EMPLEO | Becarios, MIR, desempleados... Prácticas en empresas y PRL

MEDICINA DEL TRABAJO | Redefinir la Medicina del Trabajo

Nº 1 | diciembre 2014

MAGAZINE
prevencionar.com

CULTURA DE PREVENCIÓN

SU DESARROLLO A TRAVÉS DE LA AUTOESTIMA

OBSERVATORIO
de recursos humanos
y relaciones laborales

PROMOCIÓN ESPECIAL

SUSCRIPCIÓN COMPLETA

180€
ANUAL
+ 4% I.V.A.

INCLUYE:

- Revista Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. (11 números/año).
- Acceso a la revista en versión digital. (11 números/año).
- Dos newsletter mensuales.

SUSCRIPCIÓN DIGITAL

150€
ANUAL
+ 4% I.V.A.

INCLUYE:

- Acceso a la revista en versión digital. (11 números/año).
- Dos newsletter mensuales.

Suscríbase ahora llamando al 91 758 64 82

La revista más completa de información laboral y de gestión en Recursos Humanos

www.observatoriorh.com

EDITORIAL

Bienvenidos a Prevencionar Magazine, la nueva revista digital de Prevencionar.com

Prevencionar

Es grato echar la vista atrás y comprobar que lo que empezó siendo un hobby entre amigos, ha terminado siendo un ambicioso proyecto de futuro en el que, gracias a vosotros, nuestros seguidores, hemos consegido ser un referente en el mundo de la prevención a nivel global, con más de 5.000 visitas diarias distribuidas en más de 160 países.

En nuestra firme intención de consolidarnos en esta posición, nace "Prevencionar Magazine", como parte de la batería de novedades y cambios que hemos emprendido de cara a este nuevo año que pronto comenzará.

Para ser sinceros, hemos de deciros que todo está por hacer, que queremos que esta revista sea algo vivo e interactivo, en la que todos podáis participar y hacer vuestras sugerencias de mejoras o cambios. Así podremos hacer una revista de máximo interés, novedosa, participativa y dinámica. Esa es nuestra meta.

En este primer número os ofrecemos una serie de artículos escritos por prestigiosos colaboradores que esperamos os resulten útiles y de interés. Estamos preparando nuevas secciones, nuevos artículos y muchas novedades para que cada número sea una experiencia nueva. Pero ahora mismo centrémonos en este ejemplar que tenéis ante vuestros ojos y que hemos preparado con mucha ilusión a la espera de que esté a la altura de vuestras expectativas.

STAFF

Dirección: Prevencionar

Correo-e redacción: redaccion@prevencionar.com

Gestión editorial: ORH-Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión / info@observatoriorh.com

Administración: administracion@prevencionar.com

Publicidad: publicidad@prevencionar.com

Diseño y maquetación: d-magmakers.com

Edita:
ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.
C/ Hierro, nº6-B, 3ºE. 28045 Madrid
Tel.: 91 758 64 82 / Fax: 91 542 43 31

Prevencionar no comparte, necesariamente, las opiniones de los colaboradores.

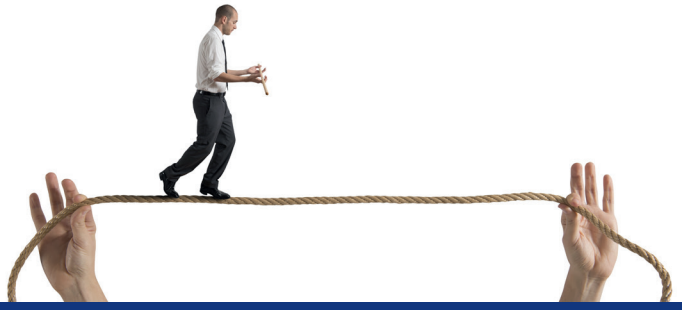
SUMARIO

EN PORTADA

Desarrollo de la cultura de prevención a través de la autoestima de las personas

Enrique Caballero Cuadros

08



GESTIÓN

Es momento de integrar para transformar

Manuel Bestratén Belloví

06

EMPLEO

Becarios, MIR, desempleados... prácticas en empresas y PRL

Andreu Sánchez García

14

20 **EPI'S**

En seguridad y prevención, la selección correcta de EPI es esencial

Manuel Martínez

21 **MEDICINA DEL TRABAJO**

Redefinir la Medicina del Trabajo

Rafael Timermans del Olmo

GAS NATURAL FENOSA y **GDF SUEZ** han resultado galardonadas con el I Premio Entorno de Trabajo Saludable en la categoría Gran Empresa y Pyme, respectivamente. En el transcurso de la gala, celebrada el día 6 de noviembre en el Auditorio Rafael del Pino de Madrid, los galardones han sido recogidos, por parte de Gas Natural Fenosa, por D. Antonio Gella, Director de Prevención, Salud, Medio Ambiente y Aseguramiento de la Calidad, y por parte de GDF Suez, por Carolina Ubis, HR Manager.

GAS NATURAL FENOSA Y GDF SUEZ, EMPRESAS GANADORAS DE LOS I PREMIOS ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE

LOS **I PREMIOS ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE** son una iniciativa de ORH que, con el apoyo técnico de Psya, el patrocinio de Agrupació, Edenred y UOC y la colaboración de Afanias, quiere reconocer el compromiso de las empresas que ejercen y evalúan sus políticas de gestión de personas con plena integración en el plan estratégico y con el foco puesto en el largo plazo. Tal y como explica Maite Sáenz, Directora de ORH, "más allá de la correcta organización de los espacios de trabajo, de su ergonomía y de sus condiciones medioambientales, o de la correcta vigilancia y promoción de la salud, la gestión saludable es una cultura de gestión. Las empresas que la adoptan entienden que con ello contribuyen a la sostenibilidad futura tanto de su actividad empresarial como del conjunto de la sociedad. En realidad, los entornos de trabajo saludables general empresas más productivas porque construyen proyectos de gestión integrados en los que trabajan su employer branding desde la coherencia de sus acciones internas y externas".

CATEGORÍA **PYME**

ACCÉSIT 1: LABORATORIOS QUINTON

Un catálogo exhaustivo de más de 80 medida de conciliación, otras tantas de prevención de riesgos y un completo plan de acción para trabajar los hábitos saludables entre todos sus colaboradores constituyen la apuesta del departamento de Personas y Valores de esta compañía que, año a año, evalúa su efectividad e innova con nuevas acciones.

ACCÉSIT 2: ATENCIÓN SOCIAL EN EMERGENCIAS GRUPO 5

Con la misma vocación de servicio al entorno asume Atención Social en Emergencias Grupo 5 su modelo de gestión de equipos de trabajo, enfocando todos los procesos de RR.HH. hacia la correcta adecuación persona-puesto con el objetivo de minimizar el impacto de los riegos psicosociales inherentes a su labor.

PREMIO: GDF SUEZ

El proyecto de empresa saludable de GDF SUEZ ha sido capaz de generar una cadena de compromisos asumidos por sus miembros sobre la base de una gestión participativa e integradora. 'By people for people' es su declaración de intenciones y, a la vez, su plan de acción.

CATEGORÍA **GRAN EMPRESA**

ACCÉSIT 1: BORGES INTERNATIONAL GROUP

'Borges te cuida y se cuida' es el nombre del programa con el que esta compañía quiere ser reconocida de manera unívoca por todos sus stakeholders, empleados, proveedores, accionistas y sociedad, y a partir del cual avanzan alineados hacia objetivos compartidos.

ACCÉSIT 2: PHILIPS IBÉRICA

Por entender el concepto de bienestar desde una perspectiva múltiple –en la medida en que es aplicable a los ámbitos profesional, familiar y social- y multidisciplinar –puesto que precisa de la acción coordinada de distintas áreas de la empresa para construir un modelo compartido de gestión sostenible.

ACCÉSIT 3: KONECTA

Konecta ha sabido traducir lo que la Organización Mundial de la Salud entiende por entorno de trabajo saludable con una decidida visión del desarrollo, la seguridad y el bienestar de las personas como inversión segura en términos de eficacia, productividad y competitividad.

PREMIO: GAS NATURAL FENOSA

Con la complejidad de su dimensión multinacional y del sector en el que se desenvuelve, Gas Natural Fenosa ha sabido desarrollar un modelo integral e integrado de empresa saludable; integral porque está construido sobre la idea de una cultura de negocio responsable y sostenible, e integrado porque está presente de manera transversal en toda la cadena de valor del grupo.

Agustín Sánchez-Toledo junto a **Pedro Pablo Acedo** y **Cecilia Coll** (LABORATORIOS QUINTON)

Eva López-Sanz Jiménez y **Ana Gómez Pastor** (Emergencias Grupo 5), junto al resto del equipo

Carolina Ubis, HR Manager, y **Daniel Fernández** (GDF SUEZ) con el equipo al completo

Rosa Mª Cirera y **Sandra Callén** (BORGES INTERNATIONAL GROUP)

Eva Rimbau (UOC) junto a **Adriana Gorri y Gamas** y **Adelaida Sánchez** (PHILIPS IBÉRICA)

Marisa Salanova (U. Jaume I) junto a **Elena Gaitón** (KONECTA)

Es momento de...

INTEGRAR PARA TRANSFORMAR

Quiero transmitir mi felicitación a los amigos de PREVENCIONAR por haber hecho posible en cuatro años su blog de referencia y desear que en esta nueva etapa, con la revista que ahora se presenta, podamos seguir estrechando lazos y avanzar juntos.

Manuel Bestratén Belloví, Consejero Técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona (INSHT)

En cuatro años han cambiado muchas cosas. Hemos atravesado una cruda coyuntura social y económica aun no superada. Los trabajadores de este país se han empobrecido y sus condiciones de trabajo también se han deteriorado. Hemos incorporado una nueva palabra inglesa a nuestro vocabulario habitual, el "rustout", la angustia laboral generada por la incertidumbre y la inestabilidad en el trabajo, como antes hicimos con el "burnout" y el "moobing" Las desigualdades y las diferencias salariales han aumentado exageradamente. ¿Será cierto lo que plantean científicos sociales como Jeremy Rifkin y tantos otros al decir que estamos abocados a una nueva sociedad de clases en el trabajo, un bien escaso en donde unos pocos talentosos, cercanos a las estructuras económicas de poder y de negocio, acapararán las ventajas de los incrementos de productividad que ofrece la tecnología, mientras una mayoritaria clase social en el sector servicios tendrá salarios bajos y condiciones de trabajo nada favorables, además de un tercer e importante colectivo en condiciones de trabajo totalmente precarias o en la economía sumergida? Espero que ello no suceda y que, por supuesto, no se tolere, pero hemos de estar alerta.

Afortunadamente, la economía social está teniendo un peso creciente para paliar desequilibrios y habrá de absorber el empleo que la economía de mercado no sea capaz de generar. El cooperativismo, especialmente el de trabajo asociado, ha estado generando empleo en estos cuatro años, y lo va a generar con creces en un futuro, junto a trabajadores autónomos, microempresas y pymes que son las que crean empleo.

También los profesionales de la prevención se han visto muy afectados por esta situación de crisis, incluso algunos han perdido su trabajo, engrosando un paro con límites intolerables. Desde luego, nuestra actividad profesional no puede ser ajena a esta realidad y se debe trabajar decididamente para cambiarla, convirtiendo la PRL y la atención a las condiciones de trabajo en motor de cambio. Sabemos que la PRL es mucho más que una exigencia reglamentaria. Es el coadyuvante imprescindible para la competitividad al focalizarse sobre las personas, el verdadero activo diferencial. Muchos empresarios están de acuerdo en ello.

Dentro de tantas dificultades se han producido ciertos avances en estos últimos años que quiero destacar. La Estrategia Española de SST 2007-2012 ha permiti-

Es momento de desarrollar un liderazgo transformador desde la PRL a todos los niveles que forme parte de la cultura de la organización y sea pieza clave de la construcción de la excelencia empresarial

do conjugar esfuerzos en un marco de diálogo y ha dado buenos resultados. La siniestralidad ha seguido un marcado proceso descendente, aunque surja alguna duda sobre si seguirá manteniéndose. La mayoría de empresas disponen de estructuras preventivas, aunque sean más formales que efectivas, con unos procedimientos preventivos no suficientemente explotados pero que están ahí, pudiendo revertirse la situación. Miles de profesionales se enfrentan tenazmente a las adversidades para integrar la prevención en sus organizaciones y son bastantes los que logran éxitos que han de ser difundidos y aprovechados. En tal sentido, las asociaciones de profesionales de la PRL, que son muchas, están apoyando la actividad y sus diferentes disciplinas, propiciando el intercambio y la cooperación. Las TIC están ofreciendo ya planteamientos ágiles e innovadores para una mejor autogestión preventiva, trabajando en red. La medición del coste beneficio de la acción preventiva -aunque no de forma generalizada- está ya siendo practicada para estimular el proceso preventivo y optimizar la gestión de los recursos. Con no pocas dificultades, las organizaciones están asumiendo la gestión de los riesgos psicosociales al tomarse conciencia de su necesidad. Hemos visto florecer provechosos programas de promoción de la salud en bastantes empresas y los sistemas preventivos se han ido integrando con racionalidad y cierta eficacia a los sistemas de gestión empresarial, junto a la calidad y el medio ambiente, generando sinergias. Buena prueba de ello es el relevante peso de la implantación del estándar OSHAS 18001 en nuestro país, en especial en pymes. También quiero destacar la cooperación institucional entre la Administración y agentes implicados que ha emprendido con fuerza la batalla ante los accidentes laborales de tráfico, sensibilizados por la gravedad del problema. El camino es arduo y, por supuesto interminable, ante problemas como los trastornos musculoesqueléticos, que seguimos sin controlar, el envejecimiento de los trabajadores, el riesgo químico, los nuevos riesgos tecnológicos, etc.

Pero afortunadamente los vientos son favorables a pesar de tanta dificultad, y la prevención está teniendo un creciente peso en las organizaciones. Hay conciencia de la necesidad de cambio y que este es posible. Los valores éticos, aplicados en las organizaciones con principios de transparencia, son clamorosamente exigidos por la sociedad ante tanto abuso y corrupción incontrolada. Precisamente en los estudios que ha realizado el INSHT en los años 2011-2013 en 50 pymes excelentes de nuestro país (sin accidentes y denuncias, sin regulaciones de plantillas y en crecimiento), con el fin de analizar las aportaciones de su sistema preventivo, hemos constatado que existe una correlación matemática entre los niveles de prevención y de excelencia alcanzados. Y también está favoreciendo el cambio la propia evolución social, con el mayor peso de la mujer en las estructuras de las organizaciones por su mayor visión global, capacidad de diálogo y de resolución de conflictos y sensibilidad ante las personas del entorno. Además, la incorporación al trabajo de la juventud, menos tolerante a abusos e injusticias, ha de posibilitar el buen gobierno de las empresas ante la mirada atenta de la ciudadanía que quiere saber qué sucede dentro de cada organización.

Es por tanto momento de extraer el verdadero valor estratégico de la PRL desarrollando un liderazgo transformador en directivos, órganos preventivos (Servicios y Delegados de Prevención) y profesionales, esperando aliarse en nuestros proyectos participativos de cambio para responder a sanos intereses de los trabajadores y de la organización en beneficio del bien común. Un liderazgo transformador compartido que la PRL aporta cuando fundamentamos el proceso de cambio en valores esenciales como el conocimiento, la salud, la cooperación, la participación, la innovación y la ayuda mutua. Hemos de aunar intereses, desarrollando los proyectos de cambio paso a paso, y midiendo y demostrando los logros generados para estimular y consolidar el proceso. Para poner más valor a la prevención mi experiencia me dice que es necesario desarrollar proyectos altamente participativos que conjuguen en los procesos productivos la innovación, tanto para mejorar la productividad y la eficiencia, como las condiciones de trabajo por su relación biunívoca. La necesaria participación e implicación de los trabajadores debe traducirse en acciones de mejora inmediatas surgidas de sus aportaciones. Disponemos de instrumentos de gran utilidad en esta línea (Modelo Simapro de la OIT, Marco Lógico, o Cuadro de Mando Integral, entre otros).

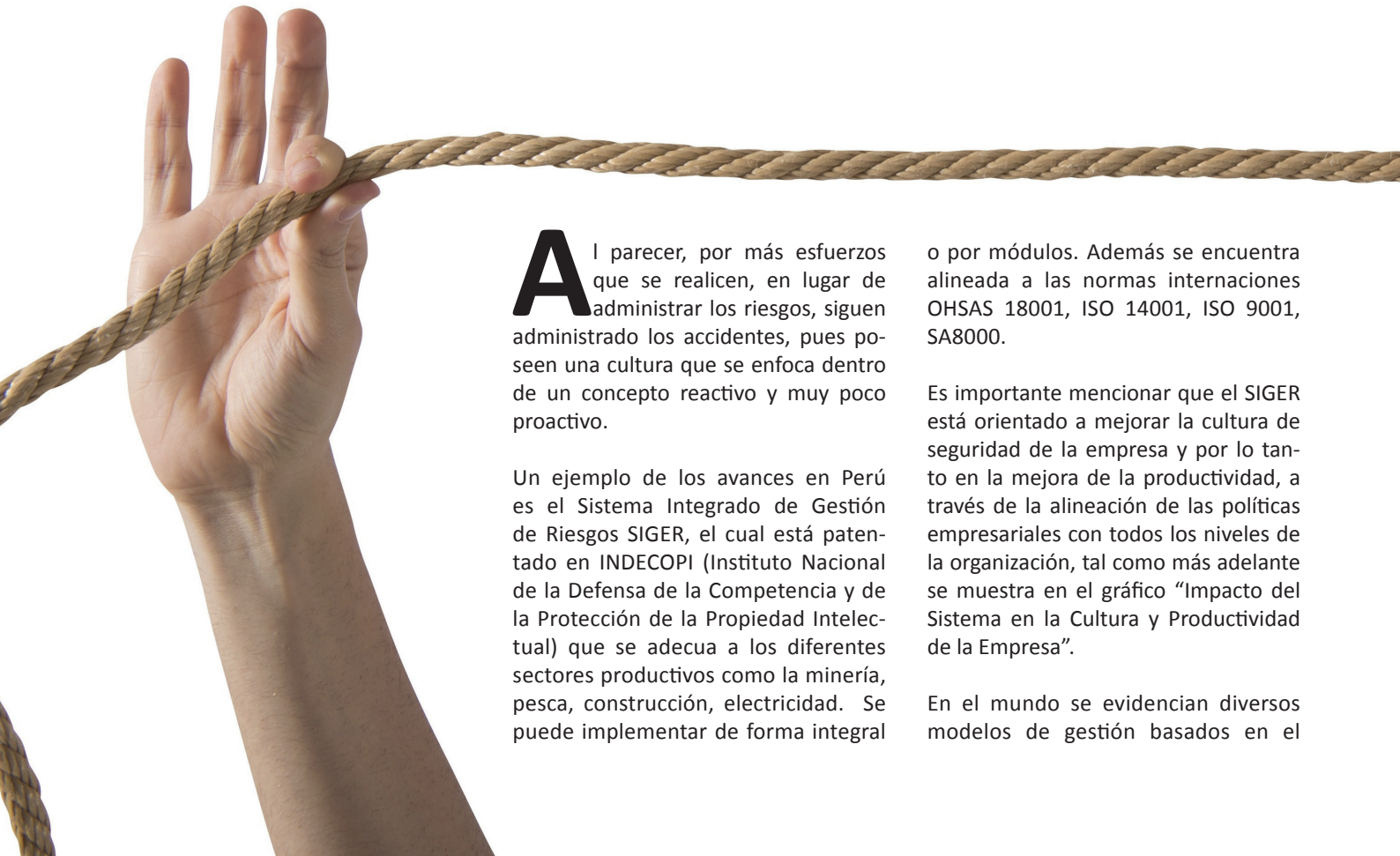
Pero el futuro depende de nosotros mismos. El prevencionista requiere tres componentes esenciales en su quehacer: Las competencias necesarias, más allá de las convencionalmente establecidas en los programas formativos actuales; unas competencias cognitivas pero también emocionales, basadas en la autoconfianza y el autocontrol; y finalmente, la aplicación del método adecuado a cada momento y a cada realidad para avanzar gradualmente. Sin los debidos instrumentos no se puede, ni diagnosticar con objetividad para evidenciar las necesidades, ni diseñar un proceso de cambio e implementarlo con la flexibilidad necesaria. Es momento de desarrollar un liderazgo transformador desde la PRL a todos los niveles que forme parte de la cultura de la organización y sea pieza clave de la construcción de la excelencia empresarial. Los mandos deben aprender a prevenir y la PRL debe enseñarles también a liderar para ganar la confianza de su equipo humano. Nuestro objetivo principal sigue siendo integrar la PRL en las organizaciones, pero su efectividad depende en gran medida de nuestra capacidad de ayudar a transformarlas, extrayendo todas sus potencialidades para hacerlas sostenibles. No esperemos tiempos mejores, actuemos con fe para generarlos.

Desarrollo de la cultura preventiva

A TRAVÉS DE LA AUTOESTIMA

Muchas empresas en el mundo han implementado diversos sistemas de gestión para administrar los riesgos, inclusive compran certificaciones reconocidas a nivel mundial y traen expertos en la materia, y eso está bien, pues se muestra preocupación por el trabajador respecto a su seguridad y salud ocupacional; sin embargo, varias de estas organizaciones siguen teniendo accidentes y enfermedades ocupacionales.

Enrique Caballero Cuadros, Ingeniero Químico, MBA.
Alianza de Profesionales en Prevención de Riesgos



Al parecer, por más esfuerzos que se realicen, en lugar de administrar los riesgos, siguen administrado los accidentes, pues poseen una cultura que se enfoca dentro de un concepto reactivo y muy poco proactivo.

Un ejemplo de los avances en Perú es el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos SIGER, el cual está patentado en INDECOPI (Instituto Nacional de la Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual) que se adecua a los diferentes sectores productivos como la minería, pesca, construcción, electricidad. Se puede implementar de forma integral o por módulos. Además se encuentra alineada a las normas internaciones OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, SA8000.

Es importante mencionar que el SIGER está orientado a mejorar la cultura de seguridad de la empresa y por lo tanto en la mejora de la productividad, a través de la alineación de las políticas empresariales con todos los niveles de la organización, tal como más adelante se muestra en el gráfico "Impacto del Sistema en la Cultura y Productividad de la Empresa".

En el mundo se evidencian diversos modelos de gestión basados en el

“Es fundamental que la alta dirección crea que la cultura de prevención le dará una ventaja competitiva en el mercado y, más allá, que logrará la excelencia en sus procesos y operaciones en un ambiente sin accidentes ni enfermedades

cambio de comportamientos y hábitos de los trabajadores; esto es muy bueno para poder corregir culturas corporativas en pro de la prevención de riesgos laborales; pero parece insuficiente para cambiar la cultura del ser humano. Se evidencia entonces una necesidad de enfocar la cultura de prevención de riesgos con la cultura de los trabajadores y la de su entorno (familia, amigos y círculos de influencia).

OBJETIVO GENERAL

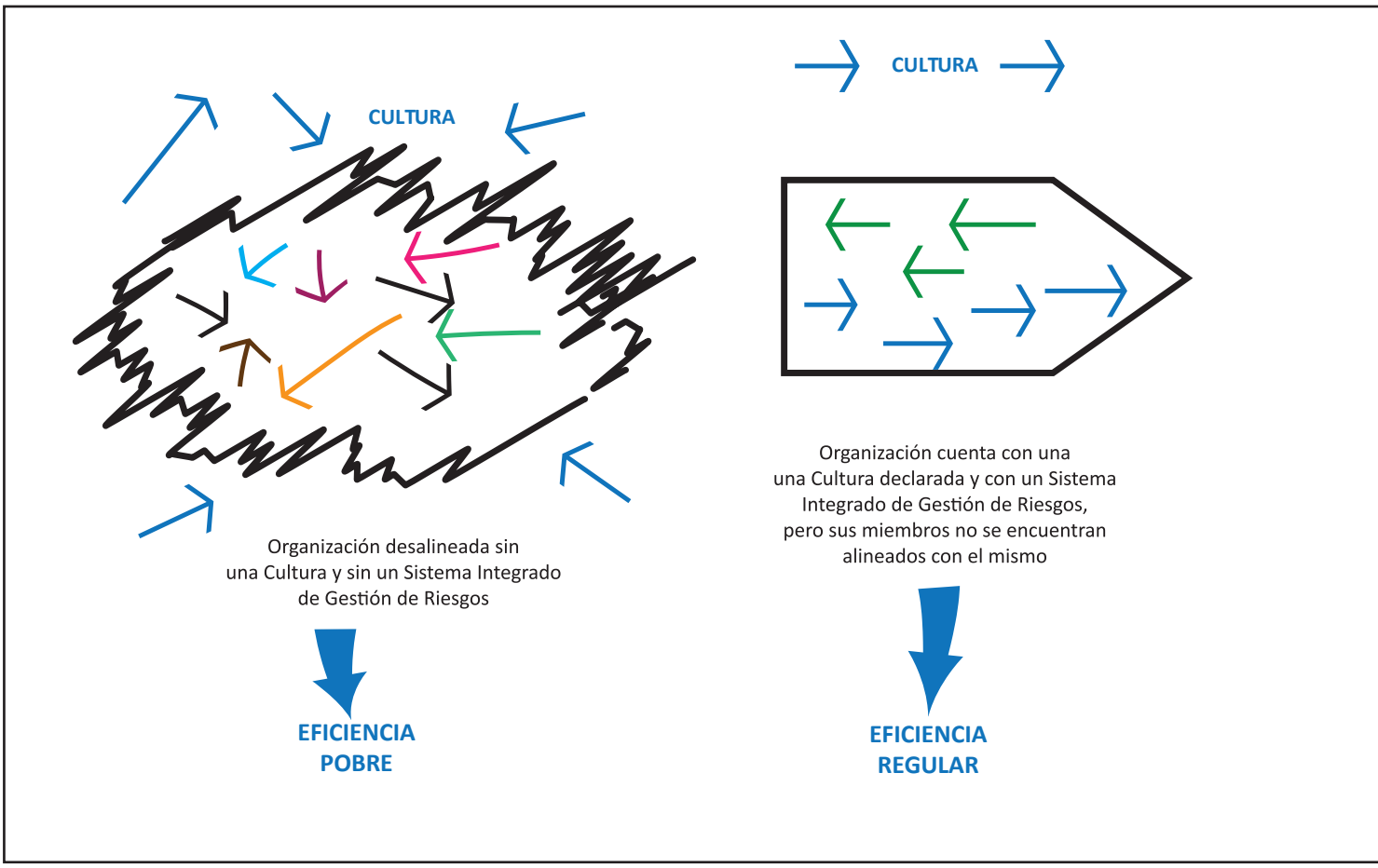
Lograr un aumento de la cultura de prevención y, por ende, la disminución de los accidentes y enfermedades en base al incremento de la autoestima de las personas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar a los profesionales relacionados a la seguridad y salud ocupacional para que alineen sus estrategias de prevención con las estrategias de negocios de sus empresas.

- Lograr que las empresas tengan consistencia entre sus declaraciones, políticas y directrices con las acciones diarias que

IMPACTO DEL SISTEMA EN LA CULTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA



se toman en el trabajo y procesos productivos de las mismas.

GRUPOS DE ENLACE

■ **Trabajadores:** Es importante señalar en primer lugar a la persona que trabaja en una compañía, sin importar su estatus jerárquico, social o económico. El bienestar de esta persona es uno de los objetivos estratégicos de la empresa y la preocupación no sólo debe de quedar en documentos o discursos, tiene que evidenciarse a través de programas y eventos planeados.

■ **Familiares de los trabajadores en edad adulta:** Los beneficiados en segundo lugar con una cultura de prevención incentivada por la empresa son los familiares en edad adulta, con quienes la transmisión de valores y el aprendizaje en general que viene llevando el trabajador en su centro laboral pueden verse reflejados en las interacciones rutinarias en casa.

■ **Familiares de los trabajadores en etapas de infantes, niños y adolescentes:** Las personas en esta etapa tienen una oportunidad invalorable para desarrollar los cimientos de una verdadera cultura de seguridad. Ellos trabajarán con menor propensión al riesgo y tendrán menos problemas con accidentes y enfermedades. Por lo tanto, es importante que reciban una formación sólida y con bases sostenibles para que su aprendizaje sea óptimo en el transcurso del tiempo.

■ **Empresa:** La compañía se verá beneficiada cuando sus trabajadores perciban a la seguridad y salud como un valor y produzcan de forma eficiente, cuidándose ellos mismos, cuidando los procesos y cuidando el entorno.

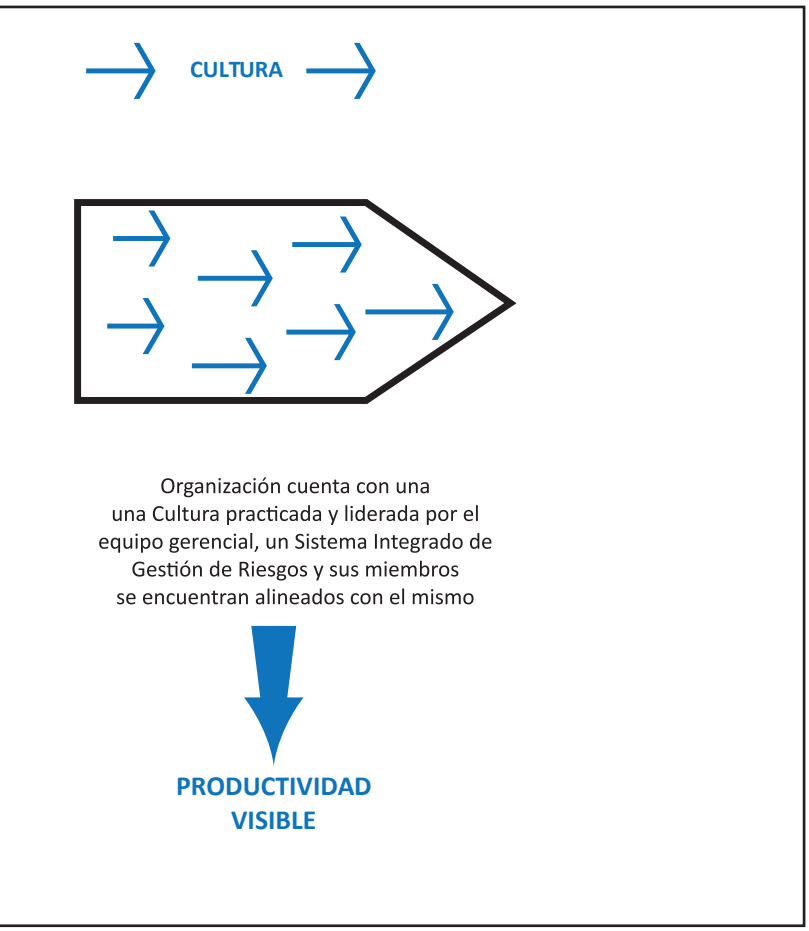
■ **Sociedad en general:** La sociedad verá cómo en el largo plazo disminuyen los accidentes de tránsito y su relación con niños quemados, electrocutados o golpeados, y también como las personas muestran indicadores de vida sana y con menos enfermedades.

HIPÓTESIS

Al desarrollar el valor de la autoestima en las personas incentivamos que crezca el valor del autocuidado y disminuyan los eventos no deseados (accidentes y enfermedades entre otros). La autoestima está relacionada en proporción directa con el autocuidado, y por lo tanto, si elevamos la autoestima de las personas, elevaremos el autocuidado y disminuiremos los accidentes y enfermedades.

¿Y QUÉ ES CULTURA?

Para completar la conceptualización de la cultura, Schein señala tres niveles presentes en la cultura organizacional. Un primer nivel es el de “artefactos”, que se refiere a todo lo que se siente y observa al entrar en contacto con una cultura. Son elementos visibles y claros cuyo sig-



nificado profundo no siempre se comprende en los primeros contactos. La expresión "artefacto" está utilizada en su sentido antropológico, como cualquier elemento material visible que permite identificar a una cultura. Es así que ritos, historias (mitos) y otros aspectos visibles se identifican en este nivel.

El segundo nivel comprende los valores, los estándares de conducta, los ideales, las normas de grupo, los principios morales y las premisas básicas de trabajo. Cuando se indaga con referencia al significado de los objetos del primer nivel, en general la explicación conduce al segundo nivel.

El tercer nivel es el de los "supuestos subyacentes" e incluye lo que sostiene y está detrás de los valores. Incluye creencias profundas y la explicación de las inconsistencias y los fenómenos, lo inconsciente, lo que se da por sentado, los hábitos de percepción, pensamiento y sentimiento. Constituye la fuente última de los valores.

Los tres factores conforman la cultura organizacional que incide en la productividad y en la satisfacción laboral de sus integrantes, y explica que en gran medida el comportamiento de las organizaciones.

EL LARGO PLAZO

Pensar en el largo plazo para implementar una cultura de prevención es uno de los factores claves para el inicio de cualquier plan. La cultura se desarrolla en diversos etapas y a lo largo de un camino trazado en el tiempo que puede tomar varios años para percibir un cambio notorio en la misma.

El problema mayormente es que las empresas y países no están dispuestos a trabajar para el largo plazo y buscan resultados inmediatos a problemas trascendentales. En este sentido, basta señalar una pregunta para entender: ¿Cuántos gerentes planifican y desarrollan acciones a 20, 10 o siquiera 5 años?

Parece que el día a día nos gana y trabajamos sólo para alcanzar los objetivos anuales en base a indicadores y metas que pueden cambiarse varias veces para llegar a la cifra planteada a como de lugar.

El desarrollo a largo plazo precisa pasar por distintas etapas, dentro de la madurez de la empresa y su compromiso con la seguridad y salud. Estas etapas se suceden de la siguiente manera:

1. **Reactivo**: Apagando incendios.
2. **Cumplimiento**: Leyes y regulaciones.
3. **Proactivo**: Acción en riesgos no regulados.
4. **Ventajoso**: Acciones para dar valor al negocio.
5. **Sostenible**: En los ejes social, ambiental y económico.

NUESTROS PESCADORES, LÍDERES EN PREVENCIÓN

Tecnológica de Alimentos Sociedad Anónima (TASA) es una empresa peruana que cuenta con la flota pesquera más grande del planeta. Viene haciendo un gran esfuerzo por implementar una cultura de prevención a todos los miembros de su organización. Ha implementado diversos programas de conductuales y de motivación para cambiar la forma de trabajar de los pescadores, los cuales venían de una cultura prácticamente informal en donde las lanchas y barcos pesqueros trabajan bajo su propia cuenta y a su propio riesgo, con el único objetivo de conseguir la cuota de pesca en la temporada.

TASA fue más allá de ver sólo la producción del mar que le interesaba para su cadena productiva y asimiló a todos los pescadores con un sueldo fijo mensual a través de su propia planilla. Dentro de este esquema se les brindó formación y soporte a nivel individual y de equipo a todo su personal de flota. Es así como este año contrató a la Alianza de Profesionales en Prevención de Riesgos (APPER) para realizar la primera parte de los programas: Seguridad Basada en el

“De nada sirve que demos estímulos externos a los trabajadores para cambiar sus hábitos y costumbres si ellos no están convencidos de que la seguridad es un valor que deben adoptar por su propio bienestar

Compromiso y Liderazgo y Coaching en Seguridad y Salud.

El primer programa tiene como finalidad hacer entender a cada trabajador que los cambios en su comportamiento deben de darse por cuenta propia y por una decisión voluntaria. De nada sirve que les demos estímulos externos para cambiar sus hábitos y costumbres si ellos no están convencidos de que la seguridad es un valor que deben adoptar por su propio bienestar; es aquí donde el programa de Liderazgo y Coaching los ayuda a crecer como buenos trabajadores y, sobre todo, como buenas personas.

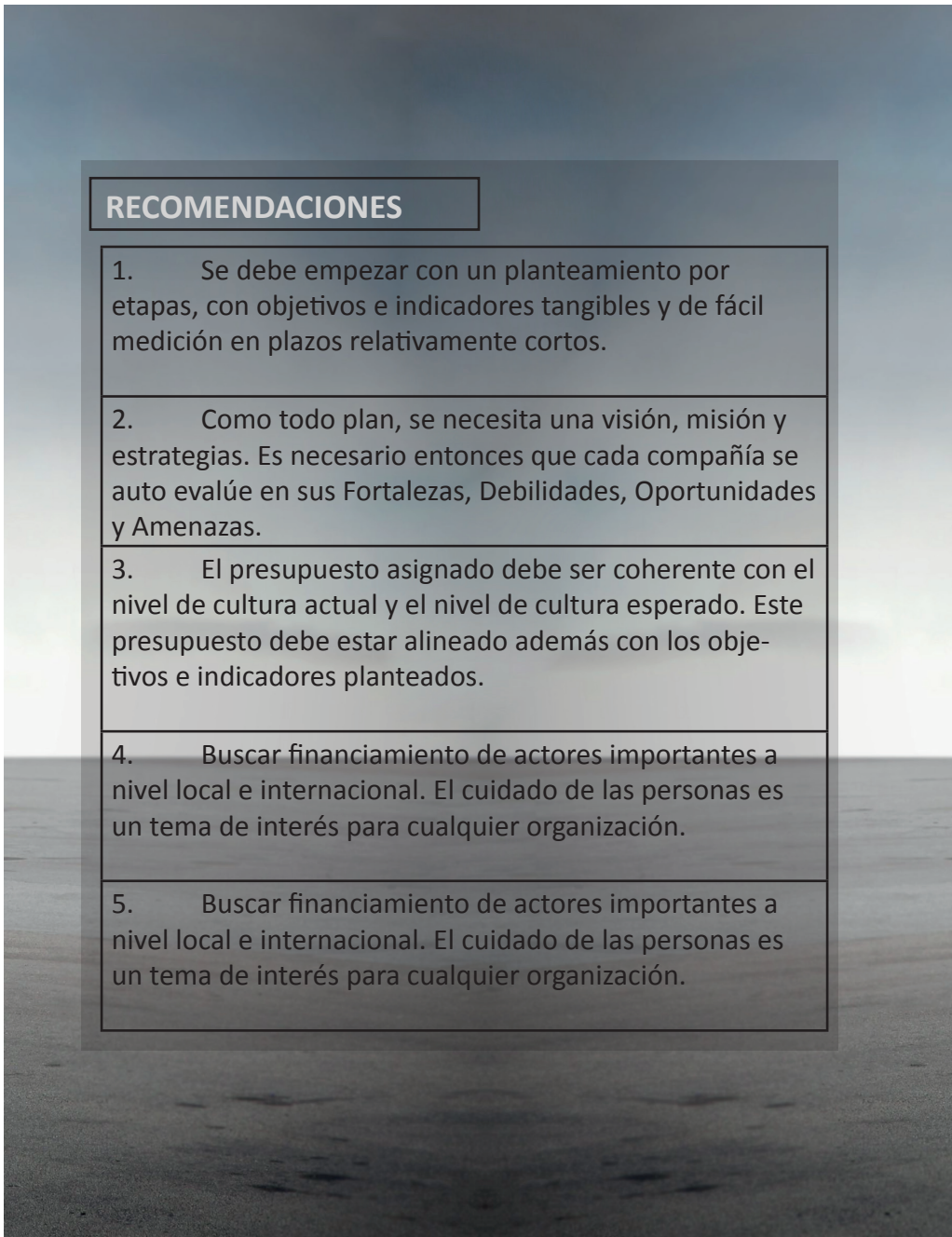
CHOFERES MANEJANDO SU PROPIA CONDUCTA

Una de las mayores causas de las fatalidades en el mundo son los accidentes de tránsito y el Perú no es la excepción: cada año mueren aproximadamente 3.500 personas por este motivo. El manejo defensivo es una buena herramienta para evitar accidentes pero si no se complementa con una política empresarial alineada con la seguridad vial no sirve de mucho. En este sentido, APPER diseñó un programa de “Manejo preventivo con enfoque en la mejora conductual” que cuenta con una herramienta de observación diseñada para que fuera por los mismos chóferes. Su éxito ha radicado en hacer entender a todos los participantes que las observaciones no tienen fines punitivos ni de sanción; por el contrario, refuerzan los hábitos y costumbres de manejos seguros y corrigen las actitudes no tan seguras.

Es así que la empresa Duke Energy implementó este programa recientemente en su unidad operativa de Carhuaquero (Cajamarca-Perú). Los resultados fueron sorprendentes: los chóferes manifestaron su conformidad con el enfoque conductual poque les sirve “no sólo para el trabajo sino para su vida diaria”. También señalaron que “nos sentimos muy cómodos y atentos en todo momento, pues sentimos que aprendíamos algo valioso”. Estos comentarios evidencian que estamos empezando por cambiar el estilo de vida de los choferes de esta empresa.

AUTOCUIDADO Y AUTOESTIMA SIEMPRE PRESENTES

En todos los casos las intervenciones ejecutadas mantuvieron como ejes centrales el autocuidado y la autoestima al considerar que existe una correlación (demostrada estadísticamente) entre una sociedad con el valor de la autoestima alta, un menor número de acci-



RECOMENDACIONES

1. Se debe empezar con un planteamiento por etapas, con objetivos e indicadores tangibles y de fácil medición en plazos relativamente cortos.
2. Como todo plan, se necesita una visión, misión y estrategias. Es necesario entonces que cada compañía se auto evalúe en sus Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas.
3. El presupuesto asignado debe ser coherente con el nivel de cultura actual y el nivel de cultura esperado. Este presupuesto debe estar alineado además con los objetivos e indicadores planteados.
4. Buscar financiamiento de actores importantes a nivel local e internacional. El cuidado de las personas es un tema de interés para cualquier organización.
5. Buscar financiamiento de actores importantes a nivel local e internacional. El cuidado de las personas es un tema de interés para cualquier organización.

dentes y un nivel alto de autocuidado. En los programas implementados en las empresas TASA y Duke Energy (ambas líderes en su rubro) se enfocó el autocuidado desde los tres axiomas que lo cubren: 1. Cuídate a ti mismo, 2. Cuida al resto, y 3. Déjate cuidar.

El enfoque se dio desde la perspectiva de una persona que vive y respira 24 horas al día y los 7 días de la semana, de tal forma que este valor traspasa las fronteras de lo estrictamente laboral y beneficia el entorno de los trabajadores en todo momento. Los trabajadores se vuelven entonces en líderes en seguridad y salud que irradian la prevención en todos los sentidos. Descubren que ellos son lo más importante en la organización empresarial y toman la decisión de quererse más y, por ende, cuidarse más, con lo que la cultura de prevención comienza a implementarse en su entorno.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la cultura preventiva en base al autocuidado es un proceso de largo plazo que se da mejor en organizaciones con planes de sostenibilidad. En la primera etapa, las personas se muestran resistentes al concepto de la autoestima pues afecta directamente a su intimidad. Sin embargo, las reacciones posteriores son muy positivas, pues al sentir la preocupación de otros por su bienestar personal los individuos se sienten mejor y colaboran con la propuesta de elevar su autoestima.

Es fundamental que la alta dirección crea que la cultura de prevención le dará una ventaja competitiva en el mercado y, más allá, que logrará la excelencia en sus procesos y operaciones en un ambiente sin accidentes ni enfermedades. La participación de todos los grupos de interés (empresas privadas, públicas, aseguradores, Estado, ONG, etc.) ayudará a dar mayor cohesión al desarrollo de la cultura de prevención en toda la población del país.

Becarios, MIR, desempleados...

PRÁCTICAS EN EMPRESAS Y PRL

Estudiantes, MIR/EIRs, desempleados, becarios, investigadores... actúan en el centro de trabajo de la empresa receptora estando expuestos a los riesgos profesionales en la medida en que su formación práctica así lo requiera. En el presente artículo vamos a intentar recopilar las distintas situaciones en que las empresas reciben a personas para la realización de prácticas formativas y cómo afecta la PRL en cada una de ellas.

Andreu Sánchez García, Abogado en PRL y Responsable Asesoría Jurídica en ASPY Prevención

www.aspectosjuridicosprl.blogspot.com
http://es.linkedin.com/in/andreusanchezgarcia
@andreusnchzPRL

Por un lado, tendremos las obligaciones de la entidad formativa (exista vinculación laboral o no) y por otro, las de la empresa receptora del personal en prácticas. Todo ello con la dificultad añadida de encuadrar los distintos tipos de prácticas reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, así como con el matiz de distinguir entre lo legalmente exigible y lo que puede estimarse conveniente, más allá del cumplimiento normativo, para cubrir eventuales responsabilidades en caso de accidente.

Tipología y aplicabilidad

1. Obligaciones de la entidad formadora

Para analizar estas obligaciones, debemos tener en cuenta si la relación entre en personal en prácticas y la entidad responsable de la formación es puramente académica (será la mayoría de los casos), o si existe relación laboral y por lo tanto, nos encontramos en el esquema típico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de empresario-trabajador.

Para ello, podemos establecer la siguiente clasificación, aportando otros datos colaterales, como la obligación de cotizar o la cobertura en caso de accidente:

a) Supuestos que NO constituyen relación laboral

■ **Alumnos en prácticas de Formación Profesional (artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006) o de la Universidad (RD 592/2014).**

En función de los términos del Convenio regulador de las prácticas, pueden percibir o no contraprestación económica:

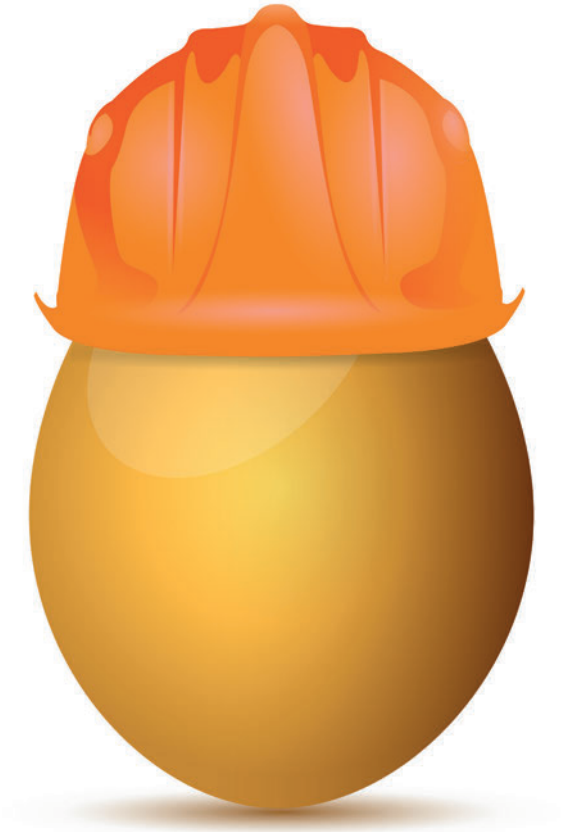
- Cuando la perciban, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de inclusión y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 1.1 RD 1493/2011). En caso de accidente de trabajo, quedarían cubiertos por la MATEPSS de la entidad que cotiza por ellos.

- Cuando no la perciban, no se cotizará por ellos, y en caso de accidente, quedarían cubiertos por el seguro escolar.

■ **Becarios de investigación para realizar la tesis doctoral de primer y segundo año (RD 63/2006).**

■ **Personas de entre 18 y 25 años desempleadas, con titulación universitaria o de formación profesional (RD 1543/2011).**

Para analizar las obligaciones de PRL en estos perfiles debemos tener en cuenta si la relación entre en personal en prácticas y la entidad responsable de la formación es puramente académica o si existe relación laboral entre ellos



En ambos supuestos (apartados 2 y 3) está previsto que los participantes reciban una beca, por lo que tendrán consideración de asimilados (como vimos en el apartado anterior) y en caso de accidente de trabajo quedarán cubiertos por la MATEPSS de la empresa que cotiza por ellos.

NOTA: En los tres casos comentados, el alta y cotización corresponderán a la entidad que haga efectiva la contraprestación económica. Deberá solicitar un código de cuenta cotización específico. Presenta diversas particularidades: no se cotiza por desempleo, FOGASA, ni formación profesional (art. 4 RD 1493/2011). El RD-ley 8/2014 contempla una bonificación del 100% para prácticas curriculares a partir del 1 de agosto de 2014.

■ Prácticas previstas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (RD 395/2007).

Para trabajadores desempleados sin llevar aparejada contraprestación económica, por lo que no se cotiza por ellos. Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno y por hora de prácticas en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidente de trabajo.

b) Supuestos que SÍ constituyen relación laboral

■ Investigadores realizando la tesis doctoral a partir del tercer año (RD 63/2006).

■ Sanitarios internos residentes – MIR/EIR (RD 1146/2006).

Ambos casos (apartados 1 y 2) se rigen por un contrato laboral en prácticas y tendrán consideración de trabajadores por cuenta ajena a todos los efectos, quedando cubiertos en caso de accidente por la MATEPSS de su empleador.

c) Otros supuestos no regulados

En el ámbito empresarial podemos encontrar otros supuestos de prácticas no laborales mediante becas o ayudas. De acuerdo con la normativa anteriormente comentada (RD 1493/2011), la percepción de una contraprestación económica implicaría condición de asimilado, con obligación de cotizar.

Por otro lado, Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede determinar el encubrimiento de una relación laboral cuando se dé preeminencia a la obtención de un rendimiento sobre la finalidad formativa y cuando se trate de actividades necesarias para la empresa, de modo que si no las realizara un becario debiera realizarlas personal propio de la empresa.

d) Aplicabilidad de la PRL

En lo que a la PRL se refiere, deberemos distinguir entre:

• **Si existe relación laboral**, como en el caso de los investigadores a partir del tercer año y de los MIR/EIR:

Se aplicarán las obligaciones ordinarias de la LPRL para empresario y trabajador por cuenta ajena, tanto en lo referente a los riesgos relacionados con las prácticas (evaluación y planificación de las medidas de prevención y protección), como en lo referente al propio trabajador (formación y ofrecimiento de la vigilancia de la salud), como al desempeño en un centro de trabajo de otro empresario (coordinación de actividades empresariales, incluyendo las medidas de emergencia).

• **Si no existe relación laboral**, la entidad formativa u organismo responsable de las prácticas no tendrá consideración de empleador y por ello, no se le aplicará el grueso de obligaciones que la LPRL exige al empresario respecto de sus trabajadores.

Desde la perspectiva de PRL lo importante es la presencia en el centro de trabajo y la exposición a riesgos profesionales y que gocen de la misma protección que los trabajadores de la empresa receptora

Sus obligaciones estarán relacionadas con establecer, a través del Convenio regulador, mecanismos para garantizar que las prácticas se desarrollen en las condiciones adecuadas en la empresa receptora (ver siguiente apartado). Debe coordinarse con la empresa receptora para asegurar que el alumno conoce las medidas de prevención, protección y emergencia y las adopta, estableciendo que la práctica pueda quedar suspendida o anulada en caso de comportamiento inseguro.

Respecto de la capacitación formativa y sanitaria del alumno:

1) No existiría la obligación de certificar la formación del artículo 19 LPRL a través de la modalidad preventiva. Sin embargo, al tratarse de prácticas, la entidad formativa deberá garantizar la formación teórica previa necesaria para el buen desarrollo y aprovechamiento de las mismas.

2) No existiría obligación de ofrecer la vigilancia de la salud a través de modalidad preventiva. Sin embargo, en función de la peligrosidad de las prácticas podría pactarse la realización de un reconocimiento médico o cuestionario de criba; todo ello, no en cumplimiento de una obligación legal, sino como medida consensuada para minimizar eventuales responsabilidades civiles.

2. Obligaciones del empresario que recibe a la persona en prácticas en sus instalaciones y bajo su tutela

Antes de entrar a analizar sus obligaciones nos detendremos en examinar qué es lo que señala la normativa anteriormente citada sobre la protección debida al personal en prácticas:

- Art. 9 del RD 592/2014:
1. Durante la realización de las prácticas académicas externas, los estudiantes tendrán los siguientes derechos:
f) A recibir, por parte de la entidad colaboradora, información de la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.
2. Asimismo, y durante la realización de las prácticas académicas externas, los estudiante deberán atender al cumplimiento de los siguientes deberes:
d) Incorporarse a la entidad colaboradora de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de la misma.

- Art. 6 del RD 63/2006:
El personal investigador en formación, en el ámbito de este real decreto, tendrá los siguientes deberes:
d) Atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales.

- Art. 4 del RD 1146/2011:
Además de los establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, los residentes tendrán los siguientes derechos y deberes específicos:
1. Derechos:
ñ) A contar con la misma protección en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en que prete servicios.

Aplicabilidad de la PRL

Por todo ello y desde la perspectiva de la PRL, lo importante es la presencia en el centro de trabajo y la exposición a riesgos profesionales (más allá que sea estudiante, desempleado, becario, trabajador por cuenta ajena, asimilado, cotizante…) y que gocen de la misma protección que los trabajadores de la empresa receptora.

La empresa receptora deberá garantizar que actúan con las mismas medidas de prevención y protección (y conocen las de emergencia) que sus empleados.

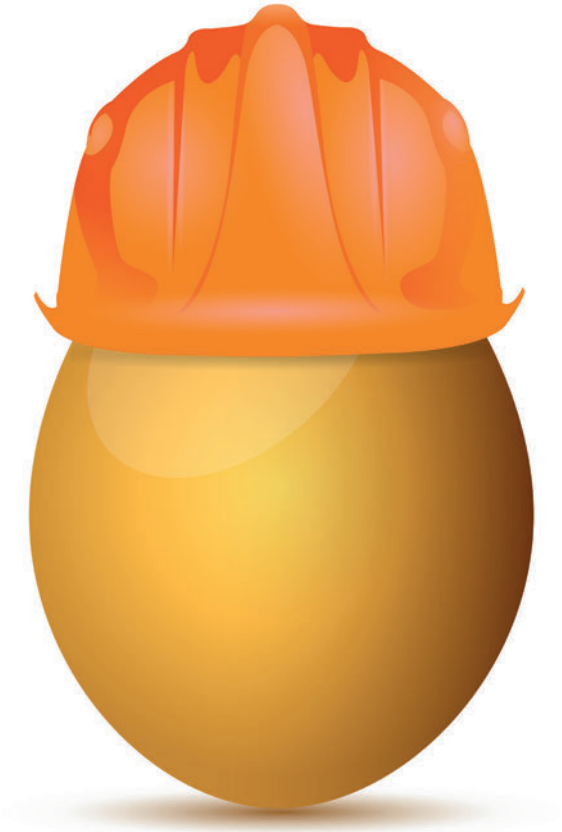
NOTA: Por buscar una figura parecida, podríamos asimilarlo a las empresas usuarias en los contratos a través de ETT (art. 5.1 RD 216/1999: La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoles el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa).

Por ello, el empresario receptor deberá:

■ Informar al personal en prácticas de las medidas de protección, prevención y emergencia que deben respetarse durante la realización de las prácticas.

■ Si se hubiera determinado el uso de EPIs, coordinar con la entidad forma-

En las prácticas de trabajadores desempleados que no llevan aparejada contraprestación económica las empresas podrán recibir una compensación por alumno y hora de prácticas en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidente de trabajo



tiva o empleador quién debe proporcionárselos y vigilar que los utilice.

A pesar de que el empresario receptor no esté asistido por la potestad disciplinaria propia de la relación laboral, deberá hacer cumplir al personal en prácticas lo establecido en PRL, informando al centro docente o empleador de donde provenga de cualquier incumplimiento, y pudiendo llegar a proponer la suspensión o cancelación de las prácticas.

■ En referencia a la formación y vigilancia de la salud:

a) Cuando el personal en prácticas tenga la consideración de trabajador por cuenta ajena (investigadores de tercer año y MIR/EIRs), procederá cerciorarse de que ha recibido formación preventiva (art. 19 LPRL) y de que se le ha ofrecido la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL), y todo ello bajo la modalidad preventiva adecuada.

En el supuesto de que el MIR/EIR o el investigador de tercer año estuviera expuesto o a alguno de los riesgos que determinan la obligatoriedad del examen de salud (radiaciones ionizantes, plomo y derivados iónicos, amianto, ruido en las condiciones del RD 286/2006, cloruro de vinilo monómero, agentes químicos según RD 374/2001 y agentes biológicos según RD 664/1997), debería exigirse la calificación de aptitud.

b) En el resto de prácticas formativas, al no darse la condición de trabajador, no sería legalmente exigible el certificado de formación en PRL (art. 19 LPRL) ni el ofrecimiento de la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL).

Y llegados a este punto, pasaríamos de lo *legalmente exigible* a lo que pueda pactarse en función de la entidad de los riesgos y de la peligrosidad de las prácticas para cubrir eventuales responsabilidades civiles en caso de acontecer cualquier daño.

La entidad formativa y la empresa receptora podrán acordar que el alumno reciba una formación específica, o que se le ofrezca un examen de salud, o que cumplimente un cuestionario sanitario, o que se le exija una calificación de aptitud…, como requisito previo para realizar las prácticas. No obstante, todo ello debería guardar proporcionalidad la peligrosidad de la actividad o con el grado de exposición a determinados riesgos.

Un supuesto en el que sí podría considerarse fundamentada la exigencia de la aptitud sanitaria sería cuando las prácticas se desarrollen en puestos de trabajo en los que la empresa receptora tenga establecido el carácter obligatorio del examen de salud, por el principio anteriormente comentado de que el personal en prácticas disponga de las mismas condiciones de prevención y protección que los empleados con los que comparten el lugar de prácticas/trabajo.

Conclusiones

Como se aprecia, la existencia de personal en prácticas en las empresas genera unas obligaciones para la empresa receptora con independencia de otros aspectos como la existencia de relación laboral o la asimilación a efectos de cotización. Dichas obligaciones van más allá de las exigibles por la mera presencia (no se trata de visitantes), por cuanto se vinculan a la realización de unas prácticas formativas que implican la exposición a riesgos profesionales bajo tutela de empleados de la empresa receptora.

Por ello, el empresario receptor será el responsable de garantizar que las prácticas se desarrollen en las condiciones adecuadas, informando y haciendo cumplir las medidas de prevención, protección y emergencia que se hayan establecido, y la entidad formativa será responsable de acordar las medidas de coordinación necesarias para velar por cuanto antecede.

Psya
ASISTENCIA

Creando Entornos de Trabajo Saludables y Productivos

PSYA te acompaña a:

Programas de Apoyo al Empleado

Transformar MODELOS
Cambiar HÁBITOS
Superar DIFICULTADES

Formación Presencial
Webinar
E-learning

Acompañamiento en el Cambio

Semana de la Salud

Acompañamiento a Directivos

Desarrollo de Fortalezas

Gestión de Crisis y Estrés Post-traumático

Sensibilización

Psya Asistencia
Claudio Coello 123 - 6ª - 28006 Madrid
91 590 28 40 - contacto@psya.es
www.psya.es

Psya, Socio Oficial de la Campaña Europea: Gestionemos el Estrés

Official Campaign Partner · Healthy Workplaces · 2014 - 2015

www.healthy-workplaces.eu

LA CORRECTA SELECCIÓN DE EPI's ES ESENCIAL

Es importante seleccionar el equipo adecuado sin ahorrar costes pero sin buscar una protección mayor

Manuel Martínez, Director General de DEINSA y Vicepresidente de ASEPAL.

www.deinsa.es
www.facebook.com/DeinsaEPI
@Deinsa_EPI
DEINSA España

En los últimos meses, debido a la crisis del ébola, el sector de los EPI (Equipos de Protección Individual) ha sido protagonista en todos los debates. En algunos casos, la seguridad y función de los equipos ha sido puesta en entredicho, pero lo cierto es que los EPI están diseñados para funcionar con éxito como barrera de seguridad frente a uno o varios riesgos a los que pueda estar expuesto el usuario y que amenacen su seguridad y su salud. No obstante, es igual de importante subrayar que no todos los EPI son válidos y adecuados frente a todas las circunstancias o riesgos. Y he aquí donde entra en juego uno de los factores clave de la seguridad y la prevención: la correcta selección del EPI a emplear.

El primer paso para ello es realizar –por parte de los prevencionistas y técnicos superiores de prevención– una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo. Es esencial, además, conocer en profundidad el sector y los riesgos asociados a cada tarea a desarrollar y disponer de la cualificación suficiente en materia de seguridad laboral y conocimiento de los equipos de protección disponibles.

Las normativas españolas y europeas vigentes –cada vez más exigentes y avanzadas– son esenciales como información sobre el EPI adecuado para cada necesidad de protección. Y sólo así, por supuesto, se conseguirá minimizar los riesgos y garantizar el nivel deseado de seguridad del usuario.

Tras la exhaustiva evaluación de riesgos que defina el nivel de estos y las medidas de protección tanto generales como individuales a tomar, los expertos son los encargados de seleccionar el equipo apropiado para su labor. Es muy importante que a la hora de hacer esa selección del equipo adecuado no se pretenda ahorrar costes pero tampoco se quiera buscar una protección mayor.

Por último, hay que asegurarse de que el EPI está certificado y cumple con las normas y requisitos exigibles, siendo suministrado por un distribuidor profesional y reconocido.

En este sentido, según la Directiva 89/686/CEE, los EPI cuentan con diferentes categorías que van desde la I a la III en función de los riesgos para los que el equipo esté destinado, siendo la Categoría I para riesgos menores y la Categoría III para riesgos mayores y cuya falta de uso puede acarrear accidentes mortales o con lesiones irreversibles. El proceso de selección del EPI vendrá influenciado, entre otros factores, por dicha escala, así como por todos los controles normativos y técnicos que los fabricantes (y demás empresas de la cadena de valor) están obligados a superar.

En definitiva, sólo siendo absolutamente meticulosos en cada uno de estos pasos y procesos, el EPI seleccionado será el más adecuado para cada circunstancia y, por tanto, ofrecerá el nivel de protección para el que ha sido creado y ensayado. El punto final definitivo para la seguridad es la utilización correcta del EPI –establecida en el RD 773/1997– para la que cada trabajador debe estar formado e informado por el empresario.

REDEFINIR LA MEDICINA DEL TRABAJO

Mi propuesta es la desaparición de los ”Exámenes de Salud”

Rafael Tímermans del Olmo,
Médico del Trabajo. Servicio de Prevención del Hospital Universitario Fundación Alcorcón

@rafaeltimermans
www.medicinaytrabajadores.wordpress.com
rtimermans@gmail.com

Mi primera colaboración con Prevencionar, una publicación que desde entonces ha evolucionado hasta convertirse en un referente digital para el mundo de la prevención, trataba de la Vigilancia de la Salud, y como no puede ser menos, en su aniversario versará sobre lo mismo.

Yo siempre la he entendido como una especialidad técnica más. Desarrollada casualmente por médicos y enfermeros y que casualmente también coincide con el nombre de una especialidad médica. Pero somos Técnicos en Prevención y otros, junto con nuestros compañeros especialistas en Ergonomía y Psicosociología, Seguridad e Higiene.

No es posible comprenderla de forma aislada. Con el tiempo han ido desapareciendo, por ello y por otros motivos, aquellos lugares en los que en vez de Medicina del Trabajo se hacía otra cosa. Cosa, o cosas a veces necesarias, que también han podido desaparecer llevadas por el tsunami de la crisis. Pero otras veces cosas accesorias, que solo eran gasto, poco o nada justificado, y muy alejado de la verdadera Medicina del Trabajo y de los trabajadores.

Mi propuesta es la desaparición de los “Exámenes de Salud”. Los sustitutos de los “Reconocimientos Médicos”, que en muchas ocasiones siguen siendo lo mismo, pero aludiendo a protocolos o pruebas “específicas”. En mi opinión deben desaparecer.

¿Qué sentido tiene hacer un reconocimiento de reincorporación a alguien que se ha roto una pierna sólo por el hecho de haber estado de baja más de 30 días (o los que sean)? ¿No bastaría con una exploración de la o las piernas? ¿Le auscultamos? ¿Un análisis? Pérdida de tiempo, de dinero, de recursos, de confianza, de oportunidad, en mi opinión.

Debemos avanzar sobre pruebas específicas aisladas; sobre la investigación estadística de bajas y enfermedades en tu propia empresa, en el sector, en tu comunidad, en España; sobre las encuestas que hay que realizar de forma periódica a todos los trabajadores; sobre la investigación de los incidentes ocurridos, o de los accidentes. Y también sobre pruebas médicas, pero las justas, las necesarias. Una correcta evaluación del aparato locomotor, de la agudeza visual o auditiva; analizar los parámetros exactos que demuestran exposición a determinados tóxicos.

Menos colesteroles y más investigación.

IMF BUSINESS SCHOOL

IMF es entidad colaboradora de:

UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA · CEU

MASTERS IMF BUSINESS SCHOOL
900 31 81 11
www.imf.com contacto@imf.com

Líderes en Formación

Más de 14 años formando en prevención a más de 20.000 alumnos

IMF recibe el Premio Prever 2013 por su labor en la difusión de la Prevención de Riesgos Laborales

CONVIÉRTETE EN EL EXPERTO QUE TODA EMPRESA NECESITA

- Titulaciones Oficiales y Dobles Titulaciones
- Abierta convocatoria de becas
- Formación online y semipresencial
- Financiación hasta en 12 meses sin intereses
- Bolsa de empleo y prácticas
- Delegaciones en España y el extranjero
- Top 5 en el IV Ranking Iberoamericano de Formación en español 2014

MÁSTER OFICIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)
TITULACIÓN OFICIAL CEU · CEU
+ INFORMACIÓN

MÁSTER OFICIAL EN PRL (PARA TÉCNICOS SUPERIORES EN PRL)
TITULACIÓN OFICIAL CEU · CEU
+ INFORMACIÓN

MÁSTER OFICIAL EN GESTIÓN INTEGRADA DE LA CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y PREVENCIÓN
TITULACIÓN OFICIAL CEU · CEU
+ INFORMACIÓN

MÁSTER EN TRÁFICO, MOVILIDAD Y SEGURIDAD VIAL
TRIPLE TITULACIÓN IMF + UCJC + FUNDACIÓN PONS · UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA · PONS FUNDACIÓN
+ INFORMACIÓN

MBA. ESPECIALIDAD EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DOBLE TITULACIÓN IMF + UCJC · UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA
+ INFORMACIÓN

CONSULTA EL RESTO DE ÁREAS

- RECURSOS HUMANOS
- ENERGÍAS RENOVABLES
- CALIDAD
- GESTIÓN INTEGRADA
- IDIOMAS
- SECTOR ALIMENTARIO
- MEDIO AMBIENTE
- DIRECCIÓN DE SISTEMAS
- SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
- GESTIÓN SANITARIA
- DESARROLLO SOSTENIBLE
- FINANZAS
- MARKETING Y COMERCIAL
- CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- COMERCIO INTERNACIONAL

MÁS DE 80.000 ALUMNOS Y 5.000 EMPRESAS NOS AVALAN, EL 80% DE NUESTROS ALUMNOS HAN MEJORADO SU SITUACIÓN LABORAL

anced · APeL · EFQM Committed to excellence · AACSB International · The Global Compact · Cambridge English Exam Preparation Centre · Madrid Excelente · Confianza Online