

RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dimarts 5 de març de 2024

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	8
L'INVASSAT participa.....	15
ALS MITJANS.....	16
NOVETATS LEGALS	19
DOGV.....	19
BOE.....	19
DOUE.....	19
NOVETATS AENOR - NORMES	20
PUBLICACIONS DE L'INVASSAT.....	21
NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST.....	22
OIT	22
EU-OSHA.....	22
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	23
INVASSAT A LES XARXES.....	24
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	25

ACTUALITAT PREVENCIIONISTA

NOU



Organización
Internacional
del Trabajo



► La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales

Prefacio	v
Agradecimientos	ix
Abreviaturas y acrónimos	xi
► Resumen ejecutivo	1
► Capítulo 1. Antecedentes	5
La inclusión de las mujeres en el trabajo conlleva innegables beneficios empresariales, económicos y sociales	5
Existe una gran oportunidad de aprovechar mejor el talento femenino	5
La COVID-19 dio un nuevo impulso a la igualdad de género y la diversidad	6
Las organizaciones empresariales se encuentran en una posición de poder para impulsar el cambio	7
Metodología de investigación	8
► Capítulo 2. Argumentos a favor de la igualdad de género y la diversidad	11
La igualdad de género mejora los resultados en los ámbitos empresarial, nacional y mundial	11
Los argumentos a favor para las organizaciones empresariales son igualmente sólidos	12
La igualdad de género y la diversidad ganan prioridad en la agenda de las organizaciones empresariales	14
► Capítulo 3. La igualdad de género y la diversidad dentro de las organizaciones empresariales	17
La representación de las mujeres dentro de las organizaciones empresariales	17
Más organizaciones empresariales están fomentando la igualdad de género y la diversidad a nivel interno	23
► Capítulo 4. Servicios de promoción y para miembros de las organizaciones empresariales que impulsan la igualdad de género y la diversidad	29
Más miembros de las organizaciones empresariales están dirigidos por mujeres	29
Más miembros de organizaciones empresariales representan los intereses de las mujeres	30
Una creciente minoría de organizaciones empresariales capacita a sus miembros y reconoce sus esfuerzos	32
La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es la máxima prioridad de promoción de las organizaciones empresariales	34
► Capítulo 5. Conclusiones: El futuro de las organizaciones empresariales	37
Referencias	42
► Anexos	44
Anexo 1. Términos básicos en materia de igualdad de género y diversidad	45
Anexo 2. Demografía de la encuesta	46
Anexo 3. Países incluidos en la encuesta de 2023 por región	48
Anexo 4. Cuestionario de la encuesta	49
Anexo 5. Lista de organizaciones empresariales encuestadas	54

NOU**DISCUSSION
PAPER**

DIGITAL PLATFORM WORK IN THE HEALTH AND SOCIAL CARE SECTOR: IMPLICATIONS FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

1 Introduction

The health and social care sector is one of the cornerstones of the European social market economy. It is a major sector in terms of its contribution to employment, the economy and society, by improving the health and wellbeing of citizens across the EU. In many EU countries, the health and social care workforce constitutes around 10% of the total workforce, of whom the majority work within the health and social care sector, and a smaller group works in public administration or in other sectors (EU-OSHA, 2022c).

Although full-time contracts are predominant in the sector, a large proportion of the workforce does work **part-time**, especially women. Similarly, while many working in the sector have an employment contract of permanent duration, **'non-standard' employment arrangements** are common too (e.g. temporary contracts, self-employment), especially among some professions (e.g. physicians). The sector is also characterised by **atypical working times**, like night and shift work, weekend work and so on. Both **horizontal and vertical gender segregation** emerges in the sector: women are overrepresented in the health and social care sector (around 80% of the workforce are women) and working in particular in health and social care occupations, such as personal care providers, domestic helpers and so on, which are typically lower paid and come with poorer working and employment conditions. In the health and social care sector, both **private and public actors** are found, and **public-private partnerships** are common too. These actors form an extensive ecosystem of organisations of different sizes such as hospitals, long-term care facilities and private health clinics, in addition to home care providers, health insurance funds and so on.

With regard to occupational safety and health (OSH), the health and social care sector is often described as a **high-risk sector** in which workers encounter a combination of severe **physical and psychosocial risks**, which may in fact reinforce each other (EU-OSHA, 2022c). Psychosocial risks arise from workers' exposure to situations that are emotionally demanding and contacts with patients and their families, the high risk of being exposed to violence, discrimination and harassment, high workload, and work pressure and related factors. Workers in the health and social care sector are also faced with biological, chemical and musculoskeletal risks (e.g. from dealing with biological agents or drugs containing hazardous chemicals, lifting loads, working in awkward positions when treating patients, etc.). In addition to such risks, workers may have slips, trips or falls, or may be exposed to excessive noise and ionising radiation. Dealing with these OSH risks may require additional training and certification. These different types of risks are well documented based on data from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019) in a recent EU-OSHA (2022c) report.

Especially since the outbreak of the **COVID-19 crisis**, the health and social care sector has been at the forefront of the public and policy debates in Europe, and, increasingly, attention has been paid to the working and employment conditions and OSH issues. During the pandemic, **frontline workers**, including health and social care workers, fared poorly on several fronts (Eurofound, 2022): a high work intensity was common among this group of workers, work was reported to be very emotionally and/or physically demanding, and frontline workers had the highest share of workers who felt unrecognised for their work. People working in, for example, healthcare settings were also more likely to contract the virus and to report COVID-19-related harassment or bullying and stigma in their communities (Dye et al., 2020). A growing body of evidence suggests that these difficult conditions had a disproportionately negative impact on the mental health of healthcare workers in comparison with the general working population (Lamb et al., 2021). Workers in health and social care were confronted with increasing psychosocial risks (heavy workloads, unreliable access to high-quality personal protective equipment, working directly with COVID-19 patients and their families), and continued working through the workplace disruptions caused by the pandemic (De Kock et al., 2022).

NOU

Annals of Work Exposures and Health, 2024, XX, 1–7
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxae011>
 Advance access publication 4 March 2024
Short Communication



The Chartered
 Society for Worker
 Health Protection



Heat exposure as a cause of injury and illness in mine industry workers

Sarah M. Taggart^{*}, Olivier Girard, Grant J. Landers and Karen E. Wallman

School of Human Sciences (Sport Science, Exercise and Health), The University of Western Australia, 35 Stirling Highway, Crawley, WA 6009, Australia

^{*}Corresponding author: School of Human Sciences (Sport Science, Exercise and Health), The University of Western Australia, 35 Stirling Highway, Crawley, WA 6009, Australia Email: sarah.taggart@research.uwa.edu.au

Abstract

The objective of this study was to explore the association between ambient temperature and injuries and illnesses experienced by mine industry workers. Eleven years of de-identified data from a mine industry company in Australia was explored in regards to injuries and illnesses occurring due to outdoor exposure. Each case was filtered for reported symptoms, and meteorological data to match the location of the mine site and date reported were sourced. Of the 18 931 injuries and illnesses observed over the 11-year period, 151 cases of heat-related illness due to outdoor exposure were reported. Twenty-five conditions/symptoms of heat-illness were found, with the most prevalent being dehydration ($n = 81$), followed by heat rash ($n = 40$), dizziness ($n = 24$), and headache ($n = 23$). The mean number of symptoms reported by each worker was 2 ± 1 . There was a positive correlation between ambient temperature and injuries/illnesses ($r^2 = 0.89$, $P < 0.001$), where, as temperature increased so did the number of reported heat-related illnesses. Underreporting of heat-related illness and injury in the mining industry is likely, which is a risk to the health and wellbeing of employees. Workers require industry specific training about the severity of heat stress and the associated prevention strategies.

Key words: dehydration; heat exposure; heat-related illness; injury; mining industry.

What's Important About This Paper?

Among Australian miners, there is a positive correlation between ambient temperature and injuries and illnesses reported due to environmental conditions, including heat-related illness. There is a need to ensure workers remain hydrated and recognize the signs and symptoms of heat-related illness so as to minimize risks.

Introduction

The prevention of workplace injuries and illnesses is of great importance for the health and wellbeing of workers, as well as for economic gain. Workplace injuries and illnesses have important financial implications for the economy, including health care costs, the effects of absenteeism (productivity loss due to time off work), and presenteeism (reduced productivity at work; *Safe Work Australia, 2022*).

The risk of experiencing a workplace injury or illness is higher in hotter working environments (*Varghese et*

al. 2019). Working in the heat can overwhelm the body's physiological cooling mechanisms, leading to increased core temperature, heart rate and thermal discomfort levels, and greater dehydration (*Gaoua et al. 2011, 2012; Périard and Racinais 2019*). The negative consequences of heat exposure include deteriorated cognitive performance (*Mazloumi et al. 2014*) and increased fatigue, which together or separately can impair physical performance and productivity (*Foster et al. 2021*).

Prolonged heat exposure can result in numerous heat-related illnesses (*Leyk et al. 2019*). Specifically,

Received: October 25, 2023. Accepted: February 7, 2024.

© The Author(s) 2024. Published by Oxford University Press on behalf of the British Occupational Hygiene Society.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Ruido

Factor de riesgo laboral



¿Qué es el ruido?

Una definición útil de ruido sería "todo sonido peligroso, molesto, inútil o desagradable" entendiéndose como sonido "el fenómeno físico que provoca las sensaciones propias del sentido humano de la audición".

Desde el punto de vista físico, el ruido consiste en **variaciones de la presión atmosférica que se transmiten con una determinada frecuencia y una determinada amplitud** a través de un medio, en nuestro caso **el aire**, y que resultan perceptibles por el órgano auditivo.

Se trata, por lo tanto, de una propagación de energía mecánica en forma de frentes sucesivos de sobrepresiones. Este tipo de energía se conoce como **energía sonora**.

Tipos de ruido

El ruido en base a su forma de presentación se puede clasificar en :


- **Continuo:** presenta un nivel prácticamente constante a lo largo del tiempo.
- **Intermitente:** presenta variaciones en escalones definidos del nivel sonoro. Se podría considerar como varios ruidos continuos de diferente nivel sonoro.
- **Variable:** se considera cuando nivel sonoro varía continuamente en el tiempo.
- **De impacto o impulsivo:** se presenta cuando en nivel sonoro genera picos de alta intensidad y corta duración.




NOU

Ruido

Factor de riesgo laboral



Evaluación de la exposición al ruido

El Real **Decreto 286/2006** establece los requisitos que deberá cumplir la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en los que puedan existir riesgos derivados de la exposición al ruido. Además se establecen los **valores de referencia y las medidas de prevención y control** que deben llevarse a cabo si se superan dichos valores. En los puestos de trabajo en los que no se pueda descartar directamente el riesgo por exposición al ruido, se debería desarrollar, mediante una estrategia de medición adecuada, mediciones del nivel del ruido. Para ello se pueden utilizar **sonómetros, sonómetros integradores y/o dosímetros**.

Una vez obtenido un valor de exposición al ruido (**nivel de ruido diario equivalente: $L_{Aeq,d}$** y **nivel de pico: L_{pico}**) se deben comparar con los valores de referencia que indica el Real Decreto 286/2006, en el cuadro adjuntado se hace un resumen de las pautas establecidas:

MEDIDAS DE ACTUACIÓN	REQUISITOS SEGÚN R.D. 286/2006
Evaluación del nivel de ruido	$L_{Aeq,d} \geq 85$ dB(A) o $L_{pico} \geq 137$ dB(C) \Rightarrow Cada año. $L_{Aeq,d} \geq 80$ dB(A) o $L_{pico} \geq 135$ dB(C) \Rightarrow Cada tres años.
Vigilancia de la salud	$L_{Aeq,d} \geq 85$ dB(A) o $L_{pico} \geq 137$ dB(C) \Rightarrow Cada tres años. $L_{Aeq,d} \geq 80$ dB(A) o $L_{pico} \geq 135$ dB(C) \Rightarrow Cada cinco años.
Formación e información a los trabajadores	$L_{Aeq,d} \geq 80$ dB(A) o $L_{pico} \geq 135$ dB(C)
Señalización obligatoria	$L_{Aeq,d} \geq 85$ dB(A) o $L_{pico} \geq 137$ dB(C)
Medidas técnicas y/u organizativas	$L_{Aeq,d} \geq 85$ dB(A) o $L_{pico} \geq 137$ dB(C)
Protección individual	$L_{Aeq,d} \geq 85$ dB(A) o $L_{pico} \geq 137$ dB(C). Uso obligatorio. $L_{Aeq,d} \geq 80$ dB(A) o $L_{pico} \geq 135$ dB(C). Suministro a todos los trabajadores expuestos

Valores límite de exposición* $L_{Aeq,d} = 87$ dB(A) $L_{pico} = 140$ dB(C)

*El valor límite de exposición NO DEBE SER EXCEDIDO en ninguna jornada laboral. Al aplicarlo se debe tener en cuenta la atenuación de los protectores auditivos utilizados por cada trabajador. El valor límite referido al nivel de pico no debe ser excedido en ningún momento.

Control del ruido

En **primer lugar** se actuará sobre el origen del ruido:

- **Eliminación o Reducción de la emisión del ruido:** eliminación del foco de emisión, sustitución de la fuente de ruido, insonorización como cerramientos de máquinas, recubrimientos de superficies, fijación de las máquinas con atenuación de las vibraciones, etc. Es básico el mantenimiento preventivo de las máquinas o equipos de trabajo fuente de ruido.

En **segundo lugar** se actuará sobre el medio:

- **Eliminación o Reducción en la transmisión:** se suele realizar mediante la colocación de barreras absorbentes (tipo mampara) de ruido entre el trabajador y la fuente de ruido o bien aumentando la distancia de separación. También se puede optar por revestimientos de techos, paredes con material absorbente.

Finalmente se actuará sobre el trabajador, como último lugar y siempre y cuando, no se hayan podido llevar a cabo las medidas anteriores:

- **Eliminación o Reducción en el receptor:** Uso de protectores auditivos frente niveles de ruido elevados.

Además de estas consideraciones, es imprescindible la **información y formación de la persona trabajadora** sobre la existencia del riesgo, niveles existentes y medidas preventivas.



Señalización de zonas con elevados niveles de ruido



Señalización uso obligatorio de protección auditiva

Plan General de Actividades Preventivas 2023





REVISTA D'INTERNET, DRET I POLÍTICA
REVISTA DE INTERNET, DERECHO Y POLÍTICA

https://idp.uoc.edu

Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras en la reciente jurisprudencia europea y nacional

Luis Ramos Poley
Universitat de Girona (UdG)

Fecha de presentación: diciembre 2023
Fecha de aceptación: enero 2024
Fecha de publicación: marzo 2024

Resumen
El presente trabajo trata de analizar el contenido del derecho a la intimidad y a la protección de datos. Presta especial atención al alcance de estos derechos en el ámbito laboral, donde actualmente existen ciertas controversias en el uso de dispositivos de videovigilancia en el trabajo y de geolocalización de personas trabajadoras. Concretamente, se analiza cómo ha ido evolucionando la normativa sobre este derecho y cómo ha ido impactando sobre la jurisprudencia más reciente del Tribunal Constitucional, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Supremo. Concluyendo que cuando lo laboral está en juego, se estaría realizando una interpretación restrictiva de estos derechos, transformando el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras.

Palabras clave
videovigilancia en el trabajo; geolocalización de trabajadores; protección de datos personales; derecho a la intimidad

IDP N.º 40 (marzo, 2024) | ISSN 1699-8154

© 2024, Luis Ramos Poley
en esta edición: 2024, Universitat Oberta de Catalunya

frontiers | Frontiers in Public Health
TYPE Original Research
PUBLISHED 04 March 2024
DOI 10.3389/fpubh.2024.1284431

Check for updates

OPEN ACCESS

EDITED BY
Adelinda Araujo Candeias,
University of Evora, Portugal

REVIEWED BY
Marcus Stauch,
International Biocentric Research Academy
(IBRA), Germany
Peter Koch,
University Medical Center Hamburg-
Eppendorf, Germany

*CORRESPONDENCE
Petra H. Wirtz
✉ petra.wirtz@uni-konstanz.de

RECEIVED 30 August 2023
ACCEPTED 09 January 2024
PUBLISHED 04 March 2024

CITATION
Auer A, Semmer NK, von Känel R, Thomas L,
Zuccarella-Hackl C, Wiest R and
Wirtz PH (2024) Taking appreciation to heart:
appreciation at work and cardiovascular risk
in male employees.
Front. Public Health 12:1284431.
doi: 10.3389/fpubh.2024.1284431

COPYRIGHT
© 2024 Auer, Semmer, von Känel, Thomas,
Zuccarella-Hackl, Wiest and Wirtz. This is an
open-access article distributed under the
terms of the Creative Commons Attribution
License (CC BY). The use, distribution or
reproduction in other forums is permitted,
provided the original author(s) and the
copyright owner(s) are credited and that the
original publication in this journal is cited, in
accordance with accepted academic
practice. No use, distribution or reproduction
is permitted which does not comply with
these terms.

Taking appreciation to heart: appreciation at work and cardiovascular risk in male employees

Alisa Auer^{1,2}, Norbert K. Semmer^{1,3}, Roland von Känel⁴,
Livia Thomas⁵, Claudia Zuccarella-Hackl^{4,5}, Roland Wiest⁶ and
Petra H. Wirtz^{1,2*}

¹Biological Work and Health Psychology, University of Konstanz, Konstanz, Germany, ²Centre for the
Advanced Study of Collective Behaviour, University of Konstanz, Konstanz, Germany, ³Psychology of
Work and Organizations, Department of Psychology, University of Bern, Bern, Switzerland,
⁴Department of Consultation-Liaison Psychiatry and Psychosomatic Medicine, University Hospital
Zurich, University of Zurich, Zurich, Switzerland, ⁵Department of Clinical Research, University of Bern,
Bern, Switzerland, ⁶Institute of Diagnostic and Interventional Neurology, University Hospital
Bern, University of Bern, Bern, Switzerland

Introduction: While perceived appreciation at work has been associated with self-reported health and wellbeing, studies considering biological health markers are lacking. In this study, we investigated whether appreciation at work would relate to coronary heart disease (CHD) risk as well as the specificity of this proposed association.

Methods: Our study comprised a total of 103 male participants, including apparently healthy, medication-free, non-smoking men in the normotensive to hypertensive range ($n = 70$) as well as medicated hypertensive and CHD patients ($n = 33$). CHD risk was assessed by blood pressure [mean arterial pressure (MAP)], the diabetes marker glycated hemoglobin A1c (HbA1c), blood lipids [total cholesterol (TC)/high-density lipoprotein-cholesterol (HDL-C) ratio], coagulation activity [D-dimer and fibrinogen], and inflammation [interleukin (IL)-6, tumor necrosis factor-alpha (TNF- α), and C-reactive protein (CRP)]. Perceived appreciation at work, as well as potentially confounding psychological factors (social support, self-esteem, and work strain due to a lack of appreciation), were measured by self-report questionnaires.

Results: We found higher appreciation at work to relate to lower overall composite CHD risk ($p \leq 0.011$) and, in particular, to lower MAP ($p \leq 0.007$) and lower blood lipids ($p \leq 0.031$) in medication-free participants as well as all participants. This overall association was independent of confounding factors, including related psychological factors ($p \leq 0.049$).

Discussion: Our findings indicate that appreciation at work might be an independent health-promoting resource in terms of CHD risk. Implications include that encouraging appreciation at work may help reduce the development and progression of CHD.

KEYWORDS
appreciation at work, coronary heart disease, blood pressure, HbA1c, blood lipids, coagulation, inflammation, positive cardiovascular health

**VES AMB
COMPTE!!!**



Preface	4
Key findings	5
1 Introduction: the global labour market landscape in 2023	8
2 Drivers of labour market transformation	20
2.1 Expected impact of macrotrends on industry transformation and employment	20
2.2 Expected impact of technology adoption on industry transformation and employment	24
3 Jobs outlook	28
4 Skills outlook	37
4.1 Expected disruptions to skills	37
4.2 Reskilling and upskilling priorities in the next 5 years	42
5 Workforce strategies	49
5.1 Barriers to transformation and workforce strategies	49
5.2 Talent availability and retention	53
5.3 Talent development	57
Conclusion	61
Appendix A: Analysis methodology	62
Appendix B: Sectoral lens on macrotrends and technology	75
Appendix C: Sectoral lens on skills	79
User guide	82
Economy Profiles	93
Industry Profiles	183
Region Profiles	237
Skill Profiles	256
Contributors	287
Endnotes	294

AGENDA PREVENCIÓNISTA

RECORDA



FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

Webinario: Reglamentos REACH y CLP: Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y Escenarios de Exposición (EE)

7 de marzo de 2024

CNNT-Madrid

OBJETIVOS

Proporcionar los conocimientos básicos sobre los Reglamentos y sus implicaciones en la prevención de riesgos laborales.

Conocer cómo el contenido de los Reglamentos afecta directamente a las fichas de datos de seguridad y a los escenarios de exposición de las sustancias y mezclas químicas.

DIRIGIDO A

Prevenccionistas, empresarios/as, trabajadores/as de empresas con productos químicos.

CONTENIDOS

- Introducción al Reglamento REACH y al Reglamento CLP.
- Las fichas de datos de seguridad y su relación con los Reglamentos REACH y CLP.
- Contenido de una ficha de datos de seguridad y guía para su elaboración.
- Definición, contenido y estructura de los escenarios de exposición.
- Evaluación de la exposición y caracterización del riesgo mediante la utilización de los escenarios de exposición.

INFORMACIÓN GENERAL

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:

Cumplimentar todos los datos del formulario de inscripción y enviarlo conforme a la fecha límite indicada en la [web](#).

Duración: 3 horas

Lugar de celebración: Centro Nacional de Nuevas Tecnologías

Horario: 10:00 - 13:00

Contacto: cnnt.formacion@insst.mites.gob.es

Inscripción: gratuita

Aviso importante: En esta actividad no se emiten certificados ni justificantes de asistencia.

**XI Congreso Internacional y
IV Nacional**
de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

2024

RECORDA

**¡Salud Integral
a debate!**

**Avances en las estrategias
de prevención**

¡¡Participa, innova, Intégrate!!

Madrid, 22,23,24 de mayo 2024

SESST
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA
Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

**8th European Conference on standardization, testing
and certification** in the field of occupational safety and health

**World in transition
Europe in adaptation
OSH under pressure**

**EUROSHNET – European Occupational
Safety and Health Network**

Cracow, Poland, 13-14 June 2024

Save the date

Manggha Museum of Japanese Art and Technology

RECORDA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

**CAMPUS
PRESENCIAL**

CT ALACAT / ALICANTE

Seminari

Avaluació a l'exposició
d'agents químics:
aplicació de la norma UNE-
EN 689-2019+AC-2019

Seminario

Evaluación a la exposición
de agentes químicos:
aplicación de la norma
UNE-EN
689-2019+AC-2019

www.invassat.gva.es

2403A-SM01 Evaluación a la exposición de agentes químicos - aplicación de la norma UNE-EN 689-2019+AC-2019 13.03.2024

Información General

Fecha inicio : miércoles, 13 marzo 2024

Fecha final : miércoles, 13 marzo 2024

[Objetivos, programa y requisitos.](#)

Período de preinscripción: del 14 de febrero al 12 de marzo de 2024.

Inscripción

[Inscripción](#)

Ubicación

CT del INVASSAT en Alicante.

C/ Hondón de los Frailes, 1. Alicante - Ver [mapa](#).

Contacto

Correo-e: sec-ali.invassat@gva.es

Tf. 966902445

RECORDA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

**CAMPUS
PRESENCIAL**

CT VALÈNCIA / VALENCIA

Taller

Prevenió de riscos
laborals en oficines i
despatxos

Taller

Prevención de
riesgos laborales en
oficinas y despachos

www.invassat.gva.es

2403V-TA01 Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos 06.03.2024

2403V-TA01 Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos 06.03.2024

Información General

Fecha inicio : miércoles, 06 marzo 2024

Fecha final : miércoles, 06 marzo 2024

[Objetivos, programa y requisitos.](#)

Periodo de preinscripción: del 7 febrero al 5 de marzo de 2024.

Inscripción

[Inscripción](#)

Ubicación

CT del INVASSAT en València

C/ València, 32. Burjassot - [Ver mapa](#)

Contacto

Correo-e: formación_invassat@gva.es

Tf. 963424400

RECORDA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

**CAMPUS
PRESENCIAL**

CT VALÈNCIA / VALENCIA

Jornada tècnica

Xarxes de protecció
enfrent del risc d'altura
a través de buits i
obertures

Jornada técnica

Redes de protección
frente al riesgo de
altura a través de
huecos y aberturas

www.invassat.gva.es

2403V-JT01 Xarxes de protecció enfrent del risc d'altura a través de buits i obertures 07.03.2024

Informació General

Data inici : jueves, 07 marzo 2024

Data fi : jueves, 07 marzo 2024

[Objectius, programa i requisits.](#)

Període de preinscripció: del 12 de febrer al 6 de març de 2024.

Inscripció

[Inscripció](#)

Ubicació

CT de l'INVASSAT en València

C/ València, 32. Burjassot - [Veure mapa](#)

Contacte

Correu-e: formación_invassat@gva.es

Tf. 963424400

RECORDA

BUILDING A RESILIENT FUTURE

Towards sustainable safety in a rapidly changing world

22 – 25 September 2024, Dresden, Germany



12th International Conference
Working on Safety

[ABOUT](#) [TOPICS](#) [YOUNG SCIENTIST AWARD](#) [PRE-REGISTRATION](#) [LOCATION](#) [NEWS](#) [CALL FOR ABSTRACTS](#) [LOGIN](#)

275 days left



ICOH 2024

www.ich2024.ma

34th International Congress on Occupational Health

28 April to 3 May 2024

Palais des Congrès - Marrakesh - Morocco



Enhancing Occupational Health
Research and Practices

Closing the Gaps!

Hosted by :





AGENDA PREVISTA

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
Working on Safety – WOS	Building a resilient future : towards sustainable safety in a rapidly changing world	22-25.09.2024	Presencial + En línia	German Social Accident Insurance (DGUV)
XI Congreso Internacional y IV Nacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos	Salud Integral a debate: avances en las estrategias de prevención	22.05.2024-24.05.2024	Presencial	SESST Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo



Formación Prevención Riesgos Laborales

Bienvenido a la página de Formación en Prevención de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST.

Estas actividades formativas y cursos van dirigidos a distintos colectivos: a personas trabajadoras en general, a personas con trabajadores a su cargo, y a expertos y expertas en materia de prevención de riesgos laborales así como alumnos de PRL, entre otros.

A continuación, se muestra la agenda gratuita de formación PRL con: cursos básicos, cursos avanzados o de especialización, webinarios, seminarios y jornadas técnicas.



L'INVASSAT participa...

TRABAJO Y PREVENCIÓN de Castilla y León

NOU



CURSO DE INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Del 27 al 29 de febrero 2024

PERSONAL DOCENTE

El personal docente que participa en esta edición es:

Dña. Elena Budría Laborda, especialista en Medicina del Trabajo, jefa de Unidad de Medicina del Trabajo. Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSIA). Aragón.

D. Francisco Javier Leal Reina, licenciado en Medicina y Cirugía, responsable del Dpto. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía.

Dña. María Eugenia López Andreu, especialista en Medicina del Trabajo. Servicio de Programas y Asistencia, Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).

D. Jerónimo Maqueda Blasco, especialista en Medicina del Trabajo, director del Dpto. Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Dña. María Elena Moreno Atahonero, experta en Salud Pública, consejera técnica en el Dpto. Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ministerio de Trabajo y Economía Social.

D. Rafael Palmer Juaneda, especialista en Medicina del Trabajo, jefe de Sección de Medicina del Trabajo, Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL), Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo.

Dña. Rocío Prada Pérez, técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Industria, Comercio y Empleo. Junta de Castilla y León.



Trabajo y Prevención Castilla y León
@prevencionjcyL

...

#EEPPCyL

Continuamos con M^a Eugenia López del @GVAinvassat



ALS MITJANS

[Las kellys quieren jubilarse antes](#) Rubén Míguez. Información. 04.03.2024

[...]De hecho, el **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)** reveló en un informe que el 66 % de las kellys terminan con lesiones crónicas, y que esas molestias aumentaban con la edad, así como con la antigüedad en el puesto [...]

[Fallece un albañil de 38 años al caer del tejado que estaba reparando en una empresa de Haro](#) María Caro. La Rioja.com. 01.03.2024

[Muere el trabajador herido en las obras de la red de calor de Villa de Prado](#) El Norte de Castilla. 04.03.2024

[Un accidente laboral en Porqueira termina con un hombre trasladado](#) La Región. 04.03.2024

[Trasladan al Chuac a un trabajador al que le cayó una piedra de gran tonelaje en una pierna en Sada](#) La Voz de Galicia. 04.03.2024

[Un trabajador del Concello de Bueu, herido tras caer mientras podaba un árbol en Beluso](#) Faro de Vigo. 04.03.2024

[La Comunidad de Madrid enfrenta desafío laboral: 168.000 empleados requieren tiempo extra de recuperación](#) RRHH Digital. 03.03.2024

[Trabajo dice que la inclusión de las empleadas del hogar en la prevención se está "culminando" en un texto](#) Europapress Economía. 04.03.2024

[Una de cada cuatro trabajadoras de hogar ha sufrido algún tipo de violencia en el trabajo](#) Sara Plaza Casares. El Salto. 05.03.2024

[Sancionados más de 5.000 vehículos en la provincia por incumplir la ITV](#) Dolo Cambroner. Las Noticias de Cuenca. 04.03.2024

[Por qué la IA podría hacer posible la jornada laboral de 4 días](#) Victoria Bustamante. Business Insider España. 04.03.2024

[Inteligencia artificial, salud mental y empleo](#) Adecco Group Institute. 04.03.2024

[Uno de cada cinco nuevos empleos corresponde a trabajo fraudulento aflorado por la Inspección](#) Eduardo Bayona. Público. 04.03.2024

[Trabajo vigilará que los pequeños negocios hagan planes de prevención para controlar el estrés de sus empleados](#) Andrea Cubas. autónomoyemprendedor.es. 05.03.2024

[Qué es el FOBO y por qué está dañando a tu vida laboral \(y a tu cabecita\)](#) Marita Alonso. Elle. 05.03.2024

[Más de medio millón de euros a la familia de un trabajador de Cádiz que murió víctima del amianto](#) Diario Jurídico. 04.03.2024

**VES AMB
COMPTE!!!**

¿SABES CÓMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIA?

El orden y la coordinación son claves para garantizar el éxito ante una emergencia.



Si descubres un incendio u otra situación de emergencia avisa al Centro de Control o acciona la alarma. De no ser posible, llama al teléfono de emergencias 112.



Si oyes la alarma o te comunican esta situación, abandona tu actividad de forma segura y evacúa las instalaciones.



Sal en orden, sin correr ni empujar, y sigue las indicaciones de los equipos de evacuación. Mantén la calma y tranquiliza al resto de personas.

No utilices los ascensores. No retrocedas para coger objetos personales ni permitas que otra persona lo haga.



Si te encuentras con alguna persona desorientada, haz que te acompañe al exterior.

En caso de incendio, antes de abrir una puerta, tócala. Si está caliente no la abras y busca una salida alternativa. Si hay humo, avanza a gatas o reptando y, si es posible, protégete las vías respiratoria con un trapo húmedo.



Si te encuentras atrapado por el fuego, cierra las puertas y, si es posible, cubre las ranuras de las puertas con trapos mojados. Haz notar tu presencia haciendo ruido.

Cuando salgas del centro dirígete al punto de reunión. Permanece allí hasta que recibas nuevas instrucciones.



Vols saber?

[Investigadores españoles diseñarán proteínas con IA para terapias avanzadas.](#) SINC. 04.03.2024.

[El 'networking', oportunidad y obstáculo para las mujeres profesionales.](#) Miryam Martínez Martínez, Gabriela Contreras i Susana González Pérez. The Conversation. 04.03.2024.

[¿De qué hablamos cuando hablamos de virus del papiloma humano \(VPH\)?](#) Silvia de Sanjosé. IS Global. 04.03.2024

[Miniórganos humanos creados con células fetales permiten tratar enfermedades antes de nacer.](#) El País. 04.03.2024.

[Webb revela secretos de una de las galaxias más lejanas jamás vistas.](#) NASA. 04.03.2024.

[Futuros frente a la despoblación: innovación en el reto demográfico.](#) OpenMind. 04.03.2024.

[La muerte de la búsqueda.](#) Enrique Dans. 04.03.2024.

[Sweating the Small Stuff: 20 years of NIOSH Research on Engineering Controls for Nanotechnology.](#) Kevin H. Dunn, Samuel Lo, Jennifer Topmiller i Duane Hammond. NIOSH Science Blog. 04.03.2024.

VES AMB
COMPTE!!!



Hablemos de VITAMINAS

<p>1 La principal fuente de vitaminas son los vegetales crudos, por ello, se aconseja consumir al menos 5 raciones de vegetales o frutas frescas al día.</p> 	<p>2  Deben ser aportadas a través de la alimentación a excepción de la vitamina D, que se sintetiza en la piel con la exposición al sol.</p>	<p>3  Participan en el proceso de muchas sustancias ayudando a liberar energía necesaria para las actividades que el cuerpo necesita llevar a cabo.</p>	<p>4  El déficit de vitamina A que se asocia a defectos oculares (incluso ceguera nocturna).</p>	<p>5  La vitamina C interviene en la formación del tejido conjuntivo y en la regulación de la resistencia capilar y ósea.</p>
<p>6  Los suplementos de vitaminas deben usarse con precaución, porque un exceso o hipervitaminosis puede tener efectos contraproducentes para la salud.</p>	<p>7  Caída del pelo, problemas para conciliar el sueño e, incluso, la aparición repentina de canas son síntomas de falta de vitamina .</p>	<p>8  El consumo de tabaco, alcohol o drogas en general provoca un mayor gasto de algunas vitaminas</p>	<p>9  Bajo tensión emocional o psíquica, las glándulas suprarrenales segregan una mayor cantidad de adrenalina, que consume una gran cantidad de vitamina C.</p>	<p>10  Para evitar la pérdida de vitaminas no debemos cocinar los alimentos en exceso. A mucha temperatura o durante demasiado tiempo.</p>

NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9802, 05 de març de 2024.

RESOLUCIÓ de 23 de febrer de 2024, del director general de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es dona publicitat a la **llista provisional de persones admeses i excloses al procés de selecció per a l'ingrés com a personal fix en el lloc de treball número 257 de l'IVC, tècnic o tècnica de prevenció de riscos laborals**, corresponent a l'oferta d'ocupació pública de 2020 de l'esmentada entitat. Convocatòria 5/2023. [2024/1680] <https://dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2024/1680&L=0>

BOE

BOE num. 57, 05 de març de 2024.

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la **Autoridad Portuaria de Valencia, sobre delegación de competencias**. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-4327

DOUE

DOUE, 05 de març de 2024.

Reglamento de Ejecución (UE) 2024/772 de la Comisión, de 4 de marzo de 2024, por el que **se concede una autorización de la Unión para el biocida único AEROCLEAN** de conformidad con el Reglamento (UE) n.o 528/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202400772

Decisión de Ejecución (UE) 2024/766 de la Comisión, de 1 de marzo de 2024, por la que **se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2019/1119 en lo que respecta al cálculo de la reducción de las emisiones de CO2 y del margen estadístico para determinados turismos eléctricos híbridos sin carga exterior** https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202400766

VES AMB
COMPTE!!!

Visor estadístic
de sinistralitat
laboral en la
Comunitat
Valenciana




NOVETATS AENOR - NORMES

[UNE-EN 17861:2024](#) Revestimientos de suelo resilientes, textiles, laminados y modulares con bloqueo mecánico. Economía circular. Términos y definiciones. CTN 40 - Industrias textiles. 2024-02-28



UNE-EN 17861:2024

 Revestimientos de suelo resilientes, textiles, laminados y modulares con bloqueo mecánico. Economía circular. Términos y definiciones.

 Resilient, textile, laminate and modular mechanical locked floor coverings - Circular Economy - Terms and definitions

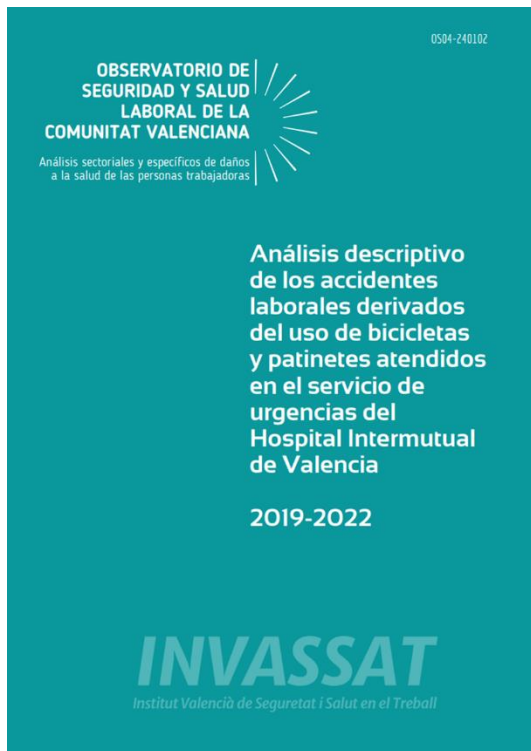
 Revêtements de sol résilients, textiles, stratifiés et modulaires à clipsage mécanique - Économie circulaire - Termes et définitions

 [Descargar extracto](#)

 [Ver parte del contenido de la norma >](#)

Fecha Edición:	2024-02-28 / Vigente
ICS:	01.040.13 / Medio ambiente y protección de la salud. Seguridad (Vocabularios) 01.040.97 / Equipamiento doméstico y comercial. Ocio. Deportes (Vocabularios) 13.030.50 / Reciclado 97.150 / Revestimientos para suelos
CTN:	CTN 40 - Industrias textiles
Equivalencias internacionales:	EN 17861:2023 (Idéntico)

PUBLICACIONS DE L'INVASSAT



Observatori de SSL de la Comunitat Valenciana

- [Análisis descriptivo de los accidentes laborales derivados del uso de bicicletas y patinetes atendidos en el servicio de urgencias del Hospital intermutual de València 2019-2022](#). 29.02.2024.

Estadístiques

- [Dades de sinistralitat laboral en la Comunitat Valenciana i comparativa amb la resta d'Espanya i altres Comunitats Autònomes Gener-desembre 2022 - Gener-desembre 2023](#). 15.02.2024.
- [Datos de siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana y comparativa con el resto de España y otras Comunidades Autónomas Enero-diciembre 2022 - Enero-diciembre 2023](#). 16.01.2024.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Enero-Diciembre 2023](#). 07.02.2024.
- [Estadística d'accidents de treball. Resum. Gener-Desembre 2023](#). 07.02.2024.
- [Estadística de accidentes de trabajo. Resumen. Enero-Diciembre 2023](#). 07.02.2024.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Enero-Diciembre 2023](#). 07.02.2024.
- [Estadística de malalties professionals. Resum. Gener-Desembre 2023](#). 07.02.2024.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Enero-Diciembre 2023](#). 07.02.2024.

Plans de l'INVASSAT

- [Pla d'acció anual de l'INVASSAT 2024](#). 19.12.2023.
- [Plan de acción anual del INVASSAT 2024](#). 19.12.2023.

Memòries d'activitat

- [Memòria d'activitats de l'INVASSAT 2022](#). 19.12.2023.
- [Memoria de actividades del INVASSAT 2022](#). 19.12.2023.

NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST

OIT

[Las organizaciones de empleadores y empresas progresan en la igualdad de género, pero persisten los techos de cristal](#)

Un número creciente de organizaciones empresariales nacionales están mejorando la igualdad de género a nivel interno, según un nuevo informe de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ACT/EMP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). El siguiente paso para estas organizaciones es romper los techos de cristal para que más mujeres puedan avanzar en sus carreras y participar en la toma de decisiones.

EU-OSHA

[El impacto del trabajo en plataformas digitales en el sector sanitario y asistencial](#)

El sector de la salud y la asistencia social, que emplea aproximadamente al 10 % de la mano de obra total de muchos países de la UE, se enfrenta a diversos retos en materia de seguridad y salud en el trabajo. La digitalización y la introducción del trabajo en plataformas han contribuido a la transformación del sector, creando nuevos riesgos y oportunidades para el bienestar físico y psicosocial de las personas trabajadoras. Nuestro documento más reciente detalla factores esenciales que deben estar en el punto de mira de los responsables de la formulación de políticas, en particular la diversidad de la mano de obra, la prevalencia de las mujeres (80 %) y una serie de acuerdos laborales en el sector. Consulte las conclusiones y recomendaciones del documento de debate Trabajo en plataformas digitales en el sector de la salud y la asistencia social: implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo.



El futuro del trabajo: la robótica

Publicado el: 04/02/2016 Última actualización: 14/09/2022 Browser by theme 🔍

Este artículo está disponible en otras lenguas ES ▼ Share this on: [f](#) [X](#) [in](#)

Content of the article ▾

Introducción

Las máquinas han sido parte de la realidad humana desde hace mucho tiempo, si bien la revolución industrial supuso un adelanto decisivo en la utilización de la maquinaria y de las máquinas. En esa época, si bien su significado e importancia eran generalmente reconocidos, las personas reaccionaban de maneras muy diferentes: mientras que unos percibían las máquinas como una amenaza, otros veían en ellas la promesa de nuevas oportunidades. En la actualidad, en esta era de tecnología ubicua y en medio de una fase de transición, vivimos una situación similar, pero relacionada esta vez con las máquinas y procesos inteligentes. Como se describirá a continuación, la «revolución de la ubicuidad» dará paso a una era en que las máquinas y equipos podrán instalarse en cualquier lugar, incluso en el cuerpo humano. Los robots se convertirán en asistentes de los humanos y, a largo plazo, en sus colaboradores.

¿Qué es un robot?

En función de la aplicación a que se destine, un robot puede clasificarse como industrial o de servicio:

- La Asociación Internacional de Robótica define robot industrial como un «manipulador programable en tres o más ejes, controlado automáticamente, reprogramable y multifuncional, que puede estar fijo en un lugar o móvil, para uso en aplicaciones automáticas de la industria.» (definición según la norma ISO 8273-1:1994)

ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT el **04.03.2024**. Faça clic sobre la taula per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç als documents originals.

Resultados 1 a 1 de 1		Acciones ▾
Ordenado por: Año Publicación/Descend		
	Título	Autoría personal Año Publicación
1	Salud y seguridad en el trabajo : percepción de la sociedad (abril 2023) [Libros]	2023

Resultados 1 a 1 de 1 Mostrar 25 ▾



Este estudio se ha centrado en analizar la **VES AMB COMPTE!!!** percepciones y opiniones de la población sobre la salud y la seguridad en el trabajo. El trabajo de campo se realizó entre el 16 de febrero y el 10 de marzo de 2023. Conocer la percepción del riesgo laboral y cómo se comportan ante él las personas en función de variables diversas como el género, la situación laboral, la edad o la posición económica o social resulta primordial para poder acometer con precisión mejoras tendentes a impulsar una adecuada cultura preventiva. Por ello, OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, dependiente del Departamento de Trabajo y Empleo, con la colaboración del Gabinete de Prospección Sociológica del Departamento de Presidencia del Gobierno Vasco, definieron y acometieron una encuesta dirigida a la ciudadanía para testar su grado de conocimiento sobre la materia, en qué

medida se reconocían las funciones y objetivos de OSALAN y su valoración sobre la actividad desplegada por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

INVASSAT A LES XARXES



GVA Invassat @GVAinvassat · 19h
 Recomanem la publicació de la @ilo:

#Convenis fonamentals sobre #SST : Visió general del Conveni #SST, 1981 (núm. 155) i Conveni sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, 2006 (núm. 187)

ilo.org/wcmsp5/groups/...

#PRL

► **Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo**

Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

A Invassat
 Publicado por Invassat Invassat · 20 h · 🌐

de Prevención Fremap 📌 UNE 58000:2003: Ademanes de manejo de grúas

de mando
 de mando
 gancho (elevar carga)
 más

1. TOMA Y CESE DE MANDO	
TOMA DE MANDO	Un brazo estabilizado y con la mano en la cadera. El codo levantado por encima de la cabeza y la palma de la mano al frente.
CESE DE MANDO	De cara al grúa, partiendo de los dos brazos cruzados bajo el pecho, se extienden a los lados a la altura del pecho.

MOVIMIENTOS VERTICALES				
LEVANTAR Y BAJAR MANDO	Antebrazo hacia arriba, dedo índice también hacia arriba y describiendo un círculo.		BAJAR GANCHO (BAJAR LA CARGA)	Mano con el dedo índice hacia abajo describiendo un círculo.
GANCHO HACIA ATRÁS	Dedo índice hacia arriba describiendo un círculo y palma de la otra mano sobre él, como fijando un tope.		DESCENDER GANCHO LENTAMENTE	Mano con el dedo índice hacia abajo describiendo un círculo y la otra debajo con la palma hacia arriba y extendida como marcando un tope.
BAJAR MANDO	Una mano con el dedo pulgar hacia arriba con el puño cerrado, moviéndose de abajo a arriba.		BAJAR PLUMA (BAJAR PLUMA)	Mano con el puño cerrado y el dedo pulgar hacia abajo, moviéndose de arriba a abajo.
LEVANTAR MANDO	Dedo pulgar de una mano hacia arriba y palma de la otra mano sobre él, como marcando un tope.		BAJAR PLUMA LENTAMENTE	Mano con el puño cerrado y el dedo pulgar hacia abajo moviéndose de arriba a abajo.
BAJAR MANDO Y BAJAR	Una mano con el dedo pulgar hacia arriba con el puño cerrado, moviéndose de abajo a arriba. La otra mano, con el dedo índice extendido, hacia abajo describiendo un círculo.		BAJAR PLUMA Y LEVANTAR CARGA	Una mano con el antebrazo y el dedo índice hacia arriba describiendo un círculo. La otra con el puño cerrado y el dedo pulgar hacia abajo.

EINES PER A UN TREBALL EFICIENT

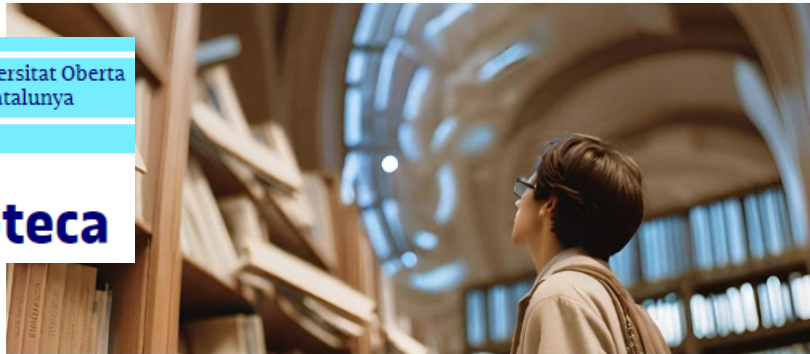
VES AMB
COMPTE!!!

Visiones de futuro: cuatro maneras en que la IA generativa podría integrarse en las bibliotecas

Ciencias de la Información y de la Comunicación | Multidisciplinar

UOC
Universitat Oberta
de Catalunya

Biblioteca



Autor: Sandra Pérez (foto: IA)

25/01/24

¿Qué desafíos plantea la inteligencia artificial (IA) a las bibliotecas y de qué manera se podría aprovecharla para mejorar los servicios y la búsqueda de información de los usuarios? La IA generativa, siempre haciendo un uso responsable de esta tecnología, plantea **nuevas oportunidades para las bibliotecas**, de modo que las aplicaciones que podría llegar a tener son muchas y muy diversas. Hemos recopilado **cuatro de estas aplicaciones** que están orientadas a satisfacer las necesidades del público.

Referentes



Natàlia Castellana

Coordinadora tècnica.
Comunicación y web
Desarrollo de Biblioteca

4 usos potenciales de la IA en las bibliotecas

Buscadores rápidos y eficientes
con resultados más precisos,
sugerencias y búsquedas
intuitivas

**Mejora de la
experiencia de
usuario**

Recomendaciones a medida
basadas en las preferencias
y el historial de búsqueda

**Uso de chatbots y
asistentes de voz**

**Mejora de los
servicios**



**Análisis
de datos**

**Identificación
de patrones
y gustos del
usuario**

**Apoyo en la toma de
decisiones**

**Una oportunidad para guiar a los
usuarios** en el uso ético y crítico de las
herramientas y los buscadores de IA

**Alfabetización
en IA**

Capacitación de los profesionales
de las bibliotecas en **prompt
engineering**

UOC
Universitat
Oberta
de Catalunya

Licencia
CC BY-NC-ND

uoc.edu
biblioteca.uoc.edu
@UOCbiblioteca

10 cursos básicos

- Nivel básico genérico (50 h)
- Sector educativo (50 h)
- Nanomateriales (50 h)
- Sector servicios (50 h)
- Sector de emergencias (70 h)
- Sector administración (50 h)
- Sector alimentario (50 h)
- Sector químico (50 h)
- Básico para trabajadoras y trabajadores autónomos (50 h)
- Básico para talleres de fallas y hogueras (50 h)

3 cursos de promoción de la PRL

- PRL para personal directivo (30 h)
- Transversalización de la SST en la Formación Primaria, Secundaria y Bachillerato (15 h)
- PRL para empleados y empleadas del hogar (15 h)

3 cursos específicos

- Planes de autoprotección (15 h)
- Electricidad estática: riesgos y medidas preventivas (15 h)
- Perspectiva de género y prevención de riesgos laborales (15 h)

**CAMPUS
VIRTUAL DEL
INVASSAT**

2024

www.invassat.gva.es

**16 cursos
155 días
2 ediciones**

Edición de primavera

15.04 a 01.07

Preinscripción
desde el 2 de abril

Edición de otoño

01.10 a 16.12

Preinscripción desde
el 16 de septiembre



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

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>

