



Servicios de Prevención Propios: Fortalezas y oportunidades



36 GRANDES EMPRESAS CON SPP/SPM – 480.000 EMPLEADOS



AESPLA es una ASOCIACIÓN que agrupa a 36 GRANDES EMPRESAS españolas PRIVADAS y PÚBLICAS COMPROMETIDAS con la SEGURIDAD y SALUD en el TRABAJO, que promueven la EXCELENCIA preventiva y el BIENESTAR laboral como elementos básicos de CREACIÓN de VALOR COMPARTIDO y SOSTENIBILIDAD para sus EMPRESAS, sus EMPLEADOS y la SOCIEDAD en general.



**¿ QUE
ESPERAN LOS
CONSUMIDORES
y LA SOCIEDAD
DE LAS
EMPRESAS EN EL
SIGLO XXI ?**



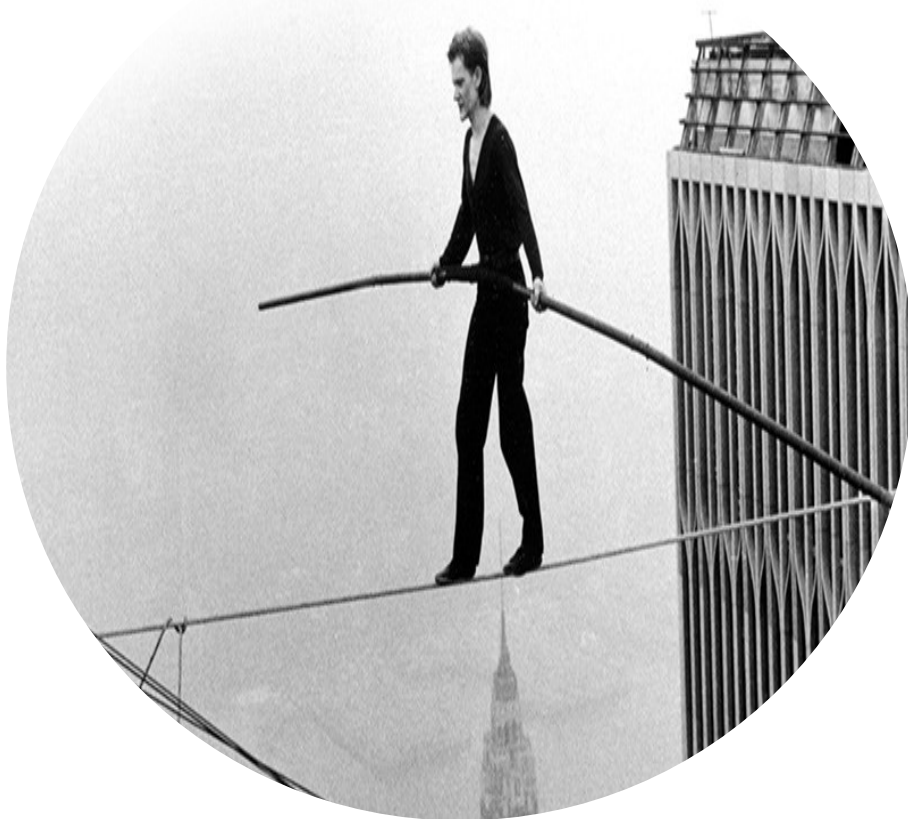
**Los mejores
productos
o servicios**



**Una forma
de actuar
responsable
con nuestros
grupos de
interés**



- **Cumplimiento Legal** *“Compliance”*
- **Actuación ética**
- **Creación de valor compartido**
- **Evitar impactos negativos** *“Riesgos”*



**¿ QUE
OBJETIVOS
TIENEN
LAS
EMPRESAS
DEL
SIGLO XXI ?**

- **Generar
BENEFICIO**





- Generar
BENEFICIO
- **MEJORA**
CONTINUA
- Hacerlo de
forma
SOSTENIBLE y
equilibrada



- Actuación ética
- Cumplimiento legal
- Gestión de riesgos:
Minimizar impactos negativos
- Mejora continua
- Reducción costes
- Sostenibilidad
- Foco en empleados



**Los Servicios de
Prevención
Propios somos
agentes internos,
claves en la
generación
de valor
sostenible y
compartido con
los empleados**

PALANCAS DE LOS SPP PARA LA CREACIÓN DE VALOR EN SUS EMPRESAS

- **GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**
- **MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (**
Participación en sistemas de mejora continua, TPM, etc.)
- **DESARROLLO DE ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES, EN SU
MÁS AMPLIO CONCEPTO:**
 - **PROMOCIÓN DE LA SALUD A EMPLEADOS Y SUS ENTORNOS**
(*familias, sociedad, etc.*)
 - **GESTIÓN DE RIESGOS FACTORES PSICOSOCIALES**
 - **COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (*genero,*
edad, discapacidad, etc.) y CONCILIACIÓN**



**ALGUNAS
REFLEXIONES
SOBRE
NUESTRO
ESTUDIO INTERNO
ACERCA DEL ROL ACTUAL Y
FUTURO
DE LOS SERVICIOS DE
PREVENCIÓN
PROPIOS /
MANCOMUNADOS DE
EMPRESA**

Enero 2018

DEBATE SOBRE LA SITUACIÓN IDEAL DEL SPRL EN LA ORGANIZACIÓN



- **Diversas dependencias según el grado de madurez del sistema o la cultura de empresa:**
 - Dirección General
 - Dirección RRHH
 - Dirección Operaciones
- Nivel mínimo deseable: Acceso directo al Comité de Dirección / Comité Ejecutivo con un Directivo implicado y responsable de incluir aspectos de PRL en su agenda
- Claves: INDEPENDENCIA + COMPROMISO DIRECCIÓN

ALGUNAS FORTALEZAS DE LOS SPP / SPM EMPRESA



CADA VEZ MAS CONSOLIDADOS Y
MEJOR
VALORADOS INTERNAMENTE

- CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA
- ESPECIALIZACIÓN POR SECTOR/ACTIVIDAD
- PERTENENCIA, IMPLICACIÓN Y PRESENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
 - VISIBILIDAD
 - CERCANIA (trabajadores, línea de mando)
 - TRATO DIRECTO CON LAS PERSONAS
 - TRABAJO COLABORATIVO
- ACTITUD PROACTIVA
- FACILITA LA INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA FASE DE DISEÑO Y CAMBIOS
- FACILITA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

ACLARACIÓN SOBRE EL ROL DE LOS SP Y SUS TÉCNICOS

- Todavía esta afirmación causa sorpresa en algunos ámbitos:
 - EL SP / TECNICOS de PRL NO SON LOS RESPONSABLES DE PREVENCIÓN
 - Son los EXPERTOS en PRL de una organización
- La PRL requiere de integración de funciones y responsabilidades



ESTAMOS EN EL MISMO BARCO: HABLEMOS EL MISMO LENGUAJE



- **INDICADORES / KPIS
COMPENSIBLES**

¿ ESTANDARIZADOS VS.
PERSONALIZADOS ?

- **TANGIBLES – es fácil**
- **INTANGIBLES – es posible**
- **CUADROS DE MANDO DE PRL
VISUALES Y PRESENTES EN
TODA LA OPERACIÓN – INFO EN
TIEMPO REAL**
- **CALCULO DE ROIs**

OPTIMIZACION DE MEDIOS Y RECURSOS



- Necesidad de optimizar nuestras plantillas a las necesidades reales de la función
- Problemática para cubrir UBS: Médicos y Enfermeros del trabajo
- Externalización de funciones no básicas con SPAs, necesitamos:
 - Funciones consultoras
 - Especialización “Expertos”
 - Respuesta ágil a situaciones puntuales

MINIMIZAR LOS TRABAJOS BUROCRÁTICOS O QUE NO APORTAN VALOR vs. “PREVENCIÓN REAL”

- Paradoja: LA CREACIÓN DE REGISTROS ES NECESARIA PERO ES UN RIESGO PARA LA EFICACIA PREVENTIVA
- LABORES CON NULO EFECTO PREVENTIVO
 - Paradigma: COORDINACIÓN DOCUMENTAL DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES / OBLIGACIONES DE REPORTE
- MEJORA DE NUESTROS PROCESOS INTERNOS --- (*TECNOLOGIA - DIGITALIZACIÓN*)



DEBEMOS INCREMENTAR LA MOTIVACIÓN, RECONOCIMIENTO y FORMACIÓN DE NUESTROS EQUIPOS

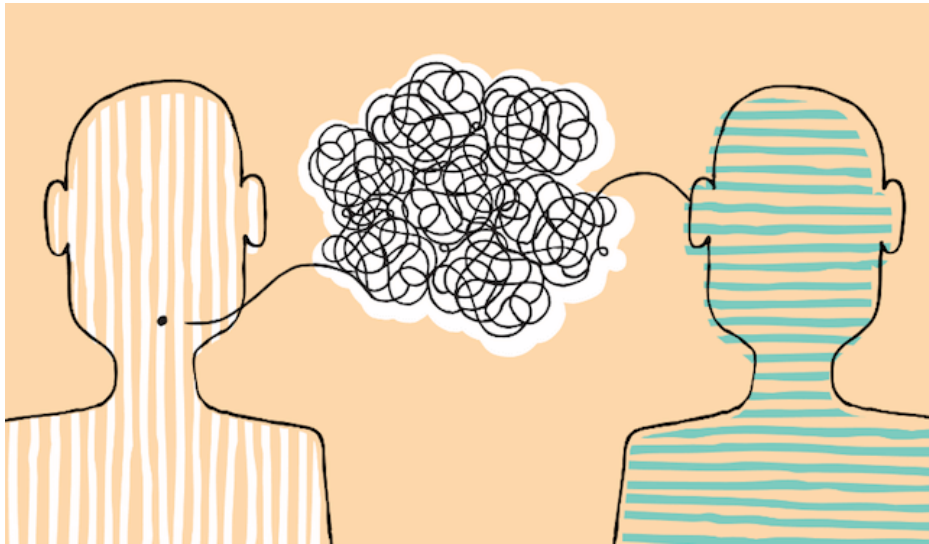


**IMPORTANCIA DE LA
FORMACIÓN PERMANENTE
TÉCNICA Y EN
HABILIDADES (negociación..)**

“Cuentan de alguien que vio la evaluación psicosocial de un/a técnico de prevención o medico/enfermero del trabajo... “

- **CANSANCIO: ALTA PRESIÓN DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD**
- **NO COMPRENSIÓN DEL ROL POR EMPRESA / REPRESENTANTES TRABAJADORES**
- **SOLO SE DESTACA EL ERROR PUNTUAL NO TODO LO QUE PERMANENTEMENTE SE EVITA**
- **“DEPARTAMENTO QUE PONE TRABAS”**
- **“ RIESGO JUDICIAL ”- PERMANENTE ESPADA DE DAMOCLES**
 - **Legislación excesiva y compleja**

MEJORAR COMO COMUNICAMOS LA PRL INTERNA Y EXTERNAMENTE



- **EL MENSAJE PREVENTIVO ES IMPORTANTE, PERO MEJORAR LA FORMA EN QUE ES TRANSMITIDO ES ESENCIAL**
- **MARKETING INTERNO: PLANES DE COMUNICACIÓN ESPECÍFICOS EN PRL**
- **FOCO EN LA SENSIBILIZACIÓN Y MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA – CAMPAÑAS TRANSVERSALES Y MULTINIVEL**

COMO AVANZAMOS YA EN NUESTROS OBJETIVOS (Buenas prácticas o tendencias)

- Avances sensatos en el ámbito de **PROMOCIÓN de BUENOS HÁBITOS de SALUD y ENTORNOS SALUDABLES de TRABAJO ..CERTIFICACIONES.**
- **Control integral SALUD EMPLEADOS.. NO SOLO LABORAL**
- **SMART SAFETY - Inclusión de NUEVAS TECNOLOGÍAS en nuestras actuaciones, formaciones y comunicaciones: Apps, Simuladores, Realidad Virtual, etc.**
- **Programas de SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO: KPIS OBJETIVOS**
- **MEJORA CONTÍNUA EN CONDICIONES DE TRABAJO: Más foco en ERGONOMIA y PSICOSOCIOLOGÍA**
- **Primeros pasos en MODELOS PREDICTIVOS DE RIESGO DE ACCIDENTE**



COMO AVANZAMOS YA EN NUESTROS OBJETIVOS (Buenas prácticas o tendencias)

- FOCO EN NUESTROS “CLIENTES INTERNOS”
- COMPROMISO VISIBLE DE LA DIRECCIÓN: VISITAS de SEGURIDAD por parte de la ALTA DIRECCIÓN
- Mejoras en los procesos formativos: FORMACIÓN PRÁCTICA Y EN EL PUESTO DE TRABAJO
- INCLUSIÓN DE LA EDAD Y EL GENERO COMO FACTORES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS
- RECONOCIMIENTOS INTERNOS EN PRL
- SEGUIMIENTO NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: 27/7, TELETRABAJO, ETC..



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Más información sobre AESPLA

<https://www.aespla.com>



@aesplaprl



@jaortuno