



PREENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

DIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

17 de Junio de 2021

¿Qué es Foment del Treball Nacional?

Foment es la confederación de las organizaciones empresariales y empresas de Cataluña. Una organización independiente, privada, sin ánimo de lucro, acogida al derecho constitucional y legal de asociación de empresarios, y que se rige con criterios democráticos por representantes libremente elegidos.

¿Cuáles son las finalidades de Foment?

- Contribuir al progreso económico y social de Cataluña, en un marco de libertades y de promoción de la iniciativa privada y empresarial, impulsando vocaciones empresariales.
- Ayudar al desarrollo de las empresas con sus políticas y prestando los servicios necesarios, coordinadamente con las organizaciones afiliadas. Representar a los sectores productivos, los territorios y las empresas pequeñas, medianas y grandes ante las administraciones e instituciones públicas, organizaciones económicas, políticas, sindicales y sociales de Cataluña, España, Unión Europea y de carácter internacional, en el que sea procedente.
- Promover y coordinar las actuaciones de las organizaciones afiliadas en beneficio de las empresas.
- Colaborar con otras organizaciones empresariales con el objeto de asumir en común, y eventualmente mediante la integración en organizaciones confederales de ámbito español y de la Unión Europea, finalidades de desarrollo y progreso económico y de las empresas, de más amplio alcance.

¿Qué es la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional?

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional (OPRL), desde el año 2001, dirige sus actividades desde el convencimiento de que la seguridad integrada permite a la pequeña y mediana empresa conseguir cuotas de competitividad y de calidad en el trabajo.

Su misión se fundamenta en el **apoyo a la pequeña y mediana empresa durante el proceso de desarrollo de la actividad preventiva**, analizando las necesidades de organización en esta materia e incorporando métodos de comunicación e información que sean coherentes con las exigencias y características de éstas.

¿Cuál es la misión de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment?

Los ejes centrales de la actuación de la OPRL se articulan en:

- El servicio de **asesoramiento técnico** a las empresas.
- En actividades y servicios de **información** en prevención de riesgos laborales.
- En la elaboración de **herramientas preventivas**.
- En el fomento e **incentivación de “buenas prácticas preventivas”**.
- En la **organización de jornadas** sobre temáticas relevantes en PRL.
- En la **participación en jornadas** organizadas por entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

DISCAPACIDAD Vs ESPECIAL SENSIBILIDAD

Definición de discapacidad

Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

(Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)

Definición de trabajador especialmente sensible

Trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de **discapacidad física, psíquica o sensorial**, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

(Artículo 25. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales)

DISCAPACIDAD Vs ESPECIAL SENSIBILIDAD

¿El trabajador con discapacidad reconocida se debe ser considerado especialmente sensible?

El elemento nuclear para tal consideración, deber ser la existencia de una especial sensibilidad a determinados riesgos laborales presentes en el trabajo.

Por lo tanto, el trabajador sólo tendrá la consideración de especialmente sensible cuando la exposición a los factores de riesgo existentes en el trabajo tengan una relación con la incapacidad laboral o la discapacidad del empleado.

En este supuesto, será de aplicación de artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

DISCAPACIDAD Vs ESPECIAL SENSIBILIDAD

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El empresario, deberá tener en cuenta las características personales o el estado biológico conocido de los trabajadores en las **evaluaciones de los riesgos** y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su **discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida**, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

(Artículo 25. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales)

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.**
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Elaboración de Herramientas Preventivas

La OPRL elabora herramientas preventivas orientadas a técnicos de prevención de riesgos laborales, mandos intermedios, gerentes, etc. para facilitar la implementación de la prevención en la toma de decisiones y en la actividad diaria de las empresas.



ESTUDIOS



LIBROS



TRÍPTICOS
FOLLETOS



REVISTA
MONOGRAFICA



FICHAS



APLICACIONES
INFORMÁTICAS

Herramientas preventivas elaboradas en materia de PRL y Discapacidad

GUÍAS PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Proyecto de investigación que contempla la elaboración de tres herramientas preventivas que pretenden ayudar a las empresas a adaptar los entornos laborales a los trabajadores con discapacidad (física, sensorial e intelectual) en su relación con la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas:

- ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales (Año 2007).
- Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial. (Año 2008).
- Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual (Año 2009).

Herramientas preventivas elaboradas en materia de PRL y Discapacidad

APLICACIÓN INFORMÁTICA PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Aplicación informática que permite realizar una valoración de las capacidades personales y de los requisitos del puesto de trabajo en los siguientes supuestos: discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, maternidad, menores de edad, cambios de salud, personas de edad avanzada y características antropométricas.

Una vez se han introducido las características personales y los requisitos del puesto de trabajo, el aplicativo realiza una comparación de ambas valoraciones y permite identificar los desajustes y proponer acciones para poder adaptar aquellas situaciones donde se haya detectado que los requisitos del puesto de trabajo son superiores a las capacidades personales.

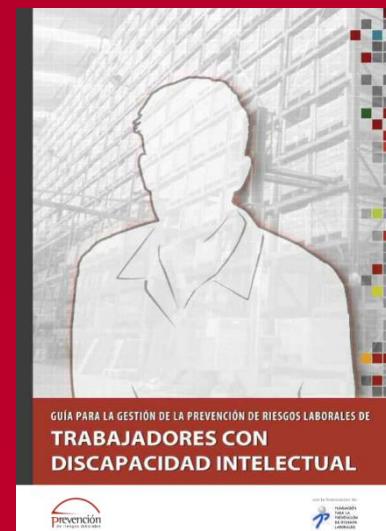
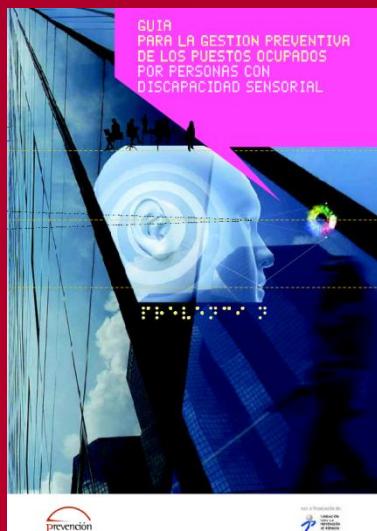
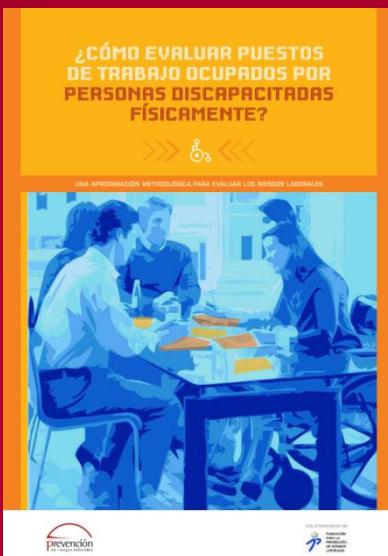
- APP. Adaptación de puestos de trabajo (Año 2013)..

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Discapacidades
Físicas

Discapacidades
Sensoriales

Discapacidades
Intelectuales



Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Discapacidades contempladas.

- **Discapacidades Físicas.** Originadas en los sistemas musculoesquelético, sistema nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias
- **Discapacidades Sensoriales.** Originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas y lenguaje.
- **Discapacidades Psíquicas.** Originadas por **retraso mental y/o enfermedad mental*** (Trastornos mentales orgánicos, Esquizofrenias y trastornos psicóticos, Trastornos del estado de ánimo, Trastornos de ansiedad, Trastornos adaptativos y somatomorfos, Trastornos disociativos y de personalidad).

* La guía contempla las discapacidades intelectuales pero quedan excluidos los trastornos mentales

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

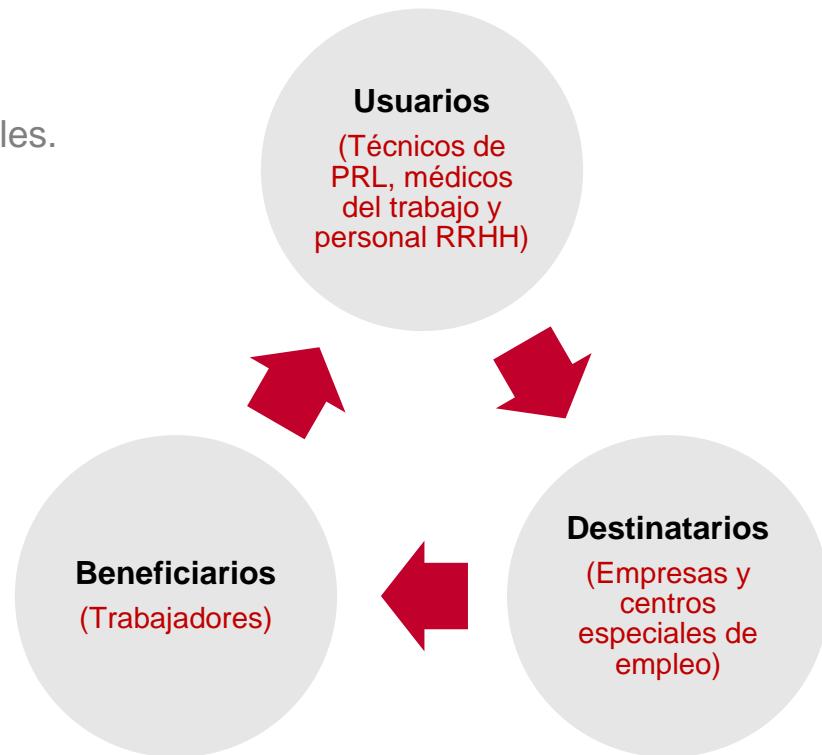
Objetivos generales de las Guías.

- Contribuir a la plena, normal, segura y saludable integración de las personas con discapacidad en las organizaciones.
- Facilitar la labor y coordinación entre los técnicos de prevención de las diferentes disciplinas preventivas.
- Completar y adaptar las actividades que integran el proceso de la evaluación de riesgos laborales a las particularidades de los puestos que deban ocupar los trabajadores con discapacidad.
- Definir una sistemática de actuación preventiva que ayude a definir las medidas organizativas, preventivas y de protección específicas y/o complementarias.
- Facilitar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- Mejorar e incrementar los niveles de eficiencia de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral.

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Destinatarios de las Guías.

- Técnicos de prevención de riesgos laborales.
- Médicos del trabajo.
- Personal de recursos humanos.
- Empresarios.
- Centros especiales de empleo.



Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Alcance de las Guías.

- Incorporación de un trabajador con discapacidad a un puesto de trabajo existente o uno de nueva creación.
- Cambio de puesto de trabajo o reincorporación a uno que ya ocupaba anteriormente.
- Aparición de una discapacidad sobrevenida que pueda requerir considerarlo como trabajador especialmente sensible a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.
- Estas guías tienen carácter universal en lo relativo a la tipología y el tamaño de la organización, los sectores de actividad y los puestos de trabajo en los que ésta puede ser aplicada. No debe considerarse como una herramienta a utilizar únicamente en “centros especiales de empleo”.

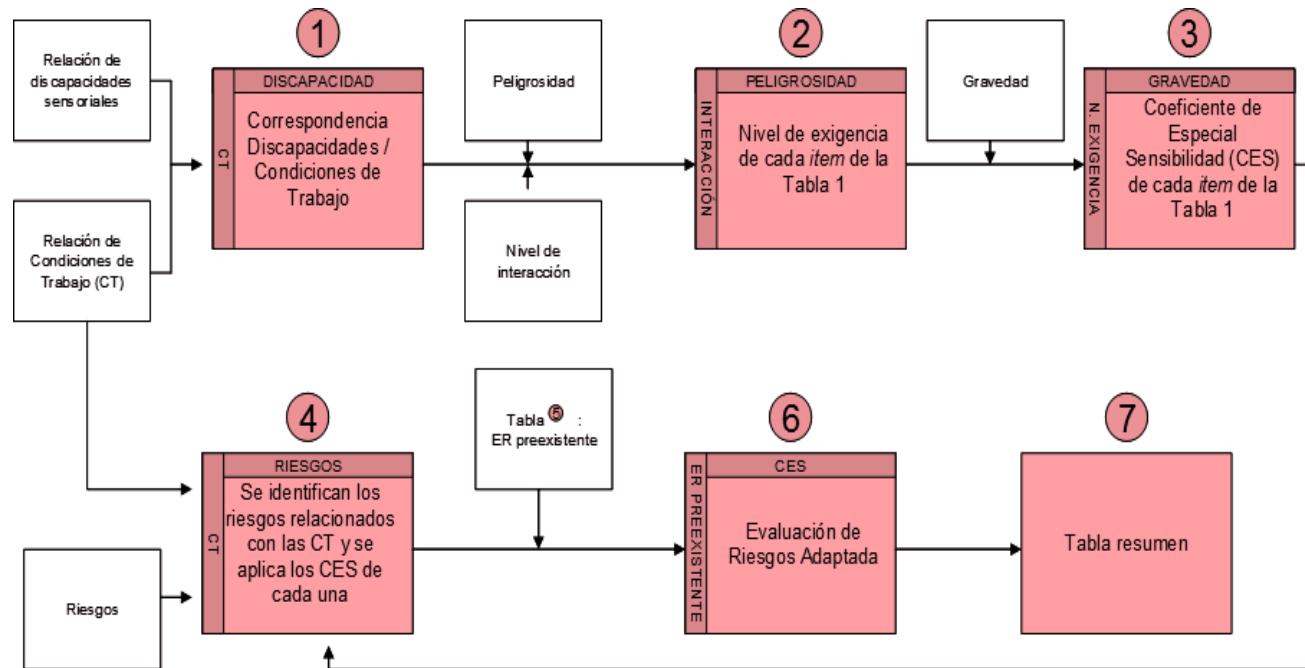
Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Exclusiones de las Guías.

- En ningún caso esta ayuda metodológica sirve como instrumento para determinar la aptitud de las personas para ocupar un determinado puesto de trabajo, ni para reconocer y/o calificar el grado de discapacidad existente.
- Quedan excluidas expresamente valoraciones asociadas a puestos que ocupen personas que presenten situaciones de Incapacidad Temporal.

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Metodología de Evaluación de Riesgos desarrollada.



Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Metodología de Evaluación de Riesgos desarrollada.

Fase	Descripción
Fase 1. Correspondencia entre discapacidades/condiciones de trabajo	¿A qué condiciones de trabajo pueden afectar las discapacidades existentes? Se determina la interacción entre las diferentes discapacidades y las posibles condiciones de trabajo. No se hace una valoración de esta interacción, sino que sencillamente se identifican qué condiciones de trabajo están relacionadas con las discapacidades existentes.
Fase 2. Nivel de exigencia	¿Cómo afecta la peligrosidad y la exposición de cada condición de trabajo a cada discapacidad? En esta segunda fase, la metodología va más allá y se valora el nivel de interacción que existe entre cada condición de trabajo y la discapacidad existente. Para cada uno de estos resultados valoraremos también la peligrosidad intrínseca de la condición de trabajo. De la combinación de ambos parámetros nos surge el denominado Nivel de Exigencia

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Metodología de Evaluación de Riesgos desarrollada.

Fase	Descripción
Fase 3. Coeficiente de especial sensibilidad	<p>¿Cómo incide la gravedad de la discapacidad?</p> <p>Hasta ahora se han tenido en cuenta las condiciones de trabajo, su peligrosidad intrínseca y el nivel de interacción con la discapacidad, pero no hemos tenido en cuenta la gravedad de la discapacidad. Es en esta fase donde vamos a calcular el denominado Coeficiente de Especial Sensibilidad (CES), teniendo en cuenta así la gravedad de la discapacidad. El CES es, de alguna manera, el parámetro que aglutina todos los condicionantes de la discapacidad y las condiciones de trabajo a las que afecta, teniendo en cuenta tanto la gravedad de la discapacidad como la peligrosidad intrínseca de las condiciones de trabajo.</p>
Fase 4. Correspondencia entre riesgos y condiciones de trabajo	<p>¿Cómo aplicaremos el CES a los riesgos de las condiciones de trabajo?</p> <p>En esta segunda fase, se introducen en la valoración aquellos riesgos relacionados con las condiciones de trabajo que afectan al puesto objeto del estudio. Identificaremos si los riesgos ya existían sin tener en cuenta la existencia de una discapacidad o bien se han generado nuevos riesgos al tenerla en cuenta. Una vez hemos identificado tanto los riesgos preexistentes como posibles riesgos nuevos, aplicaremos el Coeficiente de Especial Sensibilidad (CES).</p>

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Metodología de Evaluación de Riesgos desarrollada.

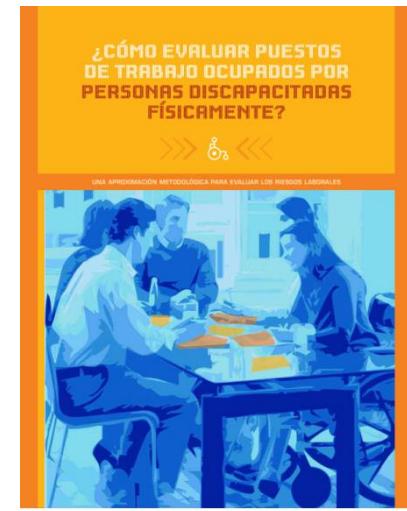
Fase	Descripción
Fase 5. Evaluación de riesgos preexistente	Recuperamos la evaluación de riesgos ya existente. El puesto a ocupar por la persona con discapacidad debe o debería tener una evaluación de riesgos previa, de no ser así, habrá que realizarla siguiendo los métodos clásicos en los que se conjugan las variables de probabilidad y severidad.
Fase 6. Evaluación de riesgos adaptada	¿Cómo será la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la discapacidad existente? Es en este momento cuando debemos aplicar el Coeficiente de Especial Sensibilidad (CES) a la evaluación de riesgos previa o existente, para ajustarla a nuestro caso, es decir, “reevaluaremos” el puesto teniendo en cuenta la discapacidad de la persona que va a ocuparlo.
Fase 7. Tabla resumen	Por último, se plasmarán los resultados en una Tabla Resumen donde se puede identificar todo el circuito de la Evaluación.

Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Evolución de las Guías.

En el año 2007, se editó **¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales.**

Los esfuerzos se centraron en la elaboración de una herramienta de aproximación metodológica específica para la evaluación y/o reevaluación de riesgos laborales que permitiera adaptarse a la mayoría de metodologías de evaluación de riesgos laborales utilizadas en las Pymes.



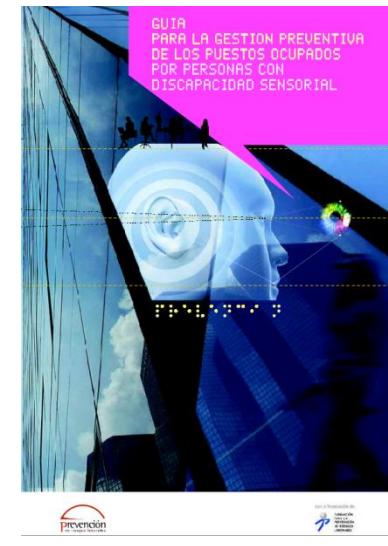
Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Evolución de las Guías.

En el año 2008 se editó la **Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial**.

Para mejorar la utilidad de la guía, se incorporó un apartado de “actuación preventiva” en el que se facilitan medidas preventivas que deben considerarse en relación al centro de trabajo, el puesto de trabajo, las medidas de emergencia y la formación.

Además, se incorporó un anexo con información adicional relativa a productos de apoyo, organismos de interés, Webs de utilidad, etc.



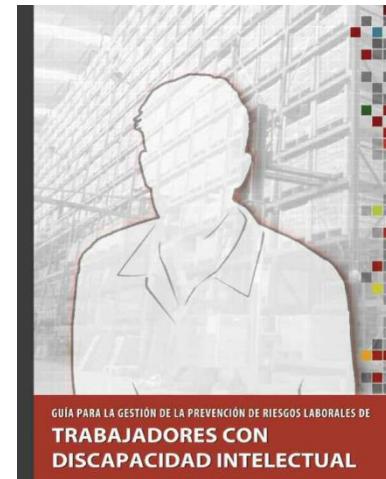
Guías para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

Evolución de las Guías.

Finalmente, en el año 2009, se editó la **Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual**.

En esta última guía, se incorpora un capítulo específico en el que se indican todos aquellos aspectos del sistema de gestión de la PRL que deben considerarse en cada etapa de la incorporación de los trabajadores.

- Previa a la contratación.
- Previa a la incorporación al puesto.
- Una vez incorporado.



Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

APP. Adaptación de Puestos de Trabajo

AP app adaptación de puestos de trabajo

Con la financiación de:

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
IT - 0151/2012

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Objetivos generales de la aplicación.

- Aportar un método práctico y asequible para todo tipo de empresas para la adaptación del puesto de trabajo.

Objetivos específicos de la aplicación.

- Abarcar los siguientes tipos de necesidad de adaptación:
 - Por razones de discapacidad física, sensorial o intelectual.
 - Por razones de maternidad: embarazo, parto reciente o lactancia natural.
 - Por razones de edad: menores de edad y personas de edad avanzada.
 - Por restricciones detectadas durante el examen de salud (cambios de salud, características antropométricas).

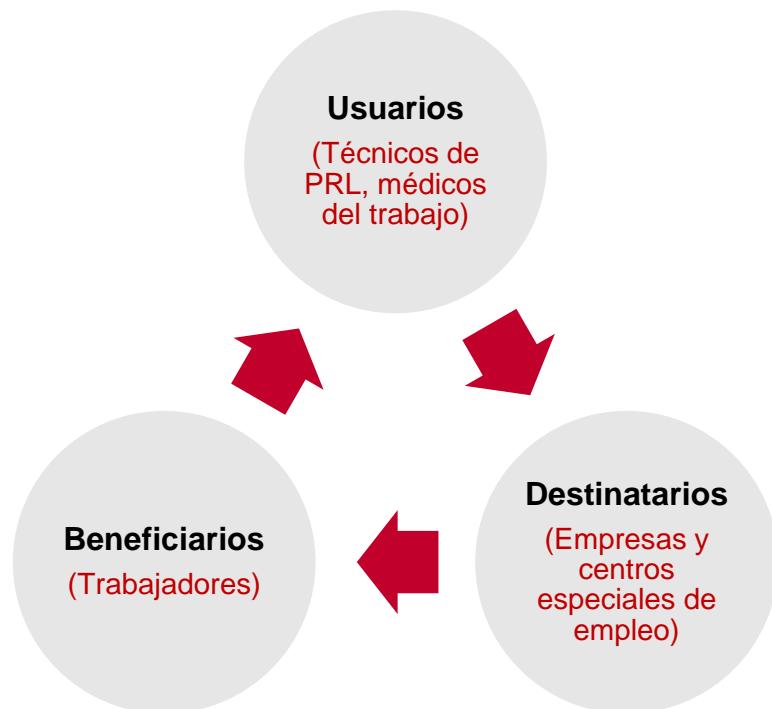
Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Usuarios de la aplicación.

Se recomienda que para la cumplimentación de las capacidades personales pueda participar el médico del trabajo.

Así mismo, se recomienda que para la cumplimentación de los requisitos del puesto de trabajo puedan participar los técnicos de prevención junto con los responsables del área o departamento.

Se recomienda que los trabajadores participen en la adaptación del puesto.



Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Alcance de la aplicación.

Si disponemos de personas con un certificado de discapacidad.

- Discapacidad física
- Discapacidad Sensorial
- Discapacidad Intelectual

Si disponemos de personas en situación de maternidad

- Maternidad
- Embarazo
- Parto reciente
- Lactancia natural

Si disponemos de personas menores de edad

- Menores de edad

Si en los exámenes de salud (medicina del trabajo) se detecta:

- Cambios de salud de la persona
- Características personales – Edad avanzada
- Características personales – Características antropométricas

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Paso 1. Datos de empresa

The screenshot shows a web-based application interface for managing workstations. At the top, there's a navigation bar with tabs: 'Presentación', 'Datos Empresa' (which is highlighted with a red circle), 'Adaptaciones de puestos de trabajo', and 'Buenas Prácticas'. Below the tabs, there are four main data entry fields: 'Nombre Empresa' with a dropdown menu showing 'Prueba 1' and a row of edit buttons; 'Puesto' with a dropdown menu showing 'Prueba' and a row of edit buttons; 'Funciones y actividades desarrolladas' containing a single item 'Funciones tipo A'; and 'Casuística' containing the item 'Discapacidad sensorial'. Each field has a small '+' icon to its left, likely for adding more entries.

Se debe acceder a la pantalla de “**datos de empresa**” y cumplimentar los apartados:

- Nombre de empresa
- Puesto de trabajo
- Funciones y responsabilidades desarrolladas
- Casuística

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Paso 2. Adaptación de puestos de trabajo

The screenshot shows a software application window titled "app adaptación de puestos de trabajo". At the top, there is a menu bar with tabs: "Presentación", "Datos Empresa", "Adaptaciones de puestos de trabajo" (which is circled in red), and "Buenas Prácticas". Below the menu, there are dropdown menus for "Nombre Empresa" (set to "Prueba 1") and "Puesto" (set to "Prueba"). The main area contains a large matrix table with several columns and rows of checkboxes. The columns are grouped under headings: "SI DISPONEMOS DE UN CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD", "SI DISPONEMOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE", "SI DISPONEMOS DE PERSONAS:", and "SI EN LOS EXÁMENES DE SALUD SE DETECTA:". The rows are grouped under "Afectación" (with categories like "DISCAPACIDAD FÍSICA", "DISCAPACIDAD SENSORIAL", "DISCAPACIDAD PSÍQUICA: INTELLECTUAL", "MATERNIDAD, EMBAZO, PARTO LACTANCIA NAT.", "MENORES DE EDAD", "CAMBIOS DE SALUD", "PERSONAS DE EDAD AVANZADA", and "CARACTERÍSTICAS ANTROPO-MÉTRICAS"). A green checkmark icon is located in the bottom right corner of the matrix area. At the bottom of the interface, there is a toolbar with buttons for "Puesto", "Disc. Física", "Disc. Sensorial", "Disc. Intelectual", "Maternidad", "Menores", "Cambios Salud", "Personas de Edad", "Caract. Antropom.", "Generar informe", "Duplicar puesto", "Cumplim. Evaluación", and "Borrar".

Se debe acceder a la pantalla de “adaptación de puestos de trabajo” y seleccionar:

- Nombre de la empresa y puesto de trabajo.
- Casuística (discapacidad, maternidad, menores, cambios de salud, edad avanzada, etc.)

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Paso 3. Valoración de los requisitos del puesto de trabajo

Bloque 1 Bloque 3 Bloque 4 Bloque 5

↓ Requisitos del puesto de trabajo Valoración de las capacidades personales

Características del puesto: Sistema visual

¿Se requiere la identificación visual de elementos?

Sí Nunca

Formas. Zonas de trabajo. Tamaño de los objetos a identificar. Información gráfica.

Mecanismos. !

Frontal o lateral Grandes

¿Se requiere utilizar elementos cortantes?

¿Se requiere realizar desplazamientos?

Instalaciones interiores Vías de circulación. Vías de evacuación. Puertas. Rampas.

Para la cumplimentación del apartado “**requisitos del puesto de trabajo**” se recomienda la participación de los técnicos de prevención junto con los responsables del área o departamento

Se deben responder unos “items” que permiten valorar las **condiciones de trabajo y las exigencias del puesto**.

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Paso 4. Valoración de las capacidades personales

Bloque 1 Bloque 3 Bloque 4 Bloque 5

Valoración de las capacidades personales Requisitos del puesto de trabajo

Capacidades Personales: Sistema Visual

¿Existe afectación visual?

Sí
 No

Afectación total: ceguera absoluta. ⓘ
 Afectación parcial: Disminución de la agudeza visual. ⓘ
 Afectación parcial: Miopía. ⓘ
 Afectación parcial: Hipermétropía. ⓘ
 Afectación parcial: Alteración campo visual. ⓘ
 Afectación parcial: Diplopia. ⓘ
 Afectación parcial: Estigmatismo. ⓘ

Sí corregible (no recupera el 100% de la visión)
No corregible

Para la cumplimentación del apartado “valoración de las capacidades personales” se recomienda la participación del médico del trabajo

Se deben responder unos “items” que permiten valorar las aptitudes y limitaciones del trabajador.

Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Clasificación de los “items”.

Los “items” se encuentran clasificados/agrupados en 7 bloques:

- Bloque 1. Aspectos relacionados con el sistema visual, auditivo y fonador
- Bloque 2. Aspectos relacionados con el lenguaje, la expresión, el aprendizaje, etc.
- Bloque 3. Aspectos relacionados con la movilidad, la postura, el ritmo de trabajo, etc.
- Bloque 4. Aspectos relacionados con horarios, relaciones personales, responsabilidad. Etc.
- Bloque 5. Aspectos relacionados con la accesibilidad al puesto de trabajo
- Bloque 6. Aspectos relacionados con condiciones termo-higrométricas, ruido, químicos, etc.
- Bloque 7. Aspectos relacionados con las vibraciones

La aplicación informática selecciona automáticamente los bloques en función de la casuística seleccionada. Así por ejemplo, una embarazada no responderá los “items” correspondientes al bloque 1 puesto que su sistema visual, auditivo y fonador no se encuentra afectado.

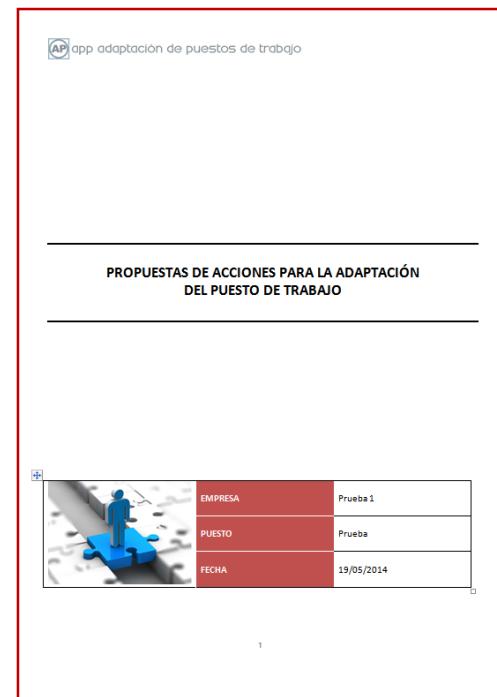
Aplicación informática para la Adaptación de Puestos de Trabajo.

Resultado.

La aplicación informática genera un informe que incluye una propuesta de acciones y medidas preventivas a aplicar cuando los requisitos del puesto de trabajo son superiores a las capacidades personales (GAP).

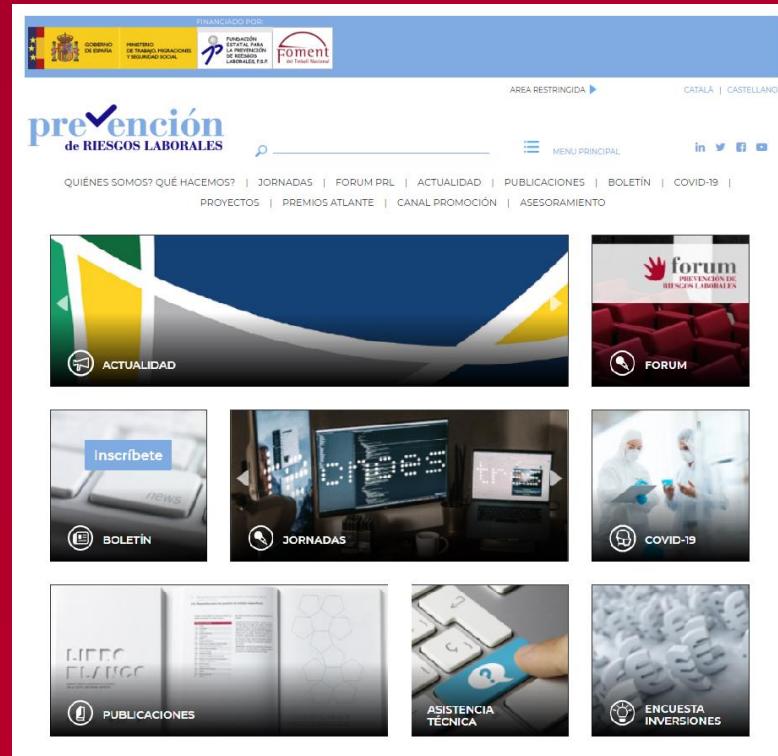
GAP es un término inglés que se podría traducir por diferencia, brecha, déficit. Se utiliza para referirse a la diferencia existente entre los valores de dos magnitudes que son comparadas.

El informe se genera en formato Word (Office). Se puede guardar en el disco duro del ordenador y se puede modificar/personalizar mediante un editor de textos.



Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball.

Página Web

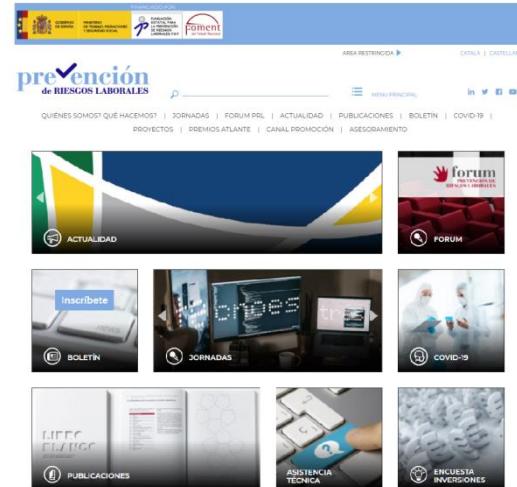


Página Web de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.

Acceso a la Página Web.

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball dispone de una página Web para facilitar el acceso a los productos y servicios desarrollados con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

<http://prl.foment.com/>





PREENCIÓN

DE RIESGOS LABORALES

Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 275 · F. 934 841 230
oficinatecnica@foment.com · www.prl.foment.com