muy duro para poder integrar la PRL en todas las áreas funcionales de su organización, implicaron a todo su equipo directivo, mandos intermedios y trabajadores, mediante formaciones, coachings y mentorings, mejoraron la percepción del riesgo de sus equipos, implantaron un sistema de auditorías internas y empezaron a trabajar en mejora continua.

Ha fecha de hoy todos estos cambios han dado sus frutos y gracias a ello, han podido dar un salto exponencial consiguiendo trabajar para empresas que requieren los máximos estándares de calidad y seguridad. Empresas como FC Bar-

celona, Volvo, Danone, Applus-Idiada, La Fageda, Vodafone y Orange los prefieren a ellos.

Tanto Santi Carda como Jordi Ventura nos han demostrado que incorporando la PRL, la participación y diálogo dentro de su sistema de liderazgo y gestión, los colaboradores se sienten arropados, protegidos, tenidos en cuenta, por lo que mejora su motivación, su sentimiento de pertenencia al equipo y a la organización, generando unos lazos emocionales que nos permiten aumentar productividad, calidad, retener el talento en definitiva aumentar nuestra competitividad.

Desde Europreven gusta comprobar que los líderes que cuidan el ambiente laboral y la salud emocional de sus equipos, sus organizaciones dan un paso adelante y mejoran su competitividad.

En base a lo antes expuesto desde Europreven queremos reconocer su Calidad de Liderazgo Preventivo y otorgarles el Premio EXCELENCIA PREVENTIVA 2017 en la categoría LIDERAZGO PREVENTIVO, pues son todo un referente a seguir en el sector servicios.

Gracias Santi y Jordi por trabajar en hacer un mundo mejor, más seguro y saludable.



Xavier Pladevall

DESPACHOS EUROPREVEN

EUROPREVEN Málaga

Hemos crecido y, por eso, la delegación de Europreven Málaga hemos ampliado nuestras **instalaciones trasladándonos a calle París, nº 16 del Parque Empresarial «San Luis» de Málaga capital**, lugar perfectamente accesible donde se gana una notable visibilidad a los clientes y público en general y desde la que esperamos trabajar y crecer ofreciendo una calidad en nuestros servicios inmejorable.

Esta delegación es una de las más veteranas de nuestra organización, debido a su crecimiento y con la intención de ampliar y mejorar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, se apertura unas instalaciones de mayor tamaño, más de 200 m² en los que se distribuyen en dos plantas con una amplia recepción-administración, dos consultas médica, un aula para formación, una amplia sala del área técnica, sala de reuniones,

además de área de descanso para el personal. Todo el local se encuentra climatizado y separado con acristalamiento que dan una sensación de luz y amplitud perfectas tanto para los alumnos como para el personal propio.

Con estas nuevas instalaciones «Europreven Servicios de Prevención de Riesgos Laborales» se consolida con un buen **servicio y gestión de la prevención en la zona de Málaga-Costa del Sol y las comarcas de Ronda, Antequera y Axarquía**. Nuestro objetivo siempre será dar un servicio de calidad y adecuado a las necesidades de las empresas y autónomos, que buscan cuidar de sus personas y garantizar su seguridad y salud laboral alcanzando una Organización Saludable.

Juan Carlos Olivares





EUROPREVEN Mancha Centro

Europreven Mancha Centro, es una Delegación en la Mancha Toledana, ubicada entre campos de viñedos y bodegas, concretamente en Villanueva de Alcardete (Toledo). A una hora en coche de Madrid, Toledo, Cuenca, y casi Ciudad Real y Albacete, confirmar el nombre de nuestra Delegación: somos el Centro de la Mancha.

Si hay algo que destaque en esta Delegación, es su equipo humano, un equipo multidisciplinar especializado en el sector industrial de la zona (principalmente el sector alimentario), que cuenta con 6 Técnicos en PRL, Médico de Empresa y DUE, Administración y Gerencia, que dotan a esta Delegación, de un equipo humano excepcional, que se lo pone muy difícil a la competencia, debido a la implicación de nuestros Técnicos con sus clientes, y a nuestro Médico del Trabajo, con las eventualidades e incidencias que puedan surgir en el día a día en Vigilancia de la Salud en una empresa de hoy en día.

Un axioma con el que contamos en Europreven Mancha Centro, es la de dar continuidad a los proyectos, contando siempre con su personal, tanto en el presente, como en el desarrollo futuro de los mismos, arrojando una antigüedad media de los Técnicos en Europreven superior a los 5 años. La formación y el reciclaje del personal, es parte del axioma, dedicando muchas horas de nuestros técnicos a formación complementaria a su puesto de trabajo. En este inicio de

2018, todo el personal técnico ha realizado ya su reciclaje de Uso de Desfibriladores y Soporte Vital Básico, como insignia de la voluntad de formación del personal de esta empresa.

Debido a nuestro crecimiento y con la intención de ampliar y mejorar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, la delegación EUROPREVEN- Mancha Centro ha inaugurado **nuevas instalaciones y se ha volcado con la especialidad de Vigilancia de la Salud (clínica y unidad móvil con ámbito de actuación en toda Castilla la Mancha) en Villanueva de Alcardete** con el fin de afianzar su presencia en la zona centro y dar **cobertura y servicio de asesoramiento en PRL a los municipios de la zona.**

Contamos con unas instalaciones de mayor tamaño, más de 540 m2 en los que se distribuyen en dos plantas con una amplia recepción-administración, consulta médica, un aulas para formación, una amplia sala del área técnica, sala de reuniones, además de área de descanso para el personal y nave anexa para la formación práctica de cursos de formación.

Pero si hay algo en nuestra Delegación que resume todo esto, es encontrarse al entrar en nuestras oficinas, un Desfibrilador que nos recuerda día a día, que hay que «predicar con los actos» para hacer apostolado de la Prevención de Riesgos Laborales entre las empresas.

Emilio Recuero

EUOPREVEN Ourense

Desde Europreven Ourense, trabajamos para dar cobertura a las distintas empresas en todas las especialidades de Prevención y en Vigilancia de la Salud dentro de toda la provincia de Ourense. La Delegación está funcionando desde hace 5 años, y desde el año 2014 en unas nuevas instalaciones situadas en una zona privilegiada de la ciudad, calle Mateo de Prado, 12 bajo, al lado de las famosas y muy concurridas Termas naturales de Outariz.

Esta inmejorable situación permite un cómodo y fácil acceso a nuestros clientes tanto a la hora de realizar reconocimientos médicos como para asistir a la formación que se imparte en nuestras aulas.

Para la parte técnica de prevención contamos con dos profesionales con experiencia en las diferentes especialidades, para atender empresas que configuran un amplio abanico de sectores siendo el más destacado el sector servicios.

Considerando que Ourense es una provincia poco industrializada, sólo contamos con tres polígonos industriales cercanos a la ciudad, nuestros clientes se sitúan en el rango de las pequeñas y medianas empresas. Este aspecto tiene su lado positivo y es que facilita la proximidad y el trato personalizado.

Por lo que respecta a la parte de Vigilancia de la Salud y Medicina de Trabajo, disponemos de un Centro Médico que cuenta también con nuevas y modernas instalaciones para prestar un mejor servicio.

En los reconocimientos médicos laborales, nuestro personal sanitario cuida de forma exhaustiva las distintas pruebas que se realizan para lograr una buena satisfacción del cliente, disponemos además de instrumentos diagnósticos sanitarios para complementar dichos exámenes de salud laboral como es la ecografía, que utilizamos para descartar muchas patologías.

El equipo médico está formado por dos profesionales médicos, especialistas en atención primaria y Medicina del Trabajo y un profesional DUE con especialidad en Enfermería del Trabajo.

Todo este equipo humano trabaja y se esfuerza para lograr la mejor imagen de **Europreven Ourense**, y prestar todo el asesoramiento e información, para lograr que los accidentes laborales sean algo evitable y que las condiciones de trabajo sean las más saludables e idóneas.

Nabor Díaz Rodríguez



EUROPREVEN Pontevedra

La delegación de Europreven en Pontevedra está situada en la zona nueva de la ciudad, muy próxima a la estación de tren y de autobús.

El equipo de la Delegación tiene amplia experiencia profesional en el sector de la Prevención de Riesgos Laborales y lleva trabajando desde el año 2013 con la firma EUROPREVEN:

La Delegación actualmente está compuesta por un equipo humano de 6 personas:

- 1 Delegado
- 2 Técnicos Superiores en PRL
- 1 Administrativo
- 1 Médico del Trabajo
- 1 Enfermero del Trabajo

Nuestro equipo presta servicio en toda la provincia de Pontevedra, si bien es cierto que tenemos un pequeño número de clientes en las otras provincias gallegas.

La tipología de clientes es principalmente Pymes y medianas empresas de todos los sectores, siendo el más relevante el sector servicios.

Como ventaja competitiva destacaríamos el tener en propiedad un amplio número de equipos higiénicos (bombas, dosímetros, sonómetros, luxómetros, etc.) que nos permiten la realización de las evaluaciones específicas necesarias, tanto para la propia delegación como para otras delegaciones que así nos lo solicitan, en un breve espacio de tiempo.

Otro pilar importante de la Delegación, es la formación en materia de PRL, disponemos de un aula de 25 m2 con proyector y capacidad para 15 alumnos para la impartición de los cursos.

El objetivo de la Delegación de Pontevedra desde su inicio ha sido una buena prestación del servicio a sus clientes, por tanto la rigurosidad técnica y un trato cercano y continuo al cliente son valores esenciales para nosotros.

Como objetivo para este año 2018 nos hemos propuesto seguir dando a nuestros clientes el mismo buen servicio que hasta ahora hemos hecho y seguir creciendo a su lado.

Guillermo Viñas





EUOPREVEN Sevilla

Europreven Sevilla traslada su sede desde Mairena del Aljarafe hasta El Parque Científico y Tecnológico Cartuja, siendo dicho parque el primer ejemplo internacional de reutilización de un recinto heredero de una exposición universal (Expo'92) en un espacio de conexión entre Universidad, Ciencia y Empresa.

El PCT Cartuja cuenta con una ventaja competitiva fundamental: es un parque urbano, a escasos minutos del centro de la ciudad y bien comunicado con aeropuerto y estación de AVE. Sus edificios, entre los que se encuentran 56 heredados de la Muestra Universal, a los que se unen otros 35 nuevos, albergan casi 500 empresas y entidades científicas, tecnológicas y formativas, que generan un empleo directo de 16.700 trabajadores y una actividad económica de 2.066 millones de euros.

Disponemos de unas instalaciones de más de 100 metros cuadrados, en las que damos cabida a nuestra plantilla, recientemente ampliada, en unas oficinas mejor comunicadas y más fácilmente accesibles tanto para nuestros empleados como para nuestros clientes.

Dichas instalaciones estarán operativas a partir del 1 de marzo, y permitirán disponer de un espacio más acorde con las necesidades de la empresa en este momento. Es de destacar la disponibilidad un espacio más amplio de trabajo, nuevo mobiliario, mejora en la iluminación, en los sistemas de ventilación y un aula de formación con capacidad para más de 25 alumnos, que facilitará y potenciará el trabajo y el incremento de la actividad productiva de la delegación.

Actualmente la delegación, cuenta en con una plantilla de 7 trabajadores. Las nuevas instalaciones y el positivo devenir de la economía auguran un crecimiento a corto-medio plazo de nuestra delegación.

Una buena gestión empresarial conlleva la optimización de los recursos productivos. Lo que implica promover la calidad en la producción y mejorar las condiciones de trabajo. Esa es la finalidad de nuestra empresa para seguir creciendo como lo hemos hecho hasta ahora.

Juan Barba



EUOPREVEN Toledo

Europreven Toledo lleva más de 10 años asesorando y ofreciendo los servicios de prevención de riesgos laborales a las empresas de la provincia de Toledo y sur de Madrid. Nuestro equipo lo constituyen unos grandes profesionales, contando con Técnicos Superiores de Riesgos Laborales en las especialidades de Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociología, y un gran equipo médico, que llevan con nosotros desde nuestros inicios. Nos caracterizamos por la cercanía y la eficiencia en la resolución de las necesidades de nuestros clientes, consiguiendo así su fidelización.

Hoy en día, contamos con empresas clientes de todos los sectores productivos, destacando las del sector de transporte y construcción. Por ello, parte de nuestra plantilla, está especializada en estos dos sectores, para dar un servicio óptimo y de calidad a las empresas.

Enfocándonos en las empresas de construcción, ampliamos nuestros servicios, llevando a cabo Coordinaciones de Seguridad y Salud en las obras, presencia de nuestros técnicos como recursos preventivos, y elaboraciones de Planes de Seguridad y Salud.

La formación para las empresas es uno de los factores más importantes para combatir los accidentes laborales, para ello, Europreven Toledo, acreditado por la Fundación Laboral de la Construcción y del Metal, se adapta a la celeridad en la demanda de nuestros clientes.

Desde Europreven Toledo, queremos agradecer a nuestros clientes el crecimiento que vamos desarrollando día a día, ya que parte de ello, es gracias a sus recomendaciones y apoyo recibido durante todos estos años.

Soraya Gómez

NOTICIAS EUROPREVEN

EUROPREVEN y Acció Preventiva invitados por Eada Business School a impartir Masterclass sobre la gestión del cambio y el liderazgo preventivo

El próximo 4 de Abril, Europreven y Acció Preventiva han sido invitados por EADA a participar en el ciclo de ponencias que organiza APDO (Asociación de Profesionales para el Desarrollo Organizacional) dirigida a Directores Generales, de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.

La Masterclass «**10 Estrategias Efectivas del Liderazgo Preventivo como Palanca de Cambio y Competitividad**» presentará cómo la gestión del cambio y el liderazgo preventivo logran reducir los costes por accidentes, absentismo, presentismo, rotación de empleados y por un mal clima laboral en las empresas, consiguiendo rentabilidad y competitividad.

La Masterclass tendrá como ponente principal al Señor Xavier Pladevall, CEO de Acció Preventiva, Director de Europreven, considerado por la revista Health & Safety Americana, uno de los 10 expertos mundiales en rentabilizar la inversión de la PRL en las Organizaciones.

En el transcurso de la Masterclass, se sumarán a Pladevall 5 expertos del sector, entre ellos, el Señor Francesc Francí (Director de la PRL de la Generalitat), Alejandro Romero (Jefe de Prevención



de MC Mutual), Marta Badía (Consultora RRHH Acció Preventiva), Joan Viçens Durán (Autor del Libro 0 Accidentes) y Fátima Jiménez (Directora del Área Psicosocial y Empresa Saludable en Europreven).

En la segunda parte del acto se efectuará una mesa redonda donde todos ellos debatirán sobre los efectos y consecuencias de la Carencia del Liderazgo Preventivo en las Organizaciones, basándose en sus puntos de vista y experiencias profesionales como autoridades dentro del ámbito PRL y RRHH dentro del sector.

La Masterclass contará con plazas limitadas hasta completar aforo. Por tal motivo, no olvides reservar tu plaza aquí: <http://bit.ly/2GbxSD>

Acuerdo de colaboración entre EUROPREVEN y el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Zamora

La delegación de Europreven Zamora y el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Zamora han suscrito un convenio de colaboración mediante del cual se desprenden unas condiciones ventajosas para todo este colectivo.

El Presidente del Colegio, Juan Prieto Corpas y el delegado de Europreven en Zamora, Mario Hernández González, han sellado mediante un apretón de manos este acuerdo.

Mediante la firma de este convenio, más de 120 farmacias de la provincia de Zamora tendrán acceso a unas condiciones especiales en la prestación técnica del servicio de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello a unos precios muy competitivos.

Para la prestación del servicio se realizarán las labores técnicas tanto desde la oficina de Zamora como la de Benavente, habiendo 1 técnico en cada una de ellas, asegurando con ello una atención de la máxima calidad.

Europreven, en constante crecimiento y expansión, se posiciona con la firma de este convenio como uno de los principales SPA de la provincia de Zamora, siendo nuestra prioridad ante todo la satisfacción de nuestros clientes.

«Nuestro objetivo: Promover la prevención de riesgos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores»

Cómo ser motor de cambio en ti y en tu entorno

Este fue el título de la conferencia dictada por Jordi Villacampa y Ousman Umar, bajo el epígrafe «*Claves que transforman personas*». Unas conferencias que son el inicio de un proyecto conjunto que inician Jordi Villacampa y Creativalab. Se trata de un proyecto que ofrecerán a empresas, consultores e instituciones del mundo de la formación, Universidades así como escuelas de negocios. Su objetivo consiste en incluir las jornadas outdoor en sus programas docentes como actividad complementaria. A su vez, y en relación a las empresas, incluirlo en sus programas de incentivos, de teambuilding liderados desde los departamentos de Recursos Humanos y Responsabilidad social corporativa.

El evento tuvo lugar el pasado miércoles día 24 de enero de 2018 en el Espacio Creativalab de la calle Dr. Trueta de Barcelona, ante una amplia asistencia de público, al que encandilaron tanto Jordi como Ousman.

Ambos ponentes justificaron, cada uno a su manera, su necesidad de devolver a la sociedad



parte de lo disfrutado por ellos, pero la verdad es que los aplausos del público, en nuestra opinión, más bien obedecían a una experiencia de vida exitosa, gracias a la abnegación y sacrificio de los conferenciantes.

El secreto que da gran valor a lo que del evento te llevas, son los principios que allí se desgran, como el sentimiento de pertenencia, la solidaridad, el compromiso con uno mismo y otros que no vamos a desvelar aquí, pero que son perfectamente percibidos por los asistentes.

Secretos explicados «*viva voce*», con aplicación al campo personal pero también al social, al deportivo y al empresarial... Nosotros, desde la **Fundación Grupo OTP** ya estamos pensando en cómo colaborar con ellos, para beneficio personal y empresarial de nuestros estimados clientes.

EUROPREVEN y la ONG 'És per tu'

Estas Navidades, muchas familias de acogida pueden pasar estos días tan mágicos con niños y niñas de la zona cero de Chernóbil.

Después de más de 30 años de la **explosión en Chernóbil** (Ucrania), aún tienen que pasar 1.000 años para que las zonas contaminadas vuelvan a estar completamente limpias. **La radioactividad lo contamina todo**, desde el agua que beben, el aire que respiran, pasando por los alimentos que cultivan y que más tarde consumen. Las **enfermedades** derivadas de la exposición continuada y constante a la radiación, inciden **muy cruelmente en los niños**, provocando cáncer de tiroides, leucemia, trastornos metabólicos, endocrinos, respiratorios y una larga lista de disfunciones físicas.

Ante esta situación, nace la Asociación sin ánimo de lucro **ÉS PER TU**, en el marco del Proyecto

FEM VIDA. Este proyecto se basa en la acogida temporal de niños que viven en zonas contaminadas de radiación en Chernóbil, dando prioridad a los que nunca han salido y a los que provienen de familias más humildes y sin recursos.

Desde **EUROPREVEN**, deseamos que tengan una divertida y mágica estancia durante estas Navidades y seguiremos colaborando en este magnífico proyecto de la ONG «**ES PER TU**» para conseguir que en verano puedan venir muchos más niños y niñas!

La sonrisa de un niño hace aflorar su inocencia y bondad. Es un don que poseen los de menor estatura y que proporciona una increíble fuerza vital para mover lo inamovible, para sentir esperanza y cobijo, y para apreciar toda la esencia de este mundo a veces inhóspito y poco caritativo.



EUROPREVEN La Cañada (Paterna) inaugura instalaciones

La Delegación de Europreven de La Cañada es una delegación joven, creada en 2014, formada por un equipo interdisciplinar con más de 15 años de experiencia en prevención de riesgos laborales.

Actualmente, este equipo, está formado por tres técnicos superiores de prevención de riesgos, dos comerciales y personal sanitario (médicos y ATS).

Nuestra delegación se caracteriza por la diversidad en sus clientes: contando tanto con clientes del sector público como privado, tanto con empresas grandes con servicios de prevención propio a los cuales complementamos como Servicio de prevención ajeno, como empresas más pequeñas en las cuales desarrollamos las cuatro especialidades de prevención.

La responsable técnica de nuestra delegación cuenta con una experiencia dilatada en servicios de prevención de ámbito nacional, así como con una formación complementaria considerable: Técnico de prevención en las tres especialidades, Consejero de Seguridad de Mercancías Peligrosas (ADR), Auditor OSHAS de sistemas de prevención; Coordinador de obra, Master iberoamericano en organizaciones saludables, Master en sistemas de gestión integrada de prevención, calidad y medioambiente.

Nuestra principal característica es la individualización del servicio a las características y necesidades de cada cliente: pudiendo integrar la prevención técnica con la figura de consejero de seguridad ADR, realización de Planes de movilidad, planes de empresas saludables, integración



de la prevención de riesgos con los puntos críticos del sistema de calidad y medioambiente implantados en empresas clientes...

Siguiendo la política de Europreven, esta delegación de La Cañada, junto a un magnífico trabajo técnico y médico, realiza una reinversión constante en la delegación, con la finalidad de mejorar los recursos técnicos, higiénicos y médicos, lo que permite mejorar la calidad del servicio y la inmediatez en la atención al cliente., convirtiéndola en una de las delegaciones de referencia en la provincia de Valencia.

Uno de los principales objetivos a corto plazo es tener la infraestructura necesaria para, en un mismo acto, realizar el reconocimiento médico, la formación y la información al trabajador; lo que cual marcaría la diferencia en el sector y mejoraría el servicio a nuestros clientes, ahorrando tiempo en desplazamientos de los trabajadores y sin menoscabo en la calidad de la formación recibida. Este servicio se implantará en el primer trimestre del año 2018.

En base a todo ello, la delegación de La Cañada, gestionada por las hermanas Isabel y Concha Ortuño, ha decidido instalarse en una de las zonas industriales más importantes de Valencia, en concreto se ubican en **Calle Oller** nº 13-Nave 11 del Parque Empresarial Táctica de Paterna (Zona Polígono Fuente del Jarro).

Este nuevo centro dispone de más de 200 m², los cuales se distribuyen en una recepción, dos consultas médicas, sala de extracción, sala de reuniones, sala de técnicos y sala de formación.

Con estas nuevas instalaciones, Europreven, en su constante mejora de servicio al cliente junto con una profunda vocación prevencionista, dispondrá de nueva clínica en la provincia de Valencia.

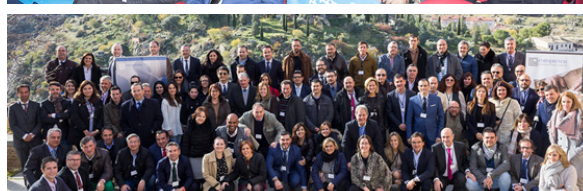
EUROPREVEN organiza la IV Jornada Interdisciplinar de Seguridad y Salud en el trabajo. Retos tecnológicos y seguridad y salud laboral: estado actual y nuevos escenarios a la luz de la revolución industrial 4.0 en Toledo

EUROPREVEN SPRL ha organizado la **IV Jornada Interdisciplinar de seguridad y salud en el trabajo. Retos tecnológicos y seguridad y salud laboral: estado actual y nuevos escenarios a la luz de la revolución industrial 4.0**, en la ciudad de Toledo, en las instalaciones de la Real Fundación de Toledo.

El jueves 30 de noviembre se desarrollaron reuniones de trabajo de la dirección y coordinadores de las diferentes áreas geográficas de Europrevén, una vez finalizadas tuvo lugar una cena de bienvenida a la que asistieron los delegados de EUROPREVEN.

El 1 de diciembre, tuvo lugar la Jornada Técnica inaugurada por **Don Pedro Amorós Rael**, Presidente de EUROPREVEN en la misma participaron con la exposición de sus ponencias la **Dra. Ana Belén Muñoz Ruiz**, Profesora de Derecho del Trabajo y SS, Subdirectora del Máster de PRL- Universidad Carlos III, el Director territorial de la inspección de trabajo y seguridad social en Castilla-La Mancha Don Juan Díaz Rokiski, el Coordinador Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Don Francisco Javier de la Cruz González. Las mesas de trabajo fueron moderadas por el Dr. Guillermo García González, Director General de EUROPREVEN.

A dichas jornadas, que contaron con la colaboración de la **Universidad Miguel Hernández, Mediatrab** (Escuela Profesional de Medicina del Trabajo), **Cátedra de PRL GRUPO OTP & UMH, E-Consulting-Global Group y Banco de Santander**, asistieron más de 100 delegados de EUROPREVEN. Durante las mismas, se deba-



tió acerca de los retos, realidades y perspectivas tanto actuales como futuras de la PRL en España, así como la estrategia de EUROPREVEN para los próximos años.

También se hizo una exposición de los resultados de las auditorías de calidad en todas las delegaciones del Grupo así como los avances informáticos para la gestión preventiva de los clientes de EUROPREVEN.

EUROPREVEN Zaragoza, empresa colaboradora de Cruz Roja Española

Cruz Roja Española trabaja por la mejora de las condiciones de vida de los colectivos socialmente más vulnerables, una mejora que no es posible sin el acceso a un empleo estable. Por este motivo, Cruz Roja Española en Zaragoza puso en marcha su Plan de Empleo para colectivos vulnerables.

Este Plan desarrolla un amplio número de programas y proyectos encaminados a promover el acceso al mercado de trabajo de las personas

en situación de dificultad social, a través de su incorporación, mantenimiento y promoción en el mercado laboral.

Europrevén Zaragoza, colabora con esta iniciativa de inserción laboral.

¿Os unís al reto?

www.empleocruzrojazaragoza.es



Una iniciativa de Cruz Roja

Acció Preventiva (EUOPREVEN) en Responsablia, una manera diferente de entender la PRL



La Consultora Acció Preventiva (Europreven), especializada en acompañar a los directores de RRHH en la difícil tarea de Gestionar el Cambio de la Cultura Preventiva de sus organizaciones, nos sorprende con un planteamiento disruptivo en el mundo de la PRL «Encadenarse a éxito con sus clientes», de tal manera que no le cobrará sus servicios de asesoramiento si no le consigue resultados.

De esta manera, se pasa a cubrir una faceta eternamente olvidada en el mundo de la prevención, Pedagogía y Acompañamiento al Director General y a la Dirección de RR.HH., ofreciendo un servicio próximo, flexible, cualitativo y encadenado a resultados.

Por raro que parezca, es cierto y queda reflejado por contrato que:

7. De no tener los resultados esperados, no le costará 1 solo euro a usted y a su organización todo el asesoramiento volcado.
8. Que el 10% de sus beneficios se revertirán a obra social.

A tal fin Acció Preventiva (Europreven) acelera su planificación de fichajes para garantizar a sus clientes el mejor asesoramiento y prácticamente tiene cerrada su plantilla con los fichajes de Juan Manuel Pineda, ex Health and Safety Performance Excellence Manager de Bureau Veritas y de Cecilia Orona, ex responsable de Aedipe Cataluña.

A falta de conocer nuevos nombramientos que podrían ir en esta línea, Xavier Pladevall, Director General de Acció Preventiva (Europreven) y nombrado en 2015 por la revista «Health and Safety» americana como uno de los 10 expertos mundiales en rentabilizar la Prevención de Riesgos Laborales en las organizaciones, ya tiene en sus manos con esta adquisición un repóker de ases en materia de PRL:



- Jordi Ollé, ex Subdirector General de Midat Mutua y Profit Center Manager por España de Bureau Veritas.
- Fátima Jimenez, Directora de Fahrenheit Consultors.
- Carlos Moré, ex Director de MC Prevención en Cataluña.
- Esteban Sitges, Director General del Instituto de Intangibles y Director Ejecutivo de APDO (Asociación de Profesionales para el Desarrollo de las Organizaciones).

Repóker de nombres disruptivos que, por su gran experiencia personal, profesional y económica, sobresalen como cabezas en un equipo multidisciplinar de 27 consultores expertos en la Gestión del Cambio de las Organizaciones y comprometidos con la sociedad.

Tal como decía Xavier Pladevall en su última ponencia en la Universidad de Columbia (Nueva York), «Solo trabajando con los mejores, podemos asumir estos reto. Ser miembro de un equipo ganador bien sea porque eres el líder o porque simplemente eres parte de él, es una de las experiencias más satisfactorias que puedes tener. El ambiente está lleno de positivismo, trabajo en equipo, camaradería, profunda seguridad en la visión y estrategias de la organización y esto lo percibe el cliente en forma de calidad y compromiso en su RSC».

Desde luego, nosotros desde Responsablia estamos encantados con todos estos talentos juntos paseando por la geografía Española y de ver que hay ofertas cualitativas y responsables como ésta de Acció Preventiva (Europreven). Sin duda alguna creemos que son un modelo a seguir por toda consultora que se precie en el mundo que se dedica al asesoramiento preventivo. Y suponen un avance para la mejora de la gestión empresarial, adoptando criterios responsables y sostenibles, mejorando resultados a nivel económico y social.

FUENTE:

www.responsablia.com



Xavier Pladevall



europreven

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Calidad, seguridad, trabajo colaborativo, atención personalizada y gestión integral

ALICANTE

C/ Sto. Domingo, 3, Piso, Of, Pta. 3.
Complemen. Ed. Urbana San Blas, Alicante
Urb. El Palmeral, Local 36, Alicante
C/ Oliver, 7, Alcoy
Avda. de Orihuela, 34, Almoradí
C/ Manuel Birlanga, 12, Bajo, Almoradí
C/ Juan de Herrera, 43, Parque Industrial de
Elche, Elche
C/ Juan Carlos I, 22, Ibi
Avda. de Cataluña, 16, 4º, San Juan Playa
Avda. de Alicante, 73, Villena

ALMERÍA

Avda. de las Negras, 117, Bajo,
Campohermoso-Níjar

ASTURIAS

C/ Pérez de Ayala, 3, Oviedo
Avda. Alemania, 20, Bajo, Avilés
C/ Jose Manuel Pedregal, 12, 1º, Avilés
Avda. Mar Cantabrico, 21, 1º C, Gijón

BADAJOS

Avda. de la Constitución, 5 A, 1º, Villafranca
de los Barros

BALEARES

Cami Vell De Ciutat, 21, 1º A, Campos

BARCELONA

C/ Valencia, 264, 3ª Planta, Barcelona
Gran Vía C.C., 1176 Bis, 3ª, 6ª, Barcelona
Gran Vía Carles III, 64-66, Barcelona
Ps. Maragall, 48-50, 1º, 2ª, Barcelona
C/ Balanco y Boter, 22, Ático (Planta 2),
Mataró
C/ Músic Jaume Isern, 52, Mataró
Avda. Les Corts Catalanes, 5-7, Despacho 53,
San Cugat del Vallés

BURGOS

Avda. Reyes Católicos, 44, Oficina 14, Burgos
C/ Condado de Treviño, 36 A, Trasera,
Miranda de Ebro

CÁCERES

C/ Andrada, 11, Cáceres

CÁDIZ

C/ Cristóbal Romero, 2, Arcos de la Frontera
C/ La Esparreguera, 12, Los Barrios
C/ Gravina, 33-C, San Fernando
C/ Velázquez, 6, San Fernando

CASTELLÓN

Avda. Casalduch, 60, Castelló de la Plana
C/ Dr. Vicente Altava, 8, Castelló de la Plana
Polígono Fadrell-Industrial, 95, Castelló de la
Plana

CIUDAD REAL

C/ Felipe II, 7, Puerta 3, Local Bajo, Ciudad
Real

CÓRDOBA

C/ Capitán de Montes Roldán, 4, Baena
C/ Corazonos, 32 2º A, Lucena

CUENCA

Ctra. de Valencia, 52, Motilla del Palancar

GIRONA

Avinguda de Catalunya, 11, Lloret de Mar

GRANADA

C/ Cristo de Medinaceli, 6, Granada
C/ Real, 23, Orgiva

GUADALAJARA

Avda. Buendía, 11, Despacho, 21,
Guadalajara

GUIPUZCOA

C/ Oria Etorbidea, 8-10, Edificio Brunet,
Oficina 402, Lasarte

HUELVA

Gran Vía, 3, 1º izda., Aracena
C/ Colón, 52, Nerva

JAÉN

C/ Cuba, 11, Baeza
Polígono Industrial, III Fase, Nave 57,
Marmolejo

LA RIOJA

C/ Hermanos Monroy, 8, 1º F, Logroño

LAS PALMAS

C/ Ruíz de Alda, 10 B, 1º A, Las Palmas de
G.C.

LEÓN

C/ Rodríguez del Valle, 8, Bajo, León
C/ Guido de Garda, 1, Bajo, Ponferrada
C/ Travesía Brasil, 1, Bajo, Ponferrada

MADRID

Avda. Doctor Arce, 14, Madrid
Avda. Felipe II, s/n, Madrid
C/ Algodonales, 32 Bajo B, Madrid
C/ Víctor de la Serna, 50, Bajo, Madrid

Travesía de Téllez, 4, Madrid
C/ Antonio Suárez, 10, Alcalá de Henares
C/ Madre de Dios, 12, Alcalá de Henares
Ctra. Daganzo, 6, Ajalvir
Avda. Madrid, 25, Nave C5, Oficina B4,
Arganda del Rey
Avda. de la Constitución, 35-37, 3ª Planta,
Coslada
Camino de Rejas, 1, Nave 8, Coslada
Avda. de la Constitución, 8, 3º izda., Móstoles
C/ Paseo de la Estación, 19, Local 5B,
Valdemoro

MÁLAGA

C/ Cristo de la Epidemia, 14, Local, Málaga
C/ París, 16, Málaga
Plaza del Señorío s/n, Rincón de la Victoria

ORENSE

C/ Mateo de Prado, 12, Bajo dcha., Ourense

PONTEVEDRA

C/ Camiño de Ferro Esquina Cova Céltiga,
Pontevedra

SANTA CRUZ DE TENERIFE

C/ Poggio Monteverde, 6, Local Cial. 2, Santa
Cruz de la Palma

SEVILLA

Edificio Cartuja, C/ Américo Vespucio, 5,
Bloque E, 2 Planta, Modulo 4, Sevilla

TOLEDO

Avda. Azucaica, 2, Toledo
C/ San Clemente, 7, Talavera de la Reina
C/ Cruz Blanca, 4, Villanueva de Alcardete

VALENCIA

C/ Avenida del Oeste, 26, Valencia
C/ del Pare Barranco, 36, Valencia
C/ Camí del Riu Nou, 28, Alcudia de Crespins
C/ San Francisco de Borja Nº 28 2º A, Gandía
C/ Santa Teresa, 1-B, Paterna
C/ Oller, 13, Nave 11 (Parque Empresarial
Táctica de Paterna), Paterna

VALLADOLID

Paseo de Zorrilla, 218, 2º dcha., Valladolid
C/ Propano, 12 (P.I. San Cristobal), Valladolid

ZAMORA

Vivero de Empresas, 108, Ctra. Aldehuela, 23,
Zamora
Avda. El Ferial, 12, Benavente

ZARAGOZA

C/ Domingo Lobera, 1, Local, Zaragoza
C/ Mariana Pineda, 10, Local, Zaragoza