

Butlletí diari sobre
l'actualitat
normativa, tècnica i
mediàtica dels
diferents àmbits de
la seguretat i la salut
en el treball

RECALL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL

BOLETÍN DE ACTUALIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Boletín diario sobre
la actualidad
normativa, técnica y
mediática de los
diferentes ámbitos
de la seguridad y la
salud en el trabajo

<https://invassat.gva.es/recull-d-actualitat-sst>



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dilluns 20 de gener de 2025

Lunes 20 de enero de 2025

DANA OCTUBRE 2024.....	2
NOUS RECURSOS TÈCNICS / NUEVOS RECURSOS TÉCNICOS	4
I no t'oblides de... / Y no te olvides de.....	10
AGENDA PREVENIONISTA	11
L'INVASSAT et forma / El INVASSAT te forma	12
LA SST EN ELS MITJANS / LA SST EN LOS MEDIOS.....	13
VOLS SABER? / ¿QUIERES SABER?.....	14
MIRA... DOGV, BOE, DOCE.....	16
DOGV	16
BOE	16
DOUE	16
ACTUALITAT OIT, EU-OSHA, INSST / ACTUALIDAD OIT, EU-OSHA, INSST	17
L'INVASSAT EN LES XARXES / EL INVASSAT EN LAS REDES.....	18
EINES PER A UN TREBALL MÉS EFICIENT / HERRAMIENTAS PARA UN TRABAJO MÁS EFICIENTE	19



GENERALITAT
VALENCIANA

NOVETATS PROP

Conselleria d'Hisenda, Economia i
Administració Pública

Administració On-line



GVA Oberta



Atenció a la ciutadania



DANA OCTUBRE 2024

DANA 2024

SEGURETAT I SALUT LABORAL



VOLS SABER?

ESPAIS
MONOGRÀFICS DE
L'INVASSAT

INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

WWW.INVASSAT.GVA.ES

ALERTES INFORMATIVES SSL

DANA

- ↳ **COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS EN CENTRES DE TREBALL AFECTATS PER LA DANA EN ELS QUALS ES REALITZEN OBRES DE CONSTRUCCIÓ CONJUNTAMENT AMB ALTRES ACTIVITATS**
- ↳ **TREBALLS DE NETEJA EN ESPAIS CONFINATS**

GENERALITAT VALENCIANA
INVASSAT Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

CRITERIOS TÉCNICOS SSL

DANA

- ↳ **GESTIÓN PREVENTIVA DE OBRAS DE EMERGENCIA**
- ↳ **CONSIDERACIÓN COMO ACCIDENTE DE TRABAJO Y CUMPLIMENTACIÓN DELT@**
- ↳ **COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS TRABAJOS DE LIMPIEZA Y RECUPERACIÓN DE LAS VÍAS PÚBLICAS**
- ↳ **TAREAS DE LIMPIEZA EN CENTROS DE TRABAJO**

WWW.INVASSAT.GVA.ES

RECOMANACIONS SSL

DANA

- ↳ **10 RECOMANACIONS SOBRE TASQUES DE NETEJA DE CENTRES DE TREBALL**
- ↳ **PÍNDOLAS INFORMATIVES SOBRE SEGURETAT EN TREBALLS DE NETEJA I CONDICIONAMENT**
- ↳ **PREGUNTES MÉS FREQUENTS**

GENERALITAT VALENCIANA
INVASSAT Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

WWW.INVASSAT.GVA.ES

Salud Mental

DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS TRAS LA DANA



 Col·legi Oficial de Psicologia
Comunitat Valenciana

Con la colaboración de:

 GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

NOUS RECURSOS TÈCNICS / NUEVOS RECURSOS TÉCNICOS



NOU

ESTADÍSTIQUES DE L'INVASSAT

Sinistralitat laboral en la Comunitat Valenciana i comparativa amb la resta d'Espanya

Gener-novembre 2023 / Gener-novembre 2024

ESTADÍSTIQUES DE L'INVASSAT

Siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana y comparativa con el resto de España

Enero-noviembre 2023 / Enero-noviembre 2024

1. ACCIDENTS EN JORNADA DE TREBALL I ÍNDEXS D'INCIDÈNCIA, SEGONS DATA DE BAIXA: COMUNITAT VALENCIANA I NACIONAL

EA05-250102

COMPARATIVA ACUMULADA GENER-NOVEMBRE 2023 / GENER-NOVEMBRE 2024		ESPANYA	COMUNITAT VALENCIANA
Població activa <small>Persones treballadores afiliades</small>	2023	19.857.628	2.031.103
	2024	20.342.215	2.082.007
	2024-2023	+2,4%	+2,5%
Accidents	2023	502.841	49.280
	2024	502.152	49.663
	2024-2023	+0,1%	+0,8%
Accidents mortals	2023	535	58
	2024	599	73
	2024-2023	+12,0%	+25,9%
Accidents greus	2023	3.484	359
	2024	3.486	337
	2024-2023	+0,1%	-6,1%
Índex d'incidència (Ii) <small>del total d'accidents Ii mitjana mensual x 100.000</small>	2023	230,2	220,6
	2024	224,4 (-2,5%)	216,8 (-1,7%)
La Comunitat Valenciana està per davall de la mitjana en un 3,4% respecte a l'Ii nacional			

NOU

Journal of Work and Organizational Psychology (2024) 40(3) 151-163



Journal of Work and Organizational Psychology

<https://journals.copmadrid.org/jwop>


A Multilevel Model of Compassion in Healthcare Organizations

 Mabel San Román-Niaves^{1,2}, Marco De Angelis², Susana Llorens¹, and Marisa Salanova¹
¹Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, Spain; ²University of Bologna, Bologna, Italy

ARTICLE INFO

Article history:
Received 15 October 2024
Accepted 27 November 2024

Keywords:
Compassion
Engagement
Burnout
Healthcare
Multilevel study

ABSTRACT

This study investigates compassion's role in healthcare, examining its relationship between job demands, job social resources, and well-being outcomes (engagement and burnout) across organizational levels. Data from 714 healthcare professionals in 35 Spanish hospital teams were collected using the Brief Compassion Scale and HERO questionnaire. Hierarchical linear modeling showed team-level job social resources positively associated with individual-level compassion ($\beta = .65, p < .01$). Compassion positively associated with engagement ($\beta = .88, p < .001$) and negatively with burnout ($\beta = -.89, p < .001$). Individual-level job demands negatively affected compassion ($\beta = -.60, p < .001$). These findings highlight compassion's role in improving engagement and mitigating burnout across organizational levels. The results emphasize the importance of fostering compassion and enhancing team job social resources to improve healthcare professionals' well-being, offering valuable insights for understanding workforce dynamics in healthcare organizations.

Un modelo multinivel de la compasión en las organizaciones sanitarias

RESUMEN

Este estudio investiga el papel de la compasión en las organizaciones sanitarias, examinando su relación con las demandas laborales, los recursos sociales del trabajo y los resultados de bienestar (compromiso laboral y agotamiento emocional) desde una perspectiva multinivel. Se recogieron datos de 714 profesionales sanitarios de 35 equipos hospitalarios españoles utilizando la Escala Breve de Compasión y el cuestionario HERO. La modelización lineal jerárquica muestra que los recursos sociales laborales a nivel de equipo se asocian positivamente con la compasión a nivel individual ($\beta = .65, p < .01$). La compasión se asocia positivamente con el compromiso ($\beta = .88, p < .001$) y negativamente con el agotamiento emocional ($\beta = -.89, p < .001$). Las exigencias laborales a nivel individual afectaron negativamente a la compasión ($\beta = -.60, p < .001$). Estos resultados ponen de relieve el papel de la compasión en la mejora del compromiso laboral y la disminución del agotamiento emocional en los diferentes niveles de la organización. Los resultados destacan la importancia de fomentar la compasión y mejorar los recursos sociales del trabajo en equipo para mejorar el bienestar de los profesionales sanitarios, ofreciendo claves útiles para comprender la dinámica de la fuerza de trabajo en las organizaciones sanitarias.

In recent years, the concept of compassion has emerged as an important point in organizational research, particularly within the healthcare sector. Compassion, in its essence, involves recognizing suffering in others and oneself, coupled with a genuine motivation to alleviate and prevent that suffering (Gilbert & Choden, 2013).

The healthcare sector, known for its high-stress environments and emotional demands, has seen a growing interest in understanding and cultivating compassion (Sinclair et al., 2021). Research indicates that compassion has an important role in improving patient outcomes, enhancing employee well-being, and addressing workplace suffering (McClelland & Vogus, 2021; Trotter, 2021).

Healthcare Professionals (HCPs) face significant stressors arising from various sources, including work-life conflicts, irregular working hours, extended shifts, and intense work pressure (Grace & VanHeuvelen, 2019). Additionally, HCPs often experience compassion fatigue due to the emotional demands of patient care (Williams & Lewis, 2020). The healthcare environment also exposes HCPs to various forms of violence, including verbal and physical abuse from colleagues, patients, and patients' families (World Health Organization & International Labour Organization [WHO & ILO, 2018]). These stressors collectively contribute to high levels of stress and burnout among HCPs, impacting their mental and physical well-

Cite this article as: San Román-Niaves, M., De Angelis, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2024). A multilevel model of compassion in healthcare organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(3), 151-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a13>

Funding: This research was supported by the Ministry of Science and Innovation from Spain (MCIN/AEI/10.13039/501100011033), project #PID2020-119993RB-I00, and Generalitat Valenciana (ACIF/2020/343). Correspondence: llogum@uji.es (S. Llorens).

ISSN: 1576-5962/© 2024 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

NOU

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Documentación Administrativa, número 13, diciembre de 2024
 Monográfico: La necesaria transformación de la selección, la formación y la gestión del talento
 en las Administraciones públicas del siglo XXI



Sección: ARTÍCULOS
 Recibido: 14-08-2024
 Modificado: 12-09-2024
 Aceptado: 12-09-2024
 Publicación anticipada: 28-11-2024
 Publicado: 14-01-2025
 ISSN: 1989-8983 – DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11429>
 Páginas: 10-32

Referencia: Gorriti Bontigui, M. (2024). La planificación estratégica de recursos humanos en las Administraciones públicas españolas del siglo XXI. *Documentación Administrativa*, 13, 10-32. <https://doi.org/10.24965/da.11429>

La planificación estratégica de recursos humanos en las Administraciones públicas españolas del siglo XXI

The strategic planning of human resources in the Spanish Public Administrations of the 21st century

Gorriti Bontigui, Mikel

Gobierno Vasco. Dirección de Función Pública. Exresponsable de Recursos Humanos (España – Spain)
 ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5133-3456>
 mgorriti2023@outlook.es

NOTA BIOGRÁFICA

Anterior responsable de Recursos Humanos de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco. Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Está especializado en materias relacionadas con la función pública desde la perspectiva de los recursos humanos, el diseño organizativo, el análisis de puestos de trabajo, la evaluación del desempeño, la selección y validación de procesos selectivos, la carrera, el liderazgo y la dirección pública profesional.

RESUMEN

Objetivos: este trabajo tiene como objetivo básico aportar una visión sistémica de la cada vez más necesaria planificación de los recursos humanos en las Administraciones públicas españolas. Y como objetivos específicos: definir, describir y justificar las herramientas necesarias para tal planificación. También justificar el orden de las intervenciones para obtener los datos necesarios para su análisis y validación. Por último, describir la necesaria evolución de los puestos de trabajo y su consiguiente gestión total del talento. **Metodología:** para todo ello utiliza una metodología depurada tras muchos años de intervenciones e investigación en Gobierno Vasco. **Resultados:** una planificación de recursos humanos en las Administraciones públicas consiste en determinar quiénes, cuántas, dónde y por qué personas empleadas públicas son necesarias para la eficacia pública fruto del análisis de la demanda ciudadana (estrategia). **Conclusiones:** organizar el empleo público en el siglo XXI exige una concepción flexible de las estructuras organizativas, superando la concepción estática de las relaciones de puestos de trabajo, la concepción monolítica de los cuerpos y entender el trabajo más por proyectos que por puestos. El escenario de vacantes por jubilaciones exige un rediseño organizativo basado en una gestión planificada de vacantes. La automatización de procesos estandarizados y cognitivos generará una complejidad flotante para quien la asuma. También la definición de perfiles estratégicos que deberán satisfacerla en escenarios inciertos.

PALABRAS CLAVE

Planificación; recursos humanos; análisis de puestos; evaluación del desempeño; selección; carrera; gestión planificada de vacantes.

ABSTRACT

Objectives: The basic objective of this work is to provide a systemic vision of the increasingly necessary planning of human resources in Spanish public administrations. And as specific objectives: to define, describe and justify the necessary tools for such planning. It also justifies the order of the interventions to obtain the necessary data for their analysis and validation. Finally, to describe the necessary evolution

NOU

nature communications



Article

<https://doi.org/10.1038/s41467-024-55483-5>

Inequitable distribution of risks associated with occupational heat exposure driven by trade

Received: 22 May 2024

Accepted: 11 December 2024

Published online: 09 January 2025

Check for updates

Meng Li¹, Bo Meng^{2,3} , Yong Geng^{1,4} , Fan Tong^{5,6,7}, Yuning Gao⁸, Norihiko Yamano⁹, Sunghun Lim¹⁰, Joaquim Guilhoto¹¹, Kimiko Uno^{2,12} & Xiaohong Chen¹³

The exposure to extreme heat at workplaces poses substantial threat to human effort and manual labour. This becomes more prominent due to the global dispersion of labour-intensive production activities via trade. We combine a climate model with an input–output model to quantify the risks associated with trade-related occupational extreme heat exposure. Here we show an 89% surge in trade-related labour exposure to extreme heat, escalating from 221.5 to 419.0 billion person-hours between 1995 and 2020. Lower-middle-income and low-income economies constituted 53.7% and 18.3% of global exposure but only 5.7% and 1.0% of global labour compensation. In countries highly susceptible to extreme heat conditions, workers perform tasks in heated conditions for up to about 50% of their working hours. The disproportionate trade effects in redistributing global benefits and costs leads to the inequality in heat exposure between developed and developing economies. In striving for equitable and safe work conditions, workers vulnerable to heat extremes in developing economies should be protected by climate adaptation infrastructure, given their critical roles in the global production system.

Climate change has resulted in extreme heatwaves in more regions, where more populations are exposed to such adverse conditions^{1–4}. Extreme temperature events have increased by 232% and caused 13% of all disaster deaths worldwide during the past two decades⁵, which is a major risk to global sustainable development⁶. In particular, heatwaves caused over 70000 excess deaths in Europe during the summer of 2003 and over 55000 excess deaths in Russia in 2010^{7,8}. To date, extreme heat waves have become a huge threat to the global labour force^{9,10}. Billions of workers are exposed to unsafe heat, many of whom are working in the poorest and warmest regions¹¹. Meanwhile, the rapid

development of global trade has led to the redistribution of both production and job opportunities^{12,13}. Due to lower labour costs, labour in developing economies is encountering new job opportunities; however, they are also facing unprecedented risks associated with occupation heat exposure, especially those living in the most vulnerable regions¹⁴. Such exposure leads to significant adverse impacts, such as heightened health risks^{15,16}, increased mortality rates^{17,18}, and reduced labour productivity^{19,20}. The exposure to extreme heat at workplaces poses a substantial threat to the achievement of Sustainable Development Goals (SDG), especially SDG8 (decent work and

¹School of Environmental Science and Engineering, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, China. ²Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization, Chiba, Japan. ³Collaborative Innovation Center for Emissions Trading System Co-constructed by the Province and Ministry, Wuhan, China.

⁴School of International and Public Affairs, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, P.R. China. ⁵School of Economics and Management, Beihang University, Beijing, China. ⁶Lab for Low-carbon Intelligent Governance, Beihang University, Beijing, China. ⁷Peking University Ordos Research Institute of Energy, Ordos, China. ⁸School of Public Policy and Management, Tsinghua University, Beijing, China. ⁹The Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, France. ¹⁰Department of Agricultural Economics & Agribusiness, Baton Rouge, US. ¹¹International Monetary Fund, Washington D.C., US. ¹²Gakushuin Women's College, Tokyo, Japan. ¹³Hunan University of Technology and Business, Changsha, China. e-mail: bo_meng@ide.go.jp; ygeng@sjtu.edu.cn

RECORDA

Riesgo emergente por incremento de obras de rehabilitación y demolición



El objetivo es una Europa libre de amianto.

- El 35 % de los edificios tienen más de 50 años.
- Casi el 75 % del parque inmobiliario es energéticamente ineficiente.
- Por tanto, aumentan los trabajos en construcción que implican actuaciones sobre MCA o en su proximidad, y habrá que eliminar grandes cantidades de amianto.
- Si durante la ejecución se alteran MCA que no han sido identificados previo al inicio de la obra, se cesarán inmediatamente las actividades en la zona afectada hasta que el trabajo sea seguro.
- En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el RD 692/2023 considera inversiones subvencionables a los costes de retirada de productos de construcción que contengan amianto cuando por motivo de la actuación sea necesaria su retirada.

¿Dónde puede haber amianto en edificaciones?

- En cubiertas de amiantocemento, fachadas, bajantes, tuberías de agua, conductos...
- Como aislamientos (térmicos, eléctricos y acústicos) en conductos y calderas, cuadros eléctricos...
- En proyectados ignífugos, en masillas, juntas, frenos...
- En pavimentos de amiantovitrilo, productos bituminosos...

Recuerda

- Es necesario abordar el **riesgo emergente** de exposición al amianto para trabajadores de la **construcción** por la ola de **renovación energética**.
- Además de proteger** la salud pública y laboral, abordar el riesgo de exposición al amianto desde la fase de diseño en obras de reforma, rehabilitación o desmantelamiento, **evitará paradas, demoras, incremento de costes, etc.**
- Antes de **hacer o acometer** obras de demolición, el amianto debe retirarse (salvo que cause un riesgo aún mayor), prohibiendo su mezcla con otros residuos, y gestionarse como residuo peligroso Ley 7/2002, RD 1055/2005.
- Se requiere **conocer** la localización, características y cantidades de **MCA presentes antes de la obra** para dejarlo recogido en el **ESS** y para incluir los residuos de amianto en el **Inventario de residuos peligrosos** que se generarán.
- Los trabajos con amianto se ejecutarán conforme al **Plan de trabajo** aprobado por la Autoridad Laboral y únicamente accederán a la zona los trabajadores autorizados. Una vez finalizados es importante verificar la **descontaminación final**.
- Se priorizará la retirada de amianto frente a otras formas de manipulación, y se evitarán el **"doble" de una cubierta de amianto-cemento ("sobrecubierta")** y el montaje de una **instalación fotovoltaica** solar sin retirar previamente el amianto.

Más información (www.insst.es)

- Guía técnica para evaluación y prevención de riesgos relacionados con la exposición al amianto (2022).
- NTP 1195 y 1196 Amianto: gestión y diagnóstico. Parte I Esquema de actuación preventiva y gestión segura en lugares de trabajo. Parte II Proceso de diagnóstico y plan de gestión de MCA (2024).
- Amianto: situación y retos en relación con el riesgo emergente para trabajadores de la construcción por la ola de renovación energética en la UE (2022).
- Amianto: Retos, y buenas prácticas para gestión de redes de distribución de agua de fibrocemento en el contexto del pacto verde europeo (2023).
- Colección Trabajos seguros con amianto.
- Folleto divulgativo. Amianto: un enemigo oculto. No seas "un blanco fácil" (2021) y Localiza e identifica MCA para situar en el "mapa seguro" de tu empresa (2022).
- Guía técnica para evaluación y prevención de riesgos relativos a las obras de construcción (2019).

#ActuaYaContraElCancerLaboral

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), D.A. M.P. Elaborado por: María Domínguez (Unidad del Departamento de Metodología de Agentes Químicos (INSST-CNM Bóveda) en colaboración con los Departamentos de Seguridad de las Máquinas y Equipos de trabajo (INSST-CNM Bóveda) y Seguridad Industrial (INSST-CNM Bóveda).

AMIANTO, riesgo emergente en [de]construcción: UN ENEMIGO OCULTO

Antes de rehabilitar edificaciones o estructuras anteriores a 2002 **identifica materiales con amianto (MCA)**



y retíralos antes si vas a demoler.



¡Evita que te paren la obra... y la vida!

ATENCIÓN CONTIENE AMIANTO

Prohibe el primer contacto con el amianto. Quiébralo en un recipiente de seguridad.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL insst INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No hay nivel de exposición seguro

Amianto: un carcinógeno muy peligroso y un grave riesgo que gestionar en la "oleada de renovación" del Pacto Verde Europeo.

- Causa el 80 % de los cánceres profesionales reconocidos en Europa.
- Causa entre 30.000 y 90.000 muertes al año en la UE.

Cualquier manipulación y retirada de materiales con amianto (MCA), u otros trabajos en su proximidad con posibilidad de alterarlos, implican un riesgo y aplican el RD 396/2006, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Cuando se inhalan, las fibras de amianto suspendidas en el aire **pueden provocar** enfermedades graves, como mesotelioma (cáncer de pleura y peritoneo) y cáncer de pulmón, y los **primeros signos de enfermedad pueden tardar una media de 30 años** en manifestarse desde el momento de la exposición (por vía respiratoria).



Además de controlar y minimizar las **exposiciones directas** (manipulación activa de MCA), se deben evitar las **exposiciones pasivas** (se denominan "accidentales" o "madvetidas") por proximidad a trabajos con amianto o en instalaciones en las que se degradan los MCA. Para ello, se adoptarán un conjunto de acciones denominado "gestión segura de amianto" (más información en la Guía Técnica de amianto).

¿Por qué continúa siendo un problema?

- En la UE, el uso de MCA que ya estaban instalados o en servicio antes de 2005 se seguirá admitiendo **hasta su eliminación o el fin de su vida útil** (Reglamento CE nº 1907/2006, REACH). Gran parte de estos MCA permanecen en edificios, instalaciones, equipos de trabajo, vehículos, trenes, buques, etc.
- En España el amianto se prohibió totalmente en 2002, por tanto, estos MCA como mínimo llevan 22 años en uso y han sufrido deterioro y/o daños, lo que **aumenta su peligrosidad, se ha perdido información y pueden estar ocultos** (integrados o detrás de otros elementos constructivos) y alterados por diversas actuaciones como reformas.
- La UE espera un incremento del 4% anual de trabajadores expuestos hasta 2031.

1. Vida útil: tiempo que un producto o elemento puede realizar su función. Se estima en 30-60 años para los MCA. En prevención, realiza cuando un MCA puede perjudicar a la salud por su probabilidad de liberar fibras de amianto al ambiente...

El RD 396/2006 establece las obligaciones de:

Identificar amianto antes de la obra (art. 10.2)

Antes del comienzo de **obras de demolición o mantenimiento**, los empresarios deben adoptar todas las medidas adecuadas para **identificar los materiales** que puedan contener **amianto**.

Si hay cualquier **duda** sobre la presencia de amianto en un material o una construcción, se debe **presumir que lo contiene y aplicar el RD 396/2006**.

Cuando la obra requiera que se elabore un proyecto, la **identificación de amianto** debe reflejarse en el Estudio de Seguridad y Salud (ESS).

Plan de trabajo para actividad con amianto (art. 11)

Antes del comienzo de **cada trabajo con riesgo de exposición al amianto** el empresario debe contar con un **plan de trabajo** aprobado por la Autoridad Laboral.

La inscripción en el RERA es una **condición necesaria pero no suficiente** para ejecutar trabajos con amianto.

Los empresarios que **contraten o subcontraten** con otros dichos trabajos **deben comprobar** que dichos contratistas o subcontratistas cuentan con el correspondiente **plan de trabajo**. A tal efecto, una vez **aprobado por la autoridad laboral**, el contratista o subcontratista le remitirá la empresa principal.

Retirar amianto antes de demolición (art. 11.1.a)

El Plan de trabajo deberá **prever que el amianto o materiales** que lo contengan sean **eliminados** antes de aplicar técnicas de demolición, salvo que cause riesgo mayor del que se pretende evitar (por ejemplo, sinistros, declaración de ruina).

Si no se dispone de información suficiente sobre los MCA será necesario un estudio o examen de **identificación específico** para demolición.

Se recomienda



¿Cómo encaja el amianto en una obra de construcción?



Identificación de materiales con amianto (MCA) en parte Afectada por Obra

En obra con proyecto se debe reflejar en Estudio de Seguridad y Salud

Plan de trabajo aprobado por autoridad laboral que autoriza trabajos con amianto

Recomendación anexa al Plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Documento de gestión preventiva de la obra.

Manipular y/o retirar los MCA (eliminar amianto antes de aplicar técnicas de demolición)

Obras de demolición, mantenimiento o rehabilitación evitando exposiciones accidentales

Diseño y contratación

Planificación de la obra

Ejecución y control

Finalización

- Identificar los MCA antes de la obra permite gestionar el riesgo de exposición al amianto desde la fase de diseño (evitar **perturbarlos** y/o planificar su **retirada** segura).
- La **retirada previa de amianto** forma parte de los **trabajos previos** antes de **demolición** y puede requerir un diagnóstico/estudio específico para identificar todos los MCA (denominado para demolición o tipo 2).
- La manipulación, retirada y eliminación de amianto como residuo peligroso **requiere autorización previa**.
- Los trabajos con amianto se ejecutarán conforme al **Plan de trabajo** siguiendo **procedimientos seguros** que **no produzcan polvo** de amianto, o si no fuese posible, que **no haya dispersión en el aire**.
- Únicamente accederán a la zona (aislada) trabajadores autorizados y se evitarán exposiciones "**pasivas**" (accidentales) de otros trabajadores.
- Se gestionarán los residuos con amianto, **evitando su mezcla** con otros y asegurando su **trazabilidad**.
- El **contratista/subcontratista** que haya ejecutado los trabajos con amianto debe asegurarse de la ausencia de riesgos de exposición (**verificación final** de descontaminación). Sólo entonces se reanudarán otras actividades en la zona afectada.

RECORDA



safety MDPI

Article
Bridging the Gaps: Examining the Impact of Technology-Based Active Learning in Workplace Safety Training Through a Systematic Literature Review

Simona Margheritti ¹, Sofia Marcucci and Massimo Miglioretti ²

¹ Department of Psychology, University of Milano-Bicocca, 20126 Milano, Italy; s.marcucci1@campus.unimib.it (S.M.); massimo.miglioretti@unimib.it (M.M.)
 * Correspondence: simona.margheritti@unimib.it

Abstract: Theoretical background: Occupational safety training is crucial for reducing workplace risks, but traditional approaches often struggle to fully engage participants or guarantee effective knowledge retention. Over the past decade, interest in using technology-based active learning strategies has grown, with active learning focusing on practical approaches that actively engage workers in the learning process. Objective: The research aims to identify the active learning strategies currently employed in OS training and assess the benefits and challenges of these approaches. Method: A systematic literature review was conducted in line with the PRISMA guidelines. After a rigorous selection process based on inclusion and exclusion criteria, 24 eligible articles were identified from the Scopus, Web of Science, and PubMed databases. Results: Technology-based active learning strategies, especially serious games, enhance the comprehension of safety procedures. Simulating risk scenarios and providing immediate feedback facilitates knowledge transfer to real-world environments. However, limitations are evident, such as technical complexity, high implementation costs, and difficulties in acceptance by less experienced users. Conclusions: The study concludes by emphasizing the need for targeted research to overcome the identified challenges, such as improving simulation realism, reducing costs through collaborative partnerships, and addressing usability issues for different worker populations.

Keywords: occupational safety; active learning; serious games; systematic review

1. Introduction

Over the past decade, there has been a significant increase in attention to occupational safety (OS), accompanied by a steady rise in legislation and regulations aimed at safeguarding occupational health and safety (OHS).

Occupational safety is commonly defined as an attribute of work systems that reflects the low probability of suffering immediate or delayed physical harm to people, property, or the environment during the performance of work activities [1–3]. The most commonly examined occupational safety indicator is the occurrence of accidents [4], defined as workplace events that cause physical harm to people. However, while accidents may indicate an absence of safety, the lack of accidents is not sufficient to infer the presence of safety [5]. This is because such accidents generally depend on many factors (e.g., unsafe behavior or latent organizational weaknesses) that often do not coincide in causing an accident [6]. For this reason, training suitable for preventing accidents and injuries and promoting safe behavior are of fundamental importance.

Check for updates

Academic Editor: Raphael Cavallera

Received: 14 November 2024
 Revised: 20 December 2024
 Accepted: 3 January 2025
 Published: 8 January 2025

Citation: Margheritti, S.; Marcucci, S.; Miglioretti, M. Bridging the Gaps: Examining the Impact of Technology-Based Active Learning in Workplace Safety Training Through a Systematic Literature Review. *Safety* 2025, 11, 5. <https://doi.org/10.3390/safety11010005>

Copyright: © 2025 by the authors. Licensee MDPI, Basel, Switzerland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://doi.org/10.3390/safety11010005>

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Documentación Administrativa, número 13, diciembre de 2024
 Monografía: La necesaria transformación de la selección, la formación y la gestión del talento en las Administraciones públicas del siglo XXI
 Sección: AMT/Colección
 Resúmenes: 12-11-2024
 Modificado: 22-11-2024
 Aprobado: 28-11-2024
 Publicado: 14-01-2025
 ISSN: 1698-5983 – DOI: <https://doi.org/10.24955/da.11478>
 Páginas: 45-70
 Referencia: Belmonte Martínez, I. M. (2024). Cambios y tendencias de la formación y el aprendizaje en las Administraciones públicas del siglo XXI. *Documentación Administrativa*, 13, 46-70. <https://doi.org/10.24955/da.11478>

Cambios y tendencias de la formación y el aprendizaje en las Administraciones públicas del siglo XXI

Changes and trends in training and learning in public administrations in the 21st century

Belmonte Martínez, Isabel María
 Parque Móvil Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (España – Spain)
 isabelm.belmonte@cam.es

NOTA BIOGRÁFICA

Licenciada en Derecho por la Universidad de Murcia, diplomada en Fiscalidad Local y experta universitaria en Gestión Municipal y Administración Electrónica, ambas por UNED. Titulación oficial en Gestor de ESOA. Máster en Enseñanzas Aplicadas para la Gestión de las Administraciones Públicas por EIAE y máster de Dirección de Recursos Humanos por el INAP. Community manager de la Comunidad de Formación de INAP Social. Ponente y panelista habitual en Congresos EDO, CNS, Navagob, Foro Talento Público, Cumbre Europea de Interoperabilidad, entre otros. Miembro de la Asociación de Mujeres en el Sector Público y de la Asociación de Dirección Pública Profesional. Premio Nacional a Innovadora Pública del Año en el X Congreso CNIS 2021 y candidata en 2022 al Premio Navagob Excelencia a la Mujer Destacada del Sector Público.

RESUMEN

Objetivo: este artículo tiene como objetivo principal analizar el papel clave que desempeña el aprendizaje para superar los retos y desafíos urgentes que nos plantea el contexto público actual. También se destaca la necesaria adopción de una doble perspectiva (formación tradicional versus experiencias de aprendizaje) a la hora de diseñar las políticas formativas y el necesario enfoque estratégico en su diseño e implementación. Metodología: la metodología utilizada es experiencial, apoyada en encuestas realizadas a nivel nacional e internacional, que tratan de demostrar los desafíos y principales debilidades de la formación y el aprendizaje en el contexto actual, así como los aspectos prioritarios y el impacto de la tecnología en dichos ámbitos. Resultados: la importancia del conocimiento a nivel organizativo y la necesidad de su gestión estratégica como elemento clave para gestionar el cambio, es uno de los mayores desafíos que se plantean a las administraciones públicas. Conclusiones: el aprendizaje es la palanca estratégica que permite la adaptación, convirtiéndose en un imperativo para las organizaciones del siglo XXI. La convergencia entre la formación tradicional y las nuevas experiencias de aprendizaje es esencial en el contexto actual, complementándose y enriqueciéndose mutuamente. La gestión del conocimiento y la existencia de una cultura de aprendizaje son desafíos importantes a conseguir, siendo el liderazgo y el papel de los líderes claves en su consecución.

PALABRAS CLAVE
 Administraciones públicas; aprendizaje; gestión del conocimiento; estrategias y cultura de aprendizaje.

ARTÍCULOS 46

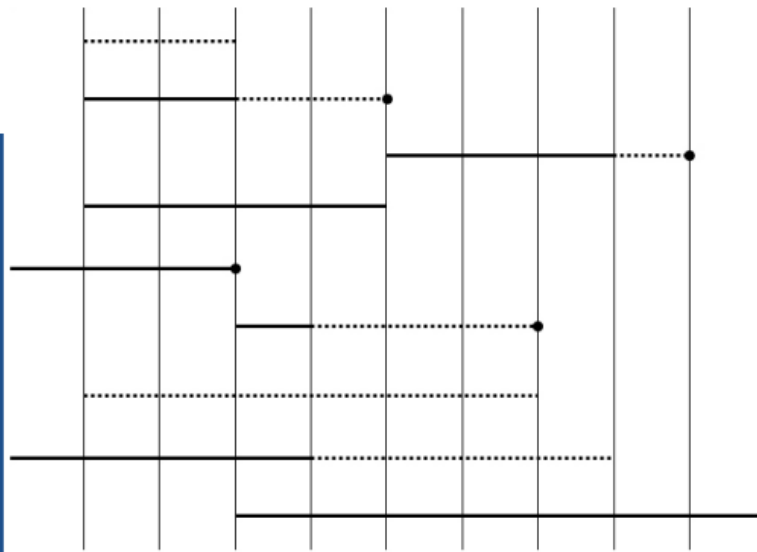
I no t'oblides de... / Y no te olvides de...

**VES AMB
COMPTE!!!**



2024

Epidemiología básica



AGENDA PREVENCIÓNISTA

RECORDA

tec.nicum
Schmersal Group

Webinar: Seguridad en entornos colaborativos (Cobots)

jue., 30 de ene. de 2025 10:00 - 11:00 CET

[Mostrar en mi zona horaria](#)

La robótica colaborativa transforma la industria, pero su éxito depende de garantizar la seguridad.

Te invitamos a nuestro webinar donde exploraremos cómo la norma ISO/TS 15066 equilibra protección y eficiencia en entornos colaborativos.



¿Qué aprenderás?

- Principales aspectos de la norma ISO/TS 15066
- Cómo realizar evaluaciones de riesgos eficaces
- Límites de fuerza y velocidad para garantizar la seguridad
- Configuraciones seguras para robots colaborativos
- Casos prácticos que muestran cómo implementar entornos más seguros y productivos

Este evento está diseñado especialmente para técnicos y profesionales de la industria que buscan implementar o mejorar sistemas colaborativos conforme a estándares internacionales.

RECORDA

IBV INSTITUTO DE INGENIERÍA DE VALENCIA

Los Factores Humanos, elemento clave para el éxito de tus productos, servicios y entornos

Financiado por:
GENERALITAT VALENCIANA | IACE-H

29 DE ENERO

JORNADA GRATUITA | PRESENCIAL IBV

L'INVASSAT et forma / El INVASSAT te forma

NOU

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

CAMPUS PRESENCIAL

CT ALACAT / ALICANTE

Seminari

Aplicació del Reial decret
1215/1997 d'equips de
treball i Directiva de
màquines

Seminario

Aplicación del Real
Decreto 1215/1997 de
equipos de trabajo y
Directiva de máquinas

www.invassat.gva.es

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

CAMPUS PRESENCIAL

CT ALACAT / ALICANTE

Curs per a
persones expertes

Disseny de sistemes
de protecció de
màquines

Curso para
personas expertas

Diseño de sistemas de
protección de
máquinas

www.invassat.gva.es

LA SST EN ELS MITJANS / LA SST EN LOS MEDIOS

[Investigan cuál era el estado de la escalera antes del accidente mortal de Benetússer.](#)

Levante-EMV. 20.01.2025.

[La investigación apunta a que el derrumbe en Benetússer que provocó la muerte de un trabajador se debe a un defecto en la construcción de la escalera.](#) CadenaSer. 19.01.2025.

[La Inspección Laboral investigará el derrumbe mortal en el garaje afectado por la dana en Valencia.](#) ABC. 19.01.2025.

[Un trabajador muere al ser aplastado por una máquina en una finca agrícola de Ciudad Real.](#) PeriódicoCLM. 17.01.2025.

[Un trabajador ha resultado herido en un accidente laboral en Peralta.](#) Noticias de Navarra. 18.01.2025.

[Un herido tras sufrir un accidente laboral en una empresa de Barbatáin.](#) Diario de Navarra. 17.01.2025.

[Herido grave un trabajador al caerle encima una cinta transportadora en una aceitunera de Casas del Monte.](#) EuropaPress. 17.01.2025.

[Un operario sienta en el banquillo a su jefe por el accidente que le costó la amputación de un dedo.](#) La Gaceta regional de Salamanca. 20.01.2025.

[El ruido laboral: un riesgo invisible con impactos profundos en la salud y la productividad.](#) Prevencionar. 19.01.2025.

[El aumento general de las bajas laborales es mayor en las vinculadas a problemas salud mental de las personas empleadas.](#) Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. 17.01.2025.

[Controla el tecnoestrés, un propósito para sobrellevar el trabajo.](#) EFESalud. 17.01.2025.

[Una picadora de barcos y de carne: así es el astillero de Chittagong al que los grandes buques van a morir.](#) Xataka. 19.01.2025.

VES AMB
COMPTE!!!

LABORALIA
Feria de la Prevención,
el Bienestar y la Seguridad Laboral

>EXPOSICIÓN | >JORNADAS | >ENTRADAS | >PATROCINA

11- 13 Noviembre 2025
Feria Valencia

VOLS SABER? / ¿QUIERES SABER?

[El 'Homo erectus' se adaptó a condiciones climáticas extremas hace un millón de años.](#) SINC. 17.01.2025.

[La vacuna de la gripe: una historia de éxito y eficacia comprobada.](#) Estanislao Nistal Villán, Javier Arranz Herrero. The Conversation. 20.01.2025.

[Detectado por primera vez el virus Sindbis en mosquitos del sureste de España.](#) CSIC. 17.01.2025.

[La transformación necesaria de la sanidad pública.](#) FuncasBlog. 17.01.2025.

[Una empresa de IA genera en el laboratorio 500 millones de años de evolución hasta dar con una proteína fluorescente artificial.](#) El País. 18.01.2025.

ISSN: 2600-268X



European Parliament

Ten issues to watch in 2025

20 TEN ISSUES TO WATCH 25



VES AMB COMPTE!!!

IN-DEPTH ANALYSIS

EPRS | European Parliamentary Research Service

Author: Étienne Bassot
Members' Research Service
PE 767.186 – January 2025



EN

Patologías detectadas en TC de cuerpo entero

% de pacientes con cada patología (se indican las más frecuentes). Estudio de 6.516 personas a las que especialistas en radiodiagnóstico les han realizado chequeos en la Clínica Universidad de Navarra.

■ PACIENTES

TOTAL	Edad media
6.516	58,4 años
4.499	2.017
Hombres (69%)	Mujeres (31%)

- Tórax
- Abdomen
- Huesos
- Tumores
- Metástasis

Tractos cicatriciales
En el tejido de pulmones

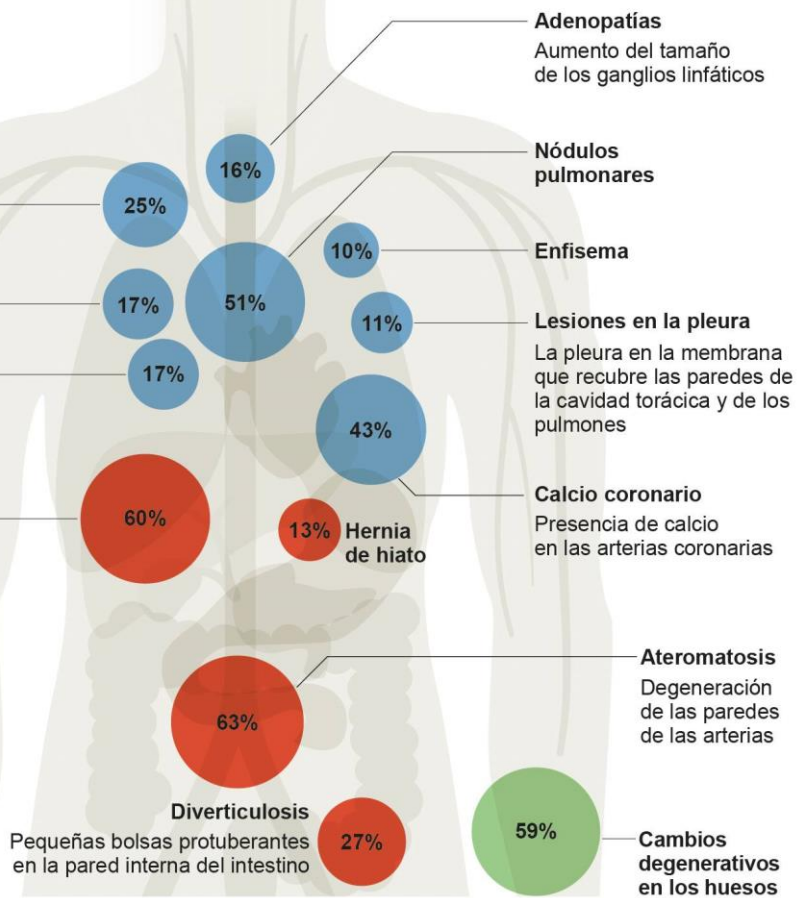
Signos de broncopatía

Bronquiectasias
Dilatación anormal de los bronquios

Esteatosis hepática
Acumulación de grasa en el hígado

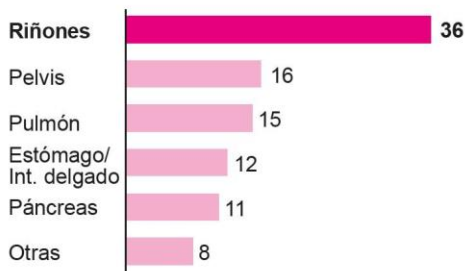
Tumores malignos ● 1,5%

Lesiones metastásicas ● 0,4%



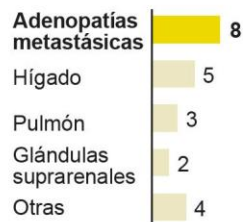
■ TUMORES MALIGNOS

Tumores diagnosticado, según zona




■ LESIONES METASTÁSICAS

Lesiones diagnosticadas, según zona



MIRA... DOGV, BOE, DOCE

DOGV

Som solidaritat 

← [Faça clic en la imatge per a consultar la informació publicada en el DOGV en relació amb la DANA del 29 d'octubre.](#) / [Haga clic en la imagen para consultar información publicada en el DOGV en relación con la DANA del 29 de octubre.](#)

DOGV num. 10028. 20.01.2025. Sense novetats / Sin novedades.

BOE



← [Faça clic en la imatge per a consultar la informació publicada en el BOE en relació amb la DANA del 29 d'octubre.](#) / [Haga clic en la imagen para consultar la información publicada en el BOE en relación con la DANA del 29 de octubre.](#)

BOE num. 16. 18.01.2025. Sense novetats / Sin novedades.

BOE num. 17. 20.01.2025. Sense novetats / Sin novedades.

DOUE

DOUE, 20.01.2025. Sense novetats / Sin novedades.

VES AMB
COMPTE!!!

**SEGURETAT I SALUT
LABORAL EN ELS
CONVENIS
COL·LECTIUS**

Entra en la nostra secció Convenis col·lectius. Hem seleccionat per a tu la informació sobre SST que incorporen en el seu articulat els **convenis col·lectius sectorials d'àmbit estatal**

ACTUALITAT OIT, EU-OSHA, INSST / ACTUALIDAD OIT, EU-OSHA, INSST

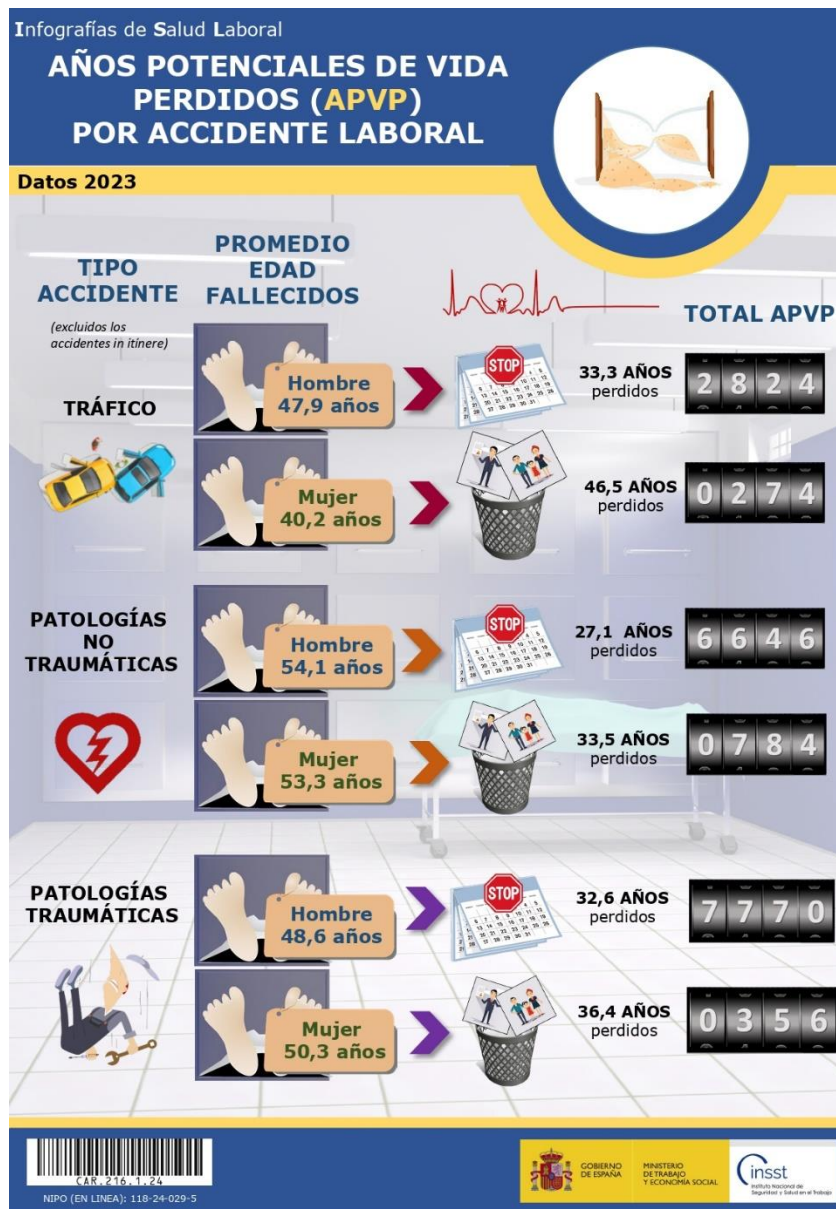
INSST

Actualización de indicadores del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

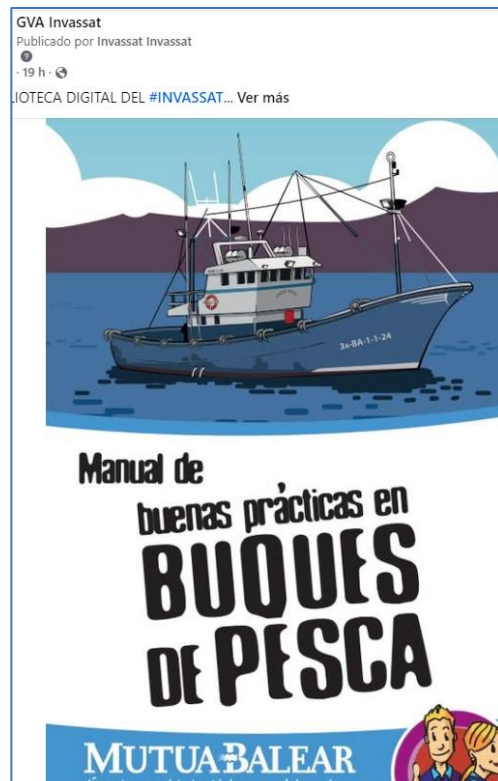
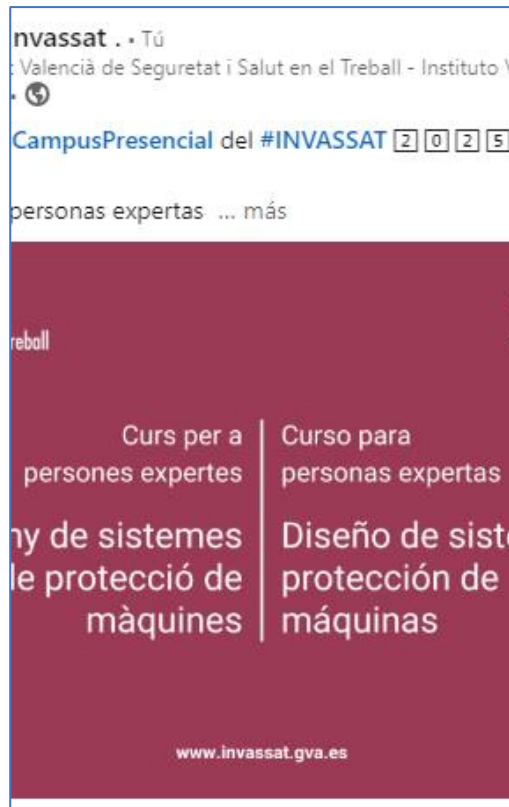
Los indicadores de accidentes de trabajo y otros daños a la salud, que se actualizan con carácter periódico, informan sobre las consecuencias y las lesiones derivadas de las condiciones de trabajo.

Recientemente se han actualizado los siguientes indicadores:

- Años potenciales de vida perdidos por fallecimiento en accidente de trabajo (APVP)
- Accidentes de trabajo en jornada de trabajo por infartos, derrames y otras patologías no traumáticas
- Accidentes de trabajo por trauma psíquico
- Población trabajadora migrante
- Jóvenes y trabajo
- Mayores y trabajo.



L'INVASSAT EN LES XARXES / EL INVASSAT EN LAS REDES



EINES PER A UN TREBALL MÉS EFICIENT / HERRAMIENTAS PARA UN TRABAJO MÁS EFICIENTE

Recursos d'accés lliure en la Xarxa d'utilitat per a la busca d'informació i la preparació i edició de documents en la teua activitat professional..

Recursos de acceso libre en la Red de utilidad para la búsqueda de información y la preparación y edición de documentos en tu actividad profesional.

NOU



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES



La Inteligencia Artificial y su impacto en el bienestar social

Serie Tendencias.
EDICIÓN 2024



SEGUEIX-NOS EN... / SÍGUENOS 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>



BEGV
Biblioteques Especialitzades
Generalitat Valenciana