

LA I.A COMO HERRAMIENTA  
DE PREDICCIÓN Y  
FORMACIÓN EN PRL.

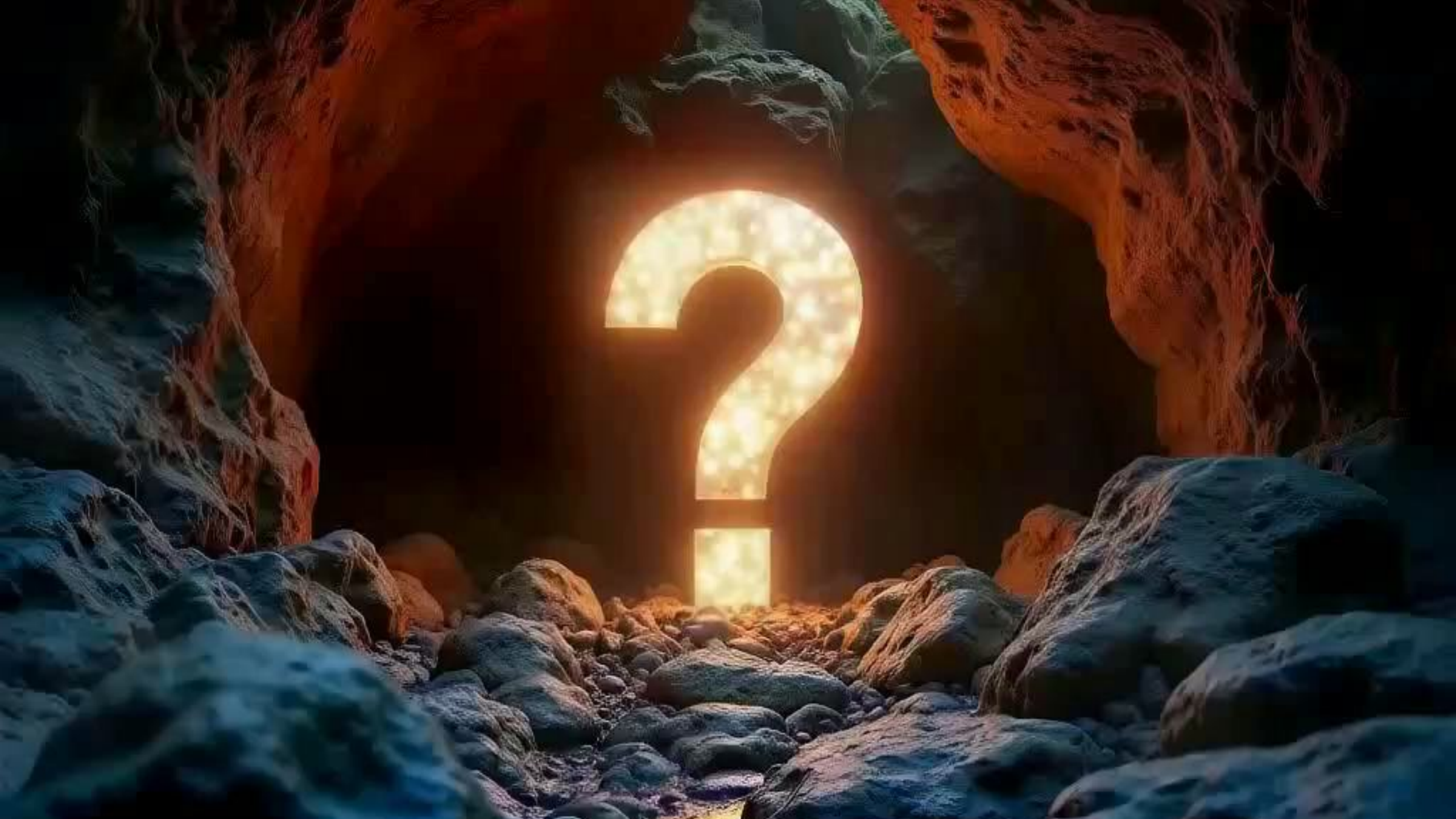




**Comillas, 1.881**

# Sotres, 1.981







**Casos prácticos.**





Botón SOS



Speaker (Alerta)



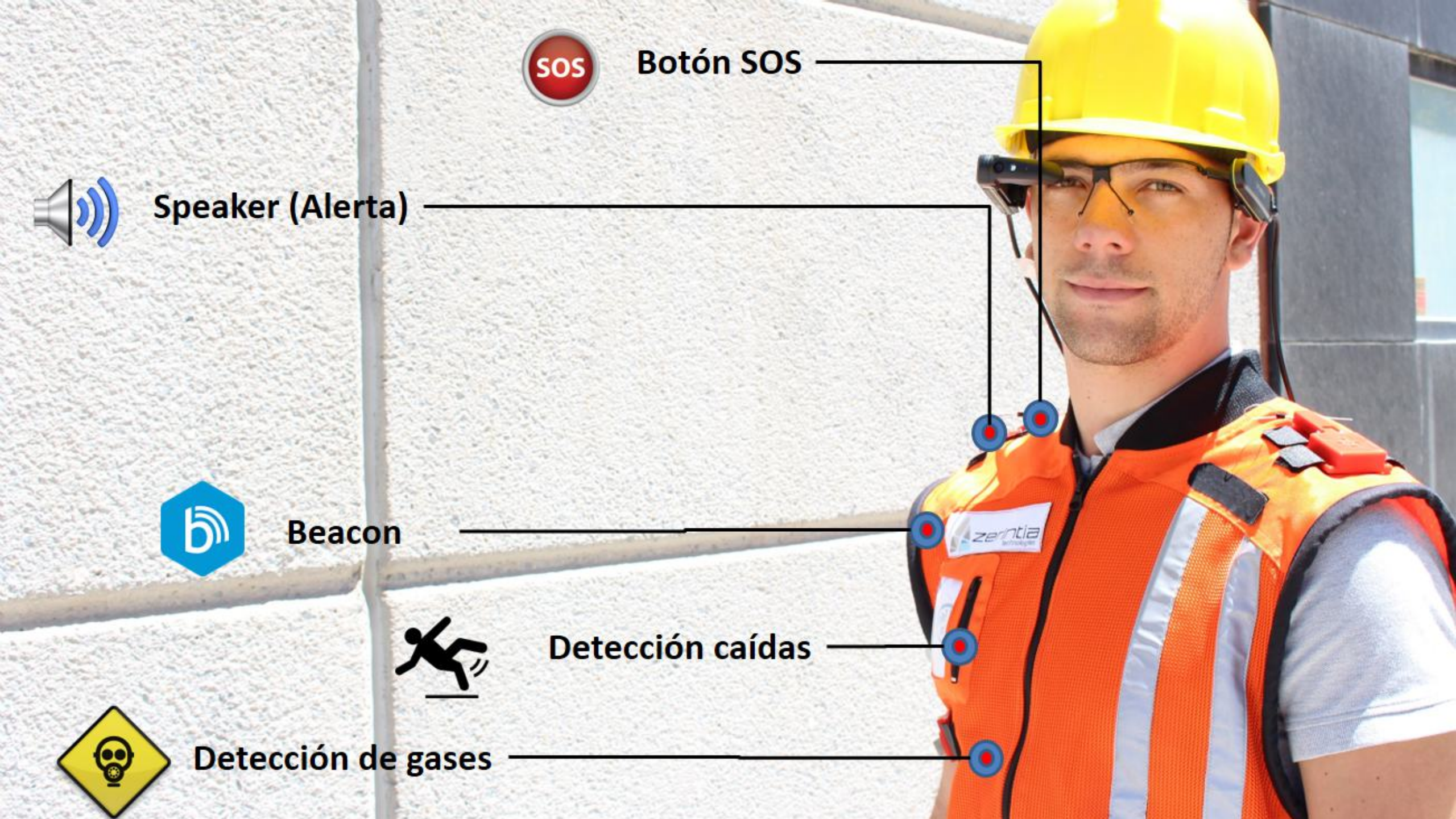
Beacon



Detección caídas



Detección de gases



Hard Hat

Hard Hat

MAX. GROSS 32.500 KG  
71.650 LB  
TARE 3.860 KG  
8.510 LB

NET 28.640 KG  
63.140 LB  
CU. CAP. 76.4 CU.M  
2.700 CUFT



### Missing Hi-Vis Vest

12:35 pm

Loading Dock, Warehouse A



Aleatorio



Peinado >>>

Color del pelo >>>

Color de piel >>>

Cuerpo >>>

Comenzar



# Prevención de riesgos laborales en ejecución de túneles

## Métodos convencionales



# CICLO DE CARGA DE VOLADURA

Haz clic para comenzar



# Procedimiento: Limpieza manual de ventanas



# MONTAJE DE ESCENARIO

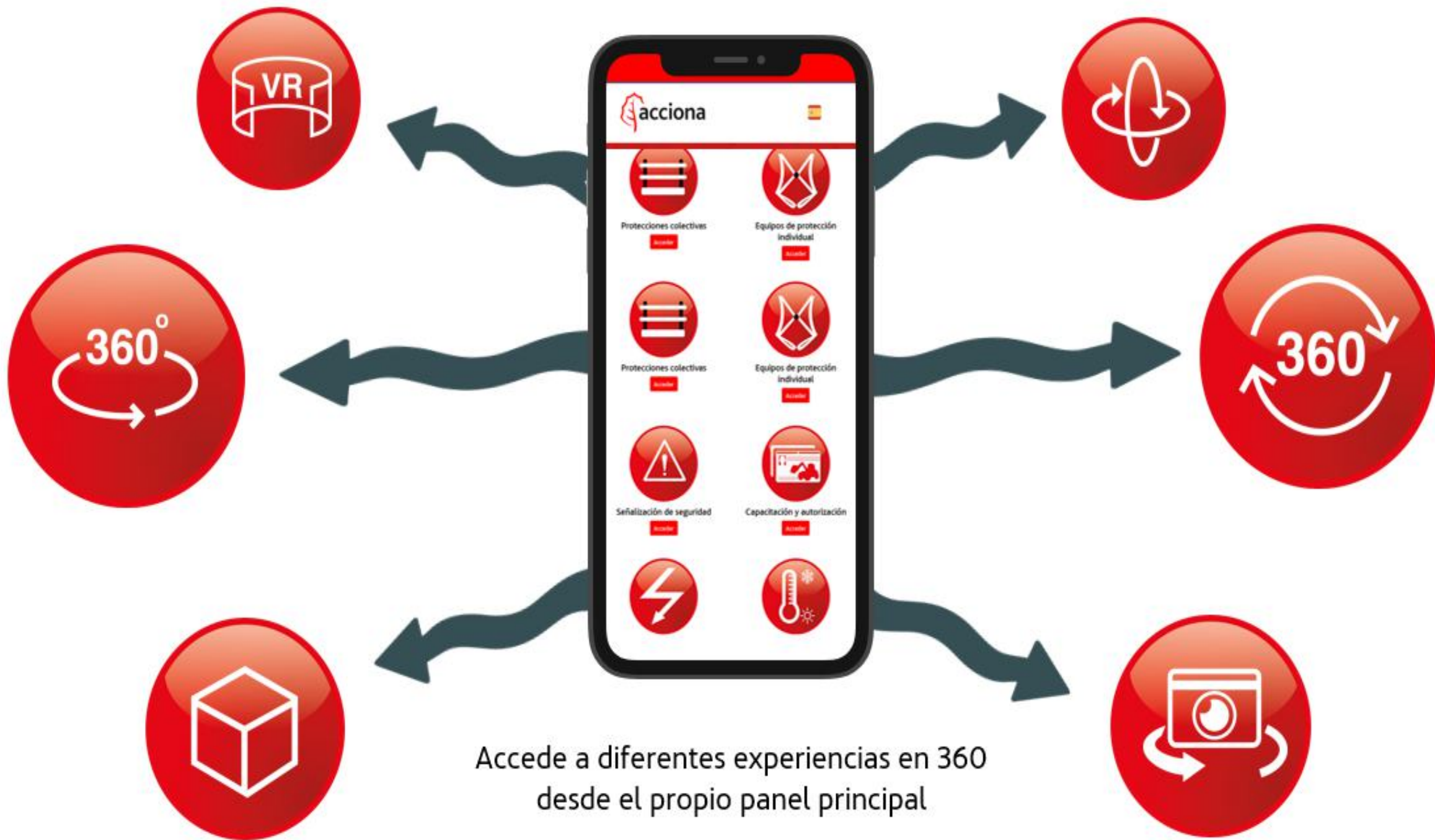
TOUR 360

▶ INICIAR

 acciona

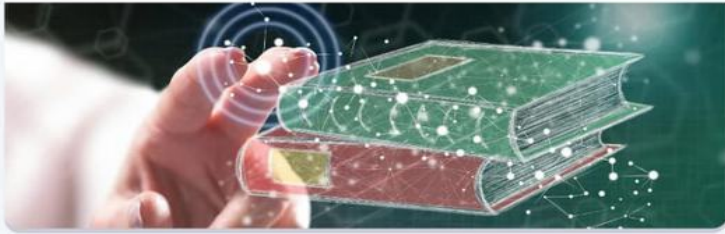


acciona cultura



Accede a diferentes experiencias en 360 desde el propio panel principal

H&S Specific Training



H&S Digital Management



Documents and campaigns



Others



COMPROMETIDOS CON TU  
SEGURIDAD



Formación en Puestos de  
trabajo Medio Ambiente



Reglas 12 formación



QR Equipos de trabajo



Trastornos  
musculoesqueléticos



Puestos de trabajo









# MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

26 lecciones · 27 páginas · Calificación de las evaluaciones

18% completa

[Continuar con el curso](#)



- INTRODUCCIÓN ✓
- ATROPELLOS O GOLPES CON VEHÍCULOS ✓
- CAÍDAS AL MISMO NIVEL ✓





MÁS ALLÁ  
DEL MURO



NOMBRE DE LA CASA  
PERSONAJE

# MÁS ALLÁ DEL MURO

## Metodología

El **número de ítems del instrumento es de 90**, los cuales se clasifican atendiendo a **9 factores**:

FACTOR	SUBFACTOR
TIEMPO DE TRABAJO	X
AUTONOMÍA	Autonomía temporal Autonomía decisional
CARGA DE TRABAJO	Presiones de tiempos Esfuerzo de atención Cantidad y dificultad de la tarea
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias cognitivas Exigencias emocionales
VARIEDAD Y CONTENIDO	X
PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	X
INTERÉS POR EL TRABAJADOR Y COMPENSACIÓN	X
DESEMPEÑO DE ROL	X
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	X





NOMBRE DE LA CASA  
PERSONAJE

# MÁS ALLÁ DEL MURO

## Dashboard: Análisis de datos

A continuación se detallan algunos de los datos que aparecerán en el dashboard.

Medidas estadísticas relacionadas con cada factor:

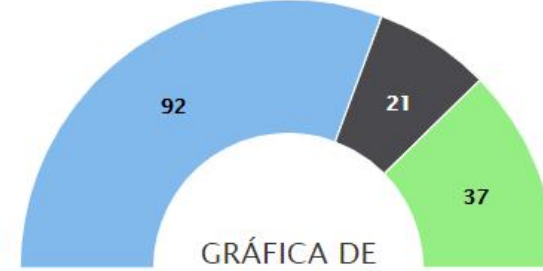
1. % de trabajadores de la muestra que se ubican en cada nivel de riesgo.
2. Número de trabajadores de la muestra que se ubican en cada nivel de riesgo.
3. Media.
4. Desviación típica.
5. Mediana.

Para cada uno de los ítems incluidos en el factor:

1. % de elección de cada una de las opciones de respuesta.

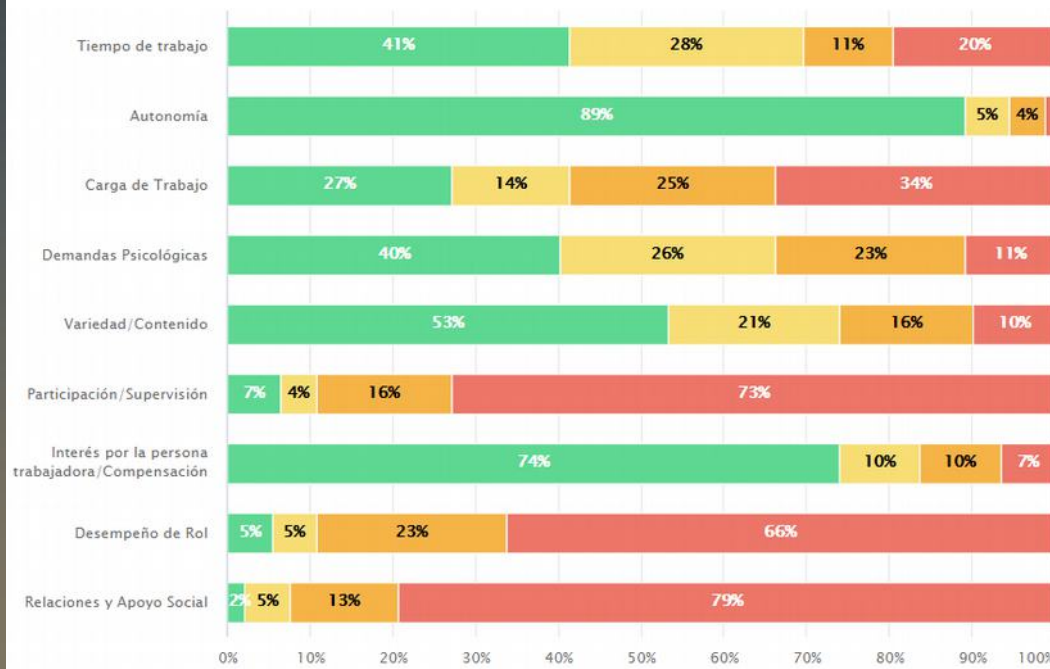
Todos estos datos se presentan en gráficos y tablas de fácil comprensión.

\*Además de poder visualizar todos estos datos en el dashboard, su contenido se podrá descargar en varios formatos, así como informes detallados.



GRÁFICA DE PARTICIPACIÓN

● Nº de usuarios que han completado la evaluación ● Nº de usuarios con la evaluación incompleta  
● Nº de usuarios sin entrar



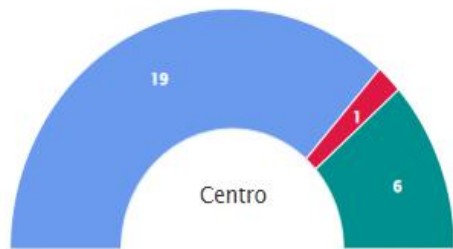
● Situación adecuada ● Riesgo moderado ● Riesgo elevado ● Riesgo muy elevado







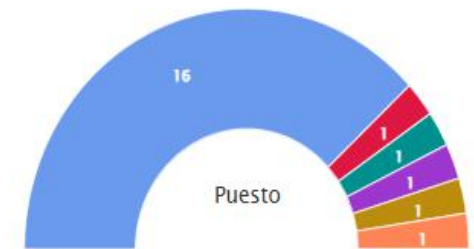
- % de personas que han completado la evaluación
- % de personas con la evaluación incompleta.
- % de personas sin entrar.



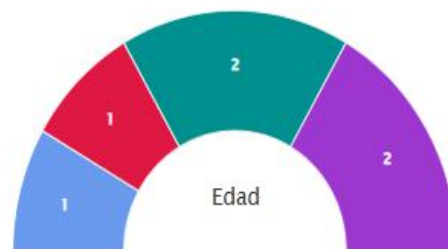
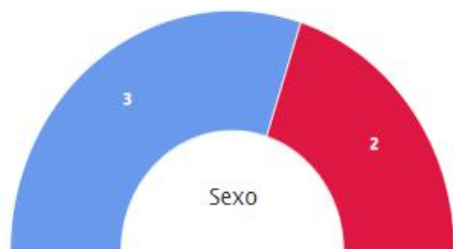
- Centro Barcelona
- Grupo de referencia
- CENTRO 1



- Comercial
- RRHH
- ALTA DIRECCIÓN
- PRODUCCION A
- OFICINAS INGENIERÍA
- OFICINAS RRHH



- Técnico
- Director
- Director Departamento
- Mando medio
- Administrativo
- Encargado



## FILTROS DE MUESTRA

Centro

Filtro no aplicado



Departamento

Filtro no aplicado



Puesto

Filtro no aplicado



Sexo

Filtro no aplicado



Edad

Filtro no aplicado



Tipo de contrato

Filtro no aplicado



Tipo de jornada

Filtro no aplicado



Nivel de estudios

Filtro no aplicado



Turnos

Filtro no aplicado



Antigüedad

Filtro no aplicado



Sociedades

Filtro no aplicado



Personas a cargo

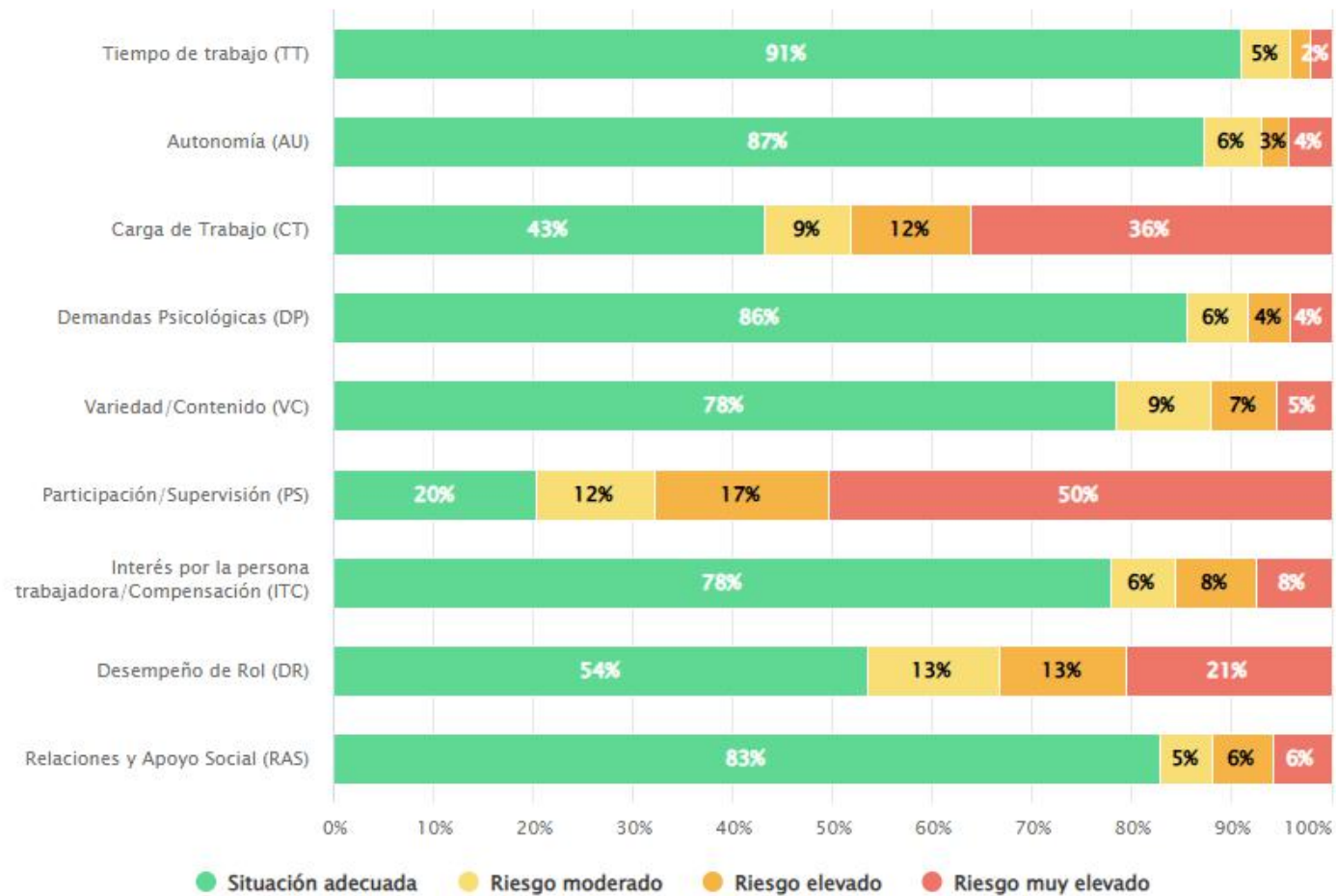
Filtro no aplicado



Filtrar

Limpiar

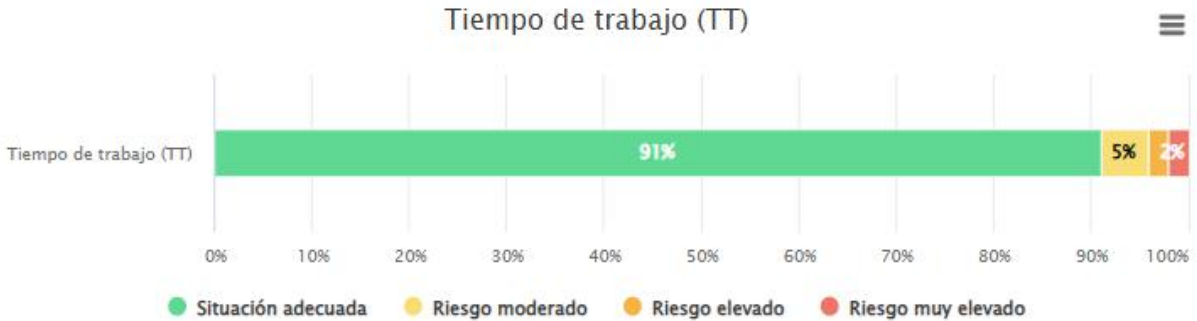
## Valoración resumen de la exposición



EXPOSICIÓN POR FACTORES

Haz Click sobre cualquier factor para abrir un menú desplegable con las estadísticas y resultados obtenidos en cada uno. Podrás abrir y cerrar tantos desplegables como desees.

Tiempo de trabajo (TT)



Introduce un texto a buscar

	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de trabajo (TT)	1166	62	27	25

Mostrando registros del 1 al 1 de un total de 1 registros

Anterior 1 Siguiente

Introduce un texto a buscar

	Rango	Media	Dev. típica	Mediana
Tiempo de trabajo (TT)	0-37	7,11	7,99	4,00

PLAN DE ACTUACIÓN Global

Haz Click sobre cualquier factor para abrir un menú desplegable con las estadísticas y resultados obtenidos en cada uno. Podrás abrir y cerrar tantos despleagables como desees.

Tiempo de trabajo (TT) ?

Autonomía (AU) ?

Carga de Trabajo (CT) ?

Demandas Psicológicas (DP) ?

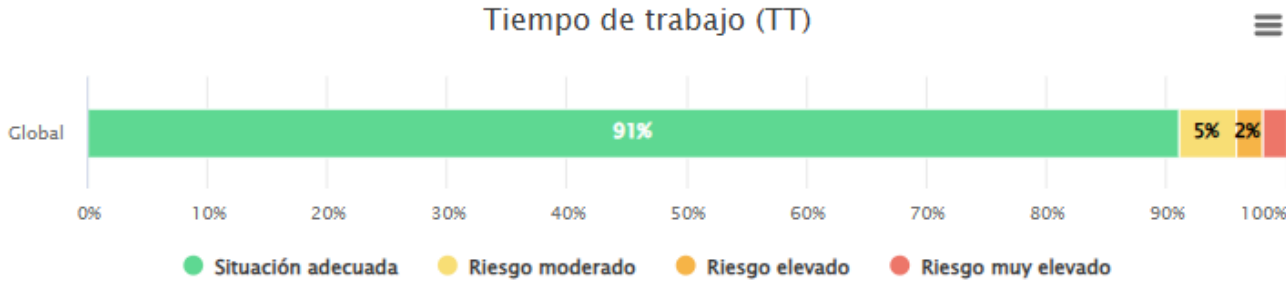
Variedad/Contenido (VC) ?

Participación/Supervisión (PS) ?

Interés por la persona trabajadora/Compensación (ITC) ?

Haz Click sobre cualquier factor para abrir un menú desplegable con las estadísticas y resultados obtenidos en cada uno. Podrás abrir y cerrar tantos despleagables como desees.

Tiempo de trabajo (TT) ?



Indica, de entre las dimensiones propuestas a continuación, aquellas que podrían ser el factor de riesgo sobre el que aplicar las medidas del plan de actuación.

Las dimensiones que se indiquen forman parte del factor Tiempo de trabajo (TT) (Global)

- Selecciona los valores a aplicar en este factor
- Ordenación y estructuración temporal de la actividad a lo largo de la semana y cada día.
- Periodos de descanso.**
- Incidencia del tiempo de trabajo en la vida social.

Otras dimensiones

Define otros valores que quieras añadir

Selecciona las medidas que desees poner en marcha en el plan de actuación

Las medidas indicadas se aplicarán en: Tiempo de trabajo (TT) (Global)

Selecciona los valores a aplicar en este factor

## Selecciona las medidas que desees poner en marcha en el plan de actuación

Las medidas indicadas se aplicarán en: Tiempo de trabajo (TT) (Global)

× Implementar horarios flexibles. ×

**Organizativa**

Realizar política/acuerdos o pactos de desconexión.

Implementar horarios flexibles.

Acordar posibles flexibilizaciones de horarios.

Fomentar teletrabajo.

Organización turnos: inicio de turnos de mañana entre las 7-8 horas para respetar las máximas horas de sueño.

### RECURSOS ASIGNADOS ?

Indica los recursos que se asignarán al desarrollo.

### RESULTADOS/INDICADORES ?

¿Cuáles son los resultados o indicadores de éxito?

### MEDIOS DE VERIFICACIÓN ?

Introduce los medios de verificación.

### Autonomía (AU) ?

\*Para los factores que no se hayan valorado como factores de riesgo, la organización tendrá la obligación de adoptar medidas periódicas de control con el objetivo de verificar que se mantengan en los parámetros de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 RSP.

CENTRO	FACTOR	SITUACIÓN DEL FACTOR	DIMENSIONES DEL FACTOR	TIPO DE MEDIDA	MEDIDAS PREVENTIVAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PLAZO DE REALIZACIÓN	PERSONA/EQUIPO RESPONSABLE
Global	Tiempo de trabajo (TT)	Se ha obtenido un 61% de situación adecuada, 14% de	Periodos de descanso. Incidencia del tiempo de	Organizativa	Implementar horarios flexibles.	formacion	un mes	gabriel
				Organizativa	Fomentar teletrabajo.			
	Autonomía (AU)	Se ha obtenido un 84% de situación adecuada, 7% de riesgo moderado, 2% de riesgo elevado y 7% de riesgo muy elevado.	Realización del trabajo: métodos o formas de trabajar (trabajo aislado, en cadena...). Realización del trabajo: conocimiento y satisfacción sobre los resultados obtenidos	Organizativa	Revisar condiciones ambientales.	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
	Carga de Trabajo (CT)	Se ha obtenido un 31% de situación adecuada, 13% de riesgo moderado, 20% de riesgo elevado y 37% de riesgo muy elevado.						
	Demandas Psicológicas (DP)	Se ha obtenido un 39% de situación adecuada, 25% de riesgo moderado, 22% de riesgo elevado y 14% de riesgo muy elevado.						
	Variedad/Contenido (VC)	Se ha obtenido un 58% de situación adecuada, 17% de riesgo moderado, 10% de riesgo elevado y 16% de riesgo muy elevado.						
	Participación/Supervisión (PS)	Se ha obtenido un 8% de situación adecuada, 5% de riesgo moderado, 14% de riesgo						

Considero que mi trabajo, dando soporte a sistemas críticos de clientes, con periodos de guardia 24x7 (y el de mis compañeros en la misma posición) está mal remunerado. Además no ha posibilidades de promoción en este puesto de ningún tipo. ☐☐

No tiene ningún sentido, para un equipo de desarrollo, tener una modalidad mixta de teletrabajo de dos días a la semana cuando cada compañero va a la oficina un día distinto no pudiendo coincidir, tener reuniones con parte del equipo en la oficina y la otra parte del equipo por videollamada. ☐☐ Debería de existir una modalidad de teletrabajo completo para quien así lo desee y por la naturaleza de su puesto de trabajo así lo permita.

Los intereses de los distintos departamentos no están alineados. Esto es seguramente algo que se busca de forma premeditada, pero añade dificultad en las relaciones interpersonales y dificulta la colaboración. Los días festivos están ligados a las fiestas en Francia, no respetándose los locales en cuanto a organización de reuniones. Lo mismo ocurre con el resto de horarios, ligados a Francia. Esto obliga a trabajar en días y horas no laborables para España con mucha frecuencia.

Debe de haber mayor transparencia, evita los bulos y malestares generales. Deberían de existir tiempos muertos para invertir en mejorar los procesos de los trabajos, y tiempo de colaboración entre compañeros.

Me gustaría saber las posibilidades reales de ascenso y escalado en la empresa, ya que no está claro como ascender si quisieras hacerlo, ni que pasos se requiere dar.

Creo que, tras más de 12 años en la empresa, un empleado no puede estar en el mínimo de lo que indica el convenio. Ya no sólo por su antigüedad, sino por su experiencia y conocimiento de la empresa. El que entre una persona nueva, sin experiencia ni conocimiento, y entre cobrando lo mismo que ese empleado genera muchos conflictos y descontento en el grupo de trabajo. Da la sensación de que no se valora a los trabajadores y las trabajadoras. Tampoco es justo que tu sueldo esté supeditado a la zona en la que residas. Si vives en Madrid o Barcelona cobrarás más que si vives en Sevilla, haciendo el mismo trabajo y con idénticas responsabilidades o más.

Creo que y los manager venden que el desarrollo y la progresión profesional de cada trabajador depende exclusivamente o en su mayor medida, de él mismo, y no estoy para nada de acuerdo.

Debe ser más corta la encuesta.

El contrato de prácticas es un poco patraña cuando llevas ya un año de becario en la empresa, conoces todos los productos pero entras cobrando un 70% del sueldo que por convenio te pertenece...

Creo que las compensaciones que recibimos cuando estamos desplazados por trabajo fuera de nuestra ciudad (bien sea dentro de nuestro país o fuera de éste) teniendo que dormir fuera de casa, alejados de nuestras familias y rutinas diarias, es insuficiente. Además he comprobado que los trabajadores de otras empresas de nuestro sector con las que he coincidido realizando trabajos reciben mayores retribuciones cuando están en estas situaciones

Falta mucha transparencia en las políticas de Recursos Humanos.

A nivel técnico la empresa no valora la experiencia y conocimientos, siendo mi salario el regido por el mínimo de convenio, 10 años después de pertenecer a Schneider, cobro igual que un nuevo empleado. Esto es drástico personalmente en cuanto a que no siento reconocido mi esfuerzo y trabajo, además sumado a que cada vez las ofertas salariales de otras empresas son mayores se acrecentan a diario las posibilidades de que deje SE para iniciar una etapa en una nueva empresa.

**GA**  
**GROUP**

