

## Buenas prácticas de Integración e implicación de los cargos intermedios y directivos de PRL



PRL en las sesiones clínicas de las Unidades del HUCSC

Diciembre 2024

### Descripción de la tarea

La integración de los cargos intermedios y directivos en la gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) en el Hospital es clave para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables para nuestros trabajadores, además de cumplir con la legislación en materia de seguridad y salud laboral. Los directivos y mandos intermedios juegan un papel fundamental en la cultura de prevención y en la implementación de estrategias que puedan reducir riesgos y mejorar la salud de los trabajadores. Esta implicación no siempre es posible y a veces la prevención de riesgos laborales se convierte en un trabajo reactivo a los problemas de seguridad y salud que van surgiendo, no consiguiendo por tanto anticiparnos, prevenir situaciones de riesgo y crear una verdadera cultura preventiva. Por todo ello se hace necesario proponer esta buena práctica.

### Solución adoptada

Se propone a la Dirección del centro incorporar objetivos a la Unidades/Servicios en materia de PRL:

1. Al menos 2 sesiones clínicas de las planificadas en el año 2025 deben abordar contenidos en PRL.

Se proponen 2 sesiones:

a. Conoce los procedimientos de PRL (Accidente de trabajo, exámenes de salud, adaptaciones de puestos de trabajo, notificación de riesgo, plan de agresiones)

b. Conocemos juntos la evaluación de riesgos de la Unidad / Servicio y del puesto de trabajo.

2. El 80% de los profesionales de la Unidad/Servicio deben tener los cursos obligatorios en PRL, para ello en enero y junio los mandos intermedios recibirán por parte de la UPRL un listado actualizado de la situación de la formación de los profesionales de la Unidad y servicio,

Objetivos:

- Involucrar activamente a los mandos intermedios, no solo desde el punto de vista normativo, sino como líderes que promuevan una cultura organizacional en prevención de riesgos laborales.
- Expectativas:
- Conseguir "que se hable" de prevención no sólo cuando suceden accidentes, cuando vienen los auditores de la ACSA, cuando hay un conflicto, cuando se rompe algo,
- Modo de implementación:
- Diseñar una encuesta sobre grado de implantación de la cultura preventiva en el Hospital U. Clínico San Cecilio
- Solicitar la participación en una encuesta para conocer el grado de la cultura preventiva en el Hospital
- En la primera reunión del año del Equipo Directivo con los Mandos Intermedios poner como punto del orden del día los nuevos objetivos en PRL propuestos para explicarlos.
- Enviar además un correo difundiendo a todos los mandos intermedios esta misma información, solicitando que envíen a la UPRL la propuesta de fechas para las dos sesiones clínicas propuestas en el año.

- 
- A mitad de año, comprobar las unidades/servicios que ya han cumplido el objetivo y enviar feedback a equipo directivo y mandos intermedios.
  - Al finalizar el año pasar de nuevo la encuesta para comprobar si ha mejorado.

#### Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Para que la gestión de la prevención de riesgos laborales sea eficaz en un hospital, es imprescindible que los cargos intermedios y directivos se involucren activamente, no solo desde el punto de vista normativo, sino como líderes que promuevan una cultura organizacional de seguridad. Esto implica proporcionar formación continua, crear estructuras organizativas claras, involucrar a los trabajadores y fomentar una comunicación abierta. De esta manera, el hospital puede garantizar un entorno de trabajo seguro, proteger la salud de los trabajadores y mejorar la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes. Estos son los resultados que se esperan con la implantación de la Buena Práctica.

#### Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En proyecto.

Inmaculada Caro Hidalgo  
Hospital Universitario Clínico San Cecilio. UPRL 2.7.