



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es



# Memoria Anual de Actividades Preventivas de la Diputación Provincial de Cáceres 2021

Desarrollada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales



Memoria SPRL 2020 Página 2 de 50



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

Contenido	
1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	5
2. OBJETO Y ALCANCE	5
3. CENTROS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES	6
4. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RRLL EN LA DIPUTACIÓN Y OARGT	7
4.1. Plan de Prevención	7
4.2. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	8
4.3. Delegados de Prevención	11
4.4. Comité de Seguridad y Salud	11
5. ACTIVIDADES PREVENTIVAS	15
5.1. Gestión de la Prevención	15
5.2. Formación e información	21
5.3. Evaluaciones de Riesgos. Planificación de la Actividad Preventiva	31
5.4. Organización de Medidas de Emergencia	32
5.5. Otras actividades	33
6. ESPECIALIDADES PREVENTIVAS	37
6.1. Especialidades Técnicas	37
6.2. Vigilancia de la salud	39
7. ACCIDENTABILIDAD	42
7.1. Índice de Incidencia	44
7.1.1. Accidentes con baja:	44
7.1.2. Accidentes sin baja:	44
7.1.3. Índice de incidencia TOTAL	44
7.2. Evolución de la accidentabilidad	45
8. ANEXOS:	47
8.1. Anexo I: Memoria de Vigilancia de la Salud de Quirón-Prevención	47
8.2. Anexo II: Informe de Accidentabilidad de la Mutua FREMAP	74
8.2.1. Accidentabilidad Diputación Provincial	75
8.2.2. Accidentabilidad OARGT	104
8.3. Memoria Servicio de Apoyo Psicosocial (Payperthink)	131



Memoria SPRL 2020 Página 4 de 50



# 1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre o Razón Social	Diputación Provincial de Cáceres
Provincia	Cáceres
Municipio	10071 Cáceres
Dirección postal	Plaza de Santa María S/N
Teléfono	927 25 55 00
Página web	https://www.dip-caceres.es/
CIF	P1000000H

La Diputación Provincial de Cáceres es el órgano de gobierno y la administración autónoma de la provincia de Cáceres, según lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el Estatuto de Autonomía de Extremadura. Fue creada a partir de la división territorial de España de 1833, que para este caso estableció una provincia con capital en la ciudad de Cáceres.

La función primordial de la Diputación es la de prestar los servicios que no pueden ser gestionados por parte de los municipios, especialmente los más pequeños, y que no son atendidos directamente por las administraciones regional y nacional. Los órganos de gobierno de la Diputación Provincial son el Presidente, los tres Vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno.

### 2. OBJETO Y ALCANCE

El objeto de esta memoria es dar cumplimiento a lo que establece el art. 15 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), sobre Organización y medios de los servicios de prevención propios:

"5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del Comité de Seguridad y Salud la memoria y programación anual del servicio de prevención..." (redacción modificada por el R.D. 337/2010, de 19 de marzo).

Memoria SPRL 2020 Página 5 de 50



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

*E-mail:* prevencion@dip-caceres.es

Por otra parte, el art. 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), relativo a las Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, establece:

- "2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención."

La presente memoria anual recoge las acciones preventivas desarrolladas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Cáceres, en adelante SPRL, durante el periodo de enero a diciembre de 2020, para las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Vigilancia de la Salud.

# 3. CENTROS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

La Diputación Provincial de Cáceres cuenta con un total de **1.052** entre trabajadores y trabajadoras distribuidos en **35** centros de la siguiente manera:

Nombre del centro de trabajo	Nº de trabajadores del centro
Palacio Provincial	212
Palacio Carvajal	17
Palacio Duquesa de Valencia	27
Pintores 10	114
Julián Murillo	113
Parque Móvil y Talleres	45
Complejo Cultural San Francisco	60
Escuela de Bellas Artes Eulogio Blasco	16
Biblioteca Zamora Vicente	2
Casa Museo Pedrilla y Museo Guayasamín	10
Sala de Arte el Brocense	3
Consorcio Gran Teatro	1
Complejo Deportivo Provincial	22
Complejo Cultural Santa María	46
Finca El Cuartillo	2
Finca Haza de la Concepción	9
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Servicios Centrales	56
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Cáceres	11

Memoria SPRL 2020 Página **6** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales



Nombre del centro de trabajo	Nº de trabajadores del centro
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Plasencia	14
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Trujillo	4
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Logrosán	2
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Navalmoral de la Mata	5
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Coria	5
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Valencia de Alcántara	2
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Moraleja	-
Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT). Unidad Territorial de Jaraiz de la Vera	-
SEPEI Cáceres	82
SEPEI Plasencia	52
SEPEI Coria	29
SEPEI Navalmoral de la Mata	31
SEPEI Valencia de Alcántara	20
SEPEI Trujillo	9
SEPEI Gata	13
SEPEI Nuñomoral	11
Centro de Emergencias 112 Mérida	4

### 4. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RRLL EN LA DIPUTACIÓN Y OARGT

### 4.1. Plan de Prevención

La LPRL aportó una nueva concepción de la Seguridad y Salud en el trabajo. Su aplicación supone el fomento de una auténtica cultura preventiva, en todos los niveles de la empresa, tendente a evaluar y minimizar los riesgos que para la seguridad y salud del trabajador pudiera ocasionar la actividad laboral.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma el marco normativo de la prevención de riesgos laborales y refuerza la obligación de integrar la prevención de riesgos en el sistema

Página **7** de **50** Memoria SPRL 2020

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres

Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades y procesos

productivos, como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación

y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, en base al cual se articulará toda

la acción preventiva de la empresa, y que permitirá asegurar la integración de la

prevención, evitando cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa

de aplicación.

DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Por todo ello, esta Diputación Provincial aprobó el 28 de diciembre de 2021 la actualización

del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que define su política de prevención, la

necesidad y mecanismos de integración de la prevención, organización de la prevención,

estructura preventiva y diferentes procedimientos de prevención.

El Plan está disponible en la web, en el siguiente enlace, así como los Procedimientos de

PPRRLL:

https://prevencion.dip-caceres.es/plan-de-prevencion/

4.2. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

De conformidad con lo dispuesto en el RSP la Diputación optó por crear un Servicio de

Prevención Propio (en adelante SPP) como modalidad de organización de los recursos

necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

Este Servicio de Prevención Propio (SPP) se constituyó en 2005 asumiendo las

especialidades técnicas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y

Psicosociología Aplicada. La Especialidad de Vigilancia de la salud se encuentra contratada

con un Servicio de Prevención Ajeno, Quirón/Prevención, que colabora y se coordina con

el SPRL según se indica en el Procedimiento PPRRLL 13.

El art. 31 de la LPRL define "Servicio de Prevención" como:

"2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada

protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para

Memoria SPRL 2020 Página 8 de 50

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres

Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados."

Por su parte el art. 15 del RSP sobre la Organización y medios de los servicios de prevención propio recoge:

"2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa."

Las funciones a desarrollar por los Servicios de Prevención (propio y ajeno, en su caso) se establecen, de acuerdo con los Art. 15 a 20 del citado RSP, en los posibles Conciertos de Actividades Preventivas suscrito entre ambos, teniendo presente lo estipulado en el apartado 3 del Art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la necesaria integración de la prevención en el conjunto de actividades de la Diputación y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Dichas funciones permiten abarcar las especialidades previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales de:

Seguridad en el Trabajo.

DIPUTACIÓN DE CÁCERES

- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Vigilancia de la Salud.

Durante el año 2021 el Servicio ha tenido diversas modificaciones:

Tras la modificación puntual de la RPT de la Diputación Provincial de Cáceres publicada en BOP nº147, de 4 de agosto de 2021, por la que se crea una Plaza de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales en el Servicio de Prevención de RRLL, con Código de puesto 05087, Fco. Javier Rebosa Sánchez, se incorpora al servicio como funcionario interino al puesto Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, por Resolución de 28 de agosto de 2021.

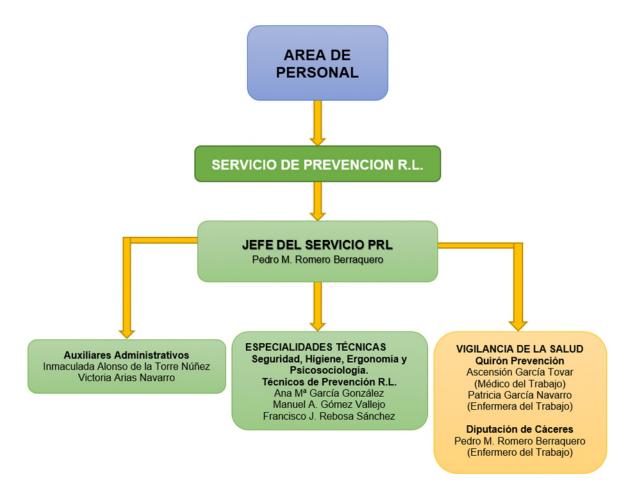
Memoria SPRL 2020 Página 9 de 50

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es



- Pedro Miguel Romero Berraquero, es nombrado Jefe de Servicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a través del procedimiento de libre designación el 26 de julio de 2021.
- Tras la aprobación de la RPT de Diputación de Cáceres para el año 2022, publicada en BOP de 2 de diciembre de 2021, se amortiza el puesto de DUE de empresa y se crea un puesto de trabajo de carácter singularizado denominado "JEFATURA DE SECCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, adscrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



Memoria SPRL 2020 Página 10 de 50

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

DIPUTACIÓN DE CÁCERES

4.3. Delegados de Prevención

Según se recoge en el art. 35 de la LPRL los Delegados de Prevención son los representantes

de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de

riesgos en el trabajo designados por y entre los representantes del personal, estando sus

competencias y facultades recogidas en su art. 36.

En la actualidad los Delegados de Prevención designados son los indicados como

representantes de los trabajadores en la Composición del Comité de Seguridad y Salud.

4.4. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS) es el órgano paritario y colegiado de

participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Diputación

en materia de prevención de riesgos laborales según el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 28

de noviembre, las competencias y facultades de los CSS.

Según se especifica en el art. 44 del actual Acuerdo por el que se regulan las relaciones

entre los funcionarios de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y la corporación

provincial, y en el art. 45 del Convenio colectivo que regulan las relaciones con el personal

laboral, aprobados en el año 2019.

"Cada organización sindical con representación en la Mesa de Empleados Públicos designará un Delegado de Prevención que gozará de las mismas garantías que los

miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.

Por su parte la Excma. Diputación designara igual número de miembros/as en

representación de la Administración Provincial."

Durante el año 2021 se han producido numerosas modificaciones en la composición de

este Comité. En la siguiente tabla se recogen los miembros que hasta diciembre de 2021

conformaban este Comité de Seguridad y Salud, así como los cambios que se han ido

produciendo durante ese año:

Memoria SPRL 2020 Página **11** de **50** 



Memoria SPRL 2020 Página **12** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

### MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL Titular Mail Mail Suplente ISABEL RUIZ CORREYERO ALFONSO BELTRÁN MUÑOZ (Presidenta CSS) (cesa el 18-3-21) (cesa el 18-3-21) TOMÁS SÁNCHEZ CAMPO tsanchezca@dip-caceres.es miagundez@dip-caceres.es **INMACULADA** AGÚNDEZ SOLANO (Presidente CSS) (nombrado el 18-3-21) (nombrada 18-3-21) VALENTÍN MACÍAS HERNÁNDEZ (desde 22-6-20) (cesa el 18-3-21) CATALINA MERCHÁN MARTÍN ajimenez@dip-caceres.es cmerchan@dip-caceres.es ANTONIO JIMÉNEZ MOSTAZO (nombrado el 18-3-21) FRANCISCO HERNÁNDEZ MOGOLLÓN JOSÉ MARÍA **MONTERO ESPINAL** (cesa el 18/3/21) (cesa el 18-3-21) shernandez@dip-caceres.es immontero@dip-caceres.es SANTIAGO HERNÁNDEZ ALONSO BENIGNO RAMOS FERNÁNDEZ (nombrado el 18-3-21) (nombrado el 18-3-21) PEDRO MIGUEL ROMERO BERRAQUERO ANA MARÍA GARCÍA GONZÁLEZ pmromero@dip-caceres.es amgarciag@dip-caceres.es SABRINA SALGADO FERNÁNDEZ FRANCISO JOSÉ RODRÍGUEZ PERERA dsalas@oargt.dip-caceres.es aguerra@oargt.dip-caceres.es (cesa el 18-3-21) (cesa el 18-3-21) ANA GUERRA PEDRAZO DIEGO SALAS COLLAZO (nombrada el 18-3-21) (nombrado el 18-3-21) ALFONSO J MARTÍN FERNÁNDEZ-ESPINA immontero@dip-caceres.es (cesa el 18-3-21) BERNARDO LUENGO PRIETO bluengo@dip-caceres.es JOSE MARIA MONTERO ESPINAL (nombrado el 18-3-21)

Memoria SPRL 2020 Página **13** de **50** 



• JORGE HOLGADO VIDARTE (TECAE)

### ÁREA DE PERSONAL

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

famarquezs@dip-caceres.es

### MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. DELEGADOS DE PREVENCIÓN Titular Mail Suplente Mail SANTIAGO MORENO **AGUILAR** (GID) (cesa el 18-3-21) • JUAN MONTERO ARROYO (GID) mjmonteroa@dip-caceres.es madoncel@dip-caceres.es • MIGUEL ANGEL DONCEL FANJUL (GID) (nombrado el 18-3-21) • JUÁN CARLOS GRANADO MACÍAS (CSI-CSIF) • JOSÉ MANUEL FUENTES SÁNCHEZ (CSI-CSIF) icgranado@dip-caceres.es imfuentes@dip-caceres.es • JORGE PEGUERO MORENO (CCOO) • ENRIQUE CASTRO RODRÍGUEZ (CCOO) jpeguero@dip-caceres.es ecastro@dip-caceres.es • FRANCISO JAVIER CORCHADO GÓMEZ • JULIÁN VAQUERO GONZÁLEZ (FSP-UGT) fjcorchado@dip-caceres.es jzvaquero@dip-caceres.es (FSP-UGT) • JAVIER MONTES MORENO (USO) • FRANCISCO JAVIER GIL ROMERO (USO) figil@dip-caceres.es fimontes@dip.caceres.es • FRANCISCO ALBERTO MARQUEZ REGUERO

(TECAE)

Memoria SPRL 2020 Página **14** de **50** 

jholgado@dip-caceres.es



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

### **5. ACTIVIDADES PREVENTIVAS**

Las actividades realizadas por la Diputación de Cáceres a través del SPRL durante el año 2021 forman parte de la programación de actividades preventivas que esta Diputación, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, propuso y que fueron aprobadas en Comité de Seguridad y Salud el 20 de diciembre de 2020.

### 5.1. Gestión de la Prevención

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto y al objeto de conseguir la integración del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión General de la Diputación Provincial, en la siguiente tabla, se recogen en una columna las actividades previstas y en la otra las actividades realizadas, diferenciando por colores las completadas en su totalidad sobre fondo verde; las iniciadas sobre fondo amarillo y las no realizadas sobre fondo rojo.

Memoria SPRL 2020 Página **15** de **50** 



Memoria SPRL 2020 Página **16** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTIVIDADES PREVENTIVAS AÑO 2021	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Elaborar material informativo y formativo en función de las necesidades de información/formación que se detecten en las actuaciones del SPRL.	<ul> <li>Se ha elaborado material informativo relacionado con la COVID-19: cartelería, folletos mails, guías.</li> <li>Se ha elaborado el material necesario para impartir los cursos de formación, así como el diseño de los mismos en las plataformas Moodle para las actividades formativas de modalidad e-learning.</li> </ul>
- Elaborar la Programación Anual así como la Memoria Anual de la actividad preventiva de la Diputación realizada a través del SPRL.	<ul> <li>Se elaboró la Programación Anual para el año 2022 que fue aprobada en el Comité de Seguridad y Salud de 20 de diciembre de 2021.</li> <li>Se ha elaborado la Memoria Anual de Actividades del año 2021 y se presenta al Comité de Seguridad y Salud en sesión de fecha 23 de marzo de 2022.</li> </ul>
- Celebrar cuantas reuniones del Comité de Seguridad y Salud se convoquen.	- En el año 2021 se han celebrado 5 sesiones del Comité de Seguridad y Salud en las fechas: 15 de abril; 8 de junio; 6 de julio; 17 de noviembre y 20 de diciembre.
- Atender a los Requerimientos que la Autoridad Laboral, a través del Centro Extremeño de Seguridad y Salud (CESSLA) y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitan en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.	<ul> <li>Durante el año 2021 el Servicio de Prevención ha tenido que informar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre cuestiones relacionadas con la formación en el S.E.P.E.I.</li> <li>Se transmite información sobre Golpe de Calor emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</li> </ul>

Memoria SPRL 2020 Página **17** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
<ul> <li>Realizar aquellos estudios de adaptación de puestos de trabajo que se soliciten con motivo de la adquisición de nuevos equipos de trabajo conforme al procedimiento PPRRLL11, así como informes técnicos que se soliciten para la mejora de las condiciones de trabajo en los diferentes centros de trabajo de la Diputación.</li> </ul>	actualmente en vigor.

Memoria SPRL 2020 Página **18** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Asesorar al Servicio de Compras y Suministros, así como a los Responsables de los Centros de Trabajo de la Diputación de Cáceres, sobre las características técnicas y normativas específicas a tener en cuenta en la compra de EPI's; medidas de protección específicas; adquisición de equipos de trabajo; mobiliario ergonómico; así como aquellos informes sobre recomendaciones y/o características técnicas y normativas que, en el ámbito de la prevención de riesgos, sean necesarias de acuerdo	<ul> <li>Se revisan, junto con el Jefe de Servicio y trabajadores, los EPI's de las diferentes categorías profesionales del parque móvil, realizando las modificaciones que se consideraron oportunas.</li> <li>Se entregan fichas de entrega de EPIs por puesto de trabajo a Almacén para el registro de recogida.</li> <li>Contactamos con proveedor de los EPIs para resolver dudas y adaptar las compras a</li> </ul>
<ul> <li>con lo indicado en el procedimiento PPRRLL 11.</li> <li>Promover acciones que permitan a los responsables de centros y servicios acometer la ejecución de medidas preventivas propuestas desde el SPRL tanto para llevarlas adelante y reducir riesgos detectados como para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su labor diaria y en el Sistema de Gestión de la Diputación.</li> </ul>	<ul> <li>nuestros requerimientos.</li> <li>Se han establecido reuniones de coordinación y contactos virtuales y telefónicos con los responsables de centro para programar la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva realizadas durante el año 2021.</li> <li>Se han mantenido reuniones y videoconferencias con los responsables de área para coordinar las actividades incluidas en el Plan de Contingencia frente a la COVID-19 de la Diputación, así como frecuentes y ágiles contactos telefónicos con ellos y ellas para resolver problemas o dudas que han ido surgiendo en relación con la pandemia del Coronavirus SARS-CoV2.</li> </ul>
- Llevar a cabo las recomendaciones incluidas en la Auditoria realizada en 2018, enfocadas a conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Diputación.	- Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Cáceres.

Memoria SPRL 2020 Página **19** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Impulsar propuestas para el desarrollo de las conclusiones de la encuesta de satisfacción laboral y de la encuesta sobre el nivel de integración de la Prevención de Riesgos en el Sistema General de Gestión de la Diputación realizadas ambas en el año 2019.	necesidades para mejorar la salud organización de la Diputación. Anexo a esta

Memoria SPRL 2020 Página **20** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# 5.2. Formación e información

A. Formación para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Asistir a Cursos de Especialización en Materia de Prevención de Riesgos Laborales de entidades públicas o privadas de referencia en materia de Seguridad y Salud (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Centros Regionales de Seguridad y Salud en el trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo y EE.PP. (Fremap), etc.).	<ul> <li>Asistencia a Webinars:</li> <li>Legislación Aplicable al Ruido en el ámbito laboral. ASEPEYO. Ana Mª García González.</li> <li>Seguridad Basada en el Comportamiento: integrando el factor humano. PREVENCIONAR. Ana Mª García González.</li> <li>ErgolA. Evaluación de Riesgos Ergonómicos mediante Inteligencia Artificial. PREVENCIONAR. Ana Mª García González.</li> <li>¿Vas a evaluar los Riesgos Psicosociales? FREMAP. Ana Mª García González. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Liderazgo femenino: de la empatía a la eficacia. Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. Ana Mª García González.</li> <li>Resiliencia para adaptarse a los nuevos tiempos. Instituto de SBL. Ana Mª García Gozález.</li> <li>¿Conoces cuáles son las zonas ATEX? Grupo CTAIMA. Ana Mª García González.</li> <li>Gestión del estrés en teletrabajadores. MC MUTUAL. Ana Mª García González.</li> <li>EPI 360. PREVENCIONAR. Ana Mª García González.</li> <li>Habilidades comunicacionales y gestión de conflictos. Ana Mª García González. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Uso profesional de la voz. FREMAP. Ana Mª García González.</li> <li>¿Por qué es importante integrar la visión de género en el ejercicio de la PRL?. MC Mutual. Ana Mª García González.</li> <li>Integración de las políticas de igualdad y de prevención en las organizaciones. MC Mutual. Ana Mª García González.</li> <li>Cuidado postural: Ergonomía en casa y en el trabajo. FREMAP. Ana Mª García González.</li> <li>Adaptación al cambio: afrontamiento ante la adversidad. FREMAP. Ana Mª García González.</li> <li>Aprendiendo a modular la voz. FREMAP. Ana Mª García González. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> </ul>

Memoria SPRL 2020 Página **21** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

A. Formación para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Asistir a Cursos de Especialización en Materia de Prevención de Riesgos Laborales de entidades públicas o privadas de referencia en materia de Seguridad y Salud (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Centros Regionales de Seguridad y Salud en el trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo y EE.PP. (Fremap), etc.).	Asistencia a Webinars:  - Escuela de Espalda. FREMAP. Pedro M. Romero Berraquero.  - Bases para un liderazgo sostenible. FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - ¿Cómo afecta el Programa Compliance en la PRL de mi empresa? FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo. Pedro M. Romero Berraquero.  - ¿Sabes cómo prevenir las situaciones de acoso en tu empresa? FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Escuela de Espalda. FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - ¿Conoces la nueva ISO PAS 45005 para el trabajo seguro en una pandemia COVID-19? FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Mindfulness para la reducción del estrés en el trabajo. FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Decálogo para el trabajo con productos cancerígenos. FREMAP. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Conoce las modificaciones en el RITE 2021. CETAIMA. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Cómo almaceno mis productos fitosanitarios. CETAIMA. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Cómo auditar la ISO 45001. CETAIMA. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Aspectos claves para una buena gestión documental CAE con clientes y contratas. CETAIMA. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Campaña "Trabajos en Cubiertas: Lo importantes Es Bajar Con Vida". CETAIMA. Manuel A. Gómez Vallejo  - Decálogo para el trabajo con productos cancerígenos. Manuel A. Gómez Vallejo.  - Protocolo Acoso Sexual y por razón de Género 1. Ana Mª García González. Pedro M. Romero Berraquero.  - Protocolo Acoso Sexual y por razón de Género 2. Ana Mª García González. Pedro M. Romero Berraquero.

Memoria SPRL 2020 Página **22** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

A. Formación para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
<ul> <li>Asistir o realizar Congresos, Jornadas y Seminarios que, en materia de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y/o Vigilancia de la Salud, organicen otras Administraciones Públicas o Sociedades Científicas de reconocido prestigio.</li> </ul>	<ul> <li>Jornada Técnica Virtual INSST. Adelantarse a los retos: alianzas para fortalecer la resiliencia. Ana Mª García González.</li> <li>Jornada SST. Criterio técnico sobre actuaciones de la ITSS en Riesgos Psicosociales. Jornada Técnica ITSS. Ana Mª García González.</li> <li>Jornada Técnica. Método para la Evaluación y Gestión de Factores Psicosociales en Pequeñas Empresas. INSST. Ana Mª García González.</li> <li>Jornada de Políticas de Género y Prevención de Riesgos Laborales. Comunidad de Madrid. Ana Mª García González.</li> <li>III Congreso de Mujeres en el Sector Público. Ana Mª García González.</li> <li>Jornada. Actuación en caso de emergencia y evacuación accesible. Plena Inclusión Extremadura. Fco. Javier Rebosa Sánchez. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Jornada. Trabajos en cubiertas. Lo más importante es bajar con vida. FEMPEX. Fco. Javier Rebosa Sánchez. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Jornada. Prevención de trastornos musculoesqueléticos en los trabajos con PVD. FREMAP. Fco. Javier Rebosa Sánchez.</li> <li>Bases para un liderazgo sostenible. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> </ul>
<ul> <li>Asistir a certamen de actualización de la aplicación shetra-medtra utilizada por el servicio, en febrero 2021.</li> </ul>	- Ante la situación epidemiológica existente se decidió no acudir a dicho certamen/jornada.

Memoria SPRL 2020 Página **23** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

A. Formación para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Asistir o realizar cuantos cursos del Plan de Formación de la Diputación puedan interesar para conseguir una mejora continua del Servicio de Prevención de la Diputación de Cáceres y por ende del desarrollo de sus funciones en pro de la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que conforman esta Diputación.	<ul> <li>Mejora de las competencias e-learning para formadores (on line). Ana María García González. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Wordpress (on line). Ana Mª García González.</li> <li>Inglés para profesionales de la Administración Pública (on line). Ana Mª García González.</li> <li>Idiomas para el Turismo. Inglés para la Atención al público (on line). Ana Mª García González.</li> <li>Curso práctico de conducción. "Conducción en Circunstancias adversas" (Presencial). Ana Mª García González.</li> <li>Curso "Niveles para la evaluación del desempeño laboral en la AAPP". Pedro M. Romero Berraquero.</li> <li>Curso "Productividad y factores del desempeño laboral en la AAPP". Pedro M. Romero Berraquero.</li> <li>Seminario Web "HS6 Protección frente a la exposición al Radón en edificios públicos". Pedro M. Romero Berraquero. Fco. Javier Rebosa Sánchez. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Seminario Web "Las entidades locales en implementación de la agenda 2030. Diputación". Fco. Javier Rebosa Sánchez. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Formación básica en PRL para personal de nuevo ingreso. Fco. Javier Rebosa Sánchez.</li> <li>Buenas prácticas de aplicación de primeros auxilios. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Medidas de Prevención de Riesgos Psicosociales en Entornos de Trabajo. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Prevención de Riesgos Psicosociales en Entornos de Trabajo. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> <li>Ley de contratos en el Sector Público I. Aspectos Generales. Manuel A. Gómez Vallejo.</li> </ul>

Memoria SPRL 2020 Página **24** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# A. Formación impartida por el personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores y trabajadoras

B.1) Formación Básica para los trabajadores y trabajadoras	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
<ul> <li>Actividad formativa dirigida a aquellos trabajadores y trabajadoras que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, han sido nombrados como Responsables de Centros y Servicios al objeto de facilitar la gestión que, en esta materia, tienen que realizar en el centro.</li> </ul>	- No se ha realizado ninguna formación reglada en este apartado, si bien hemos mantenido reuniones presenciales con algunos responsables de centros o servicios para explicar las funciones y responsabilidades en materia de PRL.
- Actividad formativa en materia de FORMACIÓN BÁSICA o INICIAL Prevención de Riesgos Laborales dirigida al personal de nuevo ingreso, actividad que puede realizarse en fechas a determinar, conforme se dé esta situación	- En condiciones normales se viene realizando esta formación básica o inicial al personal de reciente incorporación trimestralmente. En el año 2021 se realizaron dos sesiones del curso dirigido al personal de nuevo ingreso a través de la plataforma Moodle con una carga lectiva de 15 horas cada uno. El primero se celebró en abril con 48 participantes que superaron con éxito el curso. El segundo se celebró entre noviembre y diciembre con una participación de 30 personas que superaron con éxito el curso.

Memoria SPRL 2020 Página **25** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

B.2) Formación en Emergencias y Primeros Auxilios: en los centros con medidas de emergencias actualizadas por el Servicio de Prevención, se realizará la formación específica relativa a las emergencias propias del centro (pudiendo contar con la colaboración de otros servicios para las prácticas de extinción de incendios (SEPEI).

especifica relativa a las emergencias propias del centro (padiendo contar com a colasoración de otros servicios para las practicas de extinción de mechalos (SEL EI).	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Actividad formativa teórica básica en materia de emergencia y primeros auxilios dirigida a todo el personal de centro.	<ul> <li>En abril se impartió la formación en emergencias al personal de la Unidad Territorial del OARGT en Cáceres, a excepción de la práctica que se realiza en el SEPEI (suspendidas por motivos de la COVID-19).</li> <li>En octubre se impartió la formación en emergencias al personal de I.C.B. y Archivos Municipales en Cáceres, a excepción de la práctica que se realiza en el SEPEI (suspendidas por motivos de la COVID-19).</li> <li>También en octubre se impartió la formación en emergencias al personal de Finca Haza de la Concepción en Malpartida de Plasencia, a excepción de la práctica que se realiza en el SEPEI (suspendidas por motivos de la COVID-19). Esta formación quedaba pendiente del 2020 que no pudo darse por motivos de la propia actividad de la Finca.</li> <li>Una vez finalizada la actualización de las Medidas de Emergencias de los diferentes parques del S.E.P.E.I. se imparte la formación al personal durante los meses de noviembre y diciembre a través de la plataforma Moodle.</li> </ul>
<ul> <li>Actividad formativa teórico/práctica específica dirigida al personal designado que conforma los diferentes Equipos de Emergencia (Equipo de Primera Intervención, Equipo de Segunda Intervención, Equipo de Evacuación, Equipo de Primeros Auxilios, etc.). Para la parte práctica, siempre que la ocasión lo permita, se contará con la colaboración del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios (SEPEI).</li> </ul>	- Esta formación queda pendiente por motivos de la situación de emergencia frente a la COVID-19, quedando pendiente para realizarla en el S.E.P.E.I. a lo largo del año 2022.

Memoria SPRL 2020 Página **26** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

B.3) Formación en riesgos específicos del centro y de los puestos de trabajo:	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Actividad formativa que, con motivo de la realización o actualización de la evaluación de riesgos, pueda considerarse necesaria para el personal del centro evaluado, relativa a los riesgos específicos detectados en el centro, así como de sus puestos de trabajo. Dicha formación podrá impartirse en colaboración con aquellos profesionales especialistas en la materia, que se consideren necesarios.	<ul> <li>Una vez finalizada la evaluación de la Unidad Territorial del OARGT en Cáceres, se imparte la formación al personal de centro en abril.</li> <li>Una vez finalizada también la actualización de la Evaluación de la I.C.B. y los Archivos Municipales de Cáceres, se imparte la formación al personal en octubre.</li> <li>Una vez finalizada la actualización de las Evaluaciones de los diferentes parques del S.E.P.E.I. se imparte la formación al personal durante los meses de noviembre y diciembre a través de la plataforma Moodle.</li> </ul>
- Actividad formativa que, con motivo de Estudios técnicos específicos, Inspecciones de Seguridad e Investigaciones de accidentes realizadas por el personal del Servicio, pueda considerarse necesaria. Dicha formación podrá impartirse en colaboración con aquellos profesionales especialistas en la materia, que se consideren necesarios.	Se ha realizado por parte de la empresa adjudicatarias formación de algunos trabajadores en líneas de vida en cubiertas y en líneas de vida instaladas en los camiones de intervención del SEPEI.

Memoria SPRL 2020 Página **27** de **50** 



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

**C. Formación Continuada dentro del Plan de Formación de Diputación:** Se exponen en este apartado, como propuesta al Comité de Seguridad y Salud, una serie de acciones formativas que se consideran de interés general para todos los empleados/as públicos y que, tras las sugerencias y modificaciones introducidas por el propio Comité de Seguridad y Salud, deberá trasladarse al Departamento de Formación para su elevación a definitivas y su inclusión dentro del Plan de Formación de la Excma. Diputación de Cáceres. (Ya se ha enviado por ser solicitadas desde formación en octubre 2020):

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Curso para responsables de botiquín. Dirigido a empleados públicos que ya han sido designados responsables de botiquín y aquellos que quieran formarse en esta labor.	- Durante el año 2021 se han realizado dos ediciones del curso "Buenas Prácticas en Aplicación de Primeros Auxilios (Presencial)", de 15 horas de duración. Curso más amplio que el propuesto inicialmente, que se incluyó en el Plan de formación tras el análisis de las necesidades presentadas por las diferentes Administraciones locales, Servicios y usuarios/as. Estas dos ediciones no solo han estado abiertas a los responsables de botiquín sino a cualquier personal de la Administración Local. Se ha formado a 27 trabajadores/as.
- Curso formación uso de Desfibriladores: Empleados públicos designados para su utilización en caso de necesidad de los instalados en centros de Diputación.	
Se entiende necesario seguir formando a los empleados públicos:	- Se han formado 76 trabajadores y trabajadoras con el curso de reciclaje y 48 con el curso de acreditación para el manejo de desfibriladores.
<ul> <li>Preferentemente de los centros dotados de este equipamiento. Para 2020 procede hacer el reciclaje de aquellos que se formaron en 2018.</li> <li>Para quienes quiera hacer el curso inicial. En los centros que ya cuentan con DESA pero hace falta más personas formadas.</li> </ul>	
- Escuela de la espalda.	- No fue aprobada su inclusión en el Plan de Formación de la Diputación de Cáceres de 2021.
- Prevención de Riesgos en puestos de Pantalla de Visualización de Datos (PVD).	- No fue aprobada su inclusión en el Plan de Formación de la Diputación de Cáceres de 2021.

Memoria SPRL 2020 Página 28 de 50



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

**C.** Formación Continuada dentro del Plan de Formación de Diputación: Se exponen en este apartado, como propuesta al Comité de Seguridad y Salud, una serie de acciones formativas que se consideran de interés general para todos los empleados públicos y que, tras las sugerencias y modificaciones introducidas por el propio Comité de Seguridad y Salud, deberá trasladarse al Departamento de Formación para su elevación a definitivas y su inclusión dentro del Plan de Formación de la Excma. Diputación de Cáceres. (Ya se ha enviado por ser solicitadas desde formación en octubre 2020):

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Curso de Nivel Básico de PRL dirigido a aquellos profesionales que pudieran ser designados como Recurso Preventivo o aquellos/as que tuvieran interés en esta formación.	- En mayo se realizó una edición del curso "PRL. Nivel Básico" en la modalidad e-learning con una carga lectiva de 50 horas con 23 participantes que superaron con éxito la totalidad del curso.
- Curso/Jornada de Coordinación de actividades empresariales para jefaturas y/o responsables de centros y servicios para dar cumplimiento a la normativa de PRL tal como señala la Auditoria del sistema de gestión de PRL realizada.	- No fue aprobada su inclusión en el Plan de Formación de la Diputación de Cáceres de 2021.
- Curso de Prevención de Riesgos Psicosociales en entornos de trabajo.	- Se impartió un curso de Riesgos Psicosociales en entornos de trabajo en la modalidad on line en el mes de mayo, a través de la plataforma moodle con una participación de 28 personas que superaron con éxito la totalidad del curso.
- Curso "Regulación y Protocolos de Prevención COVID-19 en entornos de trabajo".	- Se impartió un curso de Regulación y Protocolos de Prevención COVID-19 en entornos de trabajo en la modalidad on line entre mayo y junio, a través de la plataforma moodle con una participación de 30 personas que superaron con éxito la totalidad del curso.

Memoria SPRL 2020 Página 29 de 50



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

D. Formación Continuada externa (no contemplada en el Plan de Formación de la Diputación de Cáceres)	
ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Acciones formativas de Entidades externas que se puedan organizar.	- No se realizó ninguna actividad de este tipo.

Memoria SPRL 2020 Página **30** de **50** 





Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# 5.3. Evaluaciones de Riesgos. Planificación de la Actividad Preventiva

En el momento de elaborar la programación a desarrollar durante el año 2020, en el Servicio de Prevención solo había una Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales en activo porque teníamos a otra Técnica de baja de I.T. y se había amortizado la otra plaza de Técnico Superior en PRL.

Teniendo en cuenta, además, la situación epidemiológica que se presentó en el primer trimestre del año, las actividades previstas y realizadas quedan de la siguiente forma:

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
Está previsto poder acome	ter, al menos, lo siguiente:
- Oficinas del OARGT Unidad Territorial de Cáceres. Plaza Alféreces Provisionales.	- Se entrega Evaluación y Planificación de la actividad preventiva el 24 de febrero.
- Actualización oficinas centrales OARGT Cáceres.	- No se ha podido realizar.
- Actualización de la Institución Cultural el Brocense.	- Se entrega Evaluación y Planificación de la actividad preventiva el 13 de octubre.
- Actualización de la Sala de Arte.	- Se realiza entre octubre y noviembre. Se entrega en 2022.
- Actualización de la Escuela de Bellas Artes.	- Se realiza la toma de datos en diciembre.
- SEPEI: Parque de Nuñomoral.	- Se entrega Evaluación y Planificación de la actividad preventiva en enero.
- SEPEI: Parque de Gata.	- Se entrega Evaluación y Planificación de la actividad preventiva en enero.
- Actualización del Parque del SEPEI de Cáceres.	- Se realiza entre enero y junio. Se entrega en junio.
- Actualización del Parque del SEPEI de Plasencia.	- Se realiza entre junio y septiembre. Entrega en octubre.
- Actualización del Parque del SEPEI de Valencia de Alcántara.	- Se realiza entre octubre y diciembre. Entrega en 2022.
- Actualización del Parque del SEPEI de Trujillo.	- Se realiza entre octubre y diciembre. Entrega en 2022.

Memoria SPRL 2020 Página **31** de **50** 





Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# 5.4. Organización de Medidas de Emergencia

Nos encontramos en la misma situación que en el apartado anterior, por lo que las actividades previstas y realizadas en este apartado quedan de la siguiente forma:

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
Está previsto poder acome	ter, al menos, lo siguiente:
- Oficinas del OARGT Unidad Territorial de Cáceres. Plaza Alféreces Provisionales.	- Se entrega Documento Medidas de Emergencia el 24 de febrero.
- Actualización oficinas centrales OARGT Cáceres.	- No se ha podido realizar.
- Actualización de la Institución Cultural el Brocense.	- Se entrega Documento de Medidas de Emergencia el 13 de octubre.
- Actualización de la Sala de Arte.	- Se realiza entre octubre y noviembre. Se entrega en 2022.
- Actualización de la Escuela de Bellas Artes	- Se realiza la toma de datos en diciembre.
- SEPEI: Parque de Nuñomoral.	- Se entrega Documento de Emergencia y Evacuación en enero.
- SEPEI: Parque de Gata.	- Se entrega Documento de Emergencia y Evacuación en enero.
- Actualización del Parque del SEPEI de Cáceres.	- Se realiza entre enero y junio. Se entrega en junio.
- Actualización del Parque del SEPEI de Plasencia.	- Se realiza entre junio y septiembre. Entrega en octubre.
- Actualización del Parque del SEPEI de Valencia de Alcántara.	- Se realiza entre octubre y diciembre. Entrega en 2022.
- Actualización del Parque del SEPEI de Trujillo.	- Se realiza entre octubre y diciembre. Entrega en 2022.

Memoria SPRL 2020 Página **32** de **50** 





### 5.5. Otras actividades

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
Impulsar las recomendaciones incluidas en el informe final de la Auditoria, realizada en 2018, relativas a la Integración de la Prevención en el Sistema General de Gestión de la Diputación de Cáceres y que son las que a continuación se relacionan:  Impulsar la colaboración con los Responsables de Prevención designados.  Comenzar a implementar la Coordinación de Actividades Empresariales en el Sistema de Gestión de la Prevención de la Diputación de Cáceres.  Promover la actualización de la documentación preventiva como el Plan de Prevención; Procedimientos, etc. para su aprobación en el Comité de Seguridad y Salud de la Diputación.  Actualizar los Equipos de Emergencia de los diferentes centros de trabajo de la Diputación.  Elaborar nuevos criterios para la adquisición de Equipos de Protección Individual en colaboración con el Servicio de Compras y Suministros.  Coordinar con el Servicio de Compras y Suministros la entrega de los Equipos de Protección individual adquiridos para los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres.  Realizar visitas a los centros de trabajo para cooperar y colaborar con los responsables en la Integración de la Prevención en su centro de trabajo.	<ul> <li>Se ha mantenido una comunicación fluida con muchos responsables de Área, Centros y Servicios, en especial para hacer frente a la pandemia motivada por la COVID19 e implantar las medidas preventivas en cada centro.</li> <li>Se ha comenzado a realizar la coordinación de actividades empresariales (CAE) con el software (ieDOCe) para la gestión CAE.</li> <li>Se han mantenido contactos para la CAE con varias empresas, en especial a las actividades relacionadas con eventos en la ICB y Modificación de equipos en SEPEI.</li> <li>Se han actualizado los equipos de emergencia de los centros evaluados este año.</li> <li>Se ha elaborado el informe para la adquisición de EPIs, participado en el proceso de selección y organización de la entrega.</li> <li>Se han visitado numerosos centros de la Diputación de Cáceres para colaborar en la implantación de las medidas preventivas, entre los que destacamos todos los del SEPEI, OARGT Servicios centrales, zona Cáceres y Plasencia. Palacio Provincial, Julián Murillo, Pintores 10, ICB, Museos, Santa María, Escuela BBAA, Sala de Arte, y P. Carvajal.</li> </ul>
- Campaña de vacunación contra la gripe.	- Se han administrado 136 dosis de la vacuna de la gripe estacional 2021/2022.
- Campaña de densitometría ósea.	- Se ha realizado a 225 empleados/as.
<ul> <li>Continuar con los reconocimientos médicos periódicos al personal de la Diputación Provincial de Cáceres.</li> </ul>	<ul> <li>Se han realizado reconocimiento médicos periódicos a 775 trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres y del OARGT.</li> </ul>
- Atención a consultas técnicas y sanitarias.	<ul> <li>Se han atendido un gran número de consultas técnicas y sanitarias, en especial con motivo de la situación pandémica que hemos vivido durante el año 2021 de manera presencial, telefónica y vía mail.</li> <li>Además se han atendido todas las consultas recibidos, siendo las cuestiones ergonómicas, las que tras el COVID, han tenido una mayor incidencia.</li> </ul>
- Investigación de accidentes.	<ul> <li>Se han investigado los 35 accidentes sufridos por trabajadores y trabajadoras de la Diputación Provincial y del OARGT, 25 sin baja y 10 con baja médica, todos ellos calificados como LEVE.</li> </ul>

Memoria SPRL 2020 Página **33** de **50** 





ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Informes técnicos.	- Se han realizado 12 informes técnicos, recogidos en el apartado 5.1. relativo a las Actividades Preventivas 2021.
- Visitas por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	<ul> <li>En 2021 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no ha realizado ningún requerimiento presencial a la Diputación Provincial, si bien se ha remitido informe sobre formación de jefaturas en SEPEI a la Inspectora de Trabajo y SS. Dña. María Fajardo.</li> </ul>
- Coordinación con la Mutua de Accidentes y el Servicio de Prevención Ajeno.	<ul> <li>Se ha mantenido una continua coordinación con la Mutua FREMAP y el Servicio de Prevención Ajeno Quirón-Prevención, siguiendo los procedimientos.</li> <li>Se ha mantenido dos reuniones de seguimiento de la Mutua de accidentes y de la Comisión de Absentismo, con la participación de la Mutua FREMAP, el 15 de abril y el 17 de noviembre de 2021.</li> </ul>
<ul> <li>Realización del Manual de acogida para nuevas incorporaciones a los centros de la Diputación Provincial de Cáceres.</li> </ul>	- Hemos participado en la elaboración de los borradores, pendientes de implantación en 2022, junto con el Área de Personal y el Área de Innovación y Provincia Digital.
- Prestar asesoramiento técnico para la elaboración, actualización e implantación del Plan de Contingencia que con motivo de la COVID-19 viene elaborando la Diputación de Cáceres.	<ul> <li>Documento dinámico que se ha ido adaptando durante el año 2021 a las diferentes situaciones, información disponible y normativa aplicable. El Plan ha servido para guiar las actuaciones de la Diputación de Cáceres y el OARGT durante las diferentes fases de la pandemia.</li> <li>En este 2021 se prorrogó el Plan de Contingencia por resolución de 28-12-2020. Adaptándose las medidas preventivas a los distintos niveles de alerta. Se prorrogó la posibilidad de trabajo no presencial por motivo COVID por resolución 28-12-2020.</li> <li>Se implantaron medidas especiales en enero de 2021 (BOP 13-1-21) para adaptarnos a la situación epidemiológica.</li> <li>Se has realizado dos actualizaciones completas del Plan, por resoluciones de 9-7-21 y en vigor la actualización de 19-11-21.</li> </ul>
<ul> <li>Colaborar con las Autoridades Sanitarias en las actuaciones preventivas frente a la Pandemia por COVID-19 que sean requeridas a este Servicio de Prevención.</li> </ul>	<ul> <li>Se ha colaborado con las Direcciones de Salud y con el Servicio de Salud Pública de la Junta de Extremadura en la organización de la campaña de vacunación para colectivos específicos, en nuestro caso colectivo de bomberos. Colaborando en la programación, localización y citación de los trabajadores del SEPEI.</li> </ul>

Memoria SPRL 2020 Página **34** de **50** 





Memoria SPRL 2020 Página **35** de **50** 



ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
	Difusión de prevención y diagnóstico precoz del Cáncer en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer.  - Campaña difusión prevención cáncer colorectal - Difusión rutas saludables - Prevención cáncer de piel - Webinar Atención Integral en Cáncer de Próstata de la AECC  Programa de Apoyo al Personal y Salud Organizacional: - Con el objeto de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras de esta Diputación Provincial, desde el Área de Personal, Formación y SEPEI se contrató un Servicio de Apoyo Psicosocial externo con la empresa PayPerThink. Se anexa Memoria del Programa.  Distribución de mascarillas quirúrgicas remitidas por el Gobierno central para su entrega a todos los Ayuntamientos de la provincia. Esta actividad se ha realizado en colaboración con el Parque móvil de la Diputación de Cáceres y las Mancomunidades de la provincia:
	- Se han realizado 3 envíos en enero, marzo y julio de 2021.

Memoria SPRL 2020 Página **36** de **50** 



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### **6. ESPECIALIDADES PREVENTIVAS**

#### 6.1. Especialidades Técnicas

El Servicio de Prevención de la Diputación Provincial de Cáceres asume las tres especialidades técnicas:

- <u>Seguridad en el Trabajo</u>: técnica preventiva que actúa sobre el entorno físico en el que se encuentra el trabajador, para tratar de disminuir el riesgo de accidentes. En el caso de que no se pudiese eliminar totalmente el riesgo, las técnicas tienden a reducir las consecuencias (art. 15 LPRL).
- Higiene Industrial: técnica preventiva cuyo fin es mejorar las condiciones ambientales de trabajo a fin de evitar o, en su defecto, limitar el riesgo de enfermedad profesional.

  Hay quien la define como la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que surgen en un lugar de trabajo, y que pueden causar molestias, daño a la salud o notable disconfort e ineficacia a los trabajadores.

  Los factores presentes en el medio ambiente que pueden causar daños en la salud de los trabajadores se pueden agrupar en agentes biológicos, agentes físicos y contaminantes o agentes químicos.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada: técnica preventiva que aglutina el conjunto de
  conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y
  ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la
  persona. Como técnica, es la encargada de valorar la carga física (ergonomía) y
  mental (psicosociología) en el trabajo.

Memoria SPRL 2020 Página **37** de **50** 





Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

Para cada una de las especialidades técnicas se habían programado las siguientes actividades a desarrollar durante el año 2020:

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Control de las condiciones de trabajo en los centros de trabajo relacionados con cada especialidad.	<ul> <li>Se ha emitido un informe técnico para mejorar las condiciones de trabajo existentes en la garita interior del Palacio Carvajal.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre el calzado a utilizar en las intervenciones forestales.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre el uso del casco en los desplazamientos con vehículos.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre las condiciones de seguridad en el uso de la nueva cola adquirida para la encuadernadora de reciente adquisición.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre las condiciones de emergencia existentes en la Imprenta.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre las condiciones de seguridad existentes en los accesos al área de instalaciones de la Sala Malinche en el Complejo San Francisco.</li> </ul>
- Asesoramiento en la realización de las instrucciones para trabajos específicos en aquellos casos en que se considere necesario por los responsables de las mismas.	<ul> <li>Se ha emitido informe técnico para valoración de riesgos en las intervenciones del SEPEI.</li> <li>Se ha revisado 1 procedimiento de trabajo elaborado por el SEPEI.</li> <li>Se han revisado 6 prácticas de intervención elaboradas por el SEPEI.</li> </ul>
- Investigación de los accidente e incidentes de trabajo conforme al procedimiento aprobado PPRRLL07.	- Durante el año 2021 se han investigado 35 accidentes sufridos por los/las trabajadores/as de los distintos centros de la Diputación Provincial de Cáceres.
<ul> <li>Realización de informes y estudios sobre cuestiones puntuales que pudieran darse en los diferentes centros de trabajo en el campo de actuación de este Servicio de Prevención y, en particular, relacionados con estas especialidades.</li> <li>Seguimiento de todas aquellas acciones que se</li> </ul>	<ul> <li>Se ha emitido informe técnico justificativo de la necesidad de poner en conformidad equipos de trabajo por una empresa acreditada como Organismo de Control Autorizado.</li> <li>Se ha emitido informe técnico sobre las condiciones térmicas Pintores 10 solicitada por un representante sindical.</li> <li>Se ha emitido informe sobre las características y requisitos de formación necesarios para el acceso a la categoría de Jefe de salida del SEPEI.</li> <li>Realizado.</li> </ul>
deriven de la planificación de las actividades preventivas surgidas de las respectivas evaluaciones, informes técnicos e investigaciones de accidente e incidentes.	
- Análisis de los puestos de trabajo en las evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo .	- Realizado.

Memoria SPRL 2020 Página **38** de **50** 





Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### 6.2. Vigilancia de la salud

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno	- Realizado.
encargado de llevar a cabo esta especialidad conforme establece el procedimiento aprobado PPRRLL13.	
- Implementación de la aplicación informática Medtra, elaboración de plantillas y automatización de las	- Realizado.
pruebas y analíticas realizadas.  - Establecimiento de protocolos específicos de Vigilancia de las Salud.	- Realizado.
- Vigilancia de la salud individual de los trabajadores:	Se han realizado un total de 793 exámenes de salud:
<ul> <li>Realización de reconocimientos médicos al personal de nuevo ingreso e iniciales conforme establece el procedimiento PPRRLL17.</li> <li>Realización de reconocimientos médicos periódicos de los/las trabajadores/as dependientes de la Diputación Provincial y del Organismo Autónomo de Recaudación Y Gestión Tributaria en los que el Servicio de Prevención tenga encargada la gestión de la prevención, conforme a lo establecido en el procedimiento PPRRLL17. En base a lo realizado en 2019, se prevé realizar alrededor de 750 reconocimientos médicos.</li> <li>Estudio de casos y valoración sanitaria, así como reconocimientos médicos laborales en caso de trabajadores especialmente sensibles, reincorporación, solicitudes de cambios de puesto de trabajo o limitación de tareas por motivos de salud, trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, conforme establecen los procedimientos PPRRLL 17, 18 y 19.</li> </ul>	<ul> <li>775 reconocimientos periódicos.</li> <li>14 reconocimientos previos o iniciales.</li> <li>4 reconocimientos por ausencia prolongada, informe asesoramiento RRMM y asignación de nuevas tareas.</li> <li>2 Revisiones de seguimiento.</li> </ul> Resultando 795, resultando 21 de ellos aptos con limitaciones y 3 no aptos.
- Vigilancia de la salud colectiva:	- Realizado.
<ul> <li>Recopilación, análisis epidemiológicos de los datos de salud de los/las trabajadores/as, elaboración de informes si fuera necesario y, en todo caso, memoria anual de la vigilancia de la salud.</li> <li>Tras el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, reincorporación al trabajo tras ausencia prolongada o discapacidad sobrevenida del trabajador, el Servicio de Prevención propiciará una correcta readaptación laboral del puesto de trabajo (prevención terciaria).</li> </ul>	

Memoria SPRL 2020 Página **39** de **50** 





ÁREA DE PERSONAL Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
<ul> <li>Campaña de vacunación contra la gripe 2021-2022: SEPEI y a casos particulares.</li> <li>Vacunación a trabajadores/as que precisen de la vacuna del tétanos-difteria y Hepatitis B, por indicación médica.</li> </ul>	<ul> <li>Se han administrado un total de 136 dosis:</li> <li>Personal del SEPEI y de los centros docentes con las vacunas suministradas por la Consejería de Sanidad, un total de 56 unidades.</li> <li>Por parte del Servicio de Prevención se ha ofertado la vacunación a los menores de 60 años, colectivo no incluido en la campaña de vacunación de sanidad, habiendo vacunado a 80 empleados/as.</li> <li>No se ha requerido administrar ninguna dosis de estas vacunas. Se han administrados otras vacunas por indicación médica de especialistas o viajes internacionales por motivos no laborales VPH y VHA.</li> </ul>
<ul> <li>Primeros auxilios a los/las trabajadores/as que se accidenten y acudan al Servicio de Prevención.</li> <li>Atención a aquellas consultas de enfermería que los trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros de la Diputación soliciten.</li> </ul>	<ul> <li>Se han atendido a 8 personas accidentadas.</li> <li>Se han atendido 182 consultas de enfermería presenciales no relacionadas con la COVID 19.</li> <li>En relación con el COVID:         <ul> <li>Consulta telefónica, mail y presencial de trabajadores/as por sintomatología, medidas preventivas, cuarentenas, contactos, enfermedad o tratamientos.</li> <li>Estudio de Contactos: En aquellos/as trabajadores/as que han comunicado un positivo al SPRL, se han estudiado los posibles contactos laborales, contactados con ellos en su caso y realizado la recomendación pertinente en cada caso.</li> <li>Seguimiento telefónico, whatsapp o mail de los casos positivos y de las cuarentenas.</li> <li>Se han gestionado pruebas de Antígenos, anticuerpos y PCRs cuando han sido necesarias en entidades externas (Quirónprevención).</li> <li>EL SPRL ha realizado test de antígenos a contactos puntuales con casos positivos intralaborales, que no hayan sido identificados como contactos estrechos y a personas sintomáticas, realizando un total de 275 Test de Ag. Y 15 test de Ac.</li> </ul> </li> </ul>
<ul> <li>Información y formación a los/las trabajadores/as en relación a los riesgos relacionados con su puesto de trabajo y medidas preventivas.</li> <li>Asistencia, en jornada habitual y previa solicitud a la Jefatura del Servicio de Prevención de la entidad organizadora, a cursos dirigidos a empleados/as públicos/as de la Diputación Provincial que por su especial peligrosidad requieran presencia de personal sanitario para prestar primeros auxilios en caso de necesidad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.</li> </ul>	- Realizado  - No se ha requerido durante el año 2021.

Memoria SPRL 2020 Página **40** de **50** 



ÁREA DE PERSONAL Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

ACTVIDADES PREVISTAS	ACTIVIDADES REALIZADAS
- Mantener el control de la aplicación del procedimiento de gestión de botiquines conforme al procedimiento PPRRLL20.	- Realizado, se han tramitados 25 peticiones.
<ul> <li>Asesorar, a petición de los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres, en procesos atendidos por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> </ul>	- Se han atendido 3 consultas relacionadas con este apartado.

Memoria SPRL 2020 Página **41** de **50** 

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

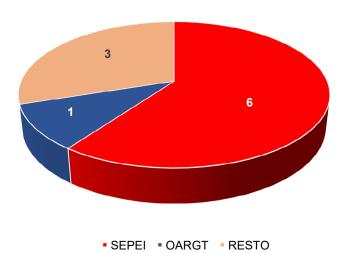


#### 7. ACCIDENTABILIDAD

Los accidentes de trabajo con baja y sin baja médica sucedidos en 2021, ocurridos al personal asignado a los centros de trabajo del SPEI, OARGT y al de los restantes centros de trabajo, así como la cantidad de ellos que les han ocurrido a los hombres y mujeres, son los que se recogen en la siguiente tabla:

	CEN	ITRO DE TRA	\BAJO	TOTAL		MUJERES	
TIOP DE ACCIDENTE	<u>SEPEI</u>	<u>OARGT</u>	RESTO	ACCIDENTES	HOMBRES		
CON BAJA	6	1	3	10	8	2	
SIN BAJA	12	1	11	24	21	3	
IN ITÍNERE CON BAJA	0	0	1	1	1	0	
IN ITÍNERE SIN BAJA	0	0	1	1	0	1	

#### **ACCIDENTES CON BAJA**



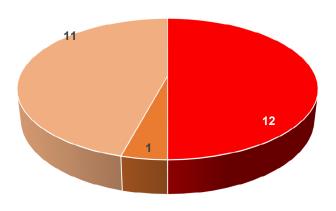
Memoria SPRL 2020 Página **42** de **50** 





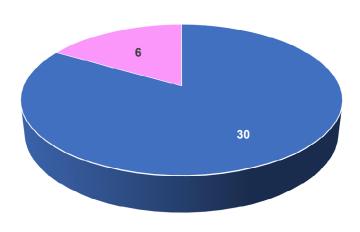
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### **ACCIDENTES SIN BAJA**



• SEPEI • OARGT • RESTO

#### **ACCIDENTES POR SEXO**



HOMBRESMUJERES

Página **43** de **50** Memoria SPRL 2020



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# DIPUTACIÓN DE CÁCERES

#### 7.1. Índice de Incidencia

Este índice nos indica la cantidad de accidentes que han sucedido en el período de estudio por cada 100.000 trabajadores en dicho período.

$$\label{eq:noise_noise} \begin{split} &\text{Indice de Incidencia} = \frac{\textit{N\'umero de accidentes}}{\textit{N\'umero promedio de trabajadores}} ~x~100.000 \end{split}$$

#### 7.1.1. Accidentes con baja:

$$\text{\'indice de Incidencia}_{Acctes.\ C/B} = \frac{\textit{N\'umero de accidentes Con Baja}}{\textit{N\'umero promedio de trabajadores}} \ x \ \textbf{100.000} = \frac{10}{1.016} \ x \ 100.000 = \textbf{985}$$

Inferior al Índice de Incidencia nacional para accidentes de trabajo Con Baja, proporcionado por el Mrio. de Trabajo y Economía Social para 2021, correspondiente a las empresas pertenecientes a nuestro mismo sector de actividad: 2.276,0.

#### 7.1.2. Accidentes sin baja:

$$\text{\'indice de Incidencia}_{Acctes.~S/B} = \frac{\textit{N\'umero de accidentes Sin Baja}}{\textit{N\'umero promedio de trabajadores}} x~ \textbf{100}. \textbf{000} = \frac{24}{1.016} \times 100.000 = ~ \textbf{2}. \textbf{363}$$

#### 7.1.3. Índice de incidencia TOTAL

$$\text{\'indice de Incidencia}_{Acctes.\ C/B} = \frac{\textit{N\'umero de accidentes Total}}{\textit{N\'umero promedio de trabajadores}} \ x \ \textbf{100.000} = \frac{34}{1.016} \ x \ 100.000 = \ \textbf{3.348}$$

Memoria SPRL 2020 Página 44 de 50

#### ÁREA DE PERSONAL

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630

E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### 7.2. Evolución de la accidentabilidad

En las siguientes tablas se recoge la evolución de la accidentabilidad de 2021 con respecto al mismo período del año anterior 2020..

		CENTROS DE TRABAJO													
PERÍODO	SEPEI				OARGT					RESTO					
LINODO	Acctes. C/B	Acctes. S/B	In itinere C/B	In itinere S/B	TOTALES	Acctes. C/B	Acctes. S/B	In itinere C/B	In itinere S/B	TOTALES	Acctes. C/B	Acctes. S/B	In itinere C/B	In itinere S/B	TOTALES
2021	6	12	0	0	18	1	1	0	0	2	3	11	1	1	16
2020	10	9	4	0	23	1	0	0	1	2	6	16	0	2	24
% VAR	-40,00%	33,33%	-100,00%	0,00%	-21,74%	0,00%	100,00%	0,00%	-100,00%	0,00%	-50,00%	-31,25%	100,00%	-50,00%	-33,33%

		TO	TAL ACCIDE	L ACCIDENTES			HOMBRES				MUJERES				
PERÍODO	Acctes.	Acctes.	In itinere	In itinere	TOTALEC	Acctes.	Acctes.	In itinere	In itinere	TOTALEC	Acctes.	Acctes.	In itinere	In itinere	TOTALEC
	C/B	S/B	C/B	S/B	TOTALES	C/B	S/B	C/B	S/B	TOTALES	C/B	S/B	C/B	S/B	TOTALES
2021	10	24	1	1	36	8	21	1	0	30	2	3	0	1	6
2020	17	25	4	3	49	14	21	4	1	40	3	4	0	2	9
% VAR	-41,18%	-4,00%	-75,00%	-66,67%	-26,53%	-42,86%	0,00%	-75,00%	-100,00%	-25,00%	-33,33%	-25,00%	0,00%	-50,00%	-33,33%

#### ÍNDICE DE INCIDENCIA

PERÍODO	Acctes. C/B	Acctes. S/B	TOTAL
2021	984,74	2.363,37	3.348,11
2020	1.681,64	2.473,00	4.154,64

-41,44% -4,43% -41,44%

Memoria SPRL 2020 Página **45** de **50** 



#### ÁREA DE PERSONAL

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

Memoria SPRL 2020 Página **46** de **50** 



#### ÁREA DE PERSONAL

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### 8. ANEXOS:

8.1. Anexo I: Memoria de Vigilancia de la Salud de Quirón-Prevención

# Informe de seguimiento en Vigilancia de la Salud



## EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

PZ SANTA MARIA S/N Nº CONTRATO S.P.A: 333054 DESDE 01/01/2021 HASTA 31/12/2021



#### **ÍNDICE**

#### 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Datos de la empresa
- 1.2. Relación de centros de trabajo de la empresa
- 1.3. Objeto del informe

#### 2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS VIGILANCIA DE LA SALUD

- 2.1. Resumen de resultados
  - 2.1.1. Datos de carácter general
  - 2.1.2. Calificación de los exámenes de salud
  - 2.1.3. Protocolos de vigilancia sanitaria específica aplicados
  - 2.1.4. Vacunas

#### 3. OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS

- 3.1. Información y formación
- 3.2. Promoción de la Salud
- 3.3. Actuaciones no incluidas anteriormente

#### 4. RESULTADOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

- 4.1. Hallazgos encontrados en antecedentes relativos a hábitos fisiológicos y tóxicos
- 4.2. Alergias
- 4.3. Resumen de mediciones clínicas
- 4.4. Hallazgos encontrados en las exploraciones médicas y pruebas complementarias por puesto de trabajo relacionados o no con su actividad laboral.
- 4.5. Resumen detallado del total de las pruebas complementarias.
- 4.6. Analítica
- 4.7. Dictamen de Aptitud
- 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN. CONCLUSIONES
- 6. VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA
  - 6.1. Introducción
  - 6.2. Procedimiento y criterios de valoración
  - 6.3. Resultado de la valoración de la Integración Preventiva en la Empresa
- 7. ACTIVIDADES PREVENTIVAS RECOMENDADAS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN



#### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Datos de la empresa

RAZÓN SOCIAL: EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

DIRECCIÓN: PZ SANTA MARIA S/N (CACERES)

Nº CONTRATO S.P.A.: 333054

ACTIVIDAD: 8411 ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN

PÚBLICA 705

PLANTILLA:

MÉDICO: DUE:

El concierto del Servicio de Prevención con la empresa contiene las actividades relacionadas con la especialidad de MEDICINA DEL TRABAJO.

Las actividades preventivas desarrolladas en la empresa, en función de las especialidades concertadas, han respondido a los requerimientos de la legislación vigente, considerándose a este respecto no sólo la normativa general relacionada con la prevención de riesgos laborales, sino la específica, si la hubiere, del sector productivo al que pertenece la empresa cliente. Los riesgos laborales existentes en la misma han constituido el eje central y punto de partida de las actuaciones reflejadas en el presente documento.

Quirón Prevención S.L. queda a su disposición para cualquier consulta o aclaración que precisen de este informe y, en general, para cualquier asunto relacionado con la prevención de riesgos laborales.

#### 1.2. Relación de centros de trabajo de la empresa

DIRECCIÓN	PROVINCIA	Nº EXÁMENES DE SALUD
PZ PZA. SANTA MARIA, S/N (CACERES)	CACERES	139
AV AVDA. DULCINEA, S/N (CACERES)	CACERES	89
PZ PZA. SANTA MARIA S/N (CACERES)	CACERES	86
CL PINTORES, 10 (CACERES)	CACERES	77
CL ALVARO LOPEZ NUÑEZ, S/N (CACERES)	CACERES	49
PG POL. IND. JUAN DE LA CIERVA S/N (PLASENCIA)	CACERES	48
AD MORET CTRA. MALPARTIDA (CACERES)	CACERES	40
CT CTRA. CORIA-MORALEJA KM. 2-3 (CORIA)	CACERES	36
PZ PZA. SANTA MARIA S/N (PLASENCIA)	CACERES	35
PZ PZA. SANTA MARIA S/N (CACERES)	CACERES	27
Otros centros de la empresa		166

#### 1.3. Objeto del informe

Desde Quirón Prevención S.L. presentamos esta Memoria de actuación en Vigilancia de la Salud a la dirección de la empresa cliente, ofreciéndole información detallada sobre los trabajos y actividades sanitarias que hemos desarrollado a lo largo del último periodo de actuación vencido, en cumplimiento de los acuerdos pactados por ambas entidades, recogidos en el correspondiente contrato, y de los requerimientos legales reflejados en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), según el cual los servicios de prevención deben elaborar una memoria anual de sus actividades y tenerla a disposición de las autoridades laborales competentes. Por otro lado, si la empresa, en función



de sus dimensiones y características, tuviera constituidos comités de seguridad y salud, deberá presentar este documento en dichos comités para que, en el ejercicio de sus competencias, puedan "Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención" (Ley 31/1995, art. 39, 2d).

Certificamos que la información ofrecida en este documento es veraz y fiable, siendo el resultado del riguroso tratamiento estadístico de todos los datos recogidos por nuestros profesionales, en las diferentes actuaciones que han llevado a cabo en la empresa cliente.

Informamos de que en aquellos apartados en los que el número de individuos a estudio sea inferior a 10, no podremos mostrar resultados ya que el reducido número de alteraciones observadas podría comprometer el deber de confidencialidad previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como en la LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos Digitales. Con el mismo objetivo de cumplir con la confidencialidad necesaria según las normativas vigentes, todos aquellos resultados o conclusiones que afecten a más del 90% de la población analizada se mostrarán de forma agrupada.

#### 2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS EN VIGILANCIA DE LA SALUD

Para la consecución de los objetivos preventivos fijados en el Plan de Prevención se estableció un Programa de Actividades concretas para este año. A continuación, se detallan las actuaciones y datos relacionados con cada una de las actividades de Vigilancia de la Salud.

#### 2.1. RESUMEN DE RESULTADOS

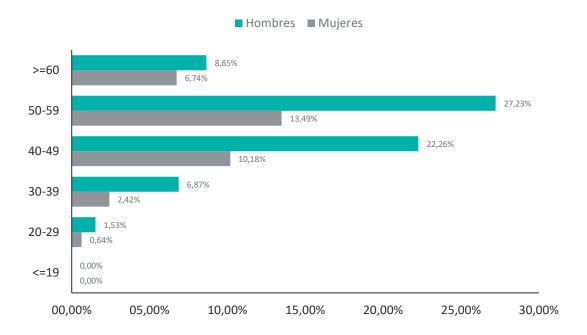
#### 2.1.1. Datos de carácter general

Los exámenes de salud se dirigen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, con carácter voluntario y garantizando en todos los casos el consentimiento informado del trabajador ante las exploraciones, pruebas y determinaciones a las que va a ser sometido y la confidencialidad de los datos médicos personales obtenidos.

**Tabla:** Trabajadores a los que se realizó un examen de salud y porcentaje de asistencia respecto al total de trabajadores del contrato. Distribución por género y media de edad

VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL						
Total de trabajadores a los que se les realizó un examen de salud	792					
Porcentaje de asistencia	112,34					
VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA						
Porcentaje de MUJERES	33,33					
Porcentaje de HOMBRES	66,67					
Media de edad de hombres y mujeres (años)	50					





#### 2.1.2. Calificación de los exámenes de salud

Nuestra Sociedad de Prevención realiza la Vigilancia de la salud de los trabajadores en sus empresas afiliadas siguiendo las pautas marcadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En función de los riesgos identificados en la Evaluación de Riesgos de la empresa, se diseña un examen de salud para cada puesto de trabajo, al que se asigna el o los protocolos sanitarios específicos, aprobados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Los reconocimientos médicos que efectuamos en nuestra entidad, pretenden abordar el estudio de la salud de la persona de una manera amplia y suficiente. Entendemos que, además de los riesgos laborales a los que puede exponerse el trabajador, debemos contemplar otros aspectos de su salud sobre los que incide la actividad laboral, con el objeto de establecer una valoración más precisa de su aptitud médica para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. De este modo estaremos contribuyendo al mantenimiento de la salud, a la detección precoz de patología incipiente o latente, a un rendimiento óptimo y a la disminución de la incidencia de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Los hallazgos de los reconocimientos médicos individuales, tratados de manera colectiva, relacionados con otras variables influyentes sobre el estado de salud, nos permiten extraer conclusiones sobre la salud de los trabajadores que se presentan organizadas por categorías laborales, por género, por edad o por cualquier otra variable o circunstancia que se considere de relevancia en el ámbito de la Medicina del Trabajo.

A partir de dichas conclusiones, se dispondrá de una información dirigida a enseñar a la empresa la posibilidad de actuar sobre la salud de los trabajadores mediante acciones preventivas concretas que incidan en los aspectos higiénico y sanitario que sean susceptibles de mejora.

El estudio de las memorias de los años sucesivos, arrojará información sobre la evolución de las diferentes variables relacionadas con la salud y servirá de evaluación de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

Los tipos principales de examen de salud que se pueden ofrecer a los trabajadores son:

Examen de salud inicio incorporación puesto de trabajo Examen de salud periódico Examen de salud asignación de tareas con nuevos riesgos Examen de salud ausencia prolongada por motivos de salud Informe de asesoramiento con RRMM

**Tabla:** Número de evaluaciones de la salud realizadas en la empresa clasificadas por el tipo de examen y porcentaje sobre el total realizado.



CALIFICACIONES		PORCENTAJE
EX. SALUD INICIO INCORP. A PUESTO DE TRABAJO	13	1,64%
EX. SALUD PERIODICO	775	97,85%
EX. SALUD AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD	4	0,51%
TOTAL CALIFICACIONES	792	

Otras posibles actuaciones que pueden ofrecerse a los trabajadores:

Examen de salud de seguimiento Examen de salud analíticas Informe de asesoramiento sin RRMM

Tabla: Número de otras actuaciones médicas realizadas en la empresa.

CALIFICACIONES	Nº OTRAS ACTUACIONES
EX. SALUD DE SEGUIMIENTO	2
PRELABORAL	1
EX. SALUD ANALITICAS	38
PCR COVID-19	1
TOTAL CALIFICACIONES	42

#### 2.1.3. Protocolos de vigilancia sanitaria especifica aplicados

La Evaluación de la Salud de carácter individual se realiza mediante la aplicación de Protocolos Médicos Específicos u otras pruebas complementarias planificadas en el Programa de Actividades Preventivas.

Estos protocolos médicos específicos, son procedimientos estandarizados de la conducta a seguir frente a determinada exposición a riesgo, estableciendo de forma escalonada las exploraciones a realizar. Establecen una pauta de actuación unificada, consensuada entre los profesionales de Quirón Prevención S.L., oídas las Sociedades Científicas y las recomendaciones del Mº de Sanidad.

Los exámenes de salud incluyen, en todos los casos, una historia clínico laboral en la que, además de los datos de la anamnesis, exploración clínica y estudios complementarios, se hace constar la asignación de riesgos descritos para su puesto de trabajo en la Evaluación Inicial de Riesgos de su empresa.

Tabla: Listado de los protocolos aplicados, su número y porcentaje de cada tipo respecto al total.

PROTOCOLOS	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
PVD PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS	464	17,95%
PES PESTICIDAS ORGANOFOSFORADOS Y CARBAMATOS	9	0,35%
MMC MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	414	16,02%
MR MOVIMIENTOS REPETITIVOS	7	0,27%
PF POSTURAS FORZADAS	346	13,38%
AB AGENTES BIOLÓGICOS	237	9,17%
TA TRABAJOS EN ALTURAS	258	9,98%
DL PROTOCOLO DE DERMATOSIS PROFESIONALES	322	12,46%
AL ASMA LABORAL	264	10,21%
CV CONDUCCION DE VEHICULOS	257	9,94%



RNI RADIACIONES NO IONIZANTES	7	0,27%
TOTAL PROTOCOLOS	2585	

#### 2.1.4. Vacunas

La vacunación está indicada cuando disponemos de vacunas eficaces y está perfectamente definido e identificado el grupo de riesgo.

Siempre se acompaña de información previa relativa a las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no-vacunación. A continuación, se hace el ofrecimiento y se recaba la aceptación por escrito para su administración.

**Tabla:** Número de vacunas aplicadas, clasificadas por tipo y número de dosis.

VACUNAS	TOTAL	1ª DOSIS	2ª DOSIS	3ª DOSIS	DOSIS RECUERDO
GRIPE	28	28	-	-	-

#### 3. OTRAS ACTIVIDADES

#### 3.1. Información y Formación

Los cursos están dirigidos a toda la población laboral de la Empresa. La convocatoria se realiza dentro de la oferta formativa general, que se publica cada año.

Tiene como objetivo llevar al trabajador la información y conocimientos necesarios en prevención de riesgos laborales, dentro la Oferta Formativa multidisciplinar de Quirón Prevención S.L., incluido en los Programas de Actividades de Vigilancia de la Salud.

→ Información en prevención de riesgos, recomendando la adopción de medidas preventivas:

Consejo individualizado mediante el informe médico

Tabla: Listado de recomendaciones de vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales.

RECOMENDACIÓN	PORCENTAJE
ADJUNTAMOS GUIA PRACTICA DE POSTURA Y ESPALDA	12,37%
RECOMENDACIONES PARA PROBLEMAS VENOSOS	1,14%
RECOMENDACIONES PARA USUARIOS DE PVDs	4,17%
EMPLEAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO HOMOLOGADAS	9,47%

#### → Formación en vigilancia de la salud

La oferta formativa de Quirón Prevención es:

- Primeros auxilios
- Prevención Cardiovascular
- Prevención Consumo de Drogas y Alcohol en la empresa
- Escuela de voz
- Hábitos saludables
- Dermatosis profesionales
- Patología ocular
- Tabaquismo
- Otros cursos de la oferta formativa

No se han realizado actividades formativas durante el periodo de estudio.



#### 3.2. Promoción de la Salud

Tanto a través del consejo médico individualizado, como mediante el informe médico u otras actuaciones de educación sanitaria intentamos controlar las patologías detectadas en las evaluaciones médicas efectuadas y, en general, mejorar los hábitos, por ejemplo, dietéticos, de ocio, sociales, etc. En Vigilancia de la Salud se pone especial interés en las recomendaciones para promocionar la salud que tras la evaluación médica se hacen a los trabajadores.

Tabla: Listado de recomendaciones en promoción de la salud.

RECOMENDACIÓN	PORCENTAJE
ACUDIR A SU MEDICO PARA CONTROL POSTERIOR	14,90%
ADECUAR SU PESO	21,09%
ADJUNTAMOS RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL ACIDO URICO	2,90%
RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL CONTROL DEL COLESTEROL / TRIGLICERIDOS	30,18%
RECOMENDACIONES PARA CONTROLAR TENSION ARTERIAL (DIETA HIPOSODICA)	3,28%
RECOMENDACIONES GENERALES PARA UNA DIETA RICA EN FIBRA	3,79%
DISMINUIR EL CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS	0,13%
DISMINUIR O ABANDONAR EL CONSUMO DE TABACO	10,86%
HACER CONTROLES POSTERIORES DE LA TENSION ARTERIAL	7,07%
MANTENER HABITOS DE ACTIVIDAD FISICA	2,15%
REVISION CON EL CARDIOLOGO	0,13%
REVISION CON EL OFTALMOLOGO	0,88%
REVISION CON EL OTORRINOLARINGOLOGO	0,51%
REVISIÓN DE LA GRADUACIÓN DE SUS LENTES	5,68%
REVISION CON EL DERMATOLOGO	0,25%
REVISIÓN CON EL URÓLOGO	0,25%
REVISIÓN CON SU ÓPTICO	11,74%
RECOMENDACIONES GENERALES DIABETES	0,88%
CONSEJOS PARA EL CONDUCTOR DIABÉTICO	0,13%
CONSEJOS PARA EL CONDUCTOR SOBRE SISTEMAS DE SEGURIDAD PASIVA	0,13%
Extracción del tapón de cerumen detectado en la exploración otoscopica de su oido	0,13%
Acuda a su nutricionista	0,13%

#### 3.3. Actuaciones no incluidas anteriormente

Se detallan todas las actividades propias de la vigilancia de la salud no incluidas en los apartados anteriores y relacionadas con el asesoramiento a la empresa, tareas de gestión, colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

- Elaboración del Programa Anual de Vigilancia de la Salud donde se detallan los puestos de trabajo y los protocolos específicos por riesgo, aplicables en los reconocimientos médicos
- Elaboración de la Memoria Anual de Vigilancia de la Salud correspondiente al Plan de Prevención del curso vencido.



- Gestión para la planificación de los reconocimientos médicos de acuerdo con la disponibilidad de la empresa y de sus distintos centros de trabajo.
- Emisión de las cartas de aptitud de los trabajadores en relación al desempeño del puesto de trabajo, como conclusión del reconocimiento médico.

#### 4. RESULTADOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Se presentan en forma precisa y objetiva los hallazgos obtenidos en las distintas exploraciones y pruebas complementarias de las evaluaciones de salud y que han sido necesarias como paso previo para obtener las conclusiones y propuestas de intervención en Vigilancia de la Salud.

#### 4.1. Hallazgos encontrados en antecedentes relativos a hábitos fisiológicos y tóxicos.

#### Hábitos tóxicos

Que pueden ser susceptibles de cambio inducidos por actuaciones de prevención primaria, que pueden llegar a ser eliminados o, al menos, conseguir un descenso significativo de la exposición del individuo a ellos.

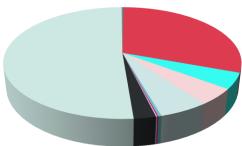
**1. Tabaco:** En la actualidad existe un mayor conocimiento de los efectos nocivos que el tabaco produce en la salud. Nuestro consejo general se refiere al abandono del hábito del tabaco y nuestra acción en vigilancia de la salud es trasladar la información de sus efectos al trabajador. La Ley 28/2005 de 26 de diciembre regula que, desde enero 2006, los centros de trabajo sean espacios libres de humo.

**Tabla y Gráfico** Distribución del consumo de tabaco, número de trabajadores en relación al consumo y su porcentaje.

TABACO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
SIN INTERÉS (CONSUMO DE TABACO)	1	0,13%
EXFUMADOR	241	30,51%
FUMADOR CIG/DÍA MENOS DE 5	36	4,56%
FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 5-10	37	4,68%
FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 10-20	45	5,70%
FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 20-30	3	0,38%
FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 30-40	1	0,13%
FUMADOR DE CIGARROS PUROS	1	0,13%
FUMADOR ESPORÁDICO	20	2,53%
NO FUMADOR	404	51,14%
FUMADOR DE VAPORIZADORES	1	0,13%



SIN INTERÉS (CONSUMO DE TABACO)
 FUMADOR CIG/DÍA MENOS DE 5
 FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 10-20
 FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 20-30
 FUMADOR CIG/DÍA ENTRE 30-40
 FUMADOR DE CIGARROS PUROS
 FUMADOR DE VAPORIZADORES

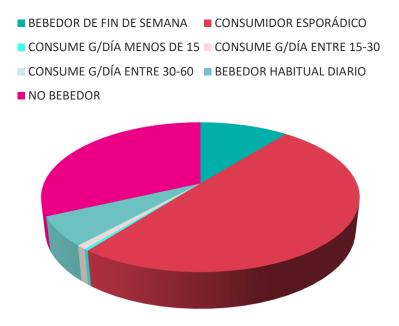


**2. Alcohol:** No existe un límite de seguridad de consumo de bebidas alcohólicas que pueda garantizar la ausencia de efectos adversos consecutivos a dicha ingestión pues cada persona y circunstancias son únicas.

**Tabla y Gráfico** Distribución del consumo de alcohol, número de trabajadores en relación al consumo y su porcentaje.

ALCOHOL	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
BEBEDOR DE FIN DE SEMANA	85	10,76%
CONSUMIDOR ESPORÁDICO	393	49,75%
CONSUME G/DÍA MENOS DE 15	3	0,38%
CONSUME G/DÍA ENTRE 15-30	5	0,63%
CONSUME G/DÍA ENTRE 30-60	2	0,25%
BEBEDOR HABITUAL DIARIO	50	6,33%
NO BEBEDOR	252	31,90%





#### Hábitos fisiológicos

1. **Ejercicio Físico:** El actual proceso de sedentarismo que se observa en la sociedad occidental, es un fenómeno social que está influyendo en la prevalencia de ciertas enfermedades crónicas que actualmente son la auténtica asignatura pendiente de la sanidad. Nos referimos a todas aquellas patologías, o enfermedades que afectan a los sistemas circulatorio y al osteomuscular.

**Tabla y Gráfico** de la actividad física, número de trabajadores en relación al ejercicio físico y su porcentaje.

EJERCICIO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ACTIVIDAD FÍSICA PROPIA DEL TRABAJO	5	0,63%
DEPORTE DE COMPETICIÓN	1	0,13%
1-3 DIAS/ POR SEMANA	157	19,90%
ESPORÁDICO	59	7,48%
MAS DE 3 DIAS/ POR SEMANA	245	31,05%
SEDENTARISMO	126	15,97%
CAMINA DE FORMA HABITUAL	196	24,84%





**2. Alimentación:** El tipo de dieta es otro elemento fundamental en Promoción de la Salud. Sensibilizar a los trabajadores acerca de la importancia de adquirir conductas saludables, especialmente respecto a su dieta, la frecuencia de la ingesta de alimentos, la forma de comer y las medidas higiénicas necesarias antes, durante y después de las comidas.

**Tabla y Gráfico** Distribución del tipo de alimentación, por número de trabajadores en relación al tipo de alimentación y su porcentaje.

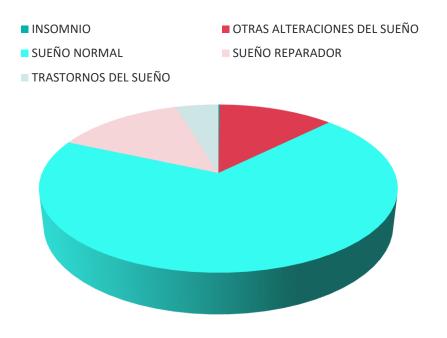
ALIMENTACION	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALIMENTACIÓN VARIADA	764	> 90%
DIETA CARENCIAL	23	2,92%
DIETA HIPOCALÓRICA	1	0,13%
DIETA HIPOSÓDICA	1	0,13%

**3. Sueño:** Dormir bien es de vital importancia para tener calidad de vida. Durante el sueño nos recuperamos del día que ha pasado y nos preparamos para el que vendrá. Las consecuencias de una noche 'en blanco' están en la falta de concentración, fatiga, irritabilidad... con las repercusiones correspondientes tanto en la vida laboral como en las actividades de la vida diaria.

**Tabla y Gráfico** Distribución del tipo de sueño, número de trabajadores en relación al tipo de sueño y su porcentaje.

SUEÑO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
INSOMNIO	1	0,13%
OTRAS ALTERACIONES DEL SUEÑO	98	12,42%
SUEÑO NORMAL	545	69,07%
SUEÑO REPARADOR	109	13,81%
TRASTORNOS DEL SUEÑO	36	4,56%





#### 4.2. Alergias.

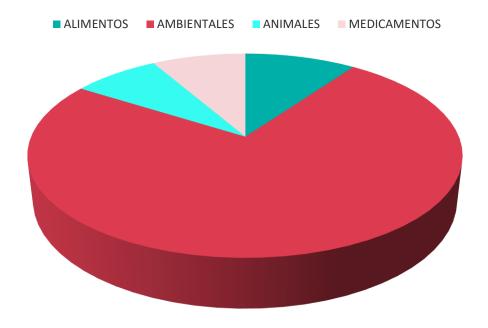
**Alergias.** Factores como la herencia, las condiciones medioambientales y las específicas del ambiente laboral, están involucrados en la aparición de manifestaciones alérgicas. Algunas enfermedades son consecuencia de una sensibilización alérgica que puede tener origen en el medio laboral. Del conocimiento de personas con antecedentes de alergia puede derivar el consejo o la falta de aptitud para determinados puestos de trabajo.

Porcentaje total de trabajadores con alguna alergia: 26,36%

**Tabla y Gráfico** Distribución del tipo de alergia, número de trabajadores en relación al tipo de alergia y su porcentaje.

ALERGIAS	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALIMENTOS	32	9,75%
AMBIENTALES	241	74,08%
ANIMALES	25	7,67%
MEDICAMENTOS	27	8,26%





#### 4.3. Resumen de mediciones clínicas

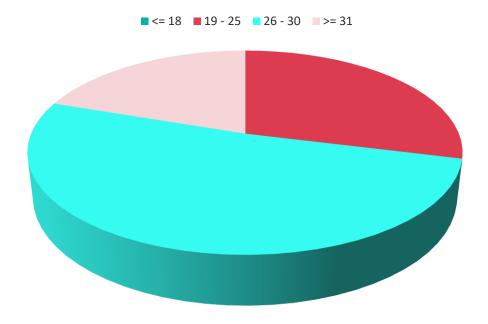
La medición es un proceso inherente tanto a la práctica médica como a la investigación clínica. Algunas variables son relativamente sencillas de medir (como el peso o la tensión arterial) estando incluidas en todos los exámenes de salud.

**1. Peso.** Uno de los principales factores de riesgo que facilitan la aparición de enfermedades de obesidad.

Tabla y Gráfico Distribución del BMI\* por tramos HOMBRES

ÍNDICE DE MASA CORPORAL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO	%
<= 18	Por debajo del peso	0	0,00
19 - 25	Normal	152	28,90
26 - 30	Sobrepeso	270	51,33
>= 31	Obesidad	104	19,77



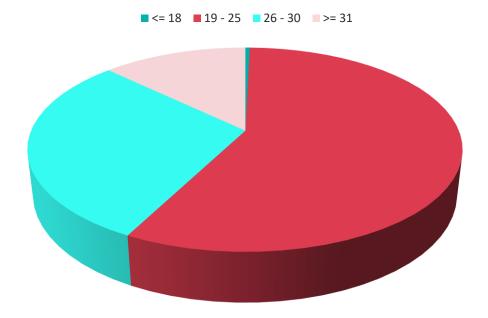


Se utiliza como indicador el "Índice de Masa Corporal"(I.M.C. o B.M.I.). Es un número que relaciona dos medidas: el peso y la estatura. Este índice se obtiene dividiendo el Peso (Kg.) por el cuadrado de la estatura (metros)

Tabla y Gráfico Distribución del BMI\* por tramos MUJERES

ÍNDICE DE MASA CORPORAL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO	%
<= 18	Por debajo del peso	1	0,39
19 - 25	Normal	147	57,20
26 - 30	Sobrepeso	76	29,57
>= 31	Obesidad	33	12,84





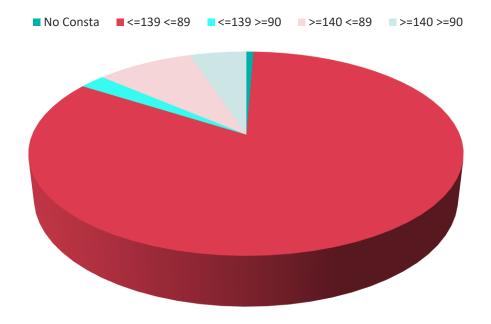
Se utiliza como indicador el "Índice de Masa Corporal"(I.M.C. o B.M.I.). Es un número que relaciona dos medidas: el peso y la estatura. Este índice se obtiene dividiendo el Peso (Kg.) por el cuadrado de la estatura (metros)

2. Tensión Arterial: Se denomina hipertensión, o tensión arterial alta, a una elevación sostenida de los niveles de la presión sanguínea por encima de valores considerados normales. En su origen, influyen tanto a factores personales y ambientales (edad, hábitos alimentarios y estilo de vida) como los genéticos. La tensión arterial tiende a elevarse con la edad, es también más frecuente que aparezca si la persona es obesa, lleva una dieta rica en sal, bebe elevadas cantidades de alcohol, no realiza actividad física, o sufre estrés.

**Tabla y Gráfico** Distribución por tramos de la tensión arterial, según mediciones de tensión obtenidos de los datos recogidos en los exámenes de salud.

SISTOLICA	DIASTOLICA	CLASIFICACIÓN	Nº EXÁMENES DE SALUD	%
No Consta	No Consta	No Consta	5	0,63%
<= 139	<= 89	Normal	661	83,46%
<= 139	>= 90	Alterado	18	2,27%
>= 140	<= 89	Alterado	68	8,59%
>= 140	>= 90	Alterado	40	5,05%





### 4.4. Hallazgos encontrados en las exploraciones médicas y pruebas complementarias por puesto de trabajo relacionados o no con su actividad laboral.

Se refiere a la recopilación de los cambios fisiopatológicos, encontrados en los trabajadores, que pudieran ser atribuidos bien a la exposición laboral conforme a su evaluación de riesgos, o bien a alteraciones sin relación laboral, con el objeto de ser integrados en un programa de control y reducción de riesgos laborales y/o en un programa de promoción de la salud.

**Tabla**: Listado que describe por puesto de trabajo las exploraciones y pruebas que se han realizado y el porcentaje de trabajadores en los que se han encontrado al menos un hallazgo. Sólo se muestran aquellas pruebas en las que por el número de trabajadores a los que se ha realizado no supone conflicto con la LOPD.

#### ORDENANZA/PORTERO ORDENANZA

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	11	9,09%
CONTROL VISIÓN	11	54,55%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	11	63,64%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	11	18,18%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	11	18,18%

#### TRABAJOS INFORMATICOS

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	10	10,00%



CONTROL VISIÓN	10	30,00%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	10	60,00%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	10	20,00%
EXPLORACION DE EJE VERTEBRAL	10	10,00%
ANAMNESIS FATIGA VISUAL	10	10,00%

#### TAREAS ADMINISTRATIVAS/COORDINACION/GESTION

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	175	5,14%
CONTROL VISIÓN	175	60,57%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	175	66,86%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	175	16,00%

#### **PERSONAL DE PROYECTOS**

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
CONTROL VISIÓN	11	72,73%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	11	54,55%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	11	18,18%

#### PORTERO/ORDENANZA

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	25	8,00%
CONTROL VISIÓN	25	56,00%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	25	80,00%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	25	20,00%

#### **OPERARIO DE MANTENIMIENTO**

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
CONTROL VISIÓN	19	68,42%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	19	84,21%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	19	36,84%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	19	15,79%

#### JEFE DE PARQUE/JEFE DE SALIDA



PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	29	17,24%
CONTROL VISIÓN	29	75,86%
ESPIROMETRÍA BASAL	29	6,90%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	29	79,31%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	29	17,24%
ESCALA SOMNOLENCIA EPWORTH	29	10,34%

#### CONDUCTOR BOMBERO/AYUDANTE/AUXILIAR BOMBERO

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	195	10,26%
CONTROL VISIÓN	195	56,92%
ESPIROMETRÍA BASAL	195	5,64%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	195	65,64%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	195	13,85%

#### OFICIAL MECANICO-CONDUCTOR

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	19	5,26%
CONTROL VISIÓN	19	31,58%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	19	78,95%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	19	21,05%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	19	31,58%

#### TEC. DE OBRAS TRABAJOS OFICINA/TEC. DE OBRAS TRABAJO DE CAMPO

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	46	15,22%
CONTROL VISIÓN	46	56,52%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	46	56,52%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	46	21,74%

#### LETRADO /SECRETARIO /INTERVENTOR



PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
CONTROL VISIÓN	14	57,14%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	14	64,29%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	14	21,43%

#### TRABAJOS ADMINISTRATIVOS

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	117	7,69%
CONTROL VISIÓN	117	76,07%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	117	70,09%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	117	24,79%

#### **DEPARTAMENTO DE INFORMATICA**

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	27	7,41%
CONTROL VISIÓN	27	55,56%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	27	55,56%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	27	18,52%

#### **PROFESOR**

PRUEBA / EXPLORACIONES	TOTAL PRUEBAS REALIZADAS	% PRUEBAS CON HALLAZGOS
ELECTROCARDIOGRAFÍA (E.C.G.)	19	5,26%
CONTROL VISIÓN	19	42,11%
AUDIOMETRIA VÍA AEREA	19	42,11%
OTOSCOPIA	19	10,53%
ANAMNESIS GENERAL	19	15,79%
INSPECCION Y PALPACION APARATO LOCOMOTOR	19	10,53%
ANAMNESIS APARATO LOCOMOTOR	19	21,05%

#### 4.5. Resumen de pruebas complementarias

Se muestran los exámenes de salud en los que se han encontrado uno o más hallazgos en cada una de las pruebas complementarias realizadas.

#### AUDIOMETRIA VIA AEREA.



#### Número total de audiometrías vía aérea realizadas: 787

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALTERADO	532	67,60%
OTRAS ALTERACIONES	1	0,13%

#### **CONTROL VISION.**

Número total de Controles de Visión realizados: 790

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALTERADA CERCANA	314	39,75%
ALTERADA INTERMEDIA	128	16,20%
ALTERADA LEJANA	230	29,11%
OTRAS ALTERACIONES	141	17,85%
ALTERADA VISIÓN COLORES	22	2,78%

#### **ELECTROCARDIOGRAFIA (E.C.G.).**

Número total de E.C.G realizados: 789

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALTERADO	61	7,73%

#### **ESPIROMETRIA BASAL.**

Número total de espirometría basal realizadas: 124

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
ALTERADA	13	10,48%
OTRAS ALTERACIONES	8	6,45%

#### 4.6. Analítica

Se muestran los diferentes tipos de determinaciones analíticas realizadas y el número de exámenes de salud en los que se han realizado.

Número total de analíticas realizadas: 790

ANALÍTICAS REALIZADAS	Nº EXÁMENES DE SALUD
PERFIL QP6	776
VECTOR FE2 SI Hb < 12	775
PERFIL PESTICIDAS ORGANOFOSFORADOS Y CARBAMATOS	8
Marcadores Hepatitis B y C	4
VECTOR BRUCELLA SI ROSA BENGALA POSITIVO	3



GLICOHEMOGLOBINA (HbA1C)	1
BILIRRUBINA TOTAL en Suero	776
FOSFATASA ALCALINA en Suero	776
ANTIGENO ESPEC. DE LA PROSTATA (PSA)	283
SANGRE OCULTA (OC-SENSOR)	226
AC.ANTI VIRUS HIV (1+2) en Sue	5
Ac. anti Brucella sp en suero (Rosa de Bengala)	3
EXAMEN CITOQUÍMICO ORINA en Or	2

Se detallan los exámenes de salud en los que se han encontrado uno o más hallazgos en cada una de las determinaciones analíticas realizadas.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
LEUCOCITOSIS	7	0,89%
HEMOGLOBINA DISMINUIDA	1	0,13%
HEMOGLOBINA ELEVADA	1	0,13%
HIPERCOLESTEROLEMIA	167	21,14%
HIPERGLUCEMIA	31	3,92%
HIPERTRIGLICERIDEMIA	70	8,86%
HEMATURIA	18	2,28%
LEUCOCITURIA	1	0,13%
TROMBOCITOSIS	4	0,51%
ALTERADA	247	31,27%

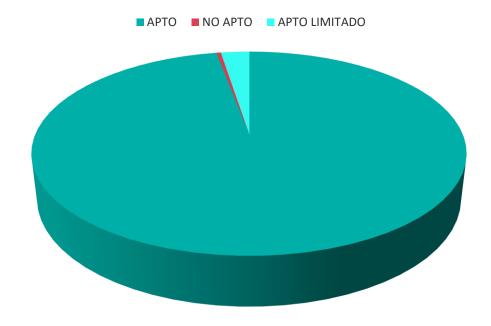
#### 4.7. Dictamen de Aptitud

Se incluyen en este apartado las conclusiones derivadas de los exámenes de salud efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del trabajo o con la necesidad de incluir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Listado según los distintos dictámenes de aptitud número y porcentaje del total.

APTITUD	TOTAL	PORCENTAJE
APTO	767	97,09%
NO APTO	3	0,38%
APTO LIMITADO	20	2,53%





Listado de No Aptos, descrito por puesto de trabajo número y porcentaje.

APTITUD	PUESTO	Nº EXÁMENES DE SALUD	PORCENTAJE
NO APTO	9210. LIMPIEZA Y OFFICE	1	33,333333333333
NO APTO	5931. CONDUCTOR BOMBERO/AYUDANTE/AUXILIAR BOMBERO	2	66,666666666667%

#### 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN. CONCLUSIONES

En este apartado se analizan los resultados obtenidos en los exámenes de salud individuales, contemplados desde una perspectiva colectiva. Las alteraciones detectadas que afecten a una proporción de trabajadores superior a la esperada en la población general, serán objeto de medidas preventivas que deberán formar parte de la planificación de actividades que propondremos a la empresa, para su aplicación en el futuro inmediato.

- La tasa de trabajadores con cifras elevadas de glucosa ha sido de 3,92% sobre el total de analíticas.
- La proporción de trabajadores con cifras elevadas de colesterol ha alcanzado el 21,14% sobre el total de analíticas.
- Más de un 30% de los trabajadores presenta sobrepeso.
- La obesidad afecta en esta empresa a un porcentaje de trabajadores superior al que se observa en la población general de nuestro entorno.
- La proporción de trabajadores considerados consumidores excesivos de bebidas alcohólicas supera a la que presenta la población general de nuestro entorno.

#### 6. VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA.

#### 6.1 Introducción.



El objetivo de la presente valoración es exclusivamente preventivo y quiere servir como instrumento para una correcta planificación de acciones destinadas a la protección de la salud de los trabajadores, en cumplimiento de las obligaciones generales indicadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su posterior modificación (Ley 54/2003).

La citada Ley establece en el apartado 1º del artículo 16 que "La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales".

El artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que:

"La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales".

"La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste".

"Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

#### 6.2 Procedimiento y criterios de valoración.

En función de lo expuesto, Quirón Prevención S.L. ha elaborado una metodología para evaluar la efectividad de la integración de la actividad preventiva en la empresa, basada en la Valoración de las Siguientes Actividades a Desarrollar en la Empresa dentro de la Vigilancia de la Salud.

- Realización del Programa de Actividades Medicas.
- Identificación de los Trabajadores Especialmente Sensibles (Si los hubiere)
- Realización de los RRMM correspondientes a la Vigilancia de la Salud Individual.
- Elaboración de la Memoria Anual de Actividades en Vigilancia de la Salud.
- Impartición de cursos de Formación.

VALORACIÓN GLOBAL	RESPUESTAS	INTERVENCIÓN
CORRECTA	Todas las respuestas afirmativas.	La situación actual de la empresa es adecuada en relación con la integración de la prevención.
ACEPTABLE	Respuesta negativa a alguna de las preguntas en las que no existe incumplimiento reglamentario.	Algunos aspectos en relación con la integración de la prevención podrían mejorarse.
MEJORABLE	Respuesta negativa a alguna de las preguntas en las que existe incumplimiento a la reglamentación vigente.	La empresa necesita importantes mejoras en relación con la integración de la prevención.

#### 6.3 Resultado de la Valoración de la Integración Preventiva en la Empresa.

Una vez evaluadas las actividades definidas en el punto anterior, y conforme al criterio de valoración



establecido en el cuadro de Valoración Global, se desprende que la Integración Preventiva en la Empresa resulta Correcta

### 7. ACTIVIDADES PREVENTIVAS RECOMENDADAS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Se impone un proyecto de continuidad dentro de las actividades propias del Servicio de Prevención en relación con los resultados de la evaluación de la salud y adaptación de las recomendaciones que indiquen evaluaciones de los puestos de trabajo.

#### Evaluaciones de Salud.

Se aconseja a la empresa el seguir promoviendo la realización de reconocimientos médicos específicos a sus empleados. Recordamos la voluntariedad de la asistencia a los reconocimientos médicos por parte de los trabajadores, así como la obligatoriedad por parte de la empresa de su planificación específica por riesgos (artículo 14 LPRL 31/1995)

El artículo 22 de la LPRL, especifica las excepciones de la voluntariedad por parte de los trabajadores en la realización de los reconocimientos médicos.

Se seguirán realizando consejos dietéticos y de promoción de la actividad física en relación con los resultados de las evaluaciones de salud que se realicen durante el siguiente ejercicio, al igual que se ha efectuado durante el periodo objeto de esta memoria, a pesar de ser una actividad exclusiva de <u>Promoción de la salud</u> y exceder el ámbito de la Prevención en materia de riesgos laborales.

#### Formación.

- Teniendo en cuenta la incidencia de los indicadores de salud generales entre los trabajadores, "recomendamos" que la empresa ponga a disposición de sus trabajadores el curso de HÁBITOS SALUDABLES incluido en nuestra oferta formativa, en cualquiera de los formatos existentes, online o presencial.

Recomendamos a la empresa que tenga en cuenta nuestros cursos específicos de **manipulación manual de cargas y de escuela de espalda** para prevenir los problemas músculo esqueléticos derivados del esfuerzo en el trabajo. Podemos programar los cursos presenciales que sean precisos a lo largo del año, en función de las necesidades y condiciones particulares de la empresa.

Sería conveniente la actualización de los trabajadores en materia de "**Primeros Auxilios**". A tal fin, se planificarían cursos en este tema que serían impartidos a trabajadores seleccionados para ello durante el siguiente ejercicio.

Quirón Prevención S.L., queda abierto a cualquier sugerencia que nos pudieran hacer llegar dentro del ámbito de Vigilancia de la Salud, con el objeto de mejorar la calidad de las actuaciones que pudieran derivarse de las mismas, y traducirse por tanto en mejoras de la salud de los trabajadores. Igualmente, aunque excediera el campo de Medicina Laboral.

La UBS tutora de este contrato queda a disposición para cualquier duda, consulta, o problema sanitario que nos pudieran comentar, aclaración que precisen de este informe y, en general, para cualquier tema relacionado con la Vigilancia de la Salud y la prevención de riesgos laborales, con el fin de orientar las actividades a seguir, remitir a los organismos competentes en cada ocasión, o proporcionar el consejo y/o información médica si así fuera preciso.



CACERES, 14 de febrero de 2022

• quirónprevención

Área de Salud Laboral



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

#### 8.2. Anexo II: Informe de Accidentabilidad de la Mutua FREMAP

- 8.2.1. Accidentabilidad Diputación Provincial
- 8.2.2. Accidentabilidad OARGT

RAZÓN SOCIAL	Nº POLIZA
EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	535876

#### Aviso legal

"Este informe contiene datos personales protegidos por el Reglamento General de Protección de Datos y por la Ley de Protección de Datos, que la empresa necesita conocer para la correcta gestión de las contingencias.

La información que se suministra tiene carácter confidencial, y se dirige exclusivamente a la empresa destinataria de referencia. Los datos personales incluidos en este Informe no podrán ser cedidos, ni comunicados a terceros. Si usted no es la persona destinataria, o entre sus funciones no está la recepción y acceso a este tipo de documentos en representación de la empresa destinataria, ha recibido este Informe por error, o tiene conocimiento del mismo por cualquier motivo, le rogamos proceda a destruirlo o borrarlo, y en todo caso se abstenga de utilizar, reproducir, alterar, archivar o comunicar el mismo a terceros, todo ello bajo pena de incurrir en responsabilidades legales".

#### **CLAUSULA AT**

La información hace referencia a los procesos de incapacidad temporal debidos a contingencias profesionales que han sido comunicados por su empresa a través del sistema Delt@ en el periodo de referencia, se muestra a los efectos previstos en el artículo 82 de la LGSS con la finalidad de que la empresa pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de pago delegado, en los casos que legalmente proceda.

Asimismo, esta información se muestra con la finalidad de asistir a la empresa en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social y para que pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales según lo establecido en el Artículo 23 e) LPRL y en el artículo 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que los resultados obtenidos a partir del análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles pueden determinar la necesidad de revisar la evaluación de riesgos. Dicho análisis epidemiológico requiere conocer la duración de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencia profesional. En todo caso, se excluye de esta información la duración de aquellos periodos de IT en los que se ha extinguido la relación laboral.

En la información que se facilita se ha excluido a aquellos trabajadores que, según los datos que constan en FREMAP, no figuran de alta laboral o no se encuentran en situación de pago delegado en la empresa en la fecha de alta médica.

#### **CLAUSULA EP**

La información hace referencia a los procesos de incapacidad temporal debidos a enfermedades profesionales, a partir de la información que esta entidad le ha comunicado por escrito en la solicitud requerida para poder proceder a la cumplimentación del parte CEPROSS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre y en el artículo 3 de la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero.

Dicha información se muestra a los efectos previstos en el artículo 82 de la LGSS y en su normativa de desarrollo (Real Decreto 860/2018, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) y con la finalidad de que la empresa pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de pago delegado, en los casos que legalmente proceda.

Asimismo, esta información tiene la finalidad de asistir a la empresa en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social a efectos de dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales Artículo 23 e) LPRL y en la normativa de desarrollo de dicha Ley.

En la información que se facilita se ha excluido a aquellos trabajadores que, según los datos que constan en FREMAP, no figuran de alta laboral o no se encuentran en situación de pago delegado en la empresa en la fecha de alta médica.



EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES PLAZA DE SANTA MARIA, S/Nº. CACERES 10003-CÁCERES

10-03-2022

Muy Sres. nuestros:

Se adjunta el informe de accidentabilidad correspondiente al periodo comprendido entre enero de 2019 y diciembre de 2021 en el que se han incluido los expedientes registrados hasta 10/03/2022.

Dicho informe contiene:

- · Gráficas de evolución del Índice de Incidencia.
- · Gráficas de distribución de accidentes por los indicadores mas significativos.

Para la elaboración del informe se han utilizado los datos procedentes de:

- Los partes de accidentes de trabajo declarados por la empresa, a través de la Declaración electrónica de trabajadores accidentados (Sistema Delt@) y registrados por Fremap.
- Las enfermedades profesionales comunicadas a través del sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social).
- La relación de accidentes de trabajo sin baja con asistencia en Fremap, declarados a través del sistema Delt@.
- · Los expedientes registrados por FREMAP como consecuencia de una resolución del INSS.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre "Documentación", el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral, la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles muy atentamente.

Fdo:



Informe de Accidentabilidad correspondiente al periodo enero 2019 - diciembre 2021

RAZÓN SOCIAL	Nº POLIZA
EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	535876



#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

#### Listado de CCC sin expedientes registrados (AT y EP con o sin baja)

ccc	Nombre CCC	Estado AT	Fecha Estado AT
0111/10/0001002553	EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	EMITIDA	01/08/2012
0111/10/0001027856	EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	EMITIDA	01/08/2012
0111/10/0001048050	EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	BAJA TRABAJADOR	18/12/2021
0111/10/0001055652	EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES	EMITIDA	01/08/2012



535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## **RESUMEN EXPEDIENTES POR CCC**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

ссс		2024	2020	2019
	NO Familiantes AT and bails	2021	2020	
0111/10/0000021849	Nº Expedientes AT con baja	0	2	3
	Nº Expedientes AT sin baja	2	5	6
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	1	0
0111/10/0001002554	Nº Expedientes AT con baja	1	0	1
	Nº Expedientes AT sin baja	1	1	8
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001002555	Nº Expedientes AT con baja	0	0	0
	Nº Expedientes AT sin baja	1	3	1
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001004215	Nº Expedientes AT con baja	1	4	1
	Nº Expedientes AT sin baja	4	6	9
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001005341	Nº Expedientes AT con baja	2	0	2
	Nº Expedientes AT sin baja	3	4	3
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001048051	Nº Expedientes AT con baja	6	8	12
	Nº Expedientes AT sin baja	8	11	13
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	1
0111/10/0001048052	Nº Expedientes AT con baja	0	1	4
	Nº Expedientes AT sin baja	1	0	3
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001048054	Nº Expedientes AT con baja	0	5	5
	Nº Expedientes AT sin baja	2	3	5
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0



## **RESUMEN EXPEDIENTES POR CCC**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

ссс		2021	2020	2019
0111/10/0001048054	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	1	1
0163/10/0001087797	Nº Expedientes AT con baja	0	0	0
	Nº Expedientes AT sin baja	1	1	1
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
TOTAL	Nº Expedientes AT con baja	10	20	28
	Nº Expedientes AT sin baja	23	34	49
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	2	2

Nº Expedientes AT con baja	Número de Expedientes de AT registrados con fecha de accidente en el año
Nº Expedientes AT sin baja	Número de Expedientes de AT Sin Baja registrados con fecha de accidente en el año (con asistencia en FREMAP)
Nº Expedientes EP con baja	Número de Expedientes de EP registrados en el año en CEPROSS
Nº Expedientes EP sin baja	Número de Expedientes de EP Sin Baja registrados en el año en CEPROSS
Nº Expedientes Recaídas AT con baja	Número de Expedientes registr <mark>ados</mark> como Recaídas de Accidentes de AT con fecha de accidente en el año

Nota: Con independencia de la fechas que comprenden el periodo de análisis solicitado, la información facilitada en este informe sobre Nº de Expedientes AT sin baja, EP con y sin baja es referida a expedientes ocurridos desde el 1 de enero de 2009.

Página: 6 de 29



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# **EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Ejer	cicio / Mes	Nº Trabajadores AT	Nº Accidentes Acumulados	Media Anual de Trabajadores	Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Indice de Incidencia
2019	12	926	28	921,42	28,00	3,04%
2020	1	921	0	921,00	0,00	0,00%
	2	918	2	919,50	12,00	1,31%
	3	919	2	919,33	8,00	0,87%
	4	926	2	921,00	6,00	0,65%
	5	930	5	922,80	12,00	1,30%
	6	918	6	922,00	12,00	1,30%
	7	924	9	922,29	15,43	1,67%
	8	926	13	922,75	19,50	2,11%
	9	923	16	922,78	21,33	2,31%
	10	936	17	924,10	20,40	2,21%
	11	929	19	924,55	20,73	2,24%
	12	942	20	926,00	20,00	2,16%
2021	1	938	0	938,00	0,00	0,00%
	2	942	1	940,00	6,00	0,64%
	3	938	1	939,33	4,00	0,43%
	4	942	2	940,00	6,00	0,64%
	5	937	3	939,40	7,20	0,77%
	6	935	6	938,67	12,00	1,28%
	7	927	6	937,00	10,29	1,10%
	8	921	6	935,00	9,00	0,96%
	9	929	7	934,33	9,33	1,00%
	10	926	8	933,50	9,60	1,03%
	11	925	9	932,73	9,82	1,05%
	12	914	10	931,17	10,00	1,07%

Accidentes con baja incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

Nº Trabajadores	Número de Trabajadores en la fecha indicada excluyendo autoaseguradora
Nº Accidentes Acumulados	Número de accidentes con baja registrados entre enero y la fecha indicada
Media Anual de Trabajadores	Media de trabajadores desde enero y la fecha indicada
Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Número de accidentes acumu <mark>lados por doce entr</mark> e el número de meses desde la fecha de efecto de la empresa en FREMAP
Índice de Incidencia	Es el porcentaje que los accidentes de trabajo representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el periodo de cálculo.



535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# **EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA**

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

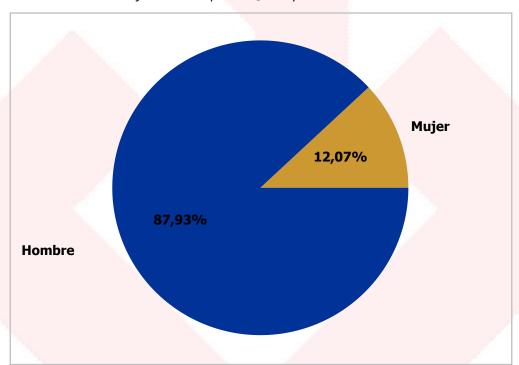


535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR GÉNERO**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Género	Nº Accidentes	% Total
Hombre	51	87,93%
Mujer	7	12,07%
TOTAL	58	





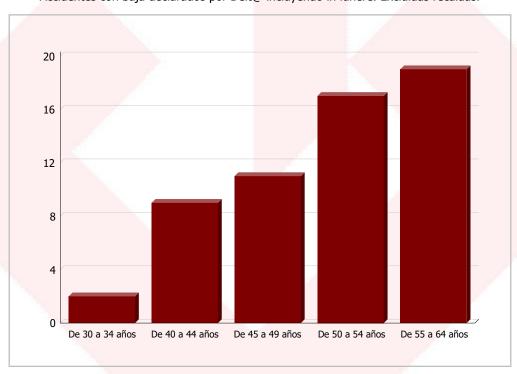
535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR EDAD**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Edad	Nº Accidentes	% Total
De 30 a 34 años	2	3,45%
De 40 a 44 años	9	15,52%
De 45 a 49 años	11	18,97%
De 50 a 54 años	17	29,31%
De 55 a 64 años	19	32,76%

TOTAL 58





535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Antigüedad	Nº Accidentes	% Total
2. De 6 a 12 meses	3	5,17%
3. De 1 a 5 años	1	1,72%
4. Más de 5 años	54	93,10%

TOTAL 58





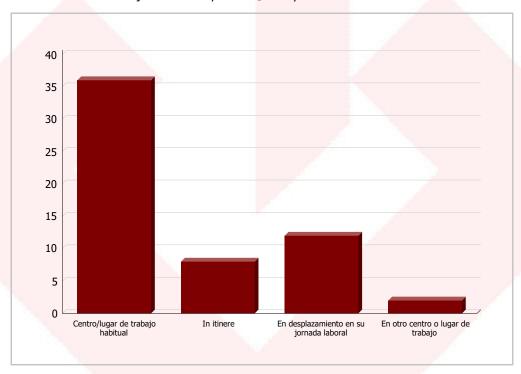
#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR LUGAR DEL ACCIDENTE

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Lugar del Accidente	Nº Accidentes	% Total
Centro/lugar de trabajo habitual	36	62,07%
En desplazamiento en su jornada laboral	12	20,69%
In itinere	8	13,79%
En otro centro o lugar de trabajo	2	3,45%

TOTAL 58



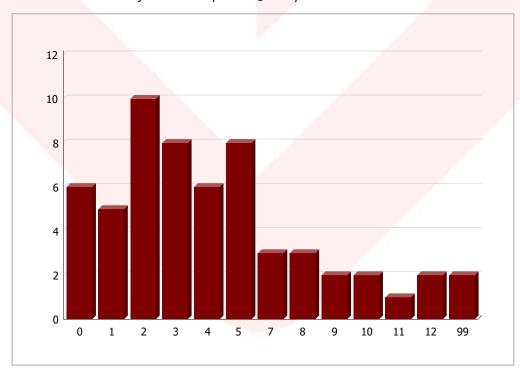


#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR HORA DE LA JORNADA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Hora de la Jornada	Nº Accidentes	% Total
0 <sup>a</sup> hora	6	10,34%
1 <sup>a</sup> hora	5	8,62%
2 <sup>a</sup> hora	10	17,24%
3 <sup>a</sup> hora	8	13,79%
4 <sup>a</sup> hora	6	10,34%
5 <sup>a</sup> hora	8	13,79%
7 <sup>a</sup> hora	3	5,17%
8 <sup>a</sup> hora	3	5,17%
9 <sup>a</sup> hora	2	3,45%
10 <sup>a</sup> hora	2	3,45%
11 <sup>a</sup> hora	1	1,72%
12 <sup>a</sup> hora	2	3,45%
99 <sup>a</sup> hora	2	3,45%
TOTAL	58	





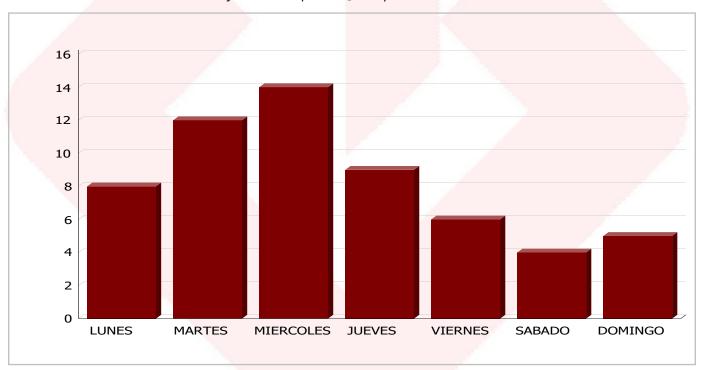
535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR DÍA DE LA SEMANA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Día de la semana	Nº Accidentes	% Total
LUNES	8	13,79%
MARTES	12	20,69%
MIERCOLES	14	24,14%
JUEVES	9	15,52%
VIERNES	6	10,34%
SABADO	4	6,90%
DOMINGO	5	8,62%

TOTAL 58





#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Forma de Ocurrencia	Nº Accidentes	% Total
13	CONTACTO CON LLAMAS DIRECTAS U OBJETOS O ENTORNOS CON ELEVADA TEMPERATURAS	2	3,45%
31	GOLPE SOBRE O CONTRA RESULTADO DE UNA CAÍDA DEL TRABAJADOR	9	15,52%
32	GOLPE RESULTADO DE UN TROPIEZO SOBRE O CONTRA UN OBJETO INMÓVIL	10	17,24%
39	OTRO CONTACTO CONOCIDO DEL GRUPO 3 PERO NO MENCIONADO ANTERIORMENTE	4	6,90%
42	CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO - QUE CAE O SE DESPRENDE	1	1,72%
43	CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO - EN BALANC <mark>EO O GIRO</mark>	1	1,72%
44	CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO, INCLUIDOS LOS VEHÍCULOS - TRABAJADOR INMÓVIL	3	5,17%
45	COLISIÓN CON UN OBJETO, VEHÍCULO O PERSONA - TRABAJADOR EN MOVIMIENTO	1	1,72%
51	CONTACTO CON UN AGENTE MATERIAL CORTANTE- CUCHILLO, HOJA, ETC.	1	1,72%
53	CONTACTO CON UN AGENTE MATERIAL QUE ARAñE - RALLADOR, LIJA, TABLA, ETC.	1	1,72%
59	OTRO CONTACTO CONOCIDO DEL GRUPO 5 PERO NO MENCIONADO ANTERIORMENTE	2	3,45%
71	SOBRESFUERZO FÍSICO - SOBRE EL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO	22	37,93%
82	PICADURA DE UN INSECTO, UN PEZ	1	1,72%

TOTAL 58

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

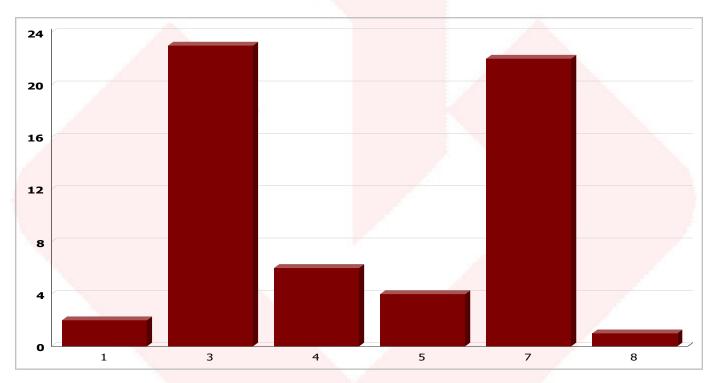
Página: 15 de 29



535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

1	Contacto eléctrico, ta o sustancias
3	Golpe objeto inmóvil
4	Golpe objeto móvil
5	Contacto agentes cortantes, punzante
7	Sobreesfuerzo, trauma psíquico
8	Mordeduras, patadas

Página: 16 de 29



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Región Anatómica	3		Nº Accidentes	% Total
12	ZONA FACIAL		1	1,72%	
19	CABEZA, OTRAS PARTES NO MENCIONADAS ANTE	RIORMENTE		1	1,72%
21	CUELLO, INCLUIDA LA COLUMNA Y LAS VÉRTEBRA	AS CERVICALES		1	1,72%
29	CUELLO, OTRAS PARTES NO MENCIONADAS ANTE	RIORMENTE		1	1,72%
31	ESPALDA, INCLUIDA LA COLUMNA Y LAS VÉRTEBR	AS DORSOLUMBAR	RES	5	8,62%
39	ESPALDA, OTRAS PARTES NO MENCIONADAS ANT	ERIORMENTE		2	3,45%
41	CAJA TORÁCICA, COSTILLAS, OMÓPLATOS Y ARTICAROMIOCLAVICULARES	CULACIONES		3	5,17%
51	HOMBRO Y ARTICULACIÓN DEL HÚMERO			5	8,62%
52	BRAZO, INCLUIDA LA ARTICULACIÓN DEL CÚBITO			4	6,90%
53	MANO			1	1,72%
54	DEDO(S)			7	12,07%
58	EXTREMIDADES SUPERIORES, MÚLTIPLES PARTES	AFECTADAS		1	1,72%
59	EXTREMIDADES SUPERIORES, OTRAS PARTES NO ANTERIORMENTE	MENCIONADAS		1	1,72%
62	PIERNA, INCLUIDA LA RODILLA			10	17,24%
63	TOBILLO			10	17,24%
64	PIE			2	3,45%
69	EXTREMIDADES INFERIORES, OTRAS PARTES NO ANTERIORMENTE	MENCIONADAS	/	3	5,17%

TOTAL 58

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

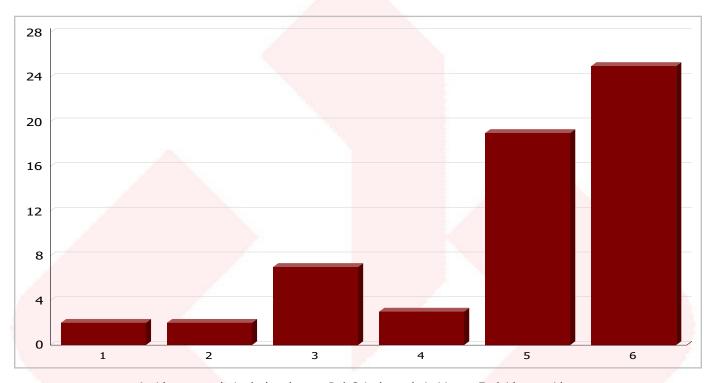
Página: 17 de 29



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

1	Cabeza
2	Cuello
3	Espalda
4	Tronco y órganos
5	Extremidades superiores
6	Extremidades inferiores

Página: 18 de 29



535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

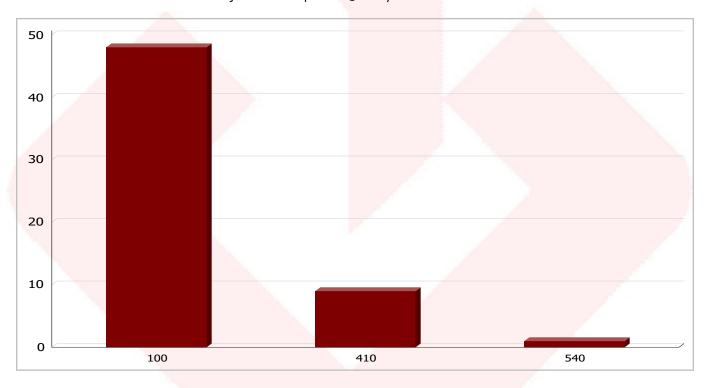
## **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE CONTRATO**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Código Tipo de Contrato		% Total
100	INDEFINIDO T.COMPLETO ORDINARIO	48	82,76%
410	DURACIÓN DETERMINADA T. COMPLETO INTERINIDAD	9	15,52%
540	DURACION DETERMINADA T. PARCIAL JUBILADO PARCIAL	1	1,72%

TOTAL 58

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.



Página: 19 de 29



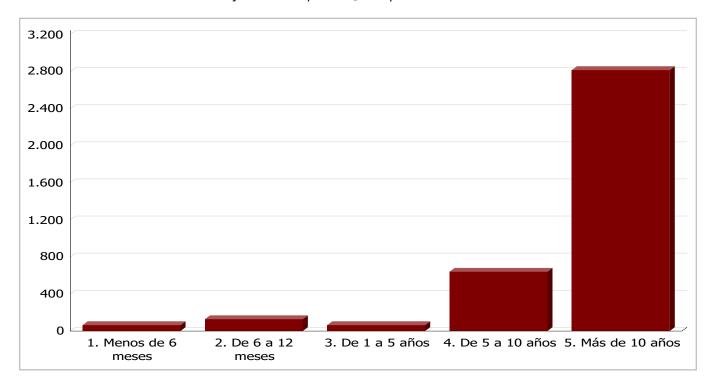
535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Antigüedad en el puesto	Nº Accidentes	% Total
1. Menos de 6 meses	1	1,72%
2. De 6 a 12 meses	2	3,45%
3. De 1 a 5 años	1	1,72%
4. De 5 a 10 años	10	17,24%
5. Más de 10 años	44	75,86%

TOTAL 58





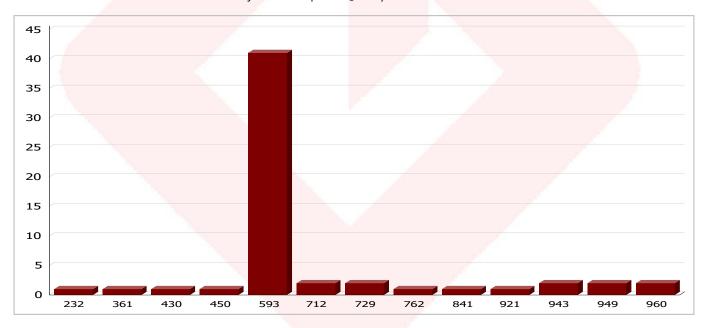
#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR CÓDIGO DE OCUPACIÓN

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Descripción del CNO	Nº Accidentes	% Total
232	OTROS PROFESORES Y PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	1	1,72%
361	ASISTENTES ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALIZADOS	1	1,72%
430	OTROS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCION AL PUBLICO	1	1,72%
450	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS CON TAREAS DE ATENC <mark>ION AL PUBLICO NO CL</mark> ASIFICADOS BAJO OTROS EPIGRAFES	1	1,72%
593	BOMBEROS	41	70,69%
712	ALBAÑILES, CANTEROS, TRONZADORES, LABRANTES Y GRABADORES DE PIEDRAS	2	3,45%
729	OTROS TRABAJADORES DE ACABADO EN LA CONSTRUCCION, INSTALACIONES (EXCEPTO ELECTRICISTAS) Y AFINES	2	3,45%
762	OFICIALES Y OPERARIOS DE LAS ARTES GRAFICAS	1	1,72%
841	CONDUCTORES DE AUTOMOVILES, TAXIS Y FURGONETAS	1	1,72%
921	PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	1	1,72%
943	ORDENANZAS, MOZOS DE EQUIPAJE, REPARTIDORES A PIE Y AFIN <mark>ES</mark>	2	3,45%
949	OTRAS OCUPACIONES ELEMENTALES	2	3,45%
960	PEONES DE LA CONSTRUCCION Y DE LA MINERIA	2	3,45%

TOTAL 58



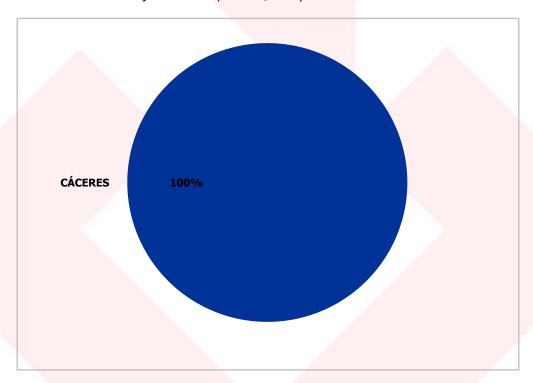


535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR PROVINCIA**

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Provincia	Nº Accidentes	% Total
CÁCERES	58	100,00%
TOTAL	58	





#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR HORA DEL DÍA

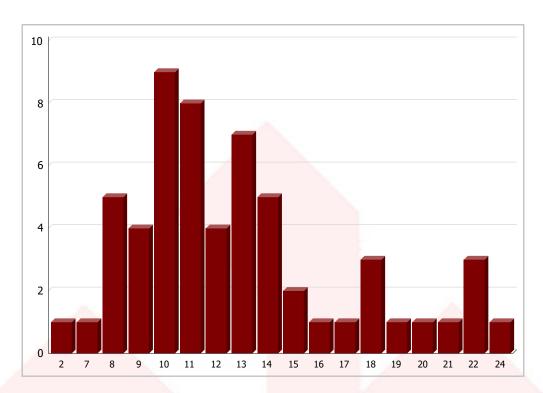
#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Hora del día	Nº Accidentes	% Total
2:00	1	1,72%
7:00	1	1,72%
8:00	5	8,62%
9:00	4	6,90%
10:00	9	15,52%
11:00	8	13,79%
12:00	4	6,90%
13:00	7	12,07%
14:00	5	8,62%
15:00	2	3,45%
16:00	1	1,72%
17:00	1	1,72%
18:00	3	5,17%
19:00	1	1,72%
20:00	1	1,72%
21:00	1	1,72%
22:00	3	5,17%
24:00	1	1,72%
TOTAL	58	

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

Página: 23 de 29





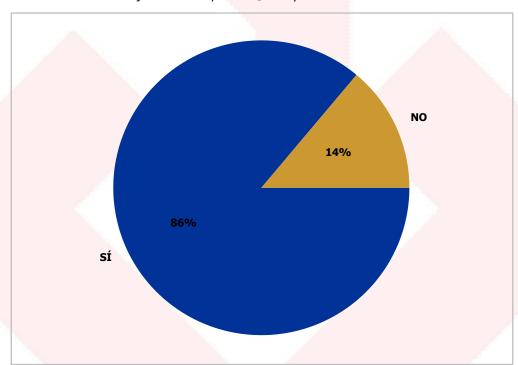


535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TRABAJO HABITUAL

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Trabajo Habitual	Nº Accidentes	% Total
SÍ	50	86,21%
NO	8	13,79%
TOTAL	58	7





#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Lugar	Nº Accidentes	% Total
32	LUGARES AGRICOLAS - CULTIVO DEL SUELO	2	3,45%
34	ZONAS FORESTALES	3	5,17%
36	JARDINES, PARQUES, JARDINES FLORALES, PARQUES ZOOLOGICOS	1	1,72%
41	OFICINAS, SALAS DE REUNION, BIBLIOTECAS, ETC.	29	50,00%
44	RESTAURANTES, LUGARES DE OCIO, LUGA <mark>RES DE ALOJAMIENTO (IN</mark> CLUIDOS MUSEOS, LUGARES DESTINADOS A ESPECTACULOS, FERIAS, ETC.)	1	1,72%
49	OTROS TIPOS DE LUGAR CONOCIDOS DEL GRUPO 040, PERO NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE	1	1,72%
61	LUGARES ABIERTOS PERMANENTEMENTE AL PUBLICO (VIAS DE ACCESO, DE CIRCULACION, ZONA DE ESTACIONAMIENTO, SALA DE ESPERA DE ESTACION AEROPUERTO, ETC.)	9	15,52%
62	MEDIO DE TRANSPORTE - TERRESTRE: CARRETERA O FERROCARRIL - PRIVADO O PUBLICO (SEA CUAL FUERE: TREN, AUTOBUS, AUTOMOVIL, ETC.)	2	3,45%
63	ZONA ANEJA A LUGARES PUBLICOS CON ACCESO RESERVADO AL PERSONAL AUTORIZADO: VIA DE FERROCARRIL, PAVIMENTO DE AERODROMO, ARCEN DE AUTOPISTA INTELECTUALES - SIN ESPECIFICAR	1	1,72%
72	PARTES COMUNES, ANEXOS, JARDINES COLINDANTES PRIVADOS	2	3,45%
81	EN EL INTERIOR - SALAS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, GIMNASIOS, PISCINAS CUBIERTAS	2	3,45%
82	EN EL EXTERIOR - TERRENOS DE DEPORTE, PISCINAS, PISTAS DE ESQUI	1	1,72%
89	OTROS TIPOS DE LUGAR CONOCIDOS DEL GRUPO 080, PERO NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE		1,72%
91	ELEVADOS - EN UNA SUPERFICIE FIJA (TEJADOS, TERRAZAS, ETC.)	1	1,72%
109	OTROS TIPOS DE LUGAR CONOCIDOS DEL GRUPO 100 CON EXCEPCION DE LAS OBRAS, NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE	1	1,72%
121	EN MEDIO HIPERBARICO - BAJO EL AGUA (INMERSIONES, ETC.)	1	1,72%

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

TOTAL

58

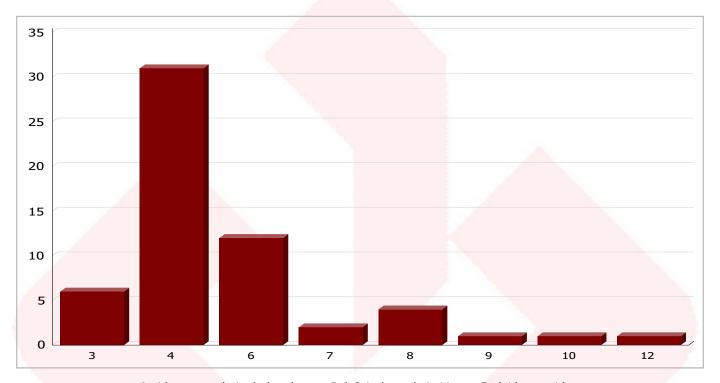
Página: 26 de 29



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



3	Lugares agrícolas, ganaderos, forestales, de piscicultura
4	Lugares del sector servicios, oficinas, zonas de ocio, etc.
6	Lugares públicos, medios de transporte
7	Domicilios
8	Lugares de actividades deportivas
9	En el aire, elevados - con excepción de las obras
10	Subterráneos - con excepción de las obras
12	En medio hiperbárico, bajo el agua - excepto obras



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Tipo Trabajo	Nº Accidentes	% Total
12	ALMACENAMIENTO - DE TODO TIPO	1	1,72%
21	MOVIMIENTO DE TIERRAS	1	1,72%
24	RENOVACION, REPARACION, AGREGACION, MANTENIMIENTO - DE TODO TIPO DE CONSTRUCCIONES	2	3,45%
34	LABORES DE TIPO FORESTAL	4	6,90%
41	SERVICIOS, ATENCION SANITARIA, ASISTENCIA A PERSONAS	26	44,83%
49	OTROS TIPOS DE TRABAJO CONOCIDOS DEL GRUPO 40 PERO NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE	4	6,90%
51	COLOCACION, PREPARACION, INSTALACION, MONTAJE, DESMANTELAMIENTO, DESMONTAJE	1	1,72%
52	MANTENIMIENTO, REPARACION, REGLAJE, PUESTA A PUNTO	4	6,90%
54	GESTION DE RESIDUOS, DESECHO, TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE TODO TIPO	2	3,45%
59	OTROS TIPOS DE TRABAJO CONOCIDOS DEL GRUPO 50 PERO NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE	1	1,72%
61	CIRCULACION, INCLUSO EN LOS MEDIOS DE TRANSPORTE	9	15,52%
62	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y ARTISTICAS	3	5,17%

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

TOTAL

58

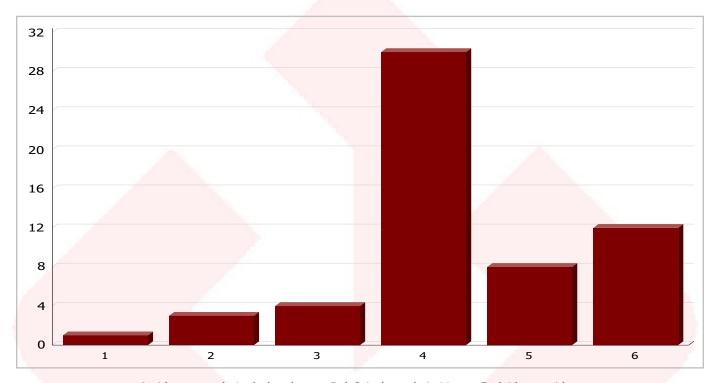
Página: 28 de 29



#### 535876 - EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



#### Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

1	Tareas de producción, transformación, almacenamiento
2	Movimientos de tierras, construcción, demolición
3	Labores agrícolas, forestales, ganaderas, piscícolas
4	Servicios a empresas o a personas y trabajos intelectuales
5	Tareas de instalacción, mantenimiento, limpieza, gestión de resíduos, vigilancia
6	Circulación, actividades deportivas y artísticas

Página: 29 de 29

RAZÓN SOCIAL	Nº POLIZA
ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION	634723

#### Aviso legal

"Este informe contiene datos personales protegidos por el Reglamento General de Protección de Datos y por la Ley de Protección de Datos, que la empresa necesita conocer para la correcta gestión de las contingencias.

La información que se suministra tiene carácter confidencial, y se dirige exclusivamente a la empresa destinataria de referencia. Los datos personales incluidos en este Informe no podrán ser cedidos, ni comunicados a terceros. Si usted no es la persona destinataria, o entre sus funciones no está la recepción y acceso a este tipo de documentos en representación de la empresa destinataria, ha recibido este Informe por error, o tiene conocimiento del mismo por cualquier motivo, le rogamos proceda a destruirlo o borrarlo, y en todo caso se abstenga de utilizar, reproducir, alterar, archivar o comunicar el mismo a terceros, todo ello bajo pena de incurrir en responsabilidades legales".

#### **CLAUSULA AT**

La información hace referencia a los procesos de incapacidad temporal debidos a contingencias profesionales que han sido comunicados por su empresa a través del sistema Delt@ en el periodo de referencia, se muestra a los efectos previstos en el artículo 82 de la LGSS con la finalidad de que la empresa pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de pago delegado, en los casos que legalmente proceda.

Asimismo, esta información se muestra con la finalidad de asistir a la empresa en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social y para que pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales según lo establecido en el Artículo 23 e) LPRL y en el artículo 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que los resultados obtenidos a partir del análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles pueden determinar la necesidad de revisar la evaluación de riesgos. Dicho análisis epidemiológico requiere conocer la duración de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencia profesional. En todo caso, se excluye de esta información la duración de aquellos periodos de IT en los que se ha extinguido la relación laboral.

En la información que se facilita se ha excluido a aquellos trabajadores que, según los datos que constan en FREMAP, no figuran de alta laboral o no se encuentran en situación de pago delegado en la empresa en la fecha de alta médica.

#### **CLAUSULA EP**

La información hace referencia a los procesos de incapacidad temporal debidos a enfermedades profesionales, a partir de la información que esta entidad le ha comunicado por escrito en la solicitud requerida para poder proceder a la cumplimentación del parte CEPROSS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre y en el artículo 3 de la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero.

Dicha información se muestra a los efectos previstos en el artículo 82 de la LGSS y en su normativa de desarrollo (Real Decreto 860/2018, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) y con la finalidad de que la empresa pueda dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de pago delegado, en los casos que legalmente proceda.

Asimismo, esta información tiene la finalidad de asistir a la empresa en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social a efectos de dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales Artículo 23 e) LPRL y en la normativa de desarrollo de dicha Ley.

En la información que se facilita se ha excluido a aquellos trabajadores que, según los datos que constan en FREMAP, no figuran de alta laboral o no se encuentran en situación de pago delegado en la empresa en la fecha de alta médica.



ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION ALVARO LOPEZ NUÑEZ CACERES 10002-CÁCERES

10-03-2022

Muy Sres. nuestros:

Se adjunta el informe de accidentabilidad correspondiente al periodo comprendido entre enero de 2019 y diciembre de 2021 en el que se han incluido los expedientes registrados hasta 10/03/2022.

Dicho informe contiene:

- · Gráficas de evolución del Índice de Incidencia.
- · Gráficas de distribución de accidentes por los indicadores mas significativos.

Para la elaboración del informe se han utilizado los datos procedentes de:

- Los partes de accidentes de trabajo declarados por la empresa, a través de la Declaración electrónica de trabajadores accidentados (Sistema Delt@) y registrados por Fremap.
- Las enfermedades profesionales comunicadas a través del sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social).
- La relación de accidentes de trabajo sin baja con asistencia en Fremap, declarados a través del sistema Delt@.
- · Los expedientes registrados por FREMAP como consecuencia de una resolución del INSS.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre "Documentación", el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral, la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles muy atentamente.

Fdo:



Informe de Accidentabilidad correspondiente al periodo enero 2019 - diciembre 2021

RAZÓN SOCIAL	Nº POLIZA
ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION	634723



#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

#### Listado de CCC sin expedientes registrados (AT y EP con o sin baja)

ccc	Nombre CCC	Estado AT	Fecha Estado AT
0111/10/0001020078	ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION	EMITIDA	01/12/2013
0111/10/0001047801	ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION	EMITIDA	01/01/2019



#### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

## **RESUMEN EXPEDIENTES POR CCC**

#### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

ccc		2021	2020	2019
0111/10/0000055671	Nº Expedientes AT con baja	0	0	0
	Nº Expedientes AT sin baja	1	0	0
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
0111/10/0001037333	Nº Expedientes AT con baja	1	2	0
	Nº Expedientes AT sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0
TOTAL	Nº Expedientes AT con baja	1	2	0
	Nº Expedientes AT sin baja	1	0	0
	Nº Expedientes EP con baja	0	0	0
	Nº Expedientes EP sin baja	0	0	0
	Nº Expedientes Recaídas AT con baja	0	0	0

Nº Expedientes AT con baja	Número de Expedientes de AT registrados con fecha de accidente en el año
Nº Expedientes AT sin baja	Número de Expedientes de AT Sin Baja registrados con fecha de accidente en el año (con asistencia en FREMAP)
Nº Expedientes EP con baja	Número de Expedientes de EP registrados en el año en CEPROSS
Nº Expedientes EP sin baja	Número de Expedientes de EP Sin Baja registrados en el año en CEPROSS
Nº Expedientes Recaídas AT con baja	Número de Expedientes registrados como Recaídas de Accidentes de AT con fecha de accidente en el año

Nota: Con independencia de la fechas que comprenden el periodo de análisis solicitado, la información facilitada en este informe sobre Nº de Expedientes AT sin baja, EP con y sin baja es referida a expedientes ocurridos desde el 1 de enero de 2009.

Página: 5 de 27



### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# **EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA**

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Ejer	cicio / Mes	Nº Trabajadores AT	Nº Accidentes Acumulados	Media Anual de Trabajadores	Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Indice de Incidencia
2019	12	89	0	88,67	0,00	0,00%
2020	1	86	0	86,00	0,00	0,00%
	2	85	0	85,50	0,00	0,00%
	3	85	1	85,33	4,00	4,69%
	4	84	1	85,00	3,00	3,53%
	5	82	2	84,40	4,80	5,69%
	6	81	2	83,83	4,00	4,77%
	7	87	2	84,29	3,43	4,07%
	8	87	2	84,62	3,00	3,55%
	9	86	2	84,78	2,67	3,15%
	10	86	2	84,90	2,40	2,83%
	11	85	2	84,91	2,18	2,57%
	12	85	2	84,92	2,00	2,36%
2021	1	84	1	84,00	12,00	14,29%
	2	84	1	84,00	6,00	7,14%
	3	86	1	84,67	4,00	4,72%
	4	87	1	85,25	3,00	3,52%
	5	85	1	85,20	2,40	2,82%
	6	85	1	85,17	2,00	2,35%
	7	86	1	85,29	1,71	2,01%
	8	85	1	85,25	1,50	1,76%
	9	84	1	85,11	1,33	1,57%
	10	82	1	84,80	1,20	1,42%
	11	82	1	84,55	1,09	1,29%
	12	82	1	84,33	1,00	1,19%

Accidentes con baja incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

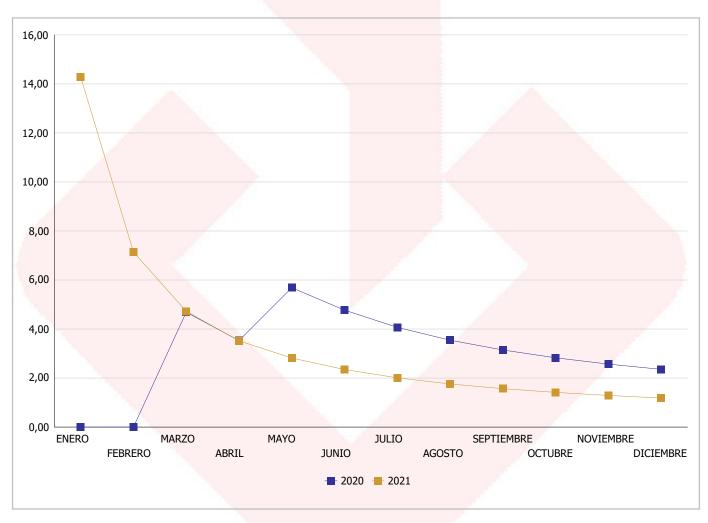
Nº Trabajadores	Número de Trabajadores en la fecha indicada excluyendo autoaseguradora
Nº Accidentes Acumulados	Número de accidentes con baja registrados entre enero y la fecha indicada
Media Anual de Trabajadores	Media de trabajadores desde enero y la fecha indicada
Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Número de accidentes acumu <mark>lados por doce entr</mark> e el número de meses desde la fecha de efecto de la empresa en FREMAP
Índice de Incidencia	Es el porcentaje que los accidentes de trabajo representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el periodo de cálculo.



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# **EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA**

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

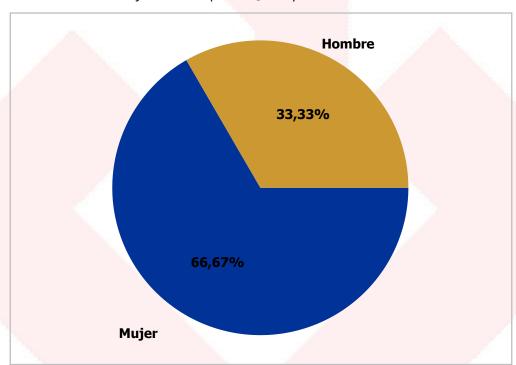


634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR GÉNERO

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Género	Nº Accidentes	% Total
Hombre	1	33,33%
Mujer	2	66,67%
TOTAL	3	



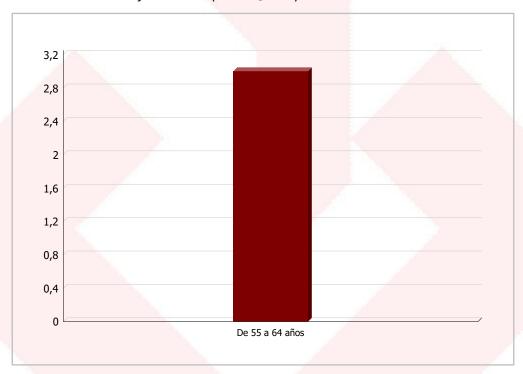


634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR EDAD**

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Edad	Nº Accidentes	% Total
De 55 a 64 años	3	100,00%
TOTAL	3	





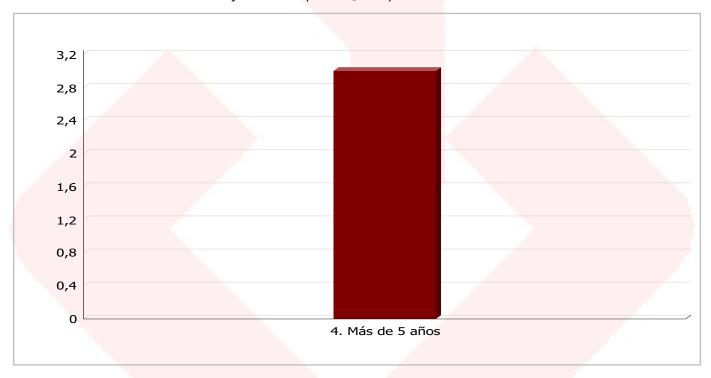
634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Antigüedad	Nº Accidentes	% Total
4. Más de 5 años	3	100,00%
TOTAL	3	

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.



Página: 10 de 27



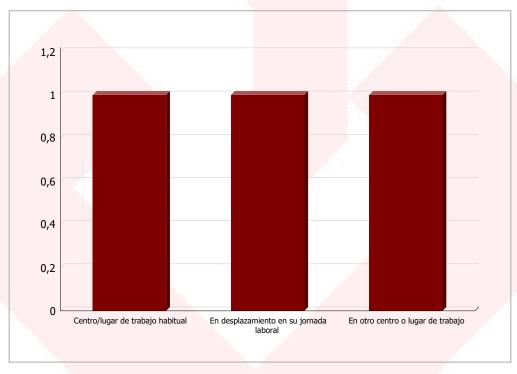
### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR LUGAR DEL ACCIDENTE

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Lugar del Accidente	Nº Accidentes	% Total
En otro centro o lugar de trabajo	1	33,33%
En desplazamiento en su jornada laboral	1	33,33%
Centro/lugar de trabajo habitual	1	33,33%

TOTAL 3





634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

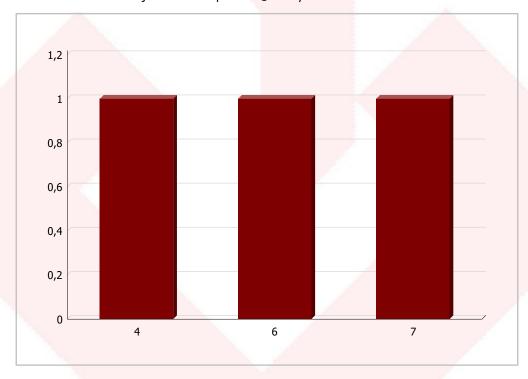
# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR HORA DE LA JORNADA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Hora de la Jornada	Nº Accidentes	% Total
4 <sup>a</sup> hora	1	33,33%
6 <sup>a</sup> hora	1	33,33%
7 <sup>a</sup> hora	1	33,33%

TOTAL

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.



Página: 12 de 27



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR DÍA DE LA SEMANA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Día de la semana	Nº Accidentes	% Total
LUNES	1	33,33%
MIERCOLES	2	66,67%
TOTAL	3	





634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Forma de Ocurrencia	Nº Accidentes	% Total
31	GOLPE SOBRE O CONTRA RESU <mark>LTADO DE UNA CAÍDA DEL TRABA</mark> JADOR	2	66,67%
71	SOBRESFUERZO FÍSICO - SOBRE EL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO	1	33,33%

TOTAL

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

Página: 14 de 27



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

3	Golpe objeto inmóvil		
7	Sobreesfuerzo, trauma psíquico		

Página: 15 de 27



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código		Región Anatómica		Nº Accidentes	% Total
63	TOBILLO			3	100,00%
			TOTAL	3	

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

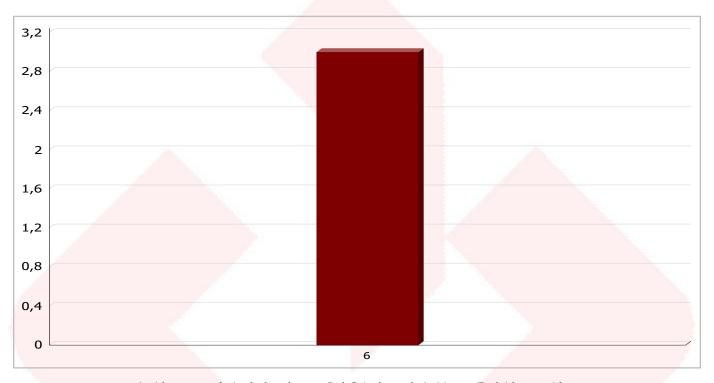
Página: 16 de 27



### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

6 Extremidades inferiores

Página: 17 de 27



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE CONTRATO**

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Tipo de Contrato	Nº Accidentes	% Total	
100	INDEFINIDO T.COMPLETO ORDINARIO		3	100,00%
		TOTAL	3	





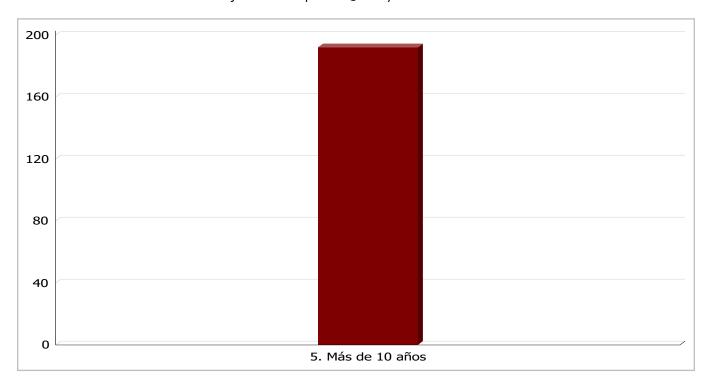
634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Antigüedad en el puesto	Nº Accidentes	% Total
5. Más de 10 años	3	100,00%
TOTAL	3	

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.



Página: 19 de 27

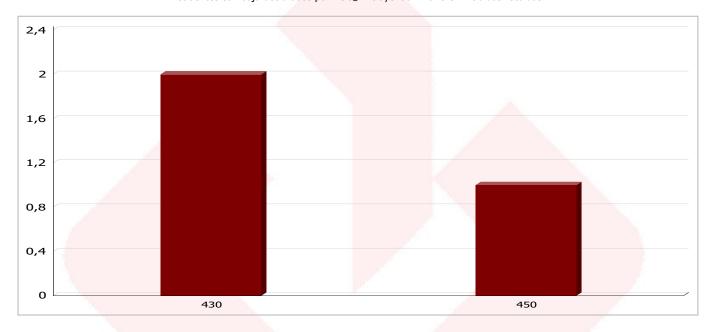


### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR CÓDIGO DE OCUPACIÓN

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Descripción del CNO	Nº Accidentes	% Total
430	OTROS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCION AL PUBLICO	2	66,67%
450	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS CON TAREAS DE ATENCION AL PUBLICO NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPIGRAFES	1	33,33%
	TOTAL	3	



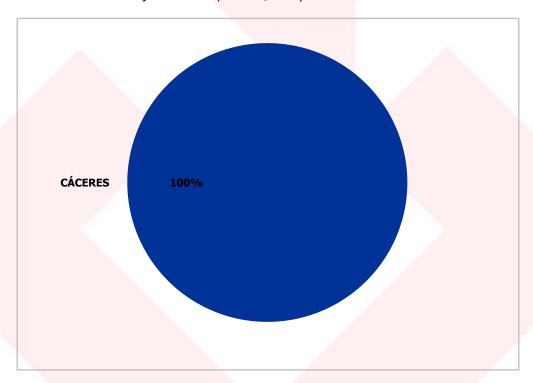


634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# **ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR PROVINCIA**

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Provincia	Nº Accidentes	% Total
CÁCERES	3	100,00%
TOTAL	3	





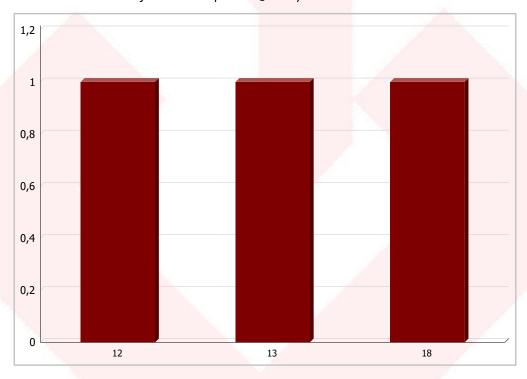
634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR HORA DEL DÍA

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Hora del día	Nº Accidentes	% Total
12:00	1	33,33%
13:00	1	33,33%
18:00	1	33,33%

TOTAL



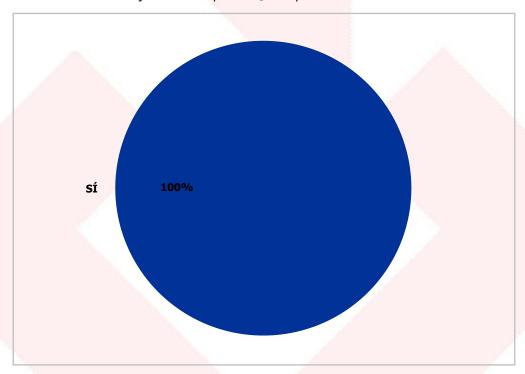


634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TRABAJO HABITUAL

Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Trabajo Habitual	Nº Accidentes	% Total	
SÍ	3	100,00%	
TOTAL	3		





634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Lugar	Nº Accidentes	% Total
12	AREA DE MANTENIMIENTO, TALLE <mark>R DE REPARACION</mark>	1	33,33%
61	LUGARES ABIERTOS PERMANENTEMENTE AL PUBLICO (VIAS DE ACCESO, DE CIRCULACION, ZONA DE ESTACIONAMIENTO, SALA DE ESPERA DE ESTACION AEROPUERTO, ETC.)	1	33,33%
63	ZONA ANEJA A LUGARES PUBLICOS CON <mark>ACCESO RESERVADO AL PER</mark> SONAL AUTORIZADO: VIA DE FERROCARRIL, PAVIMENTO DE AERODROMO, ARCEN DE AUTOPISTA INTELECTUALES - SIN ESPECIFICAR	1	33,33%

TOTAL 3

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

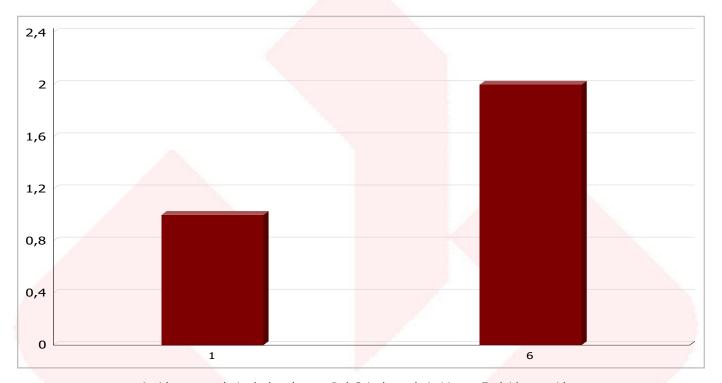
Página: 24 de 27



### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



1	Zonas industriales
6	Lugares públicos, medios de transporte



634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021

Código	Tipo Trabajo	Nº Accidentes	% Total
42	ACTIVIDADES INTELECTUALES - ENSEÑANZA, FORMACION, TRATAMIENTO DE LA INFORMACION, TRABAJOS DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y DE GESTION	1	33,33%
61	CIRCULACION, INCLUSO EN LOS MEDIOS DE TRANSPORTE	2	66,67%

TOTAL 3

Accidentes con baja declarados por Delt@ incluyendo in itinere. Excluidas recaidas.

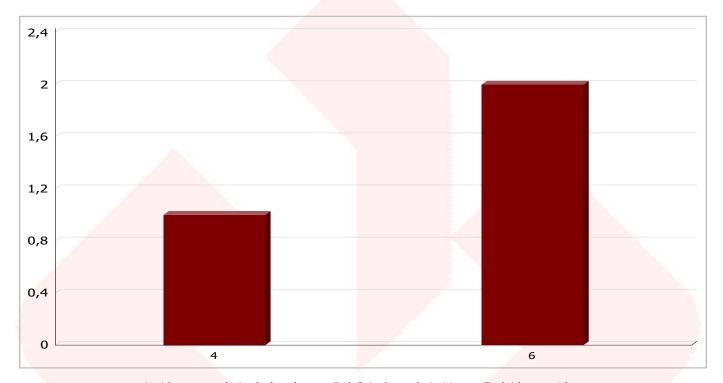
Página: 26 de 27



### 634723 - ORGANISMO AUTONOMO DE RECAUDACION Y GESTION

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

### Periodo de análisis de enero 2019 a diciembre 2021



4	Servicios a empresas o a personas y trabajos intelectuales	
6	Circulación, actividades deportivas y artísticas	



# ÁREA DE PERSONAL

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Trno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es

# 8.3. Memoria Servicio de Apoyo Psicosocial (Payperthink)







# Memoria del Programa de Apoyo al Personal y Salud Organizacional.

Un proyecto para Diputación de Cáceres.

Noviembre de 2021.

Todos los datos que aquí se recogen son confidenciales. PayPerThink garantiza dicho tratamiento confidencial.



# ÍNDICE.

or. Punto de partida.	3
02. Plan de trabajo.	9
03. Medios personales para realizar el proyecto.	12
03. Diagnóstico: principales preocupaciones.	13
04. Sugerencia de programas para 2022 y sucesivos.	22
01 Programa para el fomento de una nueva cultura del liderazgo.	22
02 Programa de itinerarios formativos competenciales.	25
03 Programa de evaluación del desempeño.	27
04 Programa de mejora de la cultura y espíritu de pertenencia.	30
05 Programa de preparación para la sucesión generacional.	38
06 Programa de apoyo emocional y psicosocial.	40
07 Programa de mediación en conflicto e igualdad.	42
08 Programa de asesoramiento al área de Personal.	43



### 01. PUNTO DE PARTIDA.

Las organizaciones están constituidas por personas, y estas funcionan básicamente a través de las emociones. Aquellas organizaciones que no prestan atención a la gestión emocional de las personas que las constituyen, no podrán contar con lo mejor de sus equipos para alcanzar sus objetivos. Esta premisa de la que partimos en PayPerThink es incluso más reveladora en el caso de las organizaciones del sector público, donde la **movilidad laboral, el crecimiento profesional y la motivación**, se ven en ocasiones dificultadas por sus propias características inherentes.

En este sentido, para organizaciones que quieren alcanzar el máximo potencial de sus equipos, **es esencial desarrollar un Área de Orientación y Apoyo Profesional**, que preste servicios en aspectos como el soporte psicológico y emocional, que desarrolle competencias y capacidades en torno al liderazgo y la automotivación, y que siente las bases de una gestión profesionalizada de la gestión de personas, desde la óptica de la psicología de las organizaciones.

Y en este punto, el **Área de Personal de la Diputación de Cáceres**, tras hacer un diagnóstico de necesidades, y atender a las solicitudes de los delegados de prevención, de los representantes de la trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, y de la representación sindical, quiso poner en marcha su propio *Programa de Apoyo al Empleado Público y Salud Organizacional en la Diputación de Cáceres*, funcionando en estrecha colaboración con el Servicio de Personal, con el departamento de Formación, y especialmente con Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo último que se perseguía con esta acción era **crear una unidad de referencia** que, en colaboración con el resto de servicios del área, trabajase para la mejora de la salud psicoemocional de los empleados y empleadas públicas, y ayudase a la modernización de la gestión del personal en la Administración en lo que tiene que ver con la gestión y el apoyo emocional, aplicando los principios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.



### √ Objetivos del Programa para 2021.

En la puesta en marcha de este servicio, se han tenido en cuenta los siguientes objetivos, planteados desde el inicio del proyecto:

- Diseñar y poner en marcha el programa, organizando y activando el equipo ya existente, con un nuevo enfoque y contenidos mejorados.
- Iniciar el trabajo en formato de proyecto piloto, que en el corto plazo, permita poner en marcha el servicio y marcar una nueva línea de trabajo, así como establecer el enfoque de dicho programa para el futuro.
- Atender a los problemas psicológicos, emocionales y de relación interpersonal detectados, que llevan un tiempo sin ser atendidos en el seno de la Diputación, y también, especialmente algunos agravados por la situación de la pandemia de la Covid19.
- Diseñar e impulsar actuaciones que generen cambios relevantes en aspectos como la cultura y el clima laboral, el liderazgo y la motivación, la cohesión interna, o el espíritu de equipo y de pertenencia.

### ✓ Elementos clave del Programa para 2021.

Iniciar un proceso de este tipo, en el seno de una entidad del carácter público, parte de una serie de premisas o elementos previos, que han sido tenidos en cuenta, y que han guiado el trabajo desarrollado hasta el momento a lo largo del proyecto:

- Ser conscientes de su carácter piloto del proyecto, que supone incorporar nuevos servicios y formas de actuación, en una entidad de carácter público, con una cultura ya asentada durante años.
- Trabajar en el presente, llevando este proyecto piloto hasta final del año 2021 y sentar las bases para el Programa de cara al futuro.
- Trabajar en estrecha colaboración con el equipo del Área de Personal, y en concreto, más aún con el equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



- Trabajar al tiempo en el presente y en el futuro, en tres ámbitos de trabajo: el diseño del propio Programa, la activación de proyectos en el corto plazo, pero sobre todo, la planificación del futuro del Programa.
- Combinar acciones de soporte continuo, y el trabajo por proyectos, tratando de dar respuesta a lo urgente, al tiempo que se diseñan, planifican e inician los procesos para los cambios más relevantes en el futuro.

### ✓ Actividades realizadas por el Programa en 2021.

Desde PayPerThink, como empresa adjudicataria, bajo la dependencia del Área de Personal, y en estrecha colaboración con todos sus Departamentos y Servicios, ha llevado a cabo un conjunto de actividades, que se dividen en 3 niveles de impacto: las acciones para la *construcción del Programa*; las acciones para la *continuidad del Programa*; y finalmente, las acciones para el *futuro del Programa*:

- A. <u>Acciones para la construcción del Programa</u>: son aquellas que se han realizado con el objetivo de definir las expectativas y las acciones del programa, contar con un buen conocimiento acerca de la entidad y de lo que necesita a través de un diagnóstico, y posteriormente, diseñar las acciones propias del Programa y ponerlo en marcha. En concreto, en esta fase, se han llevado a cabo las siguientes acciones:
  - 1. Establecer las dependencias del Área, y las funciones del equipo.
  - 2. Conocer mejor la organización: su RPT y su estructura laboral.
  - 3. Identificar mediante contactos la Cultura interna de Diputación.
  - 4. Analizar datos de Encuesta de Satisfacción realizada en 2019-20.
  - 5. Identificar los puntos críticos para iniciar una actuación urgente.
  - 6. Conocer experiencias previas ya puestas en marcha en la entidad.
  - 7. Establecer objetivos a corto, medio y largo plazo del Programa.
  - 8. Establecer los recursos con que cuenta el Programa.
  - 9. Establecer objetivos y diseñar actividades para el año 2021.



- B. <u>Acciones para la Continuidad del Programa</u>: son aquellas que se han puesto en marcha para ejecutarse este mismo año, con la intención de atender a las situaciones más urgentes, y que requieren una atención inmediata, tales como conflictos entre personas o la atención psicosocial urgente al personal. Se trata de actividades que han tenido una muy buena acogida, y que aunque no todas se han activado en este tiempo, se mantendrán en el futuro del Programa. En concreto, en esta fase, se han llevado a cabo las siguientes acciones:
  - 1. Asistencia psicológica: diagnóstico y derivación de las personas.
  - 2. Apoyo psicoemocional: aportando herramientas y derivación.
  - 3. Mentorización en el arbitraje y mediación de conflictos.
  - 4. Mentorización en el desarrollo de habilidades de liderazgo.
  - 5. Apoyo en el desarrollo de competencias en gestión emocional.
  - 6. Apoyo en la mejora de las acciones de Recursos Humanos al área.
  - 7. Asesoramiento en materia de igualdad y acoso por razón de sexo.
  - 8. Asesoramiento en materia de formación y competencias.
  - 9. Análisis y proceso de comunicación del Estudio de Clima Laboral.
  - 10.Diseño de las bases para desarrollar el Programa en el futuro.
- C. <u>Acciones para el Futuro del Programa</u>: son aquellas acciones que se han llevado a cabo para diseñar lo que a futuro debe ser el Programa, superada ya la fase piloto, y estableciendo una secuencia de acciones y contenidos para su desarrollo en continuidad. En este sentido, se trata de sentar las bases para contar con este soporte, desde fuera de la organización, y por tanto, diseñando los programas a poner en marcha, y la mejor manera de acceder al servicio como entidad de carácter público. En concreto, en esta fase, se han llevado a cabo las siquientes acciones:
  - 1. Diseñar la estructura del Programa en base al conocimiento.



- 2. Establecer las bases, objetivos, y alcance de las actuaciones.
- 3. Identificar las áreas sobre las que incidir, que en concreto son:
  - Programa de Modernización del Área de Recursos Humanos.
  - Programa de Apoyo Psicoemocional al Personal de Diputación.
  - Programa de Mejora de la Cultura, Clima y Satisfacción Interna.
  - Programa de Competencias en Coaching y Gestión Emocional.
  - Programa de Desarrollo del Liderazgo y las Jefaturas de Área.
  - Programa de Integración y Cohesión Interdepartamental.
  - Programa de Mentorización Interna Interdepartamental.
  - Programa de Innovación Pública e Intraemprendimiento.

### ✓ Metodología utilizada en el Programa para 2021.

En el trabajo de estos meses, desde Diputación de Cáceres se ha optado por contar con una entidad externa para llevar a cabo esta labor. De esta forma, los profesionales que han desarrollado el Programa, cuentan con una visión más certera al ser externa, libre de las influencias que supone analizar la propia organización desde dentro. Sin embargo, además el trabajo se inició a partir de un diagnóstico llevado a cabo con numerosas personas de la entidad, que han permitido mostrar "su realidad" sobre el estado de la entidad, y poder así contar con una visión profesional y externa, pero pegada a la realidad. Además, contar con una consultora externa, permite establecer y cumplir una serie de objetivos, que han de cumplirse según lo establecido, y con el cronograma marcado por contrato, sin tener en cuenta la carga de trabajo de los equipos internos, que podrían bloquear las actuaciones.

En cuanto al enfoque de trabajo, en PayPerThink se han utilizado diversas metodologías, en función de la tarea que se estaba abordando. En general, se han utilizado metodologías propias de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, enriquecidas con dinámicas de coaching ejecutivo, mentoring, procesos de mediación, sistemas de evaluación de riesgo psicoemocional.



Además, en PayPerThink hemos trabajado en estrecha coordinación con el Área de Personal, y especialmente con el departamento de Formación, y sobre todo con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Para poder realizar este trabajo colaborativo, interdisciplinar e interdepartamental, además de recurrir a los medios de comunicación más habituales, como el correo electrónico o el teléfono, se ha dado una enorme importancia en esta primera fase, al trabajo presencial junto al personal del Área, y con el resto de personas dentro de la Diputación, estableciéndose para ello días concretos en los que se ha trabajado en formato presencial, en función del tipo de proyecto que se estuviera llevando a cabo en ese momento y de la necesidad detectada. A todas estas personas, queremos agradecer la cercanía y el apoyo que han brindado para que el Programa tuviera tan buenos resultados en esta primera fase.



### 02. PLAN DE TRABAJO.

En PayPerThink no lo sabemos todo acerca de Diputación de Cáceres, pero tampoco lo saben ninguno de sus trabajadores o directivos. **Nadie lo sabe todo de una organización**, como tampoco nadie tiene una visión de conjunto si no se hace un trabajo de diagnóstico externo como el que hemos planteado. Dentro de la organización, cada persona es y percibe una realidad distinta, y además, siempre hay cosas que las personas guardan para sí mismas. Al final, como diría De Saint-Exupéry, "lo esencial es invisible a los ojos", pero su influencia sobre el conjunto de la organización es máxima.

Sin embargo, toda esa información y todo ese conocimiento sí que existen, pero están distribuidos entre los miembros de la organización, y hay que saber extraerlo: hay que saber mirar. Por tanto, nuestra primera acción en este proyecto ha sido compartir nuestro tiempo con las personas que forman parte de la entidad, para poder realizar un diagnóstico de situación. Un proceso de entrevistas personales en profundidad con las personas más relevantes de la Diputación en el área que nos ocupa, en diferentes niveles de especialización y de responsabilidad, y que han sido desarrolladas por profesionales expertos en psicología de las organizaciones, liderazgo, gestión de personas, dirección estratégica y estrategia organizativa.

El fruto de este trabajo nos ha permitido conocer hechos y situaciones que más preocupan dentro de la entidad, así como inferir su cultura, su dinámica del día a día, los aspectos esenciales de la gestión de las organizaciones, y del trabajo con su equipo..., para, a partir de esta información, empezar a definir un plan de trabajo para el futuro de la organización. En este proceso hay varios **elementos esenciales** que han de ser tenidos en cuenta:

✓ **Sobre el origen de la información**. El trabajo realizado toma como referencia la información ofrecida por las personas con las que nos hemos entrevistado, pero no como elemento definitivo, sino como un punto de partida. A esta la llamamos *información referida en las entrevistas*. De hecho, esta no es la única información tomada para realizar el diagnóstico, sino que además, se toma informa-



ción del ambiente de la organización, a la que llamamos información tomada del entorno, así como información convertida en conocimiento que aportan nuestros consultores, llamada información inferida en las entrevistas. En realidad, es este último tipo de información el que marca el sentido final del trabajo, puesto que permite poner en relación la información referida en las entrevistas por las personas de la organización, y la que se ha tomado del entorno, con todo el conocimiento que poseen los consultores de PayPerThink, en cuanto a la gestión organizacional y de personas en general.

- ✓ **Sobre el alcance**. El trabajo realizado toma como punto de partida los objetivos ya recogidos en este documento, que son organizar y activar al equipo ya existente, marcar una nueva línea de trabajo y establecer un enfoque para el futuro, atendiendo de forma urgente los problemas psicoemocionales detectados, y aportar resultados a corto plazo. Todos estos ámbitos han sido tratados en las entrevistas, y tienen su reflejo en el presente documento.
- ✓ **Sobre las personas que participan**. Las personas que vamos a mencionar a continuación, han sido seleccionadas por la propia Diputación, por ser personas con gran conocimiento de la misma, y que podrían aportar una visión amplia y certera, aunque siempre desde un punto de vista personal. Además, ha sido invitada a las entrevistas la representación sindical de la Diputación de Cáceres, aunque su participación ha sido desigual.

En concreto, las personas que ahora se van a mencionar, han participado en el proceso a través de la técnica de **entrevista en profundidad**, que con una duración de entre 60 y 90 minutos, ha permitido ofrecer información al equipo técnico. La entrevista utilizada ha sido diseñada previamente como semiestructurada, a través de una sucesión de preguntas cerradas y abiertas, a fin de mejorar la calidad de la interacción, y por tanto, la expresión de información, pero también de emociones, deseos y expectativas.



Las personas que han participado de los procesos diagnósticos han sido las siguientes:

- Antonio Jiménez. Director del Área de Personal, Formación y SEPEI.
- Luisa María Ávila. Servicio de Personal.
- Catalina Merchán. Servicio de Personal.
- **Pedro Romero**. Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ana García. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Javier Lemus. Jefe del Departamento de Formación.
- María Cruz Ollero. Departamento de Formación.
- Ana Guerra. Gerente del O.A.R.G.T.
- Mario Marín. Ayudas sociales.
- Juan Carlos Granados. CSIF.
- Jorge Holgado. TCAE. Sindicato Técnico Administración Local.

Además, la información procedente de estas entrevistas, se ha completado con el trabajo realizado con el resto de la organización, no solo durante los más de 3 meses de trabajo y 15 sesiones correspondientes al **Servicio de Apoyo Psicosocial**, con aquellas personas que lo han solicitado y que no nombramos en este documento por respetar la confidencialidad exigida de este servicio..., sino además con el conocimiento que en PayPerThink ya se tiene de la entidad y su personal, con la que compartimos proyectos desde hace más de 10 años.



### 03. MEDIOS PERSONALES PARA REALIZAR EL PROYECTO.

Desde PayPerThink hemos aportado el personal, los conocimientos, la experiencia, las metodologías y las herramientas necesarias para asegurar el resultado óptimo del proyecto. Somos muy conscientes de lo que supone contar con un equipo con talento, innovador y apasionado por su trabajo, y por eso para esta ocasión hemos contado con los siguientes profesionales:

- ✓ **David Sanchez**: Licenciado en Psicología Industrial, Trabajo y Organizaciones (UNED) y Coach certificado por EFIC-ASESCO. Experto en Dirección Estratégica de Empresas y Gestión de la Innovación, su amplia visión analítica y estratégica se adhieren a cada proyecto, siempre buscando el equilibrio entre los procesos y los resultados, para obtener el máximo rendimiento. Como CEO de PayPerThink, ha tenido responsabilidad de dirección de proyectos hasta en más de 500 proyectos en los últimos 10 años, muchos de ellos en el ámbito de la Administración Pública, y la mayoría en el entorno de la gestión de personas.
- ✓ Ana Vázquez: Licenciada en Psicología, es máster Profesional en Gestión y Dirección de Recursos Humanos, y ha trabajado durante 10 años en Randstad, como directora de oficina en Madrid, y en delegaciones de Andalucía y Extremadura. Además, ha sido responsable de personal de una empresa con más de 200 empleados en Extremadura. A su amplia trayectoria como especialista en el mundo del trabajo, haciendo labores de selección, formación, contratación, desarrollo y dirección de personas..., se suma trayectoria como especialista en talento, recursos humanos y gestión de personas en PayPerThink como directora de área.
- ✓ María Segura: Licenciada en Psicología (UNED), es además Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales. Cuenta con más de 5 años de experiencia en programas de empleo y formación dirigidos a colectivos vulnerables en el ámbito de las administraciones públicas. Además, está especializada en Recursos Humanos, Igualdad y Violencia de Género, así como titulada en Mediación de Conflictos, y con formación en Coaching Profesional.



## 03. DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES PREOCUPACIONES.

Como resultado del proceso diagnóstico ya descrito, se mejoró la calidad de la percepción que el equipo consultor de PayPerThink tenía acerca de la situación de la cultura organizacional de Diputación de Cáceres, así como del clima de trabajo que viven sus profesionales. Hemos querido recoger en esta memoria algunas de las principales preocupaciones que muestran quienes han compartido con nosotros su percepción, y algunas otras que hemos incorporado por nosotros mismos. Recogemos por tanto, las **10 preocupaciones más habituales** que han mostrado nuestros interlocutores en las entrevistas personales, pero que proceden además de la información tomada del entorno, y del conocimiento que posee nuestro equipo técnico en el trabajo del día a día:

1. Falta transparencia y más participación del equipo, desde un punto de vista general, la mayor parte del equipo posee un enorme desconocimiento acerca de la marcha de la organización, y de otros aspectos, como valores, propósitos, objetivos, etc. Cuando falta información, el hueco que queda es completado por la incertidumbre, ante la falta de información, aparecen malas prácticas, no positivas para la salud de un equipo, tales como rumores, corrillos e información errónea o tergiversada por intereses.

El peor efecto del desconocimiento, la falta de información, y la incertidumbre, es la pérdida de confianza en el futuro, que podría incluso llevar a que los mejores perfiles pudieran desmotivarse claramente. Para resolver estos problemas, en la actualidad Diputación de Cáceres no cuenta con herramientas de participación que permita a las personas aportar su visión de la organización, de sus áreas y departamentos, ni tampoco con espacios de comunicación propios y ampliamente aceptados, para compartir información acerca de la marcha de la organización.

Por otro lado, faltan procesos consolidados para la participación, que permitan que los procesos se afiancen o mejoren de forma continua. De hecho, en algunos casos, las personas que son las responsables de



ciertos procesos, no solo no colaboran con sus compañeros en la mejora de los mismos, sino que no tienen en cuenta sus opiniones, usando el destructivo "siempre se ha hecho así", que impide la mejora de los procesos, e incide de forma muy negativa en la confianza de la organización.

2. Diferencias intergeneracionales en los equipos de trabajo. La creación de espacios de participación, permitiría también resolver uno de los retos que enfrenta la organización, en este caso muy común a otras, y es la gestión de las diferencias intergeneracionales en los equipos de trabajo. Se estima que una generación abarca un conjunto de 25 años, y por tanto, allí donde hay personas que tienen más de 50 años, y otras con menos de 25, se está produciendo un choque en la manera de entender el mundo laboral, que en el caso de estas dos generaciones actuales, además, son formas de entender la propia vida. Las personas de más de 50 años se sienten amenazadas por las más jóvenes, que tienen otra forma de relacionarse con el trabajo, otra manera de aprender, de hacer las cosas..., e incluso de relacionarse con sus superiores. No se callan lo que creen justo o correcto, creen que deben aportar en la mejora de la propia organización, proponiendo ideas y formas de trabajar, y no entienden la imposición de la jerarquía. Son en realidad personal muy valioso para la organización, pero hay que saber trabajar con él.

Y para ello, es necesario conocer bien a estas nuevas generaciones: qué les mueve dentro del trabajo, cuáles son sus valores, y qué es lo que quieren del futuro. Pero también, cuáles son sus expectativas profesionales y también las vitales, uno de los elementos esenciales que diferencian ambas generaciones. En este caso, para los más jóvenes, su vida no es el trabajo. Y sin embargo, no debemos olvidar que estas nuevas generaciones han de tomar el relevo de los mayores, y que serán quienes ayuden a dirigir la organización en muy pocos años, ya que además, Diputación de Cáceres se enfrenta a un proceso de relevo generacional muy intenso en los próximos años.



Por eso, hace falta una mayor previsión, pero también espacios de comunicación y de coordinación, más abiertos a la autocrítica y a la búsqueda continua de la excelencia, que permita que estos perfiles se expresen, y se alcance una mejor convivencia y entendimiento entre la generación senior, que tienen conocimiento, recorrido y experiencia, y la generación más joven, que si bien son buenos profesionales, dudarán de ese conocimiento y del "siempre se hizo así", y tratarán de aportar innovación y nuevos métodos procedentes de su formación académica y su experiencia laboral previa en el mundo de la empresa privada, así como flexibilidad y nuevos retos, siendo una riqueza para la organización si sabe aprovechar lo mejor de ambos mundos.

3. Ligado totalmente al punto anterior, comentar que además falta un Plan de Sucesión Generacional que asegure el desempeño efectivo continuado de la organización, área o departamento, haciendo provisiones para el desarrollo, reemplazo y aplicación estratégica de personas claves a lo largo del tiempo. Es un proceso activo y continuo que, a través del coaching, del entrenamiento, la rotación de trabajos y de otras actividades de aprendizaje, garantizaría esa disponibilidad de talentos, vital para el crecimiento, la estabilidad y la continuidad de las organizaciones.

Se trata de "reservar talento", de tener un grupo de candidatos internos con alto desempeño, potencial o conocimiento al cual se capacita y desarrolla para asumir otras posiciones cuando surja la vacante. Estos candidatos pueden ser recomendados por sus superiores o ser escogidos mediante métodos de evaluación objetivos. La organización solo se compromete a ayudar a los candidatos a prepararse y capacitarse, mientras que los candidatos se comprometen a continuar desempeñando bien sus posiciones actuales, a la par que se entrenan para asumir mayores responsabilidades llegado el caso.



- 4. Falta sensación de equipo. Lamentablemente, en este momento no hay sentido de equipo en la organización, ya que existe una alta fragmentación, que se ve acentuada aún más por la falta de puntos de encuentro que permitan a todos y todas, conocer lo que el otro está haciendo, su propósito y objetivos, así como las dificultades por las que pasa. No hay sensación de equipo, ni de que, si falla una pieza del equipo, todo el equipo falla, y si hay un éxito personal, es el equipo el que gana. En Diputación de Cáceres no se percibe eso, ni se fomentan espacios para que surja el sentido de equipo, que obviamente, hay que trabajarlo en un proceso a medio y largo plazo. Estos espacios permitirían que mejorara la solidaridad del equipo, que surgieran rituales propios que reflejan la buena salud de los equipos y del clima laboral... Permitiría que se celebrasen los éxitos en conjunto, buscando puntos de encuentro más allá de lo laboral, mejorando las relaciones personales entre compañeros, etc. Es algo a trabajar con urgencia.
- 5. Falta de compañerismo. Existen tensiones entre compañeros porque algunos empleados trabajan más que otros o porque no todos asumen la misma responsabilidad. De esto se deriva unas cargas de trabajo percibidas como excesivas para algunos, lo cual está generando un mal ambiente laboral. La experiencia de trabajar en grupo puede llevar a algunas personas a esforzarse menos, siendo el desempeño menos eficiente. A priori, algunas de las causas que originan esta situación suelen ser la falta de motivación, los problemas de organización y coordinación, y el no existir ningún tipo de consecuencia el trabajar de este modo. Esta falta de compañerismo, y las rencillas personales entre los miembros del equipo están provocando situaciones conflictivas que conducen a un rendimiento bajo, generando desmotivación y falta de comunicación entre los distintos profesionales, factores todos ellos que se retroalimentan de forma mutua y continua. No cabe duda de que, la respuestas no será igual cuando surge un problema en un proyecto, si todos los empleados van a una y tra-



tan de aportar soluciones, que si hay mal ambiente entre los empleados y cada uno va a la suyo.

6. La promoción interna a los puestos de máxima responsabilidad no es demasiado habitual, y eso que, en cualquier organización, se trataría del método de selección de personal que aporta mayores beneficios. En Diputación de Cáceres, en demasiadas ocasiones, o bien no se elige a los mejores candidatos, o bien se traen de fuera, provocando en el equipo un sentimiento de recelo, no solo sobre el proceso, sino también sobre los propios líderes, que habrán de guiar desde ese momento al resto del equipo.

Sin embargo, bien preparados, los candidatos procedentes de una promoción interna, aportar numerosas ventajas, tanto para la organización como para los futuros líderes:

- Ventajas para la organización: Los candidatos son miembros de la propia organización y, por tanto, ya conocen su funcionamiento. Esto implica que el periodo de adaptación al nuevo puesto de trabajo será menor que si lo ocupara alguien de fuera. Es una importante herramienta de fidelización y de mejora de la cultura de la organización, ya que la ausencia de expectativas de crecimiento profesional es una de las principales causas de la desmotivación del personal. Además, los procesos de selección interna son más baratos y permiten a la organización ahorrar costes, ya que en muchos casos disminuye el coste y el tiempo invertido, reduce los tiempos de adaptación al puesto, y el cambio en la estructura es mejor aceptado por el resto del equipo.
- Ventajas para los trabajadores: Sin embargo, también tiene ventajas de cara a los propios empleados, ya que la promoción interna, aumenta la motivación y la sensación de tener el respaldo de la organización. Los ascensos envían a los empleados el mensaje de que con esfuerzo llegan las recompensas. Permite



a los trabajadores enfrentarse a nuevos retos, imponerse nuevas metas para crecer como profesional y como persona. Por supuesto, si está bien hecha, si se premia realmente el valor de lo que la persona aporta y no solo intereses de carácter personal, todo ello redunda en una mayor confianza en la organización, un mejor clima laboral y un aumento de la productividad, al ser visto el nuevo líder como una persona que es parte del equipo, que entiendo lo que se hace en el área o departamento, y tendrá un sentimiento de equipo y nivel de comunicación muy superior a si el nuevo líder viene de fuera.

7. Falta una cultura de liderazgo. En numerosas ocasiones se confunde el término jefe con el de líder, pero son conceptos muy alejados el uno del otro. Mientras que la figura del jefe está centrada en buscar la consecución de unos objetivos marcados por la organización, y considera a las personas como recursos para conseguir lograrlos, un líder consigue sacar lo mejor de cada persona, motivando e inspirando a los miembros del equipo para lograr los mejores resultados. Es consciente de que gran parte del trabajo que realizan las personas a su cargo depende de él, de cómo consiga dirigirlos y de su capacidad para liderar estratégicamente. Sabe que tiene que lograr unos objetivos, pero entiende que tiene que ser a través de las personas. De este modo, el líder tiene la función de transmitir una visión global e integrada de la organización, mostrar confianza al equipo, orientar y movilizar a las personas a concretar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del equipo a pesar de los obstáculos y conflictos que se pueden encontrar a lo largo del camino, reforzar los actos positivos para el equipo y cuando sea necesario corregir las desviaciones. En Diputación de Cáceres la figura que predomina es precisamente la de jefe, con las consecuencias que esto conlleva en el ambiente laboral de la organización, echándose en falta figuras de liderazgo que motiven, guíen e inspiren el trabajo de los demás..., y sin que exista un Plan para la mejora del liderazgo, que abarca desde quienes ocupan el puesto de diputados, hasta el último empleado.



8. Falta de continuidad en el compromiso de la Dirección. Un mal muy extendido dentro de las Administraciones Públicas, y que suele ser difícil de mitigar, ya que cada cuatro años se producen elecciones, y por ello, nuevas formas de afrontar la realidad. Sin embargo, debe haber un acuerdo en los temas importantes para la gestión del equipo, ya que, aunque cambie la cúpula directiva de la organización, lo cierto es que el equipo siempre permanece. En ese sentido, es necesario trabajar en la gestión de cambio, que busca facilitar y lograr éxitos en la implementación de los procesos de transformación relevantes, y que implica trazar una línea y mantenerla en el tiempo. A veces, el cambio en las estructuras de poder es una herramienta que utilizan los empleados menos implicados, precisamente para eludir su propia responsabilidad en los procesos de cambio.

En este sentido, es necesario identificar, implicar y apostar por aquellos cambios que son esenciales para la organización, y mantener el pulso en el tiempo, lo que implica trabajar con cada una de las personas del equipo en la toma de conciencia, la responsabilidad y la acción respecto a dicho cambio, lo que permitirá mejorar la aceptación del cambio, la participación en sus procesos, y reducir la resistencia. Visto así, la gestión del cambio en la Diputación de Cáceres significa plantear una estrategia que permita pasar de una situación a otra con la mayor garantía posible de éxito, manteniendo los proyectos que se planteen, más allá de las elecciones, y de las posibles resistencias que puedan producirse.

9. Se intentan muchas cosas, pero no se le da continuidad. En relación con el apartado anterior, lamentablemente el personal de la Diputación de Cáceres tiene la sensación de que abundan las ideas y las buenas intenciones, pero falta un método para identificar, filtrar, desarrollar, validar, concretar e implementar dichas ideas. Cuando no existe una persona responsable, una agenda o un presupuesto que



permita convertir las ideas en acciones implementadas y realidades, suelen tardar mucho tiempo en que proporcionen valor al equipo, y se pierde la oportunidad. Otra veces, estas ideas o procesos se quedan inconclusos al descubrir que, en contra de lo que se pensaba, los resultados iniciales no fueron los esperados, sin considerar que hay que dejar madurar los cambios..., o bien porque las dificultades encontradas en su implementación, han superado la motivación que provocaban las buenas intenciones. Sin embargo, hay muchas formas de aprovechar las ideas de nuestros equipos, seleccionar las mejores y mediante la tecnología apropiada someterlas a votación para que se implanten en un área o departamento determinado de la organización. La participación del conjunto de la organización es fundamental para no dejar perder ninguna buena idea y fomentar la innovación a un nivel de excelencia, y por otro lado, en ocasiones, contar con el conocimiento y el impulso de un equipo de personas externo, de una empresa de soporte, que asuma la tarea como propia, que aporte tensión y compromiso en la consecución de los objetivos, previamente conociendo bien la organización, pero sin las ataduras, la carga de trabajo o los prejuicios que pueden tener los propios equipos internos.

10. Los conflictos no se afrontan. Una de las situaciones más comentadas por el personal de Diputación de Cáceres, es que el conflicto interpersonal no se suele afrontar, sino que más bien, se elude, se tapa, se ignora..., o incluso se dispersa..., o cambiando de lugar a las personas implicadas, llevando ese conflicto a otro lugar. Hasta hace relativamente poco tiempo, existía una creencia generalizada en las organizaciones de que la excelencia del directivo se medía por su capacidad para evitar los conflictos, generando así un esfuerzo en los equipos por eludir o acallar las disputas internas. Sin embargo, en la actualidad, los directivos han comprendido que los diferentes tipos de conflictos son inevitables, inherentes a la naturaleza humana. De este modo, con un buen liderazgo, con la formación y la actitud adecuada, el conflicto puede ser incluso una fuente de beneficios, haciendo cre-



cer a las personas y la organización. Si se detectan conflictos o, incluso, si existen riesgos de que se vayan a producir, es necesario actuar lo antes posible, ya que dichos conflictos afectan, de manera muy evidente, no solo al ambiente laboral sino también, a la productividad. Por eso, es de gran relevancia intervenir cuanto antes. La gestión de conflictos implica disponer de un plan de actuación para que los conflictos que surjan en las organizaciones tengan una respuesta rápida y efectiva y, así, poder evitar que una discusión sin importancia se acabe convirtiendo en un problema más serio. En muchas ocasiones, la mejor solución es que un tercero intervenga como mediador y ayude a resolver el conflicto antes de que crezca.



#### 04. SUGERENCIA DE PROGRAMAS PARA 2022 Y SUCESIVOS.

En base a todo lo anterior, y como resultado final de este proceso, se han identificado para el futuro una serie de contenidos para el **Programa de Apoyo al Personal y Salud Organizacional** de la Diputación de Cáceres, cuya implementación tendrá resultados positivos sobre los problemas detectados, en unos casos en el corto plazo, y en otros en el medio y largo plazo, ya que cambiar la cultura de una organización es una tarea diaria, pero que obtiene resultados visibles enseguida, y que si queremos que se sostengan en el tiempo, los ofrecerá también de forma más paulatina, manteniendo el proyecto y sus acciones firmes en el tiempo.

#### 01.- Programa para el fomento de una nueva cultura del liderazgo.

El equipo de Diputación de Cáceres, anhela tener más participación y conocimiento acerca de los valores, principios y objetivos, tanto de la organización en su conjunto, como de su propia área. Además, desde la cúpula política de la organización, hasta el último personal técnico, se necesitan habilidades de liderazgo, que permita integrar, comprometer y motivar a los equipos, utilizando para ello otras alternativas que no se sean las jefaturas y el mando. Esto ya no funciona, y menos aún en la Administración Pública, donde la permanencia en el puesto está prácticamente garantizada, y no hay alternativas más allá que hacer creer al equipo que lo que hace cada día es lo correcto y tiene sentido en la vida de la gente.

El concepto de liderazgo evoluciona, al igual que lo hace la sociedad en que vivimos, y es posible que en los años 80 el liderazgo se ejerciese de una manera, pero esa ya no funciona con los trabajadores del siglo XXI, ni estos esperan lo mismo de un líder, sea antes o ahora. Por esa razón, la forma de dirigir a las personas de manera más directiva y autoritaria de hace tres o cuatro décadas, deja de tener sentido y es importante saber adaptarse a las nuevas formas de dirección. Cada generación tiene unas características y necesidades diferentes, de tal manera que para las generaciones anteriores algunos de los aspectos más importantes eran el *estatus*, *el reconocimiento y el logro*, mientras que para las más actuales es muy importante contar con un *proyecto estimulante*,



sentirse parte de ese proyecto, poder aprender, desarrollarse personal y profesionalmente y relacionarse con otras personas.

El **nuevo liderazgo** debe ser capaz de hacer ver a las personas la importancia de las decisiones que se toman, ya que afecta al legado que se deja en la organización. De este modo, en toda organización existe una cultura de liderazgo que se impregna en el clima laboral y la motivación de las personas que la integran, y a día de hoy, las organizaciones buscan que sus líderes sean flexibles y ágiles atendiendo a los departamentos que estos mismos lideran. El líder tiene la función de *transmitir una visión global e integrada de la organización, mostrar confianza al equipo, orientar y movilizar a las personas a concretar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del equipo a pesar de los obstáculos y conflictos que se pueden encontrar a lo largo del camino, reforzar los actos positivos para el equipo y cuando sea necesario corregir las desviaciones.* 

En este sentido, nuestra propuesta es que la propia Diputación de Cáceres apueste por una nueva cultura del liderazgo, mediante un programa concreto, que se desarrolle anualmente, con cargo a los presupuestos del Departamento de Formación, y que sin embargo, se estructure como un programa, más allá de la habitual formación en base a cursos. Este Programa comenzaría su trabajo con los propios diputados y diputadas, continuando con las jefaturas de área, departamento y servicios, para terminar finalmente, alcanzando al conjunto de los miembros de la organización.

Este programa de liderazgo debería tener presentes al menos 6 principios que han de regir la actuación:

1. Construir los valores, principios y propósitos de la organización y de cada una de sus áreas, en la medida de lo posible de forma participativa, y trasladándolos al equipo, a fin de que todos los miembros de la organización tengan claros, cuáles son los principios, valor y objetivos de la misma.



- 2. Construir el compromiso y la confianza de cada individuo y del equipo en global, aprovechando cualquier oportunidad para demostrar al equipo lo que ha hecho bien en base a lo previamente planificado, animando a los miembros del equipo a implicarse o mantener su compromiso con su equipo, y fomentando el desarrollo de la responsabilidad y la autonomía, usando el refuerzo positivo y constructivo.
- 3. Evaluar de forma constante qué pueden hacer los miembros del equipo y buscar oportunidades de desarrollo, animando a los miembros del equipo a asumir los riesgos necesarios para su madurez y desarrollo, así como alentando y retando de forma atractiva a los miembros del equipo de forma continua.
- 4. El cuarto principio se refiere a las relaciones con personas no pertenecientes al equipo. A veces el líder debe actuar de escudo ante cualquier crítica. Otras tiene que interceder por su equipo ante sus superiores o comunicar de forma clara y precisa cuáles son los valores, los objetivos y el enfoque del equipo para que los demás miembros de la organización comprendan qué hace y por qué lo hace.
- 5. **Crear oportunidades para los demás**, tomando consciencia de que el funcionamiento del equipo no es posible si el líder se apropia de las mejores oportunidades, tareas y reputación. Al apartarse y dejar que sea el equipo el que se encargue de sus responsabilidades, al permitir que el equipo aprenda a desempeñar otras funciones, el líder crea las oportunidades necesarias para que cada miembro progrese.
- 6. **Desempeñar un trabajo real**, es decir, asegurarse de que las acciones diarias de cada uno de los miembros del equipo, incluido él, están contribuyendo a los objetivos planteados, y de la forma prevista. El líder convence a través del ejemplo, y por eso, no delega las tareas más complicadas o difíciles, sino que las asume por sí mismo, mostrando al resto su compromiso, y guiando con el ejemplo.



#### 02.- Programa de itinerarios formativos competenciales.

Estos itinerarios formativos competenciales están relacionados con la capacitación de las personas que ocupan ciertos puestos en la Diputación de Cáceres, y no se vinculan de forma directa al desarrollo de carrera, ni a la remuneración que se recibe por ello. Dan respuesta concreta a tres tipos de comentarios muy habituales entre el propio equipo de Diputación que han sido entrevistados. El primero de ellos hace referencia al hecho de que, quien ocupa los puestos de liderazgo en la organización, procedan de dentro o de fuera de la misma, no cuentan con las competencias necesarias para ejercer el liderazgo, y no tanto a nivel profesional, sino a nivel de gestión emocional, de comunicación o de coordinación de equipos. Además, en segundo lugar, se ha comentado que el proceso de relevo generacional que se aproxima a la organización, va a requerir de una mejora en el nivel de competencias del conjunto de la organización para asumir nuevos retos. Finalmente, en tercer lugar, es evidente que los cambios que se están produciendo en la sociedad demandan de quienes ocupan un determinado puesto, evolucionar en sus competencias para atender de mejor manera a la ciudadanía, prestando servicios de mayor calidad y con la máxima eficiencia.

Por eso, nuestra propuesta tras haber analizado la organización, es diseñar de forma conjunta con el Departamento de Formación, y contando con su presupuesto, un conjunto de **Itinerarios Formativos Competenciales**, que den respuesta a lo que se acaba de comentar, y que más allá de vincularse con la carrera profesional o las remuneraciones, si es que no puede o no quiere hacerse, pongan remedio a las deficiencias detectadas en cuanto a las diferentes competencias con que cuentan determinados puestos de trabajo.

El concepto de **competencia** ha adquirido una importancia muy relevante en el entorno de la gestión de los recursos humanos, no solo en el ámbito de las organizaciones de carácter privado, sino también en el entorno de la Administración, hasta tal punto, que vienen ya definidas en los textos normativos en España. En concreto, la **Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional** define la **competencia profesional** como "el conjunto de



conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo".

Para la Diputación de Cáceres, será necesario implementar un estilo integral, basado en las líneas estratégicas de la organización, que permitan identificar, incorporar y desarrollar las competencias clave de cada puesto, y de la propia organización en su conjunto, para que cada puesto de trabajo se desarrolle de manera óptima, poniendo en el foco la efectividad e integración del talento humano como base de la organización. Por tanto, es un proceso que busca en definitiva, cuáles son las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo, a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente, y finalmente, trata de asignar a cada persona al puesto en función del ajuste de sus competencias, o bien las va desarrollando mediante fórmulas de capacitación y crecimiento personal, para alcanzar un mejor nivel, o bien para ir adaptándose a los cambios que se van produciendo en el puesto. En ese sentido, es habitual en las organizaciones, y en las propias administraciones más avanzadas en este tipo de quión de los recursos humanos, que identifiquen las competencias que son deseables y aplicables a su organización, en los llamados diccionarios de competencias, con el que ya deber contar la Diputación.

Dichas competencias, también llamadas hoy en día **Soft Skills**, son totalmente necesarias para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, en definitiva, nos facilitan tener una comunicación más provechosa con los demás, a manifestar mejor lo que queremos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. En las organizaciones tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes, basados en unas relaciones laborales sólidas y de confianza. Ejemplos de ellas pueden ser: liderazgo, motivación, empatía y resolución de problemas. Las **competencias clave de cada organización** serán por tanto aquellas características organizacionales que permiten que alcancen sus objetivos, manteniéndose coherentes con sus valores y principios, aquellos que las convierten en inimitables, y por supuesto, incluyendo aquellas otras competencias clave que aportan ventajas competitivas a la organización en cualquiera de



sus ámbitos. Es lo que la hace diferente, es su factor clave de éxito. Por este motivo, es muy difícil especificar qué competencias son las que debe tener una persona trabajadora u organización en general, ya que debe hacer un trabajo profundo para determinar cuáles deben ser las suyas propias, en base a sus servicios, competencias, recursos materiales y humanos, etc., así como de la cultura organización de la que forman parte..., si bien es cierto que algunas competencias pueden coincidir si se dan puestos similares, o con objetivos similares.

De este modo, para comenzar a trabajar en los términos de gestión por competencias expuestos, se propone establecer un **itinerario formativo basado en competencias interpersonales,** destinado a todo el personal de Diputación de Cáceres, y haciendo especial hincapié en jefaturas y nuevas responsabilidades y que puede ir conectado, si así se estima oportuno en el futuro, a las políticas de evaluación del rendimiento, de remuneración e incentivos..., pero en principio, no es un elemento esencial.

# 03.- Programa de evaluación del desempeño.

Tradicionalmente, en los organismos de la administración pública se ejercía el control sobre los trabajadores a través del uso de reglas y procedimientos. Más propio del entorno privado, hasta hace unos años ninguna organización pública hacía un esfuerzo por ir más allá del "control de su fuerza laboral", y por supuesto, eran desconocidos los esfuerzos por *mejorar el clima laboral, elevar la motivación, la implicación, o el sentido de pertenencia*. Sin embargo, poco a poco empezó a percibirse, que la persona y su voluntad, constituían una parte esencial de la productividad de la organización en su conjunto, y que de igual manera que se invertía cada vez más en maquinaria, tecnología o metodología para mejorar el resultado del trabajo..., era necesario invertir en las personas, con el mismo objetivo..., más aún cuando cada vez más, las organizaciones tanto privadas como públicas, empezaban a *gestionar conocimientos como materia prima para llevar a cabo sus propósitos*.



A principios del siglo XXI se empieza a producir un cambio en el modelo, introduciendo en la Administración conceptos y prácticas de la evaluación del rendimiento, que procedían del entorno privado. Así pues, la mayoría de los países occidentales han promovido iniciativas para estimular el uso de prácticas de gestión del rendimiento en organismos de la administración pública, incluyendo gobiernos centrales, regionales y locales, así como otras entidades como hospitales, instituciones educativas, fuerzas de seguridad del Estado, etc. A día de hoy, muchas Administraciones cuentan con **un sistema de evaluación del desempeño**, que es al mismo tiempo una herramienta y una técnica, un enfoque de gestión..., que determina la manera en que entienden el trabajo, y que no solo es útil a la organización, sino también a la propia persona trabajadora, y en último término, mejora la calidad del servicio ofrecido.

Y en este punto, nuestra propuesta solo responde al deseo expresado por la propia Diputación de Cáceres de avanzar en este modelo, y establecer de forma participativa, cuál debería ser el nivel de desempeño del equipo en relación con sus objetivos, más desde un punto de vista de la satisfacción del clima laboral, que desde un concepto evaluador o coercitivo. Nuestra propuesta es, por tanto, que Diputación de Cáceres inicie un proceso piloto con algunas de sus unidades, diseñando de forma participativa un **Plan de Evaluación del Desempeño**, y tratando de ponerlo en marcha, asumiendo que se trata de un proceso piloto y serán necesarios ciertos ajustes en el tiempo, que se contará de año en año, y no exento de dificultades, pero manteniendo firme la decisión de hacerlo en tiempo, hasta establecer una base sólida que será trasladada poco a poco al resto de la organización.

De esta forma, se responde de forma global al reto que tiene por delante la Diputación de Cáceres, pero lo hace de forma participativa y secuencial, mediante **el diseño de su propio sistema de evaluación del desempeño**, que será probado primero, e implantado sucesivamente después, con un volumen menor de trabajadores, en un programa piloto a desarrollar en dos años, y que seguiría la siguiente secuencia:



En el **primer año** se llevarían a cabo las siguientes procesos, para cada una de las dos unidades que han mostrado interés en incorporarse al proceso piloto:

- Creación de una comisión técnica para la creación del sistema y su seguimiento.
- 2. **Proceso de comunicación** con los líderes de la unidad, para definir el enfoque, temporalización, conceptos, límites del proceso, y objetivo último del mismo. Esta información se trasladará luego al equipo.
- 3. **Plan de sensibilización al equipo**, respecto de la importancia de medir el rendimiento, el enfoque del sistema, y resultados esperados.
- 4. **Diagnóstico de competitividad** para conocer bien el departamento, y analizar la posible existencia de barreras que puedan dificultar la implantación, su desarrollo o sus procesos de mejora internos.
- 5. Análisis de la Relación de Puestos de Trabajo actual.
- 6. Establecimiento de objetivos del área y de cada puesto.
- 7. **Definición del entorno de trabajo**, es decir, las actitudes, comportamientos, competencias, logro de metas y potencial de mejora.
- 8. **Definición de niveles de desempeño de cada puesto**, que no tiene por qué alcanzar, en un primer momento, al conjunto de lo que un puesto hace, sino pilotar en un primer momento algunos procesos, para ir ampliando el alcance del sistema posteriormente.

Ya en el **segundo año** se llevarían a cabo las siguientes procesos, para cada una de las dos unidades que han mostrado interés en incorporarse al proceso piloto:

- 1. Puesta en marcha del sistema con la entrada del nuevo año.
- 2. Diseño del Plan de adquisición de competencias específico para la puesta en marcha del sistema de evaluación, en concre-



to para las dos áreas en cuestión, y que no solo haga hincapié en la evaluación misma, sino también en la gestión emocional, en la forma de emitir la información y en la manera de recibirla.

- 3. **Impartición de la formación** anteriormente descrita, que deberá formar parte del Plan de Formación de la Diputación de Cáceres, con cargo a sus fondos, pero que se impartirá de forma diferencial a los miembros del equipo del departamento objeto del piloto.
- 4. Seguimiento del proceso de evaluación, que en base a lo ya definido, deberá hacerse de forma continua, y con un ajuste y entrevista de evaluación al menos cada cuatro meses, a fin de determinar cómo está funcionando el sistema, y probar el resultado sobre los liderazgos y los trabajadores del servicio concreto.

## 04.- Programa de mejora de la cultura y espíritu de pertenencia.

Uno de los comentarios más habituales en el trabajo de diagnóstico que hemos realizado en Diputación de Cáceres, es el que corresponde con una visión de que la cultura de la organización se ha deteriorado mucho, y de que no existe un adecuado sentido de pertenencia de sus profesionales. Hablar de cultura organizacional es hablar del ADN de una organización, de su personalidad, de su forma de actuar, de la manera que tiene de cuidar a su equipo, de ofrecer sus servicios y de afrontar las situaciones que se plantean en el día a día. Es la manera en la que la organización entiende el mundo, su relación con los clientes y usuarios, pero también con el exterior, con otras entidades colaboradoras y partners. Y por supuesto, es la manera en que considera y cuida a su personal, el ambiente de trabajo, la manera en que trata a sus colaboradores.

Contar con una cultura organizacional adecuada es sumamente importante, ya que aplicada de forma correcta, **definirá las estrategias**, **estructuras y sistemas de la organización**, generando conductas positivas, tanto individuales como colectivas, y reflejándose directamente en los resultados laborales que se



obtienen. Una organización con una adecuada cultura, permite que los empleados puedan identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la misma, favoreciendo la unión de todas las partes de la organización.

La cultura se crea por sí misma..., siempre existe y siempre se desarrolla. Sin embargo, cuando la organización no está contenta con la cultura existente, tiene que hacer un esfuerzo consciente por reconducirla hacia el lugar que desea, asumiendo en todo caso que, si bien se puede influir, no se puede elegir y determinar la cultura de una organización, ya que esta está formada por el conjunto de las percepciones y actuaciones de cada persona integrante, y por tanto, serán estas las que habrán de ir modulando poco a poco su forma de pensar y su comportamiento.

Sin embargo, es esencial hacer algo al respecto, y por eso, proponemos a la Diputación de Cáceres, iniciar un **programa coordinado de actuaciones**, que en base a acciones puntuales muy satisfactorias, y mantenidas en el tiempo, permitan **reconducir esa cultura laboral**, y sobre todo, **fortalecer el sentimiento de orgullo de pertenencia** con la organización. Para ello, señalamos a continuación algunas de las actuaciones que deberían ponerse en marcha en el corto plazo, manteniéndolas a largo plazo, en dos líneas claras: *la mejora del orgullo de pertenencia*, y la integración entre las áreas, como elemento que influirá de forma definitiva en su cultura laboral.

Para mejorar el **orgullo de pertenencia**, proponemos las siguientes acciones:

1. **Terminar el manual de acogida**, que facilite la incorporación de los nuevos trabajadores, de manera que su proceso de adaptación resulte más rápido y sencillo, entienda los valores, principios y objetivos de la organización en su conjunto y de su área en particular, y que su curva de aprendizaje al nuevo puesto de trabajo sea lo más corta posible. Este documento deberá incluir cuestiones acerca de la organización, de su funcionamiento, de sus objetivos, misión, visión, valores, de su cultura organizacional,... en general, toda la información que necesita un empleado público que empieza en un destino nuevo.



- 2. Establecer y comunicar los objetivos de la organización, definiendo en primer lugar y de forma participativa, cuáles son esos objetivos, y en segundo lugar, cómo cada trabajador de cada área, contribuye con su trabajo a dichos objetivos. Si queremos mejorar la implicación y el compromiso, es necesario saber en qué medida cada uno contribuye al fin último de la organización, pero antes..., es necesario que la gente pueda contribuir, participar, influir..., en establecimiento de dichos objetivos, siempre en función del área, departamento o equipo al que pertenece.
- 3. Recoger en un solo lugar, todos los beneficios sociales con que se cuenta por trabajar en Diputación de Cáceres, y que son una muestra, que no la única, de lo mucho que la entidad cuida a sus trabajadores. Estos beneficios constituyen además un gran atractivo para los equipos de trabajo, por ser medidas que suelen estar ligadas a las sus necesidades personales. Además, ayudan a aumentar su motivación y su satisfacción, influyendo directamente y de manera muy positiva en el clima laboral de la organización, y es que, en los pequeños gestos, se conoce la grandeza de una organización.
- 4. Establecer descuentos en acciones propias a través de una tarjeta de la entidad, ya que la Diputación de Cáceres tienen una
  enorme cantidad de programas y acciones, de las que pueden beneficiarse los propios miembros de la casa, y que permitirán a quienes los
  usen, no solo beneficiarse de ser miembro de ella, sino también generar un vínculo, ayudando así a motivarles y a lograr una vinculación
  con la marca. En definitiva, la organización que ofrece beneficios de
  este tipo a sus empleados se mostrará como una organización que
  apuesta por el bienestar y la conciliación de su personal.
- 5. **Mejorar el merchandising de la casa**, de modo que cada miembro del equipo pueda presumir de llevar puesto, o utilizar, un elemento que incluye la marca de la Diputación, y por tanto, hacer equipo. Para ello, es necesario que los elementos como mascarillas, camisetas, gorras, protectores solares para el coche..., sean de una gran calidad, pero sobre todo, de un muy buen diseño, que inviten a utilizarlos. Así,



por un lado, el regalo de estos elementos permite agradecer todo el trabajo y el esfuerzo que los empleados llevan a cabo, mostrando además la confianza que la organización pone en ellos, y por otro lado, proporcionar un sentimiento de pertenencia al unirse a la imagen corporativa de la entidad, dejando esa muestra de fidelidad en la mente del resto de compañeros, y de los usuarios de nuestros servicios.

- 6. Elevar el reconocimiento social de la marca, de forma que a nivel social sea reconocido el valor de la Diputación de Cáceres en la sociedad. Así, los empleados querrán vincularse a ese valor, y conseguiremos que sean los mejores embajadores de la marca. Cuando eso ocurre, cuando los embajadores de la marca son los propios empleados, implicará que se ha mejorado la motivación y el sentido de pertenencia. Pero para llegar a tener embajadores de marca, no basta con pedirles que compartan los contenidos de las redes sociales, por ejemplo, sino que es necesario motivarlos para que ellos mismos tomen la iniciativa de llevar a cabo acciones propias, y sobre todo es imprescindible que los valores de la organización estén alineados con los del empleado.
- 7. Preparar psicológicamente la jubilación, como muestra de agradecimiento por los servicios prestados, en muchos casos durante décadas, y como una manera de cerrar un círculo virtuoso de pertenencia de la persona a la organización. La jubilación se considera una etapa de alegría, descanso y plenitud, donde culmina una etapa de compromiso social y familiar para pasar a otra en la que se es libre de esas obligaciones. Sin embargo, el cese de la actividad laboral se percibe para muchas personas de una manera no deseada conforme más cerca está de ella, lo que incluso afecta a su rendimiento en los últimos años. Por ello, los programas de preparación y acompañamiento para la jubilación constituyen una herramienta muy efectiva para la adaptación de las personas que están próximas a ese cambio de etapa, ayudándoles a ser conscientes de los tipos de ajustes que debe hacer cuando llegue a la jubilación, reflexionando, anticipando y dise-



ñando esta nueva etapa. Al tiempo, la organización fomenta el sentido de pertenencia, y permite aprovechar el conocimiento de estas personas en la última etapa, para preparar los procesos de relevo .

En segundo lugar, con el objetivo de mejorar la **integración entre áreas**, proponemos las siguientes acciones:

1. Mejorar la comunicación y el marketing interno, de forma que el resultado de esta mejor y mayor comunicación hacia y entre los empleados, posibilite que el engranaje opere con más velocidad y el equipo se fortalezca, reduciendo así las distancias entre los departamentos. Esto ayudará a los empleados a vincularse entre sí y a trabajar en armonía, posibilitando la creación de un clima más sereno, respetuoso y provechoso. Eso en cuanto a la comunicación entre las personas dentro de un mismo departamento, pero también ha de mejora mucho la comunicación entre las personas de los distintos departamentos entre sí, para que realmente se produzca un efecto en la integración entre las distintas áreas. Sin embargo, para que eso se produzca, la relación con los profesionales de la organización ha de ser más transparente, más constante, más empática, y menos compleja. Además de conciliar las maneras de ser de los distintos profesionales, hace falta que todos estén enganchados a los propósitos, la misión y los valores de la empresa. A fin de cuentas, el objetivo de la comunicación interna es mantener a los empleados alineados y comprometidos con los objetivos, los valores y los discursos de la organización. Finalmente, es posible que una mejora de este tipo en la comunicación interna, requiera de un cambio en los sistemas de comunicación de la propia Diputación, diseñando o activando otro conjunto de herramientas (web, blog, eventos, exposiciones...), que permitan mostrar lo que las otras áreas hacen, y poder así mejorar el nivel de integración de la entidad en su conjunto.



- 2. Crear una sala de ocio, de descanso o un espacio compartido, que con independencia del área al que se pertenezca, permita que en el momento del descanso, puedan compartir espacio y conversación, personas de todo tipo y de cualquier nivel jerárquico. Es habitual en organizaciones tan grandes como Diputación de Cáceres, crear una sala de ocio o de descanso, que utilizando los tiempos que marca la ley, permita a los miembros de la organización hablar, intercambiar ideas, opiniones..., convirtiéndose así en un espacio que favorece el encuentro y el networking productivo dentro de la propia organización. En definitiva, es un espacio donde crear vínculos, casi sin darse cuenta, entre los miembros de la organización, lo que les permitirá conocerse mejor, y en definitiva, apreciar el trabajo del resto y colaborar de forma más eficaz.
- 3. Crear nuevas vías de comunicación interna. En Diputación de Cáceres, más allá de las plataformas internas y los correos corporativos, prácticamente no existen mecanismos, herramientas o programas de comunicación interna. La base de una buena interconexión entre las personas de las áreas, es contar con herramientas que permitan que esa comunicación se produzca, tal vez al principio, de forma programada, para ir caminando hacia una fórmula más natural más adelante. Por eso, una buena forma de cuidar la comunicación interna es incorporar herramientas y estrategias que motiven a las personas a conocerse y comunicarse mejor, más allá de los correos y plataformas en las que "hay que entrar si se desea", logrando una conexión extra entre los empleados, creando dinámicas mucho más atractivas.
- 4. **Eventos que muestren el valor de las áreas**. Todo lo que hace Diputación de Cáceres tiene un enorme valor para la ciudadanía, pero en muchas ocasiones, los logros de la entidad ni siquiera se conocen dentro de la casa, más allá del área concreto que lleva a cabo los programas, e incluso, del equipo concreto que lo hizo posible. Por eso, no es posible sentir orgullo por lo que no se conoce, y no es posible darle el valor que cada área merece, si no se sabe lo que se hace. Por eso, se propone en este apartado llevar a cabo eventos, visitas, exposicio-



nes, semanas de actividad..., que sean temporales, y permitan mostrar lo que hacen los compañeros o lo que está ocurriendo en otras áreas o departamentos en cada momento, con el fin de entender cuál es su día a día, sus tareas, sus funciones, sus logros... Si lo hacemos de forma cercana a los trabajadores de la entidad, con el conocimiento llegará el aprecio, y con el aprecio el orgullo de pertenencia, contribuyendo así además a integrar mucho más a la plantilla, y alcanzar mejores resultados, repercutiendo directamente en el funcionamiento de la organización.

- 5. Actividades sociales y culturales comunes. La gente se conoce mejor, y llega a apreciarse más, cuando trabaja juntos. Sin embargo, en una estructura tan departamental como Diputación de Cáceres, eso no siempre es posible, ya que cada área, departamento o servicio tiene sus quehaceres, y no siempre entran en colaboración con otros. Por eso, es bueno buscar espacios para compartir tiempo y tareas, y una opción, es crear un programa de actividades sociales o culturales comunes, que sirva como mecanismo para fomentar las relaciones personales entre los trabajadores, de una manera diferente del entorno laboral, alcanzando así una mejor relación y comunicación entre ellos. Se trata de sencillas actividades como club de lectura, de pintura, actividades deportivas, al aire libre, con la familia, visitas a entornos naturales de la propia Diputación, a parques de bomberos, etc... En definitiva, mediante la organización y participación en este tipo de acciones se puede lograr una fuerte cohesión, motivación, confianza y colaboración en los equipos de trabajo de una manera muy sencilla. La vivencia y recuerdo posterior de estos placenteros momentos fortalece la cohesión de los equipos de una manera muy relevante.
- 6. Actividades con participación de la familia. En la línea de las actividades que se habían comentado anteriormente, este apartado habla específicamente de aquellas actividades que implican a la familia de los equipos técnicos de Diputación de Cáceres. Este tipo de actividades resaltan la importancia que tiene el vínculo afectivo y familiar en la vida laboral y cómo afecta a las relaciones internas y en consecuen-



cia de la organización. Es otra opción para fomentar la armonía entre los empleados de la organización, salir de la rutina haciendo una convivencia distinta con sus respectivas familias. Fomentan, por tanto, el trabajo en equipo, ya que se incrementan las buenas relaciones entre los trabajadores.

7. Mentorización interdepartamental. Si lo que se pretende es mejorar la cohesión y la relación entre las áreas, existen también otros procesos con más impacto desde el punto de vista organizacional, y que pueden estar vinculados a cómo se comparte entre las diferentes áreas los aprendizajes que se han adquirido en el desarrollo de ciertas competencias, fomentando así la colaboración y la solidaridad entre los distintos departamentos. Nos referimos en concreto a procesos de mentorización interdepartamental, que son procesos de aprendizaje en los que, las personas de un área concreta que ya ha pasado con éxito por un determinado proceso (digitalización, teletrabajo, reestructuración, evaluación del desempeño...), pueda acompañar a las personas de otra áreas diferentes, mostrando lo que para ellas ha sido más relevante en el proceso, qué les ha resultado exitoso, y con qué hay que estar alerta de cara a la mejora del resultado. No se trata de que estas personas que hacen de mentoras sean expertas en el área, sino que compartan con las otras lo que han vivido, casi más desde un punto de vista emocional además de técnico..., generando así un conjunto de buenas prácticas que son transmitidas de un área a otra, y provocando un vínculo fuerte y eficiente. Este proceso de mentorización sirve para potenciar y acelerar, tanto el desarrollo profesional como el personal. La idea es que un empleado o departamento con gran experiencia profesional o con gran conocimiento sobre algún campo en concreto, pueda transmitir su conocimiento a otro compañero o departamento. Es una manera de aprovechar el expertise que está dentro de la organización y de hacer equipo.



#### 05.- Programa de preparación para la sucesión generacional.

Las organizaciones están formadas por personas, y estas atesoran dentro de sí, un enorme conocimiento acerca de cómo la organización funciona, y de cómo se hacen las cosas. De hecho, cuanto más relación tiene con el conocimiento el producto o servicio que la organización ofrece, menos capacidad tienen para organizar bien el conocimiento, y para contener en el seno de la organización, el valor relacional y el *knowhow* que tienen las personas que desarrollan su labor en ella. En definitiva, más allá de los procesos, protocolos y procedimientos..., las organizaciones funcionan en base a reglas no escritas, a conocimientos y formas de hacer, que se encuentran dentro de las personas, y que estas personas se llevan consigo cuando se van, sea por una salida voluntaria de la organización, o por alcanzar la edad de jubilación.

Por este motivo, la marcha de ciertos empleados especialmente relevantes en el seno de la organización, puede traer consigo diferentes problemas operativos si no se dispone de un plan que facilite una transición efectiva, y más aún cuando se trata de una entidad con un gran volumen de trabajadores, como es el caso de Diputación de Cáceres, y que se verá muy afectado próximamente por la etapa de jubilación de los trabajadores vinculados a la generación de los baby-boomers, lo que supondrá un momento de sucesión o relevo generacional masivo en toda la plantilla. Es algo común a todo el sector público en general, pero además de ser una fuente de incertidumbres y problemas, si se gestiona bien, puede ser una buena oportunidad para la transformación de las propias administraciones públicas.

Sin embargo, para que eso sea posible, es necesario que se diseñe un Plan de Sucesión Generacional, que de manera metódica y organizada, determine los pasos a seguir para culminar con éxito el proceso, y que incluya un calendario aproximado de actuaciones que permita genera un mapa de jubilaciones, detectar cuáles son las más relevantes o perniciosas para la organización, anticiparse a los retiros de estas personas, e iniciar procesos que permitan, por un lado la captura del conocimiento, y por otro, dar paso a un relevo generacional más eficiente.



Se trata de un proceso que debe liderar el área de Personal, pero que debe hacerse de forma planificada, generando en principio un mapa de relevo generacional, y a partir de ahí, detectar los que tienen una consecuencia más negativa para la organización, e iniciar una serie de acciones para planificar el relevo para que el rendimiento de la organización no se vea afectado, y al tiempo, se ponga en valor el trabajo desarrollado por la persona en todo este tiempo. Dicho de otra manera, se trata de tener "mapas de talento", que identifiquen quiénes son las personas de las que tenemos que extraer su conocimiento, iniciar procesos para ello, y posteriormente, proceder cuanto antes al diseño de su sucesión, contando en la medida de lo posible con un futuro sustituto, que ya se vaya preparando para ese objetivo, consiguiendo así que los efectos de la pérdida de talento se minimicen, y la organización pueda seguir funcionando a pesar de perder piezas importantes.

Lo ideal es comenzar a elaborar el plan de sucesión lo antes posible, ya que todas las partes deben integrarse en este proceso de cambio, y si la persona que está cercana a la jubilación y su sucesor son coincidentes en el tiempo, la transmisión de conocimientos será más profunda. Además será clave, identificar las **áreas de oportunidad** que tiene el equipo para buscar desarrollar su potencial a través del tiempo, apoyándose en planes de desarrollo para prepararlos para las necesidades futuras de la organización, e incorporando ese talento en las personas que van a realizar las sustituciones de quienes se jubilan.

Es indudable el valor que este proceso genera para la organización, pero no debemos pasar por alto que también este proceso, genera mucho valor para la persona que va a salir de la organización, algo muy necesario, ya que se percibe la pérdida de vinculación general con la casa en el momento de la jubilación. Un plan de este tipo ayuda también a **mejorar la percepción de valor** que tiene la persona que se jubila para la propia entidad, y otorga sentido al legado que deja en la organización, poniendo de relieve la importancia del trabajo que viene realizando, y de su experiencia. Además, constituye un proceso que le permitirá asumir de forma positiva y gradual su nueva situación, entendiendo sus beneficios, reduciendo los costes sociales y sanitarios, y originando, por tanto, una mejora en la salud psíquica, física y social de la persona.



#### 06.- Programa de apoyo emocional y psicosocial.

Si una persona trabaja durante 8 horas, el trabajo supone para ella un tercio de su vida, que aumenta a casi la mitad de su vida consciente, si descontamos el tercio que destinamos a dormir. En este tiempo, la persona afronta situaciones de esfuerzo, dedicación, estrés, presión, relación con compañeros y usuarios..., en definitiva, una exigencia profesional para la que hay que estar preparados para poder gestionarlo todo, y ofrecer un buen resultado laboral.

Sin embargo, además de las circunstancias del trabajo, también las circunstancias personales influyen en este rendimiento. Más allá de las responsabilidades de su puesto de trabajo, las personas tienen una vida, con situaciones que afectan a su estado emocional y por tanto el rendimiento laboral. La persona vive momentos de felicidad, pero también de tristeza; momentos en que deben superar un problema, gestionar una situación de estrés, o resolver un conflicto familiar. Además de todo lo que nos puede acarrear el trabajo, también la vida personal afecta al rendimiento de quienes trabajan en Diputación de Cáceres, y ayudarles a saberlo gestionar de una manera óptima, puede mejorar la felicidad en el trabajo y el rendimiento del equipo.

Por este motivo, la prevención psicosocial y el apoyo psicológico a los empleados está siendo clave en las organizaciones donde existe la responsabilidad de promover planes para la **protección y el acompañamiento psicológico** a los empleados. Los riesgos de origen psicosocial en el trabajo pueden tener un efecto muy negativo sobre el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, pero además, graves consecuencias en su rendimiento laboral, su comunicación con compañeros..., y generar unos costes muy elevados a las organizaciones. Por tanto, es evidente que cuando una organización se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, está invirtiendo también en su propio beneficio. El mero hecho de que los empleados se encuentren bien hace que ellos mismos tengan más ganas y más motivación para trabajar, siendo de esta manera más productivos en sus tareas y funciones y disminuyendo las bajas y absentismos laborales que tanto perjudican a las organizaciones.



Por todo ello, es necesario mantener el servicio de Apoyo Psicosocial que ofrece la Diputación de Cáceres, como el mejor sistema para contribuir a minimizar el efecto de los problemas psicológicos y sociales de las personas, que pudieran estar afectando a su salud emocional y psicológica, así como a su rendimiento profesional. De esta forma, se da continuidad al trabajo que ya se ha venido haciendo estos meses, y que tan buen resultado ha estado produciendo. En este proceso, se estima conveniente seguir contando con la contratación de profesionales externos, expertos en psicología del trabajo, pero también en coaching profesional y ejecutivo, así como en mediación de conflictos, que atiendan las necesidades emocionales y las dificultades psicológicas de los empleados de Diputación de Cáceres, y que, por tanto, ayuden a la persona que acuda a tener una recuperación más rápida.

Se trata de un servicio bajo demanda y absolutamente confidencial, orientado a la psicología, el coaching y la adquisición de herramientas de gestión emocional, que puede ser tanto presencial como online. De hecho, la modalidad online es preferida por muchos de los trabajadores que ya han acudido a este servicio, porque evita el riesgo de ser reconocidos en la entrada al despacho en que se lleva a cabo el servicio, garantizando así la máxima confidencialidad. El objetivo del servicio no es iniciar tratamientos a largo plazo con las personas, sino iniciar un proceso de diagnóstico de la situación, ayudar a la persona a entender lo que les está pasando, e iniciar procesos de mejora de la situación actual, que en unos casos se llevará a cabo a través de la adquisición de determinadas herramientas o el diseño de estrategias, y otras, se les derivará a profesionales externos de psicología, para poder seguir un tratamiento. En cualquier caso, sea como sea, todas las personas atendidas siguen después un proceso de acompañamiento y seguimiento posterior.

Pero este servicio no solo ofrece valor a los empleados, sino que además, permite proporcionar a la organización, una imagen en tiempo real de las necesidades emocionales de las personas y los equipos, para ayudar a prevenir los riesgos psicosociales y a poner en marcha medidas que mejoren la salud y bienestar de las personas que trabajan en Diputación de Cáceres.



## 07.- Programa de mediación en conflicto e igualdad.

Uno de los valores de trabajar en la Administración es la continuidad en el empleo, es decir, saber que pase lo que pase, si ha ganado la plaza, prácticamente está garantizada la presencia de esa persona en la organización a lo largo de toda su vida laboral. Sin embargo, esto que es aparentemente una ventaja, se convierte también en una dificultad en un entorno en que hay poca movilidad laboral, y el resultado es que algunas personas acaban conviviendo con sus compañeros unos 25 años de media. En este tiempo conviviendo juntos, es normal que en algunos casos, surja un agotamiento natural de la relación con el trabajo y la tarea, pero también de las relaciones personales, y si no se gestionan bien, pueden llegar a aparecer hábitos perversos, conductas poco solidarias, formas de actuar que no son toleradas por el resto de compañeros, y finalmente, podría llegar a producir conflictos entre grupos de compañeros y entre personas de forma individual.

El conflicto es algo natural en el ser humano, y más aun en las circunstancias que comentamos, y sin embargo, lo que no es tan normal es que no se trabaje por prevenirlo, y que una vez surgido, no se le ponga remedio de forma inmediata. Más aún considerando, como ya se ha dicho, la importancia que tiene una estabilidad emocional para el trabajo que se realiza en el día a día. En realidad, lo que pone en riesgo el clima laboral de la organización no es el conflicto en sí, sino la manera de abordarlo. Cuando un problema se detecta, una buena forma de empezar a resolverlo adecuadamente es actuar de la forma más ágil posible, lo que suele contribuir a una resolución con mejor resultado. Sin embargo, cuando no se actúa, se elude, o se niega..., el conflicto se cronifica, y sus efectos negativos se fortalecen y se extienden a otros entornos, siendo su resolución mucho más compleja cuando finalmente se quiere abordar.

Por tanto, ante los conflictos que puedan surgir en la organización, más aún en una como Diputación de Cáceres, que supera los 1.200 empleados, se sugiere contar con un equipo profesional que ayude en la resolución de conflictos, de forma externa a la propia organización, para actuar de forma imparcial, y que sirve de catalizador, escuchando a las personas, y mediando en el proceso, para que las personas afectadas se escuchen, se entiendan, o por lo menos,



logren llegar a un punto de acuerdo en el que se puede continuar trabajando en armonía, tratando de obtener lo mejor de cada uno de ellos.

Se trata, por tanto, de contar con un **espacio de encuentro** para que, dos o más partes con un punto de vista distinto sobre un conflicto, dialoguen y cooperen para un entendimiento común, mediante un procedimiento confidencial, que consiga resultados más beneficiosos, no impuestos por un tercero y sin dañar la relación entre las personas que intervienen. En este caso, este servicio ya se viene ofreciendo, y se trata por tanto de dar continuidad al mismo, tal y como se está haciendo. Se trata de un servicio bajo demanda y absolutamente confidencial, orientado a la psicología, el coaching y la mediación, que puede ser tanto presencial como online. De hecho, la modalidad online es preferida por muchos de los trabajadores que ya han acudido a este servicio, porque evita el riesgo de ser reconocidos en la entrada al despacho en que se lleva a cabo el servicio, garantizando así la máxima confidencialidad.

# 08.- Programa de asesoramiento al área de Personal.

Finalmente, para poder acometer todos los puntos anteriormente tratados, y sabiendo que Diputación de Cáceres no dispone de personal suficientemente especializado en el conjunto de los trabajos definidos, o que por su alta dedicación a otras labores, no tendrían el tiempo necesario para poder llevarlo a cabo, resulta necesario el apoyo de una **asistencia externa con experiencia y capacidad técnica**, que de forma objetiva colabore con el Área de Personal en implantar los 8 programas anteriormente descritos.

Por la relevancia de su trabajo y de sus resultados para la ciudadanía, Diputación de Cáceres tiene que estar en permanente revisión de sus procesos, adaptándose a los cambios sociales, y a la cultura del trabajo, y ello implica una renovación continua de las prácticas laboral, o de los hábitos en el entorno del trabajo, mediante una visión externa, que unida al liderazgo de quienes dirigen la organización, aporten nuevas dosis de creatividad y acierto en las propuestas, que ayuden a ganar agilidad en la implementación de los cambios que fuesen necesarios.





ÁREA DE PERSONAL Servicio de Prevención de Riesgos Laborales C/ Pintores, 10. 10003 Cáceres Tfno.: 927 255630 E-mail: prevencion@dip-caceres.es



Cáceres, a 23 de marzo de 2022