

RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dimecres 18 de gener de 2023

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	7
ALS MITJANS.....	9
NOVETATS LEGALS	13
DOGV.....	13
BOE.....	13
DOCE.....	13
PUBLICACIONS DE L' INVASSAT	14
NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST.....	15
INSST.....	15
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	16
INVASSAT A LES XARXES.....	17
ESPAI COVID-19	18
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	19
MEMÒRIA PREVENCIONISTA.....	20

ACTUALITAT PREVENCIIONISTA

NOU

FIR	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL PROPIO
02	FICHAS INFORMATIVAS DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

FATIGA MENTAL

FACTORES DE RIESGO

- Nivel de atención requerido y mantenido a lo largo de la jornada laboral.
- Cantidad y cualidad de la información recibida.
- Ritmo de trabajo normal para una persona adiestrada y formada.
- Distribución de pausas.
- Condiciones del entorno de trabajo del puesto.



MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Relativas al puesto de trabajo**
 - ✓ Facilitar el proceso de percepción e interpretación de la información diseñando las tareas de tal forma que la información se perciba clara y fácilmente.
 - ✓ Adecuar la cantidad y calidad de la información tratada y recibida, reduciendo u optimizando su intensidad.
 - ✓ Formación y entrenamiento de las habilidades necesarias para la realización de la tarea.
 - ✓ Evitar el trabajo a ritmo impuesto, procurando autonomía en la realización de las tareas de manera que permitan el desarrollo personal.
 - ✓ Procurar dar sentido a las tareas para que se comprenda la utilidad del conjunto de estas.
 - ✓ Evitar formas de presión psicológica en el trabajo.
 - ✓ Facilitar la comunicación con los compañeros.
- **Medios de trabajo**
 - ✓ Mecanización o automatización de las funciones simples y repetitivas, distribuyéndolas adecuadamente entre el personal operador y la máquina.
 - ✓ Diseñar el puesto de trabajo, siguiendo ciertos requisitos ergonómicos adecuados al trabajo que debe desarrollarse.
- **Entorno de trabajo**
 - ✓ Mantener unas adecuadas condiciones ambientales de trabajo (ambiente de trabajo sin ruidos, humos, con buena temperatura y una óptima iluminación) y dentro de los valores de confort.
- **Organización**
 - ✓ Alternar tareas con otras que impliquen menor carga mental, esto es, organizar el trabajo de manera que permita el cambio del ritmo de trabajo, procurando que las tareas más difíciles se correspondan con las horas de mayor rendimiento (posiblemente primeras horas de la mañana) y las tareas más repetitivas o sencillas deberían dejarse para las horas de menor rendimiento (últimas horas de la mañana, después de comer...).
 - ✓ Distribuir el tiempo de trabajo de manera que permita la realización de pausas que faciliten la recuperación de la persona. Si las pausas de descanso no se pueden realizar de forma espontánea es necesario establecer su regulación. Es recomendable realizar pausas cortas y frecuentes (entre diez y quince minutos para cada hora y media o dos horas de trabajo) o adecuar los periodos de descansos a las tareas que hay que desarrollar.
 - ✓ Organizar el trabajo mediante la rotación de tareas
- **Estrategias individuales recomendadas:**
 - ✓ Aprovechar a fondo el tiempo libre, tratando de mantener la mente alejada de las preocupaciones laborales, de manera que suponga un verdadero descanso mental.
 - ✓ Adquirir y mantener los siguientes hábitos saludables:
 - Una alimentación sana, en relación con el consumo metabólico producido en el trabajo.
 - La práctica regular de ejercicio físico.
 - Un buen patrón de descanso (preferentemente en el período nocturno de cada día).

Complementar la información con la derivada de la evaluación del puesto de trabajo ([artículo 18 LPRL](#)).

Versión: 27/10/2022

NOU

MÉTODOS DE TOMA DE MUESTRAS Y ANÁLISIS



**DETERMINACIÓN DE FORMALDEHÍDO
EN AIRE – MÉTODO DE CAPTACIÓN
EN SÍLICA GEL IMPREGNADA CON
2,4-DINITROFENILHIDRACINA/CROMATOGRFÍA
LÍQUIDA DE ALTA RESOLUCIÓN**

MTA/MA – 062/A23

MÉTODOS DE TOMA DE MUESTRAS Y ANÁLISIS



**DETERMINACIÓN DE CROMO HEXAVALENTE
EN AIRE (FRACCIÓN INHALABLE) – MÉTODO
DE CAPTACIÓN EN FILTRO/CROMATOGRFÍA
IÓNICA**

MTA/MA – 063/A23



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



insst
Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

NOU

Original article



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Scand J Work Environ Health – online first: 16 January 2023.**Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample**by Randi Hovden Borge, MSc,¹ Håkon A. Johannessen, PhD,¹ Knut Inge Fostervold, PhD,² Morten Birkeland Nielsen, PhD^{1,3}

Borge RH, Johannessen HA, Fostervold KI, Nielsen MB. Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample. *Scand J Work Environ Health* – online first.

Objectives This study aimed to investigate (i) the main effects of office design and access to telework from home (TWFH) on self-certified sickness absence and (ii) the moderating effects of access to TWFH on the relationship between office design and self-certified sickness absence.

Methods The study used cross-sectional survey data from a nationally representative sample from Norway (N=4329). Research objectives were investigated with negative binomial hurdle models, adjusting for age, gender, education level, leadership responsibility, and time spent on office work. Moderating effects of TWFH were evaluated with pairwise comparisons and plots of estimated marginal means.

Results In adjusted models, employees in conventional open-plan offices [odds ratio (OR) 1.32, 95% confidence interval (CI) 1.13–1.54] had significantly higher odds of sickness absence than employees in private offices. Employees with access to TWFH (OR 0.86, 95% CI 0.74–0.99) had significantly lower odds of sickness absence than employees with no access. Among employees with access to TWFH, those in conventional open-plan offices had significantly higher predicted probability of self-certified sickness absence than those in private offices ($z=4.41$, $P<0.0001$). There were no significant differences between office designs among employees who did not have access to TWFH. There were no significant main or moderating effects on the number of sickness absence episodes in adjusted models.

Conclusions The current study identifies conventional open-plan offices as a potential risk factor for sickness absence. While access to TWFH may be a protective factor overall, it amplified – rather than attenuated – differences in sickness absence between employees in private offices and conventional open-plan offices.

Key terms absenteeism; health; home office; non-territorial office; open-plan office; private office; remote work; shared-room office; time-spatial flexibility.

Contemporary office work is constantly changing and includes a multitude of office concepts, from private offices to open-plan workspaces, and increasingly also various flexible work arrangements, such as non-territorial designs (eg, shared workstations, activity-based offices) and telework from home (TWFH) (1). This development has mainly been technology-driven (1), financially motivated (2), and accelerated by COVID-19 measures (3), rather than based on scientific knowledge about advantages and disadvantages of different concepts. One reason for this lack of knowledge translation is that research is lagging behind on how these differ-

ent ways of organizing office work influence employee health and well-being (2, 4–7). While office work is changing along several dimensions, such as office design (eg, private versus open-plan offices), office use (eg, fixed versus shared seating), and office location (eg, at work versus at home) (1), most research have been limited to studying office design in isolation (4). Synthesized evidence from this research stream suggests differences in experiences of health and well-being across office designs (2, 4) and unfavorable health outcomes – such as increased risk of sickness absence (8) and disability retirement (9) – for employees in shared

¹ Department of work psychology and physiology, National Institute of Occupational Health, Oslo, Norway.

² Department of Psychology, University of Oslo, Oslo, Norway.

³ Department of Psychosocial Science, University of Bergen, Bergen, Norway.

Correspondence to: Randi Hovden Borge, National Institute of Occupational Health, Pb 5330 Majorstuen, 0304 Oslo, Norway. [E-mail: randi.borge@stami.no]

NOU

Revista Internacional del Trabajo, vol. 141 (2022), núm. 3

Sin máscara: las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19

Kelle HOWSON,* Funda USTEK-SPILDA,* Alessio BERTOLINI,* Richard HEEKS,** Fabian FERRARI,* Srujana KATTA,* Matthew COLE,* Pablo AGUERA RENESES,* Nancy SALEM,* David SUTCLIFFE,* Shelly STEWARD* y Mark GRAHAM*

Resumen: Las plataformas digitales de trabajo se promueven a gran escala como solución a la crisis de desempleo provocada por la pandemia de COVID-19. Sin embargo, la pandemia también ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de quienes trabajan en ellas en tareas consideradas esenciales. Se examinan aquí las políticas de COVID-19 de 191 plataformas en 43 países para entender cómo la crisis ha cambiado las convenciones de la economía de plataformas. Utilizando una tipología de «trabajo de plataforma justo», se identifican avances en la protección de las y los trabajadores, pero también problemas significativos, como el afianzamiento del trabajo precario a medida que las plataformas aprovechan las oportunidades derivadas de la crisis.

Palabras clave: economía de plataformas, COVID-19, futuro del trabajo, plataformas laborales digitales, derechos en el trabajo, empleo precario, condiciones de trabajo.

* Oxford Internet Institute, Universidad de Oxford; kelle.howson@oii.ox.ac.uk (autora para la correspondencia), funda.ustek@oii.ox.ac.uk, alessio.bertolini@oii.ox.ac.uk, fabian.ferrari@oii.ox.ac.uk, srujana.katta@oii.ox.ac.uk, matthew.cole@oii.ox.ac.uk, pablo.aguerareneses@oii.ox.ac.uk, nancy.salem@oii.ox.ac.uk, david.sutcliffe@oii.ox.ac.uk, shelly.steward@oii.ox.ac.uk y mark.graham@oii.ox.ac.uk. ** Global Development Institute, Universidad de Manchester; richard.heeks@manchester.ac.uk. Este trabajo ha contado con financiación de los siguientes organismos: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, en el marco de un encargo de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit; Economic and Social Research Council (ESRC, Reino Unido), a través del Global Challenges Research Fund (ES/S00081X/1); Higher Education Innovation Fund y ESRC Impact Acceleration Account, a través del COVID-19: Economic, Social, Cultural, & Environmental Impacts - Urgent Response Fund de la Universidad de Oxford; y Consejo Europeo de Investigación en el marco del programa de financiación de la investigación y la innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea (acuerdo de subvención núm. 838081).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Stripping back the mask: Working conditions on digital labour platforms during the COVID-19 pandemic», *International Labour Review* 161 (3). Traducción del equipo editorial de la Revista. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 161 (3).

© 2022 The Authors. *International Labour Review* © International Labour Organization 2022, published by John Wiley & Sons Ltd.

This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

RECORDA



Guía de buenas prácticas en la
INVESTIGACIÓN
de accidentes de trabajo
y enfermedades profesionales

MUTUA BALEAR
Área de seguridad e higiene en el trabajo

PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Lutz et al. BMC Public Health (2023) 23:105
https://doi.org/10.1186/s12889-023-15014-1

BMC Public Health

RESEARCH Open Access

Health-oriented leadership, gender-differences and job satisfaction: results from a representative population-based study in Germany

Regina Lutz¹, Nicola Jungbäck, Elisabeth Wischitzki and Hans Drexler

Abstract
Background In recent years, the topic of health-oriented leadership (Hol) has often been investigated with health-related outcomes like general health, strain, depression, and anxiety symptoms. In contrast, research which considers the gender of leaders and employees in connection to Hol, as well as studies on relationships between Hol and job satisfaction, are scarce. The aim of this paper is to explore the relationships between Hol and health status assessed by employees and leaders, to analyse the relationships between Hol and job satisfaction as a non-health-related outcome for employees and leaders and to examine differences in the assessment of Hol between men and women in a representative dataset of the working population in Germany.
Methods Data were collected via an access panel as a cross-sectional survey. The quota sample included 643 German workers (managers and employees). We focused on staff-care as a core component of Hol. Statistical analyses were performed using Pearson correlations and regression analyses as well as t-tests and Mann-Whitney-U-Tests.
Results The results showed no significant differences between male and female employees or leaders in assessing Hol. Regarding Hol, we found relationships between self-rated health status or job satisfaction, both for the self-rated assessment of leaders and employees.
Conclusions Our findings indicate relationships between Hol and well-being as well as job satisfaction at the workplace. For interventions of any kind, the lack of gender effects leaves a wide scope for the implementation of health-promoting measures. In particular, the findings on the relationship between Hol and job satisfaction through leaders' self-assessment could be used for salutogenic approaches to strengthen resources in leadership trainings.
Keywords Health-oriented leadership, Gender differences, Job satisfaction, Self-rated health status, Healthy leadership, Leadership style

Introduction
In order to create a health-promoting workplace and to have healthy employees, it is necessary to comply with the legal requirements. Besides, healthy employees are relevant for the success of an organization, for innovation, progress, and growth [1, 2]. Work demands, work stress and shift work are negatively correlated with the health and well-being of employees [3–5].

Correspondence: regina.lutz@faul.de
Institute and Outpatient Clinic of Occupational, Social and Environmental Medicine, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Hohenlauer Str. 1, 91054 Erlangen, Germany

BMC

© The Author(s) 2023. **Open Access** This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. The Creative Commons Public Domain Dedication waiver (<http://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/>) applies to the data made available in this article, unless otherwise stated in a credit line to the data.

Organización Internacional del Trabajo

Informe de referencia de la OIT

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo

Tendencias 2023

RESUMEN EJECUTIVO

AGENDA PREVENCIÓNISTA

NOU



IV CONGRESO INTERNACIONAL
PREVENCIÓNAR
2023

SALUD, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD #2030

MADRID · 27, 28 y 29 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Comunicaciones

Se convoca a toda la comunidad profesional del campo de la **Salud, Seguridad, Bienestar y Sostenibilidad en el Trabajo**, a la presentación de comunicaciones, en el **IV Congreso Internacional Prevencionar** que se celebrará en Madrid, los próximos 27, 28 y 29 de septiembre de 2023.

RECORDA

JORNADA PRESENCIAL

GRATUITA

18 de enero
De 9.15 a 14.00 h



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation program under grant agreement No. 862195.

Nuevas soluciones para la evaluación y control de riesgos por exposición a nanomateriales y materiales avanzados: H2020 Sbd4Nano

Organiza:



Gratuita

Inscripciones en www.itene.com



Bases per a la presentació de comunicacions lliures per al Congrés Laboralia 2023
 L'enviament de resums es realitzarà amb **data límit l'1 de febrer de 2023** a l'adreça de correu servplanesactuacionestadistica@gva.es indicant en l'assumpte: "COMUNICACIÓ LLIURE LABORALIA 2023" <títol de la comunicació>
 Tota la informació en <https://www.laboralia.es/wp-content/uploads/2022/12/bases-comunicaciones-libres-y-posteres-laboralia-2023.pdf>

En 15 i 16 de febrer de 2023 se celebrarà una nova edició de [Laboralia](#), la fira de la prevenció, el benestar i la seguretat laboral que organitzen l'INVASSAT i [Feria Valencia](#). En aquest espai recollirem informació sobre aquesta trobada i les ponències i comunicacions que presenten els participants.

AGENDA PREVISTA

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
Nuevas soluciones para la evaluación y control de riesgos por exposición a nanomateriales y materiales avanzados	H2020 SbD4Nano	18.01.2023	Presencial	ITENE
Laboralia	Feria de la Prevención, el Bienestar y la Seguridad Laboral	15-16.02.2023	Presencial	INVASSAT; Feria Valencia
VI Congreso PRLInnovación		07-08.03.2023	Presencial	PRLInnovación
V Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asumiendo retos, sumando esfuerzos	24-25.04.2023	Presencial	OSALAN
ORP XXIII	At work: one life, one planet	26-28.04.2023	Presencial	ORP Fundación Internacional
23 Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar forma al cambio	27.11.2023	Presencial + En línea	OIT. ISSA

ALS MITJANS

[Un juez califica de 'accidente laboral' el trato de Santa Pola hacia el inspector de Policía 'defenestrado'](#). Alicante plaza. 18.01.2023

[Xàtiva forma a la plantilla municipal en prácticas para trabajar de forma segura y saludable.](#) Levante-EMV. 17.01.2023

[El número de muertos en accidentes laborales en el campo murciano se dispara un 48%.](#) Onda Regional Murcia. 17.01.2023

[Un hombre de 43 años, herido leve tras sufrir un accidente laboral en Valtierra.](#) Pamplona Actual. 17.01.2023

[Drástico incremento de los accidentes mortales y graves en el trabajo.](#) elnacional.cat 18.01.2023

[UPTA denuncia más riesgo de accidente laboral grave o mortal para los autónomos, tras registrarse 76 muertes hasta noviembre.](#) La Vanguardia. 17.01.2023

[Aumenta el número de accidentes laborales en el transporte y la logística registrados hasta noviembre de 2022.](#) Cadena de suministro. 17.01.2023

[Agremia formará a 1.800 alumnos nuevos en más de 120 cursos gratuitos.](#) Calor y frío. 17.01.2023

[Declarado improcedente el despido de un operario que trabajaba sin casco, sin arnés, sin eje de seguridad y sin línea de vida.](#) Economist&jurist. 17.01.2023

[Nace Longevida, un nuevo proyecto para medir la salud de los trabajadores de las empresas.](#) Redacción TICPymes. 17.01.2023

[Estrés térmico en el trabajo: efectos y medidas preventivas para trabajadores expuestos a ambientes fríos.](#) CMMedia. 18.01.2023

[La salud mental, en el punto de mira, aunque el 70 % de los directivos no previene este problema en su plantilla.](#) Observatorio de RRHH. 18.01.2023

[Muchos negocios con empleados ignoran la obligación de ofrecerles reconocimientos médicos periódicos.](#) Autónomosyempresador.es. 18.01.2023

[Alcanzado un preacuerdo que desbloquea las negociaciones del III Convenio Colectivo de los SPA.](#) Prevencionar. 17.01.2023

[La "gran renuncia" como consecuencia del 'burnout' laboral: ¿Están los trabajadores dejando sus empleos por culpa del desgaste profesional?](#) La Vanguardia. 17.01.2023

Vols saber?

[La covid durante el embarazo aumenta el riesgo de muerte materna.](#) SINC. 17.01.2023.

[HTLV-1 y VIH-2: dos epidemias 'olvidadas' en España.](#) Vicente Soriano. The Conversation. 17.01.2023.

[El primer propulsor espacial de nanosatélites español, con tecnología del CSIC y la empresa Ienai Space, llega a órbita.](#) CSIC. 17.01.2023.

INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA PRESENCIA DEL INVASSAT EN LA WEB Y EN LAS REDES SOCIALES		DICIEMBRE 2022				
		DIC22	NOV22	DIC21	INTERANUAL	
ESPACIO WEB INVASSAT [invassat.gva.es + prevencio.gva.es]	¿Cuántas PERSONAS han accedido a nuestro espacio web?	10.832	-36%	-28%	190.531	-22%
	¿Cuántas PÁGINAS han sido vistas?	22.077	-48%	-48%	683.605	-16%
	¿Cuántas SESIONES se han abierto en nuestro espacio web?	13.855	-40%	-25%	259.835	-18%
	¿Cuáles son las SECCIONES más visitadas?	1. Información áreas: ¿Qué es la Prevención de Riesgos Laborales? 2. Recull d'actualitat en SST 3. Convenios colectivos 4. INVASSAT-OPAC (catálogo de recursos documentales) 5. Campus virtual INVASSAT			1. Información áreas: ¿Qué es la Prevención de Riesgos Laborales? 2. Campus virtual INVASSAT 3. Convenios colectivos 4. Planes de actuación 5. Formación INVASSAT	
		DIC22	NOV22	DIC21	INTERANUAL	
REDES SOCIALES [LinkedIn + Facebook + Twitter]	¿Cuántas veces se han visto los MENSAJES publicados en nuestras redes sociales?	127.979	+23%	+25%	1.349.157	-25%
	¿Cuántas PERSONAS nos siguen en las redes sociales?	13.115	+1% (+175)	+12%	+1.376	+12%
	¿Cuántos mensajes hemos publicado?	266	+10%	+12%	3.475	-4%
	¿Cuáles han sido las PUBLICACIONES más vistas en las redes?	Lkd	Fremap: cartel Estiramientos para oficinas			
	Fcb	Fremap: cartel Estiramientos para oficinas				
	Tw	INSST: cartel Amianto, un enemigo oculto				

HAZLO POR TI
SUELDA SEGURO

Aspectos a tener en cuenta en operaciones de soldadura.

Antes del inicio de los trabajos

- Revisa herramientas, equipos de trabajo y maquinaria. Rechaza equipos deteriorados o en mal estado, retirándolos del suministro eléctrico, señalizando la situación y comunicándosela a tu responsable.
- Revisa y usa los equipos de protección individual (EPI). Sustitúyelos si están deteriorados o rotos. Protégete **todo el cuerpo**.
- Protege (nas) tu (de) de (ficc) (apropia) (sa).
- Cumple (mentos) (sa).

Durante

- Coloca equipos (jetas). No (objetos).
- No utilice (soldadu) (despren).
- Evita la (a lo larg).

Al finali

- Almacén (adecua) (bles).
- No almacé (raturas).
- Ordena (no existe) (nar la za).

EQUIPOS DE PROTECCIÓN SEGÚN LOS RIESGOS

- PANTALLAS FACIALES**
 - con filtros ópticos adecuados al tipo de soldadura
 - resistente a impactos para otras tareas (esmerinado, etc.).
- PROTECCIÓN RESPIRATORIA** adecuada al tipo de soldadura (si procede).
- CHAQUETA Y PANTALÓN O MONO DE TRABAJO**
 - Chaqueta de manga larga. Debe cubrir la parte alta del pantalón.
 - Pantalón largo. Nunca por dentro del zapato.
- POLAINAS** con sistema de ajuste.

VES AMB COMPTÉ!!!

FES-HO PER TU
SOLDA SEGURO

Aspectes que cal tenir en compte en operacions de soldadura.

Abans de l'inici dels treballs

- Revisa les eines, equips de treball i maquinària. Retira'ls dels subministraments elèctrics, senyalitzant la situació i comunicant-la-hi al teu responsable.
- Revisa i utilitza els equips de protecció individual (EPI). Substitueix-los si estan deteriorats o trencats. Protegeix-te tot el cos.
- Protegeix amb material ignífug (pantalons o corbines) la teva zona de treball i tingues a mà un extintor d'eficàcia adequada o un altre mitjà d'extinció apropiat.
- Compleix les normes, instruccions i procediments de treball proporcionats per la teva empresa.

Durant les tasques de soldadura

- Col·loca les peces per soldar, les eines i els equips de forma estable i convenientment subjectes. No anul·lis cap dispositiu de protecció.
- No utilitzeu aire comprimit per netejar roba o objectes.
- No situis la teva cara en la vertical del punt de soldadura per evitar l'exposició als fums que se'n desprenen. Mantingues una bona ventilació.
- Evita l'adopció de postures forçades. Si no és possible, fes canvis de postura i descansos al llarg de la teva jornada.

En acabar les tasques

- Emmagatzema els materials, la maquinària, els equips de treball i de protecció individual en un lloc adequat. Compte amb les substàncies incompatibles.
- No emmagatzemis les ampolles de gasos a temperatures altes, ni prop de focus de calor.
- Ordena i neteja la teva zona de treball.
- Fes una inspecció visual per garantir que no hi ha riscos d'incendi abans d'abandonar la zona de treball.

EQUIPS DE PROTECCIÓ SEGONS ELS RISCOS

- PANTALLS FACIALS**
 - amb filtres òptics adequats al tipus de soldadura
 - resistent a impactes per a altres tasques (esmerinat, etc.).
- PROTECCIÓ RESPIRATÒRIA** adequada al tipus de soldadura (si escau).
- JAQUETA I PANTALONS O ROBA DE TREBALL**
 - Jaqueta de màniga llarga. Ha de cobrir la part alta dels pantalons.
 - Pantaló llarg. Mai per dins de la sabata.
- POLAINES** amb sistema d'ajust.
- CASC O PROTECCIÓ DEL CAP** (segons escaigui) que suporti esquitxades de metall fos.
- ULLERES CONTRA IMPACTES** (també per a altres tasques annexes amb risc de projeccions).
- DAVANTAL I MANEGUETS** amb llançament elàstic en els extrems.
- GUANTS** amb resistència a l'abradió, a l'esquinçada, al tall, a la penetració, a la calor i contra esquitxades de metall fos.
- CALÇAT DE SEGURETAT** amb la puntera reforçada, sola antilliscant i plantilla reforçada (si escau).

PER A RISCOS ESPECÍFICS

- En treballs en alçada**
ARNÈS O CINTURÓ DE SEGURETAT. S'haurà de protegir per evitar que es cremi amb les espurnes.
- En ambients amb nivell de soroll elevat**
PROTECTOR AUDITIU.
- En atmosferes amb manca d'oxigen (espai confinat)**
CASC DE SOLDADURA AMB APORTACIÓ D'AIRE EXTERN.

Segueix les instruccions del fabricant.

Roba de treball ignífuga i antiestàtica. Costures de fil de Kevlar.

CREIEM EN LA PREVENCIÓ | TENIM CURA DE LES PERSONES

No estructurats preventius de la Seguretat Social 2022

Elaborat en el marc de la resolució del Departament d'Empresa i Treball que fa referència al desenvolupament de activitats comercials que fan de desenvolupar les petites i mitjanes empreses de la Seguretat Social a Catalunya durant l'any 2022.

**VES AMB
COMPTE!!!**



Ficha de primeros auxilios: evaluación primaria

Cuando tenemos que ayudar a una persona mientras llegan los médicos realizamos el **soporte vital básico**.

El soporte vital básico es el conjunto de maniobras, como por ejemplo: tomar el pulso, respiración boca a boca, etc. que permiten mantener a una persona con vida.

Para ello debemos comprobar que la persona sigue con vida. Hay que mirar la **conciencia**, la respiración y el **pulso**.

- Si la persona está consciente hay que colocarlo de lado y revisar si tiene heridas, **hemorragias**, etc.
- Si la persona tiene un **traumatismo** no se puede mover. Hay que esperar a los profesionales sanitarios y controlar los signos vitales (**conciencia**, respiración y **pulso**).

Primeros auxilios: es la ayuda que cualquier persona da de forma inmediata a una persona enferma, lesionada o accidentada antes de ir al médico.

Soporte vital básico: atención médica prestada en el lugar del accidente.

Conciencia: es el estado de una persona para saber que está viva.

Pulso: se produce por el movimiento del corazón.

Hemorragia: es la salida de la sangre del aparato circulatorio.

Traumatismo: es un daño en el cuerpo.



NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9514, 18 de gener de 2023.

RESOLUCIÓ de 21 de desembre del 2022, de la **Universitat Politècnica de València**, per la qual es convoca **concurs** per a la provisió del lloc de treball grup A, subgrup **A1**, amb destinació en el **Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral** (codi:2022/P/FC/CM/39). [2022/12717]

<https://dogv.gva.es/resultat-dogv?signatura=2022/12717&L=0>

NOU



Convocatòria/es Convocatoria/s	51/18 - 52/18
Cos/sos Cuerpo/s	A2-21
Data de publicació Fecha de publicación	DOGV núm. 8697 de 13/12/2019

ÒRGAN TÈCNIC DE SELECCIÓ DE LES CONVOCATÒRIES 51/18 I 52/18, PER LA QUAL ES CONVOQUEN PROVES SELECTIVES D'ACCÉS AL COS SUPERIOR DE GESTIÓ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS, A2-21, SECTOR ADMINISTRACIÓ ESPECIAL.

ACORD de l'Òrgan Tècnic de Selecció pel qual es disposa la publicació de les puntuacions provisionals obtingudes en la fase de concurs de les proves anteriorment citades.

De conformitat amb la base 9.3 de la/s Ordre/és 51/2018 y 52/2018, de 9 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, les persones aspirants incloses en l'Annex I, disposaran d'un termini **de 10 dies hàbils** a partir de l'endemà a la publicació del present acord, perquè formulen les reclamacions que estimen pertinent en relació amb la baremació.

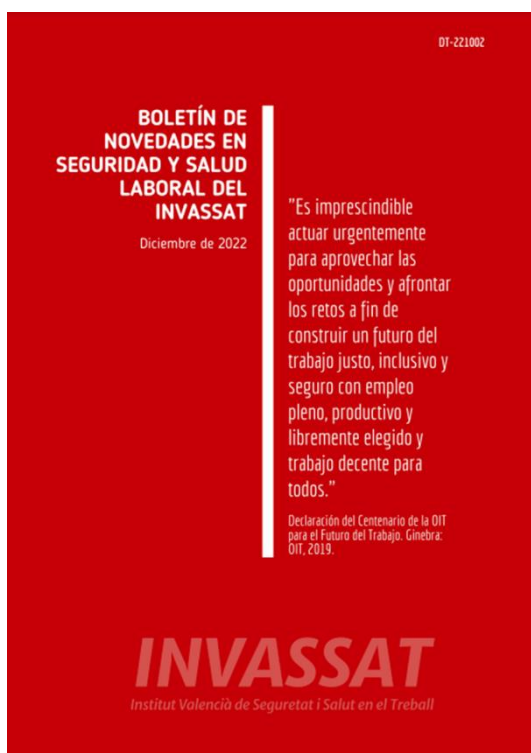
BOE

BOE num. 15, 18 de gener de 2023. Sense novetats.

DOCE

DOCE num. L015, 17 de gener de 2023. Sense novetats.

PUBLICACIONS DE L' INVASSAT



FIR	SERVEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DEL PERSONAL PROPI
01	FITXES INFORMATIVES DE RISCOS Y MEDURES PREVENTIVES
TREBALL ASSEGUT	
FACTORS DE RISC	
<ul style="list-style-type: none"> La postura asseguda és la posició de treball més confortable, ja que ajuda a reduir la fatiga corporal, disminueix la despesa d'energia i incrementa l'estabilitat i la precisió en les accions desenvolupades. No obstant això, aquesta postura també pot resultar perjudicial per a la salut si no es tenen en compte els elements que intervenen en la realització del treball, principalment la cadira i la taula o el pla de treball, i si no es disposa de la possibilitat de canviar de posició de tant en tant. 	
MESURES PREVENTIVES	
<ul style="list-style-type: none"> L'altura del seient de la cadira ha de ser regulable (adaptable a les diferents tipologies físiques de les persones). Hauria de permetre que la persona pugui seure amb els peus plans sobre el sòl i les cuixes en posició horitzontal respecte al cos o formant un angle entre go i no graus. Si l'altura del seient és excessiva es produeix una compressió en la cara inferior de les cuixes; si el seient és massa baix, l'àrea de contacte es redueix exclusivament al glutí, provocant compressió vascular i nerviosa. El respatller de la cadira també ha de ser regulable en altura i angle d'inclinació (adaptable a les diferents tipologies físiques de les persones). Ha de disposar d'un encoixinat que ajudi a mantenir la curvatura de la columna vertebral en aquesta zona. El suport convé que arribi, com a mínim, fins a la part mitjana de l'esquena, davant dels omòplats i no ha de ser massa ample en la seua part superior per a no restar mobilitat als braços. Les cadires han de ser estables: la seua base de suport estarà formada per cinc potes amb rodes. És important que les cadires puguin girar i desplaçar-se. El material de revestiment del seient de la cadira és recomanable que siga de teixit transpirable i flexible i que tinga un encoixinat de 20 mm de grossària, com a mínim. El material de la tapissaria i el del revestiment interior han de permetre una bona dissipació de la humitat i de la calor, evitant els materials lliscants. La superfície del seient ha de ser quasi plana i la vora davantera arrodonida per a evitar la compressió en la part inferior de les cuixes. Els comandaments que regulen les dimensions de la cadira s'han de poder manipular de manera fàcil i segura mentre la persona hi està asseguda. Els reposabraços són recomanables per a donar suport i descansar als músculs i als braços, encara que la seua funció principal és facilitar els canvis de postures i les accions de seure i alçar-se de la cadira. Mantindre una correcta posició de treball que permeta que el tronc estiga alçat, enfront del pla de treball i el més a prop possible d'aquest, mantenint un angle de colzes i de genolls al voltant dels 90°. El cap i el coll han d'estar el més rectes possible. L'ús de reposapeus permet l'ajust correcte de cadira-taula, quan l'altura de la taula no és regulable. Es recomana que tinga una profunditat de 33 cm i una amplària de 45 cm. El pla de treball ha de situar-se tenint en compte les característiques de la tasca i a les mesures antropomètriques de les persones. L'altura de la superfície de treball ha d'estar relacionada amb l'altura del seient, la grossària de la superfície de treball i el gruix de la cuixa. 	
Complementar la informació amb la derivada de l'avaluació del risc de treball (article 28 LERU)	
www.27102022	

Centre de documentació de l'INVASSAT

- NOU** [Boletín de novedades en seguridad y salud laboral del INVASSAT 12.2022](#). 16.01.2023

Servei de Prevenció de la Generalitat

- NOU** [Fitxes informatives sobre riscos i mesures preventives](#). 16.01.2023
- NOU** [Fichas informativss sobre riesgos y medidas preventivas](#). 16.01.2023

Observatori de SSL de la Comunitat Valenciana

- [Anàlisi descriptiva de malalties professionals estudiades a la província de València 2018-2021](#). 10.01.2023
- [Análisis descriptivo de enfermedades profesionales estudiadas en la provincia de Valencia 2018-2021](#). 10.01.2023

Estadístiques

- [Dades de sinistralitat laboral en la Comunitat Valenciana i comparativa amb la resta d'Espanya i altres Comunitats Autònomes Gener-octubre 2021 - Gener-octubre 2022](#). 10.01.2023
- [Datos de siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana y comparativa con el resto de España y otras Comunidades Autónomas Enero-octubre 2021 - Enero-octubre 2022](#). 10.01.2023
- [Estadística de accidentes de trabajo. Diciembre 2021- Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de accidentes de trabajo. Resumen. Diciembre 2021- Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística d'accidents de treball. Resum. Desembre 2021-Novembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de enfermedades profesionales. Diciembre 2021-Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de enfermedades profesionales. Resumen. Diciembre 2021-Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de malalties professionals. Resum. Desembre 2021-Novembre 2022](#). 04.01.2023

NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST

INSST

[Métodos de toma de muestras y análisis actualizados \(MTA/MA – 062/A23 y MTA/MA – 063/A23\) - Año 2023](#)

Disponibles nuevas ediciones de los siguientes métodos de toma de muestras y análisis:
 MTA/MA–062/A23 Determinación de formaldehído en aire – Método de captación en sílica gel impregnada con 2,4-dinitrofenilhidracina/cromatografía líquida de alta resolución MTA/MA–063/A23 Determinación de cromo hexavalente en aire (fracción inhalable) – Método de captación en filtro/cromatografía iónica.



Métodos de toma de muestras y análisis: Presentación

Compartir en |     

El Real Decreto 374/2001 sobre la “Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo” indica que “la evaluación de riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda”.

También menciona que los procedimientos de medida a utilizar se establecerán siguiendo la normativa específica que sea de aplicación, incluyendo aquella relativa a los requisitos exigibles a los instrumentos de medida, y que en todo caso se utilizarán métodos validados que proporcionen resultados con el grado de fiabilidad requerido.

En este sentido, la norma **UNE-EN 482:2021** “Exposición en el lugar de trabajo. Procedimientos para la determinación de la concentración de los agentes químicos. Requisitos generales relativos al funcionamiento”, establece los requisitos que deben reunir las mediciones cuyo objeto es la comparación con los valores límite de exposición profesional. Además, esta norma indica que el método debería cumplir, de forma general, las normas europeas elaboradas por el Comité Técnico 137 de CEN (Comité Europeo de Normalización) que recogen los requisitos exigibles a los procedimientos y equipos de medida utilizados en la toma de muestra y el análisis.

ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT del **17.01.2023**. Faça clic en el títol del document per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç al document original

<u>Títol</u>	<u>Autoria</u>	<u>Any</u>
1 World Employment and Social Outlook : trends 2023 [Libros]		2023
2 Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo : tendencias 2023 : resumen ejecutivo [Libros]		2023
3 Acondicionamiento de los lugares y puestos de trabajo para personas con diversidad funcional [Artículos de revista]	Sánchez Fuentes, María	2022
4 El control y la vigilancia del derecho a la desconexión digital en el trabajo [Artículos de revista]	Trujillo Pons, Francisco	2022
5 Radón en los lugares de trabajo, ¿cómo abordarlo? [Artículos de revista]	Diego Segura, Beatriz	2022
6 Revista de Biomecánica [Revistas electrónicas]		1993
7 Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [Revistas electrónicas]		1982



RECORDA

Este informe examina los impactos de la crisis en las tendencias mundiales y regionales del empleo, el desempleo y la participación en la fuerza laboral, así como en la calidad del trabajo, el empleo informal y la pobreza laboral. También ofrece un extenso análisis de las tendencias del empleo temporal tanto antes como durante la crisis del COVID-19. El informe de este año proporciona una evaluación exhaustiva de cómo se ha desarrollado la recuperación del mercado laboral en todo el mundo en respuesta a las medidas de diferentes países para hacer frente a la pandemia. Analiza patrones globales, diferencias regionales y resultados a través de sectores económicos y grupos de trabajadores. El informe también presenta proyecciones para la recuperación esperada del mercado laboral.

INVASSAT A LES XARXES



🗿 CARTELL de @MutuaFM. Violència i #AssetjamentEnElTreball

fraternidad.com/es-ES/download...

• L' #INVASSAT us RECOMANA la seua secció sobre #AssetjamentSexual en el treball, conté:

- ➔ Marc normatiu
- ➔ Marc conceptual
- ➔ Protocols d'actuació

invassat.gva.es/va/assetjament...

GVA Invassat

Publicado por Invassat Invassat • 19 h •

📺 VÍDEO del #INIST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Jornada Técnica sobre #AgentesCancerígenos o mutágenos en el trabajo

📌 En esta jornada se han dado a conocer las principales novedades que se incluyen en las guías técnicas: 📄 Evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y 📄 Prevención del riesgo por exposición a la #SiliceCristalina Respirable (#SCR) en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Silicosis (#INS)

👉 <https://www.youtube.com/watch?v=trKGIN5b4hM>

ActúaYaContraElCáncerLaboral #PRL

principado de Asturias

📺 VÍDEO del #INIST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Jornada Técnica sobre #AgentesCancerígenos o mutágenos en el trabajo

📌 En aquesta jornada s'han donat a conèixer les principals novetats que inclouen en les guies tècniques: 📄 Avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball i 📄 Prevenció del risc per exposició a la #Silice Cristalina Respirable (#SCR) en l'àmbit laboral del Instituto Nacional de Silicosis (#INS)

👉 <https://www.youtube.com/watch?v=trKGIN5b4hM>

ActúaYaContraElCáncerLaboral #PRL

principado de Asturias

ESPAI COVID-19



GENERALITAT
VALENCIANA

CORONAVIRUS

NOU



anales de psicología / annals of psychology
2023, vol. 39, nº 1 (January), 100-111
<https://doi.org/10.6018/analesps.515611>

© Copyright 2023. Editum. Universidad de Murcia (Spain)
ISSN print: 0212-9728. ISSN online: 1695-2294.
<https://revistas.um.es/analesps>

Creative Commons
4.0 BY-NC



Predicción de la resiliencia docente mediante redes neuronales artificiales: influencia del burnout y del estrés por COVID-19

Juan Pedro Martínez-Ramón¹, Francisco Manuel Morales-Rodríguez^{2*}, Sergio Pérez-López¹,
Inmaculada Méndez¹, y Cecilia Ruiz-Esteban¹

¹ Department of Evolutionary and Educational Psychology, Mare Nostrum Campus, University of Murcia (España)
² Department of Developmental and Educational Psychology, Campus of La Cartuja, University of Granada (España)

Resumen: *Antecedente:* La resiliencia en el profesorado permite afrontar situaciones difíciles y responder a la adversidad existiendo diferencias de género al respecto. Asimismo, la inteligencia artificial y las técnicas asociadas a ella han resultado ser de gran utilidad para predecir variables educativas y estudiar la interconexión entre ellas tras la COVID-19. Dicho esto, el objetivo general de esta investigación fue predecir los niveles de resiliencia en las profesoras y profesores de Secundaria a través del diseño de una red neuronal artificial (RNA). *Método:* Se administró la Escala Breve de Afrontamiento Resiliente, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Estrés frente a la COVID-19 a 401 docentes de secundaria (70.6% mujeres) de centros educativos del sureste español, con una edad media de 44.36 años ($DT = 9.38$). *Resultados:* Se hallaron diferencias en la configuración de los modelos predictivos de la resiliencia entre profesoras y profesores contribuyendo las variables independientes en diferente grado en función del género. *Conclusiones:* Se pone de manifiesto la utilidad de las RNA en el ámbito educativo y la necesidad de diseñar programas más ajustados.

Palabras clave: COVID-19. Estrés. Inteligencia artificial. Profesorado. Resiliencia. Síndrome de estar quemado.

Title: Predicting teacher resilience by using artificial neural networks: influence of burnout and stress by COVID-19.

Abstract: *Background:* Resilience in teachers allows them to face difficult situations to recover from adversity and there are gender differences. Likewise, artificial intelligence and the techniques associated with it have proven to be very useful in predicting educational variables and studying the interconnection between them after COVID-19. That said, the general objective of this research was to predict the levels of resilience in secondary school teachers through the design of an artificial neural network (ANN). *Method:* The Brief Resilient Coping Scale, the Maslach Burnout Inventory and the COVID-19 Stress Questionnaire were administered to 401 secondary school teachers (70.6% female) from schools in southeastern Spain, with a mean age of 44.36 years ($SD = 9.38$). *Results:* Differences were found in the configuration of the predictive models of resilience between male and female teachers, with the independent variables contributing to different degrees depending on gender. *Conclusions:* It is highlighted the usefulness of ANNs in the educational setting and the need to design more adjusted programs.

Keywords: COVID-19. Stress. Artificial intelligence. Teachers. Resilience. Burnout.

Introducción

La resiliencia docente puede ser definida como la capacidad para reponerse a situaciones adversas que ocurren tanto en el contexto académico como en la vida personal (Benvenuto et al., 2021). Este concepto comprende la interacción tanto de factores laborales como de variables sociodemográficas (Ainsworth & Oldfield, 2019). A esto se le añade que en el ámbito educativo, el profesorado debe hacer frente a una realidad compleja y múltiples escenarios (Valentino & Sosnowski, 2019). La habilidad para hacer frente a todos estos problemas de forma resiliente parece ser un factor clave en la prevención del estrés laboral (Hlado et al., 2020). Entre otros factores, el género podría estar participando en la puesta en marcha de conductas resilientes. Así, Rodríguez-Donaire et al. (2020) encontraron medias más altas en mujeres que en hombres entre el profesorado. En la misma línea, Yada et al. (2021) demostraron que las mujeres poseían una mayor resiliencia que en el caso de los hombres.

De acuerdo con el modelo de demanda-control del estrés ocupacional, la pérdida de un equilibrio entre lo que el entorno solicita del profesorado y lo que éste puede proporcionar y controlar da lugar a una situación de estrés laboral que puede tener dramáticas consecuencias (Marić et al., 2020). Del estrés generado en un entorno cuyas demandas superan los recursos surge agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional que definen el síndrome (Szempruch, 2018). El profesorado con mayores recursos resilientes es menos vulnerable a sentirse exhausto emocionalmente o experimentar estrés o burnout (Llorca-Pellicer et al., 2021; Polat & Iskender, 2018). Este tipo de docente tiene un pensamiento más positivo y se repone fácilmente a la adversidad mientras que el profesorado con niveles más bajos de resiliencia muestra una actitud más negativa, una menor capacidad de adaptación y un mayor riesgo de sufrir el síndrome (Vicente de Vera & Gabari, 2019).

En este sentido, la docencia es una profesión estresante en la que existe una tendencia a sufrir el síndrome de burnout siendo el profesorado un colectivo vulnerable (Altıntaş & Genç, 2020; Candeias et al., 2021; Carmona & Muñoz, 2021; Roohani & Irvani, 2020). El síndrome de burnout en docentes surge tras estar sometido a una situación crónica de estrés en el trabajo en la que la persona no tiene recursos suficientes para poder gestionar la alta y prolongada demanda de carácter emocional y psicosocial (Carlotto & Cámara, 2017). Así, en un estudio previo se encontró que el 22.5% presentaba altos niveles de agotamiento emocional, el 22.5% altos niveles de despersonalización y el 23.8% presentaba bajos niveles de autorrealización personal (Carmona & Muñoz, 2021). En otra investigación se halló una tendencia relativamente similar de modo que aproxima-

* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:
Francisco Manuel Morales-Rodríguez, Department of Developmental and Educational Psychology, Campus of La Cartuja, University of Granada, 18071 Granada (Spain). E-mail: fmurales@ugr.es

EINES PER A UN TREBALL EFICIENT

Recursos per a editar els teus documents tècnics

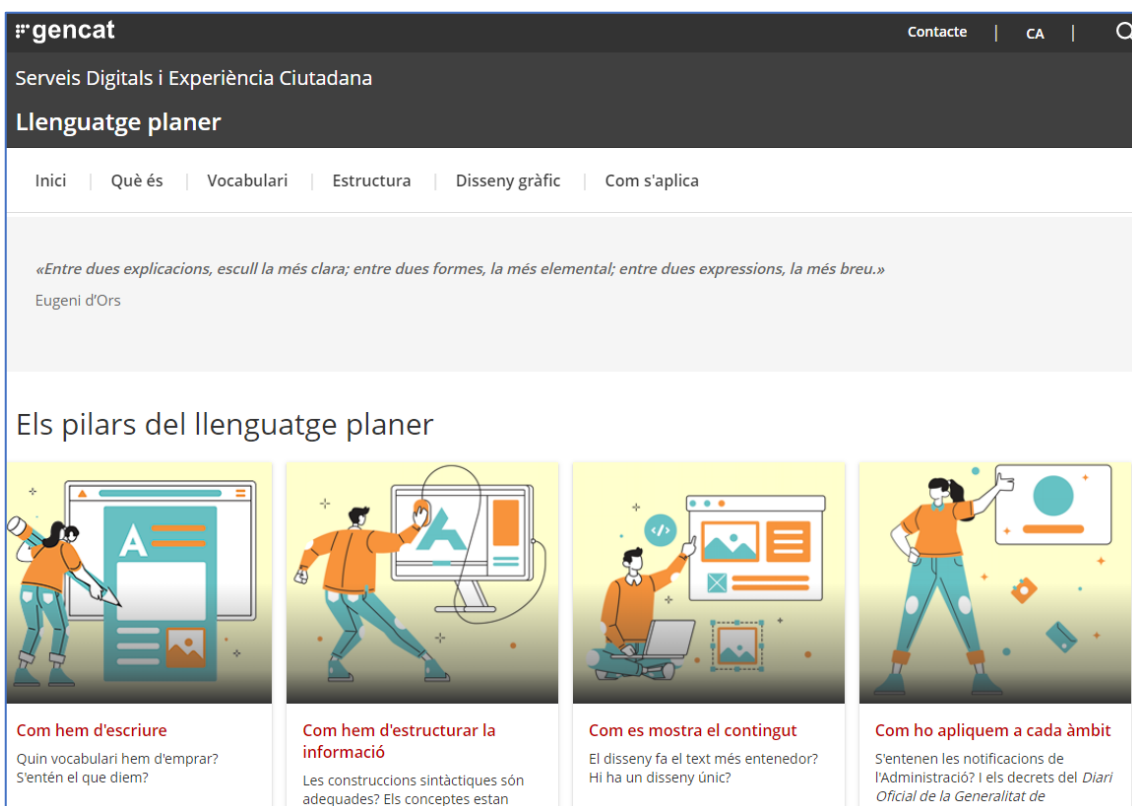
Publicado el 5/10/2021

Recursos per a editar els teus documents tècnics és una selecció d'eines que t'ajudaran en la preparació i edició de documents de treball. Criteris lingüístics i gramaticals, llenguatge incluiu, comunicació clara, diccionaris, glossaris especialitzats, normes per a referenciar documents, bancs d'imatges, icones o sons d'ús lliure, eines per a crear infografies... Per a accedir fes clic en aquesta adreça

<https://gvaes.sharepoint.com/sites/GU15604/SitePages/Recursos-para-editar-tus-documentos.aspx>

i sol·licita l'autorització d'accés que, com més prompte millor, tramitem. Aquest és un servei exclusiu per al personal de la Generalitat. Confiam que et siga d'utilitat. Moltes gràcies.

NOU



#gencat Contacte | CA | 🔍





Serveis Digitals i Experiència Ciutadana

Llenguatge planer

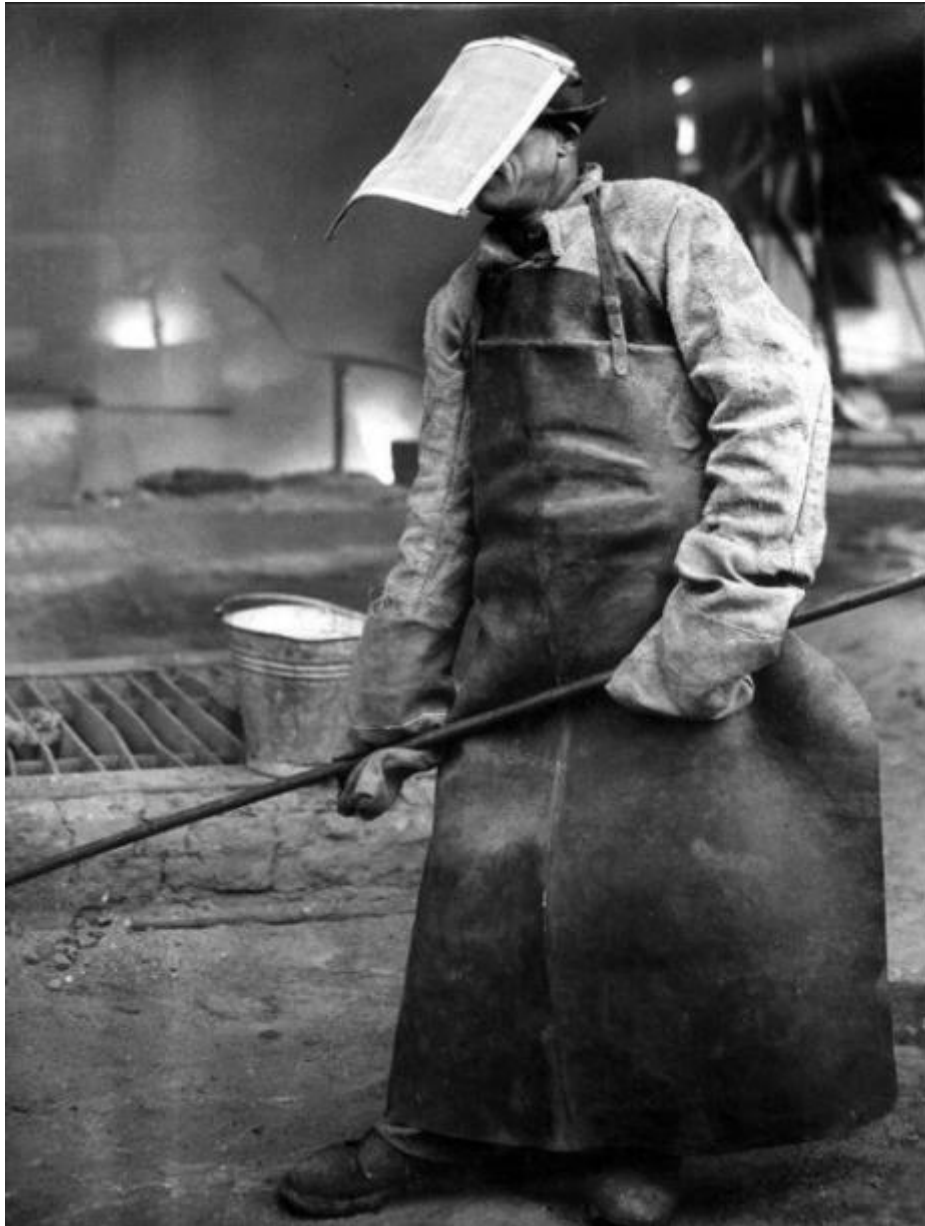
Inici | Què és | Vocabulari | Estructura | Disseny gràfic | Com s'aplica

«Entre dues explicacions, escull la més clara; entre dues formes, la més elemental; entre dues expressions, la més breu.»
Eugeni d'Ors

Els pilars del llenguatge planer

 <p>Com hem d'escriure Quin vocabulari hem d'emprar? S'entén el que diem?</p>	 <p>Com hem d'estructurar la informació Les construccions sintàctiques són adequades? Els conceptes estan</p>	 <p>Com es mostra el contingut El disseny fa el text més entenedor? Hi ha un disseny únic?</p>	 <p>Com ho apliquem a cada àmbit S'entenen les notificacions de l'Administració? I els decrets del <i>Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya</i>?</p>
---	---	---	---

MEMÒRIA PREVENCIONISTA



Arbeider in asbestkleding = Worker wearing protecting clothes (asbestos). [Nationaal Archief](#), via [Flickr](#). Document sense restriccions conegudes de drets d'autor.

Consulta la secció [Memòria prevencionista](#) del nostre portal

Segueix-nos en...

PORTAL INVASSAT

Facebook – Twitter – LinkedIn – SlideShare

**L'INVASSAT
A LES
XARXES
SOCIALS**



LINKEDIN
<https://www.linkedin.com/in/invassatgva/>

TWITTER
<https://twitter.com/gvainvassat>

FACEBOOK
<https://www.facebook.com/Invassat.gva/>

PORTAL INVASSAT
<https://invassat.gva.es>