



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

Proyecto de Innovación

Convocatoria 2019/2020

Proyecto Nº 140

Curso para delegados de Prevención de Riesgos Laborales de la UCM.

"Gamificación", motivación y aprendizaje de impacto

Coral Oliver Hernández

Facultad de Psicología

Psicología Social, del Trabajo y Diferencial

1. OBJETIVOS PROPUESTOS EN LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El objetivo principal del proyecto es la adquisición de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales para el colectivo de Delegados de prevención de la UCM.

De acuerdo con la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales, es obligatorio impartir una formación acorde con esta figura ya que es una de las “piezas clave” de todo el proceso preventivo. Dado que han existido elecciones de Delegados el año anterior, se han incorporado nuevos delegados a su puesto, motivo por el que es de suma relevancia aportarles aquellos conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Revisiones recientes de la literatura, nos muestran la utilización de la “Gamificación” como técnica motivadora utilizada en múltiples ámbitos, Burke (2015). En la gamificación se usan técnicas y dinámicas propias de los juegos y el ocio en actividades no recreativas, se intenta convertir una actividad a priori “aburrida” o “monótona”, en otra actividad que motive a las personas y las incite a participar.

El empleo de juegos en contextos no lúdicos existe desde hace más de un siglo, pero el método persuasivo-motivador que conocemos hoy en día como gamificación no se comenzó a utilizar hasta finales de 1970. Fue gracias a Richard Bartle, un diseñador de juegos e investigador de la Universidad de Essex en Inglaterra, que creo el proyecto MUD1 “Multi User Domanis” siendo el primer juego multijugador masivo online. El propósito que pretendía era que sus alumnos estuvieran motivados e implicados en el aprendizaje de los contenidos de las clases, por lo que Bartle (1978), concreta la gamificación como “convertir algo que no es un juego, en un juego”.

La gamificación es aplicable a una gran variedad de actividades, destacamos los estudios realizados en la modificación de hábitos cotidianos (Kalamaroff, 2013), o aquellos vinculados con la salud a través de una aplicación llamada SuperBetter, que su propósito principal es desarrollar la capacidad de resiliencia y superación de las personas ante situaciones traumáticas e inesperadas como pueden ser enfermedades, lesiones o dolencias. Esta aplicación también incluye un apartado de hábitos saludables como el dejar de fumar o mantener un peso adecuado. La persona participante de este programa gana puntos cuando consigue superar los retos propuestos y se enfrenta a obstáculos que se lo impiden.

“La gamificación tiene como base psicológica la motivación (Teixes, 2014). Cuenta, de acuerdo con Deterding (2012), con una serie de estrategias que debemos desarrollar para entender el porqué de su posible éxito:

- Establecer un propósito de manera que el beneficiario se sienta involucrado en alcanzar la meta.
- Permitir el alcance y superación de los desafíos, por medio del crecimiento, desarrollo y aprendizaje.
- Proporcionar feedback acerca del desempeño y realización de las actividades de forma constante mientras dure la experiencia.
- Brindar refuerzo positivo por medio de pequeñas recompensas con elementos propios de los videojuegos como medallas, barras de progresos, cofres, etc., evitando el castigo.
- Proporcionar la posibilidad de comparar la evolución que tiene el usuario con respecto al resto del grupo participante, por medio de tablas de clasificación
- Afianzar la interacción social con los demás participantes.

Pero si en algún ámbito destaca el empleo de la gamificación, es el educativo. Este carácter lúdico facilita la interiorización y el refuerzo de conocimientos generando una experiencia positiva en la enseñanza de adultos. Se utiliza como herramienta en las distintas disciplinas para fomentar y desarrollar comportamientos cooperativos con el fin de que los alumnos adquieran mayor autonomía frente al estudio, evidenciándose en diversas investigaciones resultados favorables (Buckley y Doyle, 2014; Stott y Neustaedter, 2013).

La gamificación cuenta además con un importante papel en el aumento del compromiso o engagement de los empleados (Ortiz- Colón et al, 2018).

Por todo ello, se consideró que nuestro **objetivo principal** debía centrarse en el desarrollo y la organización de un curso de obligado cumplimiento (Ley 31/95) para la formación de los delegados. Este curso debía ser la base para aplicar en diferentes entornos organizacionales con las adaptaciones pertinentes de cada actividad y colectivo concreto.

Como **segundo objetivo**, se planteó probar el empleo de la gamificación en la enseñanza de adultos y en un contexto laboral. Como hemos recogido en la literatura específica, gracias a esta técnica, se pretende potenciar al máximo las habilidades de los trabajadores a través de la experimentación y el juego, creando así un entorno con

el que consideramos que es más fácil alcanzar aprendizajes mejores, más estables y funcionales.

Sumado a los anteriores y gracias a los beneficios que esperamos que aporte la gamificación, se pretende obtener un **tercer objetivo** centrado en la fidelización, compromiso e implicación (engagement) potenciando el vínculo del rol de delegado de prevención con la organización en general y con su tarea en particular.

2. OBJETIVOS ALCANZADOS

El **objetivo principal** de nuestro trabajo, desarrollo de un curso de formación para Delegados de Prevención de acuerdo con lo exigido en la normativa de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995; Real Decreto 39/1997), se ha conseguido puesto que ha sido desarrollado todo el material de acuerdo con el siguiente programa:

- Unidad 0. Programación del curso
- Unidad 1. Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales
- Unidad 2. Especialidades de la Prevención de Riesgos Laborales
 - Seguridad en el trabajo
 - Higiene Industrial
 - Ergonomía
 - Psicosociología
 - Vigilancia de la salud
- Unidad 3. Situaciones de emergencia y primeros auxilios
- Unidad 4. Organización de la PRL
- Unidad 5. Funciones de los delegados de prevención
- Unidad 6. Sistemas de gestión de la PRL

El curso ha sido impartido a un total de 61 delegados de prevención del Servicio Andaluz de Salud (SAS) que ya estaban previstos en nuestros planteamientos del trabajo a desarrollar.

La formación se ha impartido en tres grupos diferentes de 24, 21 y 16 personas y se ha realizado un pretest y un posttest para discriminar cuántos conocimientos derivan del aprendizaje del curso y no del ejercicio de sus funciones como delegados sindicales (Para más información de este apartado, por favor consultar la metodología que aparece a continuación).

Se ha realizado un análisis de datos con el programa SPSS/ V.26 . Tras un análisis de sus variables, se decidió la utilización de estadística no paramétrica ya que no contábamos con la prueba de la normalidad en todas las variables analizadas.

En primer lugar, se procedió al análisis de los resultados del pre/postest en los tres grupos a través de la prueba U de Mann Whitney, arrojando los siguientes resultados:

grupo	Media Pretest	Desviación típica Pretest	Media Posttest	Desviación Típica posttest	Significación de la diferencia
Grupo I	7.81	0.59	8.3	0.95	0.003 *
Grupo II	7.69	0.75	8.4	1.49	0.007 *
Grupo III	7.41	0.74	8.9	0.76	0.001 *

Como se ha podido observar, con respecto al objetivo principal, todos los grupos obtienen mejora en las puntuaciones obtenidas en el postest con un nivel de significación* $p \leq 0.005$ siendo el grupo 3 el que obtiene mayor significación. Podemos concluir por tanto, que nuestro primer objetivo está cumplido, el curso se ha desarrollado y que la diferencia de conocimientos es significativa.

En lo referente al **segundo objetivo**, se realizaron tres metodologías diferentes entre los tres grupos (para ampliar más este apartado, por favor consultar la metodología que aparece a continuación):

- Grupo I o Grupo de Control: Estará conformado por “24” delegados de prevención del SAS que podrán cursar contenidos propios del temario con contenido en PDF.
- Grupo II o Grupo Dinamizado: Estará compuesto por “21” delegados de prevención del SAS, que cursarán el mismo contenido que el grupo control con el valor añadido de estar diseñado y adaptado con la aplicación Power point que hace que los contenidos sean más dinámicos.
- Grupo III o Grupo Gamificado: Estará conformado por “16” delegados de prevención del SAS que cursarán el mismo contenido que el Grupo de Control, con el valor añadido de estar diseñados y adaptados a la aplicación de técnicas de gamificación.

Gracias a la metodología empleada, se ha podido comprobar que la implicación que se ha conseguido con la utilización de diversas pruebas o juegos ha sido mucho mayor en aquel grupo en el que se ha utilizado, mejorando su aprendizaje de forma significativa. De hecho el análisis efectuado con la prueba de Kruskal- Wallis nos muestra un valor de $H= 6.62$ con un nivel de significación $p= 0.037$. Indicando que el grupo gamificado es

el que obtiene mejores puntuaciones, cumpliendo por tanto con nuestro siguiente objetivo.

Por último en lo que respecta al **tercer objetivo** se pretendía analizar si gracias al empleo de la gamificación, se puede conseguir una mayor fidelización, compromiso e implicación (engagement) del delegado de prevención con la organización en general y con su tarea en particular. Lamentablemente sólo podemos manifestar que existe una mayor satisfacción con el curso y con la organización del mismo, con diferencias significativas en la prueba de Kruskal- Wallis ($H= 7.52$, $p= 0.007$), pero el objetivo de engagement no ha podido ser analizado debido a que estaba prevista su valoración en el último período y hemos tenido que dejarlo pendiente debido al COVID-19.

Consideramos por tanto, que la trayectoria de la investigación ha sido la correcta, y gracias a que se ha trabajado desde el principio ha dado tiempo a diseñarlo, implementarlo en los equipos informáticos, realizarlo y evaluarlo en un colectivo que ha estado tan expuesto a la pandemia como ha sido los integrantes del Servicio Andaluz de Salud, con más de 45 hospitales en toda Andalucía.

Los resultados se encuentran en la línea de lo esperado, mostrando una clara mejoría del aprendizaje y de la satisfacción en aquellos grupos que han utilizado la gamificación. No obstante, no se ha podido comprobar si además del aprendizaje también influye en el engagement hacia la organización. Este hallazgo hubiera sido muy importante pero necesitaremos otras investigaciones posteriores para poderlo comprobar.

Contamos con la limitación de no haberlo podido aplicar a los Delegados de Prevención de la Universidad Complutense, estaba previsto desarrollar el curso y probarlo con otros delegados como así ha sido, pero en todo momento hemos tenido como horizonte el desarrollo de este curso en la UCM, motivo por el que pediremos una ampliación de este trabajo a fin de poder poner en práctica todos estos conocimientos adquiridos y que nuestra Universidad pueda beneficiarse de ellos.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL PROYECTO

Nuestro plan de trabajo comenzó con el desarrollo de un curso de Delegados de Prevención con el programa descrito en la introducción de los objetivos. Cada unidad se organizaba en una serie de capítulos y, además, se incluían una serie de contenidos adicionales como por ejemplo fichas informativas, notas técnicas de prevención o carpetas denominadas “para saber más.” donde se almacenaba una batería de documentos específicos que permitiría ampliar conocimientos.

Una vez diseñado el material, con el fin de probar tanto el curso como las pruebas previstas de gamificación, se ofreció el curso a los nuevos delegados de Prevención del Servicio Andaluz de Salud (SAS) a través de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP).

Para ello se dividió la muestra en tres grupos. La asignación de los alumnos a los grupos que a continuación se describen se realizó de forma aleatoria, siendo ofrecida cada versión al mismo número de sujetos. Los grupos no fueron totalmente homogéneos ya que aunque se ofreció al mismo número de sujetos, no se matricularon todos aquellos que estaban previstos por muy diversas razones, la mayoría de ellas por motivos de traslados o de índole personal.

El programa formativo diseñado abarcaba tres modalidades de curso, quedando distribuido de la siguiente manera:

- Grupo I o Grupo de Control: Está formado por “24” delegados de prevención del SAS que podrán cursar contenidos propios del temario con contenido en PDF.
- Grupo II o Grupo Dinamizado: Estará compuesto por “21” delegados de prevención del SAS, que cursarán el mismo contenido que el grupo control con el valor añadido de estar diseñado y adaptado con la aplicación Power point que hace que los contenidos sean más dinámicos.
- Grupo III o Grupo Gamificado: Estará conformado por “16” delegados de prevención del SAS que cursarán el mismo contenido que el Grupo de Control, con el valor añadido de estar diseñados y adaptados a la aplicación de técnicas de gamificación.

Cada uno de los diferentes grupos contaba con un pretest y un posttest así como un cuestionario de satisfacción con el curso que se presentaba al final del mismo.

Estos programas formativos se pudieron cursar a través de la aplicación Moodle (vía online). Se impartieron entre septiembre de 2019 y Enero de 2020.

4. RECURSOS HUMANOS

PROFESORES/ ESTUDIANTES UCM

MARIA DEL CORAL OLIVER HERNANDEZ

GERARDO DE LA MERCED LOPEZ MONTALVO

RAÚL JIMÉNEZ ASTUDILLO

COLABORADORES UCM

INMACULADA MATEO RODRÍGUEZ (Escuela Andaluza Salud Pública)

MÓNICA RAMÍREZ VELASCO (TELEFÓNICA)

MARIA DEL MAR SORIANO MAZANOPAS (Servicio de Prevención de la UCM)

DELEGADOS

MARIA LOURDES LUCEÑO MORENO (PDI)

5. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Este estudio cuya duración ha sido aproximadamente de 10 meses, se ha planificado en 3 fases que adelante procederemos a explicar.

Se han diseñado 3 cursos para los Delegados de Prevención del SAS (Sistema Andaluz de Salud).

- Curso 1: Curso para Delegados de Prevención en formato PDF
- Curso 2: Curso para Delegados de Prevención en formato PPT, es decir, el mismo contenido que el curso 1 pero presentado con la herramienta power point que hace más atractiva y dinámico los contenidos
- Curso 3: Curso para para Delegados de Prevención diseñado bajo un entorno de gamificación (implementación de 6 actividades novedosas).

Ambos cursos son objeto de análisis del presente estudio y se diferencian principalmente no por el contenido en sí mismo, si no por las innovadoras técnicas de aprendizaje, como es la gamificación que se aplica a uno de ellos.

A modo de recordatorio, los grupos conformados aleatoriamente se definen de la siguiente manera:

- Grupo I o control: Se les presentó la realización del curso 1. Fechas de realización del curso: Septiembre a noviembre de 2019.
- Grupo II o dinamizado: Se les presentó el curso 2. Fechas de realización del curso: Octubre a diciembre de 2019
- Grupo III o gamificado: A este grupo se le presentó el curso 3. Fecha de realización del curso 3: Noviembre de 2019 y enero de 2020.

Los cursos se han incluido en la oferta formativa que el Campus Virtual de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) brinda a los alumnos. Esta utiliza como plataforma de gestión de aprendizaje, la aplicación "Moodle", herramienta que se caracteriza por ser gratuita, de libre uso, estable, de confianza, muy intuitiva y fácil de usar.

Los alumnos adscritos a nuestro estudio han accedido a los contenidos de nuestro programa formativo a través del campus virtual de EASP.

Como señalamos con anterioridad, la investigación se ha desplegado en 3 fases:

PRIMERA FASE

En esta primera fase, los 3 grupos, responden a un mismo cuestionario antes de realizar el curso, al que denominaremos “*Cuestionario Pre*”. Dicho cuestionario está compuesto por un total de 50 preguntas, tipo test con 3 opciones de respuesta, creado en base a los contenidos del curso diseñado para los delegados de prevención.

Dicho cuestionario pre pueden encontrarlo en los anexos de esta memoria.

SEGUNDA FASE

Cada grupo estudia los contenidos del curso que le corresponde, es decir curso 1 para el Grupo de Control, curso 2 para el Grupo Dinamizado y curso 3 para el Grupo Gamificado.

Tras explicar el formato y contenido del curso 1 y curso 2, procedemos a explicar con detalle los contenidos del curso 3 y sus actividades gamificadas:

- ✓ **Actividad 1 (Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales) → Cuestionario Verdadero/Falso con límite de tiempo.**

Para evaluar los contenidos de introducción al curso se ha creado un cuestionario de 10 preguntas con dos opciones de respuesta (Verdadero/Falso), y con un límite de tiempo de 2 minutos con 30 segundos.

El cuestionario termina cuando el alumno ha contestado todas las preguntas y ha marcado el botón de “finalizar”, o cuando el tiempo se ha agotado.

Figura 1. – cuestionario (Ver anexos)

- ✓ **Actividad 2 (Especialidades de la Prevención de Riesgos Laborales)→ Videos. Sopa de letras. “Trivial”**

Para evaluar los conocimientos de las distintas especialidades de la prevención de riesgos laborales se han propuesto los siguientes contenidos: siete videos del personaje NAPO, una sopa de letras y un juego denominado “Trival”.

Figura 2. - Cuestionario Psicosociología (ver anexos)

- ✓ **Actividad 3 (Situaciones de emergencia y primeros auxilios) → “Ordena las situaciones”.**

Para la unidad 3 se han creado dos situaciones de emergencia con una serie de pasos específicos. El objetivo del ejercicio es que el alumno, una vez haya leído el enunciado, arrastre las opciones de respuesta en el orden correcto en el que se debería llevar a cabo la actuación.

Figura 3. - Cuestionario “Ordena las situaciones” (Ver anexos)

- ✓ **Actividad 4 (Organización de la PRL) → Cuestionario Verdadero/Falso sin límite de tiempo.**

Para evaluar los conocimientos de legislación, se proponen contenidos iguales que los creados para la unidad 1, con la diferencia que no existe límite de tiempo y que el cuestionario está compuesto por 15 preguntas con dos opciones de respuesta (Verdadero/Falso).

Figura 4. - Cuestionario “Ordena las situaciones”

- ✓ **Actividad 5 (Funciones de los delegados de prevención) → ¿Qué opción es correcta? Crucigrama.**

La unidad 5 se compone de siete preguntas que muestran los conocimientos relacionados.

Figura 5 - ¿Qué opción es correcta? Crucigrama. (Ver en anexos)

- ✓ **Actividad 6 (SIGPRE-SAS) → Ahorcado**

Por último, para la unidad 6 se ha utilizado una herramienta de gamificación propia de la plataforma de Moodle. En este caso, se ha creado un ahorcado.

A continuación, se muestra un ejemplo de la actividad.

Figura 6 – Ahorcado (ver en anexos)

TERCERA FASE

En esta fase, se les presenta a todos los alumnos, un “*Cuestionario Post*”. Dicho cuestionario está formado por 50 preguntas nuevas que nos ayudarán a evaluar el aprendizaje de cada grupo. Este cuestionario nos permitirá evidenciar la existencia de diferencias de aprendizaje entre los distintos cursos presentados y mejoras en la transferencia del conocimiento y la aplicabilidad al puesto de trabajo.

Por último, se les presentaba también un cuestionario de satisfacción con los contenidos y la metodología empleada en el curso (para mayor información al respecto, se puede consultar en Anexos)

ANEXOS:

ANEXO I: CUESTIONARIO PRE Y POST

El presente cuestionario ha sido realizado para evaluar los conocimientos adquiridos de los participantes, tras realizar el curso de formación.

Este cuestionario está compuesto por 50 preguntas. Si encuentra dificultad en alguna de ellas NO SE DETENGA y continúe contestando las restantes. Todas las preguntas tienen solo una respuesta correcta. Por favor, marque la opción que considere más apropiada.

UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN Y ACTUACIONES PREVENTIVAS.

1. Un trabajador sale de su casa para llegar al centro de trabajo, pero antes de llegar, se detiene porque debe dejar a su hijo en el colegio (acción que no lleva a cabo habitualmente). Una vez deja a su hijo en el colegio, se encamina a ir a su trabajo, pero sufre un accidente. ¿Se consideraría accidente laboral?:

- a) Sí, es un accidente in itinere pues que iba a su trabajo.
- b) No, puesto que se han producido interrupciones entre el trabajo y el accidente y si se ha empleado el itinerario habitual.
- c) No, puesto que se han producido interrupciones entre el trabajo y el accidente y no se ha empleado el itinerario habitual.**

2. Un trabajador al realizar el traslado de un enfermo debe incorporarlo de la cama. Para ello, adopta una mala postura ¿Dentro de qué disciplina técnica de prevención de riesgos laborales se encuentra este riesgo?:

- a) Seguridad del trabajo.
- b) Ergonomía y psicología aplicadas.**
- c) Medicina del trabajo o vigilancia de la salud.

3. Según el caso anterior, ¿Qué medidas preventivas se podrían llevar a cabo para evitar dicho riesgo?

- a) Información y formación.
- b) Rediseño de equipos (evolución técnica) .
- c) Ambas son correctas.**

4. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales... ¿A través de quién se canaliza la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva?:

- a) Mediante el Comité de seguridad y salud y los delegados de prevención.
- b) Los propios trabajadores.
- c) Solo mediante el comité de seguridad y salud.

5. La auditoría es una herramienta de sistema de gestión que permite:

- a) Gestionar los recursos humanos y materiales por un gestor privado.
- b) Auditar las cuentas de la empresa y comprobar si hay anomalías para poder solventarlas.
- c) Una evaluación sistemática documentada, periódica y objetiva de la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión preventivo.

6. La Ley Básica de prevención de Riesgos Laborales es:

- a) Ley 8/2003
- b) Ley 31/1995
- c) Ley 4/2003

UNIDAD 2. RIESGOS LABORALES Y DISCIPLINAS PREVENTIVAS.

CAPÍTULO 1. CONDICIONES DE SEGURIDAD.

7. ¿Qué es la seguridad en el trabajo?

- a) Medios y procedimientos, que tienen por objeto eliminar un riesgo que se produzca en el trabajo.
- b) Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.
- c) Medios y procedimientos disponibles para minimizar un riesgo.

8. ¿Cuál es la norma por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo?

- a) Real Decreto 456/1997
- b) Real Decreto 468/1997
- c) Real Decreto 486/1997

9. Según datos estadísticos aproximadamente la mitad de los incendios en un hospital se producen:

- a) De día
- b) De noche
- c) No hay incendios en un hospital.

10. Señale cuál de las siguientes opciones NO son medidas preventivas para prevenir accidentes eléctricos.

- a) Es preferible sobrecargar las instalaciones eléctricas y conectar los cables de alimentación eléctrica sin la clavija de conexión.
- b) No desconectar los aparatos eléctricos tirando del cable ni manipular aparatos eléctricos con las manos o pies mojados.
- c) Únicamente podrán realizar trabajos en instalaciones eléctricas aquellas personas que posean la formación suficiente y estén autorizados.

11. Señale cuál de los siguientes riesgos está incluido dentro del factor seguridad:

- a) Estrés, carga mental, fatiga física
- b) Incendio, caída de personas a mismo nivel, choques contra objetos inmóviles.
- c) Ninguna de las anteriores es correcta

CAPÍTULO 2: CONDICIONES AMBIENTALES E HIGIENE.

12. La Higiene Industrial busca...:

- a) La intervención en las enfermedades profesionales causadas por riesgos físicos.
- b) La prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes, químicos y biológicos cuando éstos actúan sobre los trabajos.
- c) La prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físicos, químicos y biológicos cuando estos actúan sobre los trabajos.

13. En la sanidad, ¿cuál es el principal daño a la salud derivado de la exposición a agentes biológicos?:

- a) Toxicidad

b) Infección

c) Alergia

14. Los principales factores de exposición de los que depende que un trabajador contraiga una infección por agentes biológicos son...

a) El paciente fuente, fluidos o material fuente, vehículo, tipo de exposición, tiempo de exposición y el propio trabajador.

b) El tiempo de exposición al que esté expuesto el trabajador.

c) Solo se produce riesgo de infección a los agentes biológicos cuando se produce un corte con un material punzante y es transferido a través de la sangre.

15. En relación con los riesgos derivados del medio ambiente, los agentes contaminantes se clasifican en:

a) Agentes físicos, químicos y tóxicos

b) Agentes físicos, químicos y biológicos

c) Agentes físicos, químicos y geológicos

16. Los fluidos que son potencialmente infecciosos y a través de los cuales se puede transmitir rápidamente una infección son...

a) La sangre, semen y secreciones vaginales, líquidos como la pleura o cefalorraquídeo y virus de laboratorio.

b) Heces, secreciones nasales, saliva, sudor, lágrimas, orina y vómitos.

c) Ambas son correctas.

17. Las medidas preventivas para evitar los riesgos por agentes biológicos son...:

a) Comunicar la situación del riesgo en el caso de detectar que un paciente posee infección, y así, poder prevenir que contraiga infección el trabajador.

b) Uso adecuado de las herramientas de trabajo u objetos cortantes y punzantes, que posean dispositivos de seguridad. Además, de una adecuada gestión de estos residuos a sus respectivos contenedores.

c) Ambas respuestas son correctas.

18. Cuáles son las precauciones que hay que tomar a la hora de estar en contacto con posibles infecciones por agentes biológicos:

- a) Uso de EPIS (guantes, bata, mascarilla, gafas para protección ocular)
- b) Uso de EPIS (guantes, bata, mascarilla, gafas para protección ocular), uso del equipo de atención al paciente, limpieza de manos.
- c) Una buena higiene tras haber atendido al cliente.

19. Cuando un trabajador usa un producto químico deberá tener un conocimiento acerca de:

- a) Los EPI's que debe utilizar para su uso, qué tipo de compuesto está usando, estar familiarizado y tener conocimiento sobre el etiquetado de los productos químicos y pictogramas. Y, por último, saber dónde debe ir dicho residuo una vez a finalizado su trabajo.
- b) Saber de qué está compuesto el producto que se está usando.
- c) Qué tipo de EPIS necesitamos.

20. ¿Cuál de los siguientes riesgos no es un factor de riesgo medioambiental?:

- a) Vertidos de aguas contaminadas.
- b) Emisión de gases y polvos.
- c) Ambas son correctas.

CAPÍTULO 3: CONDICIONES ERGONÓMICAS

21. El RD 487/1997 no establece un peso máximo de manipulación de cargas pero considera que el levantamiento de cargas superiores a --- kg entraña un potencial riesgo dorsolumbar no tolerable.:

- a) 3 Kg
- b) 40 Kg
- c) 25 Kg

22. Señala cuál de los siguientes factores no sería una técnica para movilizar a pacientes:

- a) Preparar el área donde se va a trabajar retirando los objetos que puedan dificultar la tarea, conocer el tipo de movilización que requiere el paciente y las personas necesarias, informar al paciente.
- b) Pies separados en dirección al movimiento, acercarse lo más posible al paciente para que el esfuerzo sea menor, cuando sea posible intervenir más de una persona, en la movilización mecánica seguir las Normas de seguridad e instrucciones del fabricante.

c) Todas las anteriores son correctas.

23. ¿Qué son los principios y las técnicas para la movilización de pacientes?:

- a) Es una técnica que engloba las normas fundamentales que realizarse de forma opcional al realizar la movilización de pacientes, se propone como objetivo utilizar el sistema músculo-esquelético de forma eficaz, evitando la fatiga innecesaria y la aparición de lesiones.
- b) Es una técnica que engloba las normas fundamentales que deben respetarse al realizar la movilización de pacientes, se propone como objetivo utilizar el sistema músculo-esquelético de forma eficaz, evitando la fatiga innecesaria y la aparición de lesiones.
- c) Es una técnica que engloba las medidas preventivas que deben respetarse al realizar de forma opcional por el trabajador, para la movilización de pacientes, se propone como objetivo utilizar el sistema músculo-esquelético de forma eficaz, diagnosticando la fatiga innecesaria y la aparición de lesiones.

24. El Real Decreto 486/1997 regula las condiciones que deben cumplir todos los centros de trabajo. Se trata de una regulación muy exhaustiva que determina qué características deben cumplir estos centro en relación a 4 aspectos. ¿Cuáles son esas características?:

- a) Características constructivas, condiciones ambientales, iluminación, señalización (regulada más extensamente en el Real Decreto 485/1997).
- b) Condiciones ambientales, condiciones lumínicas, condiciones de ruido, condiciones biológicas.
- c) Condiciones ambientales, condiciones biológicas, condiciones sonoras, condiciones de los colores.

25. Cuando un trabajador/a está fatigado:

- a) Disminuye su ritmo de actividad y se siente cansado y aturdido.
- b) Realiza sus movimiento de forma lenta, torpe e insegura.
- c) Ambas son correctas.

26. La consecuencia directa de una carga física excesiva es:

- a) La fatiga muscular.
- b) Estrés
- c) Carga mental

27. Un trabajador que no realiza esfuerzos físicos durante el desempeño de sus tareas y diariamente tiene que procesar gran cantidad de información para emitir rápidamente una respuesta, podría padecer:

- a) Fatiga física.
- b) Carga mental.**
- c) Insatisfacción laboral-

CAPÍTULO 4: CONDICIONES PSICOSOCIALES

28. Los factores psicosociales son:

- a) Una situación en descontrol, con mucha carga mental.
- b) Aquellas características de la organización del trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos.**
- c) Aquellas situaciones que afectan directamente a las capacidades que tiene los trabajadores para poder hacer frente a sus problemas.

29. A qué nos referimos cuando hablamos sobre las situaciones en la que se están produciendo una serie de actuaciones hostiles hacia una persona de forma continuada. Situaciones de trato incorrecto tales como: atentados contra la reputación o dignidad de la persona, contra la posibilidad o la necesidad de comunicarse, contra su capacidad profesional, etc.

- a) Bullying
- b) Acoso
- c) Mobbing**

30. El estrés...

- a) Es un estado que implica altos niveles de excitación y angustia en las personas que siempre dan lugar a consecuencias negativas.
- b) Es un estado que implica altos niveles de exigencia en el trabajo y que, en función de la capacidad de hacer frente a la persona, pueden dar lugar a efectos positivos o negativos.**
- c) Se considera como un aspecto común en las personas y por lo tanto no debe considerarse como un factor de riesgo en las empresas.

31. La estructura de la organización, el prestigio del puesto, la burocracia organizativa y las políticas discriminatorias son condiciones potencialmente estresantes que se encuentran dentro de la dimensión de...:

- a) Condiciones relativas a la empresa.
- b) Relaciones interpersonales.
- c) Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo.

32. La guía sobre el estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención:

- a) Propone la utilización de listas de control, cuestionarios y escalas de clasificación que posean validez y fiabilidad demostradas.
- b) Propone que los datos obtenidos por las herramientas sean utilizados para intervenciones terapéuticas o preventivas.
- c) Ambas son correctas.

CAPÍTULO 5: VIGILANCIA DE LA SALUD Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO.

33. ¿Qué se entiende por Medicina del Trabajo o Vigilancia de la Salud?:

- a) Ciencia que tiene como objetivo la promoción de la salud de los trabajadores, su curación y la rehabilitación cuando sean necesarias.
- b) Ciencia que tiene como objetivo mantener al trabajador en un estado óptimo de salud mediante estudios epidemiológicos, la promoción de la salud, la detección precoz de los daños que se puedan producir en los trabajadores, su curación y la rehabilitación cuando sean necesarias.
- c) Ninguna es de las anteriores es correcta.

34. Señale la opción correcta:

- a) La vigilancia de la salud es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico.
- b) La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico.
- c) La vigilancia de la salud es un reconocimiento médico, que únicamente se realiza a los trabajadores mayores de 50 años.

35. Tal y como marca la normativa de prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud:

- a) Es periódica y específica a los riesgos derivados del trabajo.
- b) Es sólo para aquellos trabajadores que estén expuestos a determinados riesgos que marca la ley.
- c) Debe realizarse únicamente cuando el trabajador sufre un accidente.

UNIDAD 3. EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS

36. El Plan de Emergencia es...:

- a) Un documento que compila el conjunto de medidas de prevención-protección previstas y/o implantadas, así como la secuencia de actuaciones a realizar ante la aparición de un siniestro.
- b) Un documento que compila el conjunto de medidas de prevención-protección implantadas, así como la secuencia de actuaciones a realizadas ante la aparición de un siniestro.
- c) Un documento que compila el conjunto de medidas de protección previstas y/o implantadas, así como actuaciones realizadas ante la aparición de un siniestro.

37. Elija la opción que más se adecue a lo que dice nuestra legislación:

- a) En función de la gravedad de la emergencia, existen 3 tipos de niveles: conato de emergencias, emergencia parcial, emergencia general.
- b) En función de la gravedad de la emergencia, existen 3 tipos de niveles: conato de emergencia, emergencia inmediata, emergencia general.
- c) Ninguna de las anteriores es correcta.

38. ¿Cuál de los siguientes criterios es el más adecuado ante una situación de emergencia?

- a) Al producirse el accidente hay que correr a buscar ayuda, para que el equipo médico profesional sea el primero en atenderle
- b) Conservar la calma, examinar al accidentado y activar el sistema de emergencia.
- c) Conservar la calma, examinar al accidentado y darle la medicación que necesite mientras llega el equipo médico.

39. Elija la opción más apropiada para definir “primeros auxilios”:

- a) Los primero auxilios son las actuaciones de primera intervención que se realizan sobre un accidentado hasta la llegada de la asistencia médica.
- b) Los primero auxilios son las actuaciones de primera intervención que se realizan sobre un accidentado o enfermo repentino en el hospital, y tiene por

objeto evitar que las lesiones sufridas empeoren hasta la llegada de la asistencia médica.

- c) Los primeros auxilios son las actuaciones de primera intervención que se realizan sobre un accidentado o enfermo repentino en un lugar en el que el hecho ha tenido lugar y tiene por objeto evitar que las lesiones sufridas empeoren hasta la llegada de la asistencia médica.

40. ¿En qué consiste el conocido “Sistema de Emergencia”?:

- a) PROTEGER, AVISAR, SOCORRER.
b) AVISAR, SOCORRER.
c) CUIDAR, AYUDAR, SOCORRER.

41. ¿Cuál es el orden correcto para valorar el estado vital de un accidentado?

- a) Conciencia, respiración, circulación sanguínea.
b) Respiración, circulación sanguínea, conciencia.
c) Respiración, conciencia, circulación sanguínea

UNIDAD 4. MODALIDAD PREVENTIVA.

42. Según el DECRETO 117/200, 11 de abril, por el que se crean los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal del servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, ¿qué tipo de organización preventiva debe asumir la Administración de la Junta de Andalucía?

- a) Servicio de prevención ajeno.
b) Servicio de prevención propio.
c) Sólo algunos de los trabajadores serán asignados para llevar a cabo las actividades preventivas.

43. Según la orden 17 de marzo de 2004, las unidades de prevención que se encuentren dentro del nivel 2 de las actividades de prevención se caracterizan en que...:

- a) Incluyen las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, y que la vigilancia de la salud es asumida por la propia unidad de prevención.

- b) Incluyen las especialidades de medicina del trabajo y de seguridad en el trabajo, y que la vigilancia de la salud es asumida por la propia unidad de prevención.
- c) Incluyen las especialidades de seguridad en el trabajo e higiene industrial, y que la vigilancia de la salud es asumida por el servicio de medicina preventiva.

44. Las funciones del comité de seguridad y salud en el que los delegados de prevención participan:

- a) Se encarga de la elaboración de planes y programas de prevención.
- b) Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para una prevención eficaz.
- c) Ambas son correctas.

UNIDAD 5. PRINCIPALES ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN

45. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite a los delegados de prevención:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones que realice en los centros.
- b) Acceder a todos los datos sobre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud, sin tener en cuenta ninguna limitación.
- c) Ambas son correctas.

46. ¿Qué tipo de responsabilidades asume el delegado de prevención?:

- a) En caso de accidente, el delegado de prevención debe asumir una porción de la responsabilidad y pagar una indemnización al trabajador.
- b) El delegado de prevención sólo debe asumir la responsabilidad en caso de violación del sigilo profesional o la utilización indebida de la facultad para paralizar el trabajo.
- c) Al delegado de prevención se le obliga a disponer de la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas para poder corregirlas.

47. El modelo de intervención del delegado de prevención se caracteriza porque...:

- a) Se pedirá a los trabajadores que den información relativa a sus condiciones de trabajo, pero esa información no podrá ser utilizada

posteriormente como justificación para la aplicación de medidas preventivas.

- b) se centra en la definición del problema, no interesa la opinión de los trabajadores.
- c) Busca que los trabajadores cooperen y se interesen en adoptar acciones preventivas.

48. En el modelo de negociación, ¿Qué se lleva a cabo en la fase de estrategia?:

- a) Establecer unos objetivos mínimos claros junto con buenos argumentos.
- b) Se identifica el problema, las causas y sus consecuencias.
- c) Se elige a un portavoz, se toman notas y se controla la discusión.

49. Cuando se realiza un proceso de negociación:

- a) Las concesiones son lo que primero se lleva a cabo y se actúa primero en aquellas de mayor importancia frente a las que tienen menor importancia.
- b) Sólo se permitirá que ambas partes expongan una pequeña parte de su opinión.
- c) Ambas son incorrectas.

UNIDAD 6: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PRL.

50. ¿Qué es un Plan de Prevención?:

- a) Documento en materia de prevención de riesgos laborales en un área de gestión.
- b) Conjunto de instrucciones, objetivos y metas propuestos, en un periodo determinado, en materia de prevención de riesgos laborales en un área de gestión.
- c) Conjunto de instrucciones en materia de prevención de riesgos laborales en un área de gestión.

ANEXO II: MATERIAL DE POWER POINT GRUPO II


Ejemplo del PPT final para el curso

- Capítulo 1. Introducción a la prevención y acciones preventivas.

UNIDAD 1.
Capítulo 1. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN Y ACCIONES PREVENTIVAS.

Objetivos:

- Conocer las definiciones básicas en términos de seguridad y salud en el trabajo: Trabajo, salud, riesgos y daños en la salud a causa del trabajo.
- Definición de riesgos y como se evalúan.
- Conocer los diferentes daños en la salud causados por el trabajo.




ÍNDICE X




- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

TRABAJO

Es el conjunto de actividades humanas aplicadas a la producción de bienes, prestación de servicios y otras funciones necesarias mediante la combinación de una serie de recursos. A través del trabajo se obtiene objetivos y satisfacer las necesidades del trabajador.



Para planificar las acciones de PRL es importante saber cuales son las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.

 **CURSO DELEGADOS PRL 2019** 

ÍNDICE X

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

SALUD

Según la Organización Mundial de la salud se define como: " el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad".

Triple equilibrio entre lo somático-psíquico-social

El trabajo y la salud están interrelacionados y pueden afectar de dos formas directa e indirectamente

De forma directa nos afecta ya que dedicamos una parte importante de nuestra vida, si no se realiza en condiciones adecuadas puede agredir nuestra salud.

De forma indirecta, mediante factores sociales y económicos.

trabajo

salud

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE X

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGO LABORAL

FACTORES DE RIESGO LABORAL: cualquier elemento, situación o condición presente en el puesto de trabajo que puede influir negativamente sobre la salud de los/as trabajadores/as, rompiendo el equilibrio físico, mental y social. Además, de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de la organización y ordenación del trabajo.

FACTOR DE RIESGO NO SOLO ES AQUELLA QUE PRODUCE UN ACCIDENTE SINO LAS QUE PRODUZACAN CUALQUIER EFECTO NEGATIVO EN LA SALUD.

Los factores de riesgo pueden tener su origen en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo o en el comportamiento del trabajador:

- A. **Factores de seguridad:** elementos que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.
- B. **Condiciones ambientales:** elementos que pueden generar enfermedad.
- C. **Factores ergonómicos:** adecuación entre el trabajo y la persona.

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE X

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGO LABORAL

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: "... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador".

Quedando incluidas en la definición:

1. Características generales locales, equipos, instalaciones que podemos usar en el trabajo.
2. La naturaleza de los agentes químicos, biológicos y físicos.
3. Los procedimientos de utilización de estos agentes.
4. Ordenación y organización.

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

En el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se establece que se entenderá como **Riesgo Laboral: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.**

Evaluación de riesgos → Identifica los **RIESGOS** asociados a los trabajadores.

La **evaluación de riesgos** supone una identificación de la **probabilidad** que existe de que se materialice el peligro y **las consecuencias en la salud.**

NIVELES DE RIESGO

Probabilidad	Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

Y se valora los riesgos: supone decir si los riesgos son tolerables o si hay que tomar alguna acción para evitar el riesgo.

Riesgo	Acción y temporización
Trivial	No se requiere acción específica
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejores que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben mantenerse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se prioriza una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de cambios de los niveles de control.
Importante	No debe continuarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se requiera recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo correspondiente a un trabajo que se está realizando, debe resolverse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuarse el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO: DAÑOS EN LA SALUD.

Los daños derivados del trabajo son las **enfermedades, patologías, lesiones sufridas con motivo u ocasiones del trabajo.**

Los daños a la salud relacionados con el trabajo son:

- Accidente de trabajo (AT)
- Enfermedad relacionada con el trabajo (ERT)
- Enfermedad profesional (EPPP)

Accidente de trabajo y enfermedad profesional son conceptos jurídicos que definen el daño laboral y las contingencias profesionales que la Seguridad Social reconoce y protege especialmente.


CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE X

- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO: DAÑOS EN LA SALUD.

Según la LGSS:
El ACCIDENTE DE TRABAJO es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (art. 156 LGSS).



Siempre y cuando este accidente de trabajo se produzca en:

- El centro de trabajo habitual
- El trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador "in itinere".
- En los desplazamientos durante la jornada de trabajo.
- En otros centros o lugar de trabajo.
- Las enfermedades no incluida en el cuadro de "enfermedades" (art. 157 de la Ley General de la Seguridad Social), que contraiga el trabajador con motivo de realización del trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo causa exclusiva la enfermedad del mismo.

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE X


- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO: DAÑOS EN LA SALUD.

Los **accidentes** son consecuencia y efecto de una situación anterior en la que existe unas condiciones que condicionan que se produzca dicho accidente, no surgen por casualidad.

LOS ACCIDENTES SON INDICADORES INMEDIATOS Y MAS EVIDENTES DE UNAS MALAS CONDICIONES DE TRABAJO

¿QUÉ ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

 **Pincha en el icono para ver la FICHA CC1- Que es un accidente laboral.**

Definición *técnico-preventiva* de ACCIDENTE DE TRABAJO: es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.


CURSO DELEGADOS PRL 2019

ÍNDICE X


- 1. TRABAJO
- 2. SALUD.
- 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DE RIESGOS LABORAL.
- 4. ¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?
- 5. CONSECUENCIAS DE LOS DAÑOS EN EL TRABAJO

LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO: DAÑOS EN LA SALUD.

Según la LGSS: (art. 157 LA ENFERMEDAD PROFESIONAL ES...
... "la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional".



Para ampliar los conocimientos acerca del concepto de enfermedad profesional:

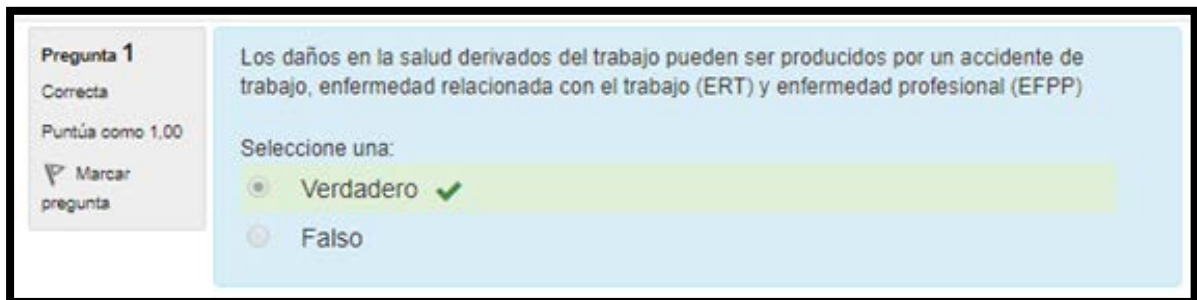
 **Pincha en el icono para ver la FICHA CC2- Ampliación del concepto de Enfermedad profesional**

En el *Real Decreto 257/2018 de 4 de mayo*, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de Noviembre, por el que se aprueba el *cuadro de enfermedades profesionales* en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

CURSO DELEGADOS PRL 2019

ANEXO III: IMÁGENES GAMIFICACIÓN

Figura 1. - Ejemplo cuestionario 1



Pregunta 1
Correcta
Puntuación como 1,00
Marcar pregunta

Los daños en la salud derivados del trabajo pueden ser producidos por un accidente de trabajo, enfermedad relacionada con el trabajo (ERT) y enfermedad profesional (EFPP)

Seleccione una:

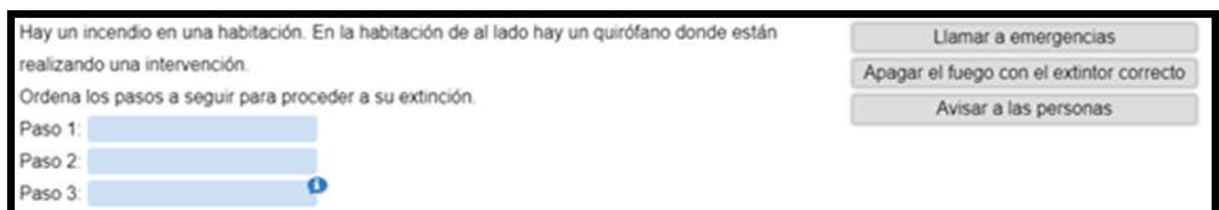
- Verdadero ✓
- Falso

Figura 2. - Cuestionario Psicosociología



- Trivial Parte 1 (Cuestionario PSICOSOCIOLOGÍA)
- Trivial Parte 2 (Cuestionario ERGONOMÍA)
- Restringido** No disponible hasta que: La actividad Trivial Parte 1 (Cuestionario PSICOSOCIOLOGÍA) esté marcada como realizada
- Trivial Parte 3 (Cuestionario HIGIENE)
- Restringido** No disponible hasta que: La actividad Trivial Parte 2 (Cuestionario ERGONOMÍA) esté marcada como realizada
- Trivial Parte 4 (Cuestionario SEGURIDAD)
- Restringido** No disponible hasta que: La actividad Trivial Parte 3 (Cuestionario HIGIENE) esté marcada como realizada
- Trivial Parte 5 (Cuestionario VIGILANCIA DE LA SALUD)
- Restringido** No disponible hasta que: La actividad Trivial Parte 4 (Cuestionario SEGURIDAD) esté marcada como realizada

Figura 3. - Cuestionario “Ordena las situaciones”




Hay un incendio en una habitación. En la habitación de al lado hay un quirófano donde están realizando una intervención.

Ordena los pasos a seguir para proceder a su extinción.

Paso 1:

Paso 2:

Paso 3: 

Llamar a emergencias

Apagar el fuego con el extintor correcto

Avisar a las personas

Figura 5 - ¿Qué opción es correcta? Crucigrama.

Arrastra aquí la afirmación que crees que es VERDADERA:


El tiempo que utilizo como Delegado de Prevención me cuenta como tiempo ejercido en mis funciones.

Yo soy Delegado de Prevención aunque el Comité de Seguridad y Salud no me eligió.

Figura 6. – Ahorcado

La _____ preventiva es uno de los elementos que debe formar parte del plan. Puesto que determina los compromisos y objetivos preventivos que se deben integrar en la organización.

Letras clave: B J P L A C I O A H T I K



Usted tiene 6 intentos

Letras: ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ

ANEXO IV: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

A continuación, le pedimos que colabore con nosotros y conteste con sinceridad para obtener información que permita mejorar el presente curso impartido. Su opinión para nosotros es muy importante. Por favor, marque con una **-X-** la opción que mejor recoja su opinión:

P1. Sexo:

- Femenino
- Masculino

P2. Años de experiencia profesional:

- De 0 a 3 años.
- De 4 a 8 años.
- De 9 a 15 años
- Más de 15 años

P3. Motivo que te llevó a participar en esta actividad de formación:

- Refrescar o mejorar mis conocimientos
- Adquirir nuevas habilidades
- Posibilidad de encontrar empleo fácilmente
- Propio interés personal
- Otros

P4. ¿Cómo consideras que es tu nivel de conocimiento acerca del ámbito de la prevención?

- Muy alto
- Alto
- Medio
- Bajo
- Muy Bajo

P5. ¿Crees que aprenderías más si el curso fuera más interactivo?

- Sí
- No

P6. En una escala del 1-5, en la que: 1 es muy mala y 5 muy buena.

¿Cuál es tu valoración de los cursos que solo son de leer?.

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

P7. Cómo valorarías la calidad de los contenidos del presente curso en función de su:

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
Claridad					
Posibilidad de aplicación practica					
Estructuración					

P8. ¿Qué nivel de satisfacción tienes con el curso que acabas de realizar?

- Muy alto
- Alto
- Medio
- Bajo
- Muy Bajo