

SPORTMANIA: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Y PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN

VENUS MELISSA LEÓN QUINTERO
JUAN ANDRÉS RODRÍGUEZ STEPANICHTCHEVA

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO
CHIA, CUNDINAMARCA

2010

SPORTMANIA: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Y PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN

VENUS MELISSA LEÓN QUINTERO
JUAN ANDRÉS RODRÍGUEZ STEPANICHTCHEVA

Proyecto de Grado para optar al título de
Comunicador Social y Periodista

Director

Jesusa García García

Licenciada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Especialista en Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO
CHIA, CUNDINAMARCA

2010

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Jesusa “Sussy” García García, Licenciada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Especialista en Recursos Humanos, Directora del Programa Advantage Management Program en Navarra del Instituto de Empresa, Profesora de Estrategia y Dirección de Recursos Humanos, Foro Europeo, y asesora de este proyecto.

A Foro Europeo: Escuela de Negocios de Navarra, por la educación impartida, así como la consolidación intelectual apta, para el desarrollo del proyecto.

A la Universidad de la Sabana por su formación y apoyo educativo a lo largo de toda la carrera universitaria.

Y a todas las personas que nos brindaron su cooperación.

Abstracto

La Prevención de Riesgos Laborales constituye la base por el cual las empresas se deben regir para poder brindar bienestar y seguridad a los empleados dentro y fuera de la organización. No basta con solo crear el Plan de Prevención, es importante de igual manera, realizar un seguimiento, vigilancia y la adaptación de nuevos modelos de Prevención siempre que el puesto de trabajo lo requiera.

Para la sostenibilidad del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, es clave la comunicación como herramienta de transmisión del conocimiento entre altos y medios mandos y los empleados como tal para que el Plan pueda funcionar y mantenerse en la organización.

Palabras claves: Prevención, Comunicación estratégica, sostenibilidad.

Abstract

The Occupational Health and Safety is the basis by which companies should be governed in order to provide comfort and safety for employees within and outside the organization. Not enough to just create the Prevention Plan, it is equally important, tracking, monitoring and adaptation of new models of prevention if the job requires.

Plan for sustainability Occupational Hazard Prevention is, key communication, as a tool to transmit knowledge between senior and middle managers and employees as such for the Plan to operate and maintain the organization.

Key words: Prevention, Strategic communication, sustainability.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	2
CONTEXTO DE LA EMPRESA	3
Definición	3
El establecimiento	3
Misión	4
Visión	4
DIAGNÓSTICO	5
Zona de Ventas	7
Zona de Almacén	8
Zona de Mantenimiento	9
Resultados	10
PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES [P.P.R.L] DE SPORTMANIA	12
Objetivos	12
Marco Legal	12
Responsabilidades dentro del P.P.R.L	12
Implantación	13
Controles	14
Gestión del P.P.R.L	14
Plan de Acogida de Prevención	15
Plan de Autoprotección y Emergencias	20
Plan de Concurrencia	26
Planificación de Seguimiento de Medidas Preventivas	28
PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN PARA SPORTMANIA	29
Identificación del Problema	29
Identificación del Objetivo Estratégico	30
Objetivos Operativos	30

Formulación de la Estrategia	31
La Explicación de la Estrategia	31
Desarrollo de la Estrategia	32
Táctica 1	32
Acción 1	32
Acción 2	34
Acción 3	36
Táctica 2	37
Acción 1	38
Acción 2	39
Acción 3	41
Táctica 3	43
Acción 1	43
Acción 2	45
Acción 3	47
Presupuesto Total	49
CONCLUSIONES	50
ANEXOS	52
REFERENCIAS	68

INTRODUCCIÓN

Es necesidad y obligación de toda empresa velar por el bienestar y la seguridad de los que en ella laboran. El presente documento, más que una guía para el colaborador, busca establecer las bases preventivas y correctivas dentro de una organización, tal como Sportmania.

Es importante destacar, que aunque el siguiente documento es un Plan de Prevención de Riesgos Laborales [P.P.R.L], también expone una Estrategia de Comunicación, orientada a la enseñanza de los empleados sobre cómo hacer uso de los planes preventivos y correctivos en sus puestos de trabajo.

Además, se mejorarán o inclusive reestructurarán los canales de comunicación internos de la empresa para lograr una mayor eficiencia y eficacia de los usos del P.P.R.L y el desarrollo de tareas específicas por parte de los empleados.

La comunicación interna empresarial es la clave del éxito personal de cada empleado, Zona de Trabajo y Organización como tal. Sumadas todas éstas, se logra la correcta consolidación de la empresa en un mercado competitivamente funcional.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo y la salud están interrelacionados, no sólo por mantener el bienestar de la organización sino porque es deber y obligación de cada empresario tener a los recursos naturales de la empresa (empleados) asegurados contra cualquier eventualidad que se pudiese evitar.

El mundo laboral, al igual que la sociedad, se encuentra en permanente cambio. Es por esta razón que es imprescindible adoptar nuevas medidas de prevención y corrección con base a los nuevos escenarios de riesgos que se vayan presentando.

Cada vez más, las empresas desarrollan y enfocan su política de producción hacia un marco más agresivo y competitivo. Estas variables, obligan a realizar cambios en el proceso de trabajo o los elementos técnicos, materiales u organizativos; por lo que hay que tener en cuenta que las condiciones de seguridad y salud también pueden variar, tanto para bien como para mal (González, 2008).

La anterior reflexión, de forma directa o indirecta, afecta el bienestar del empleado; pues al existir una mayor demanda del mercado y un cambio de política laboral, se exige al colaborador un mayor esfuerzo psicológico y físico dado su caso.

En ningún momento o circunstancia se deben dejar desapercibidas las consecuencias que esto puede traer al empleado: fatiga mental, estrés laboral, depresión, accidentes de trabajos, enfermedades profesionales y demás.

CONTEXTO DE LA EMPRESA

Definición

Sportmania es una empresa privada española, creada en la ciudad de Pamplona, que provee a todos los amantes del deporte los artículos indispensables para la realización de sus actividades físicas. La compañía se especializa en deportes de raqueta (tenis, squash, tenis de mesa, padel) colectivo (fútbol, baloncesto, voleibol) espacio cerrado (natación, patinaje) espacio abierto (golf, running, camping, ciclismo) y alto riesgo (esquí, montaña, caza).

Sportmania se caracteriza por brindar servicios especializados de excelente calidad; esto en cuanto a la venta al detalle para los profesionales deportivos, así como el asesoramiento profesional para aquellas personas que desean empezar a incurrir en un deporte. Los clientes siempre se sentirán a gusto a la hora de comprar.

Por otro lado, la compañía está siempre atenta a las nuevas tendencias deportivas, buscando que los deportes de mayor demanda en la actualidad sean incluidos dentro de su zona de trabajo. El objetivo: globalizarse en el mundo del deporte.

En el ámbito interno, Sportmania es una pequeña empresa que cuenta con aproximadamente 90 empleados. Cada empleado ha sido seleccionado cuidadosamente de acuerdo con las especificaciones de cada sección deportiva. Esto con el fin de brindar una atención especializada y profesional al cliente en todo momento.

El establecimiento

La tienda de Sportmania se encuentra ubicada en un ambiente urbano en la localidad de San Juan Donibane dentro de la población de Pamplona (Navarra), cuenta con una dimensión de 1200 m².

Los accesos del local son los siguientes: hacia el norte dispone de dos entradas peatonales, las cuales están conectadas con el espacio del parqueadero, proveniente desde la fachada éste, donde a su vez hay una puerta grande para el ingreso del personal respectivo. En la parte trasera (fachada sur) se encuentra el acceso de las mercancías.

El interior del local se halla distribuido por las diferentes secciones deportivas que administra: raqueta, colectivo, espacio cerrado, espacio abierto y alto riesgo. En la primera planta se encuentran las últimas tres áreas mencionadas; en la segunda, las otras dos más las oficinas administrativas y los baños. Las cajas están justo al frente de las entradas peatonales.

Cada área cuenta con sus respectivas distribuciones de producto y estanterías, clasificadas según los distintos deportes que manejan, además de tener caja propia. A su vez, hay ascensor en el fondo del primer piso, tres salidas de emergencia y otras dos en el segundo, éstas últimas, cuentan con una escalera especial que lleva directamente al exterior.

Misión

Sportmania es una organización enfocada en la comercialización y promoción de artículos deportivos, donde los altos estándares de calidad y servicio, en cada uno de los procesos, contribuyen al desarrollo de las habilidades deportivas de sus clientes.

Visión

Sportmania es una organización dedicada a la venta al detalle de artículos y servicios deportivos de toda estación (primavera, verano, otoño, invierno). Surgió de la necesidad de cubrir este tipo de mercado y busca consolidarse como la Organización Navarra líder del mismo durante un periodo de 5 años.

DIAGNÓSTICO

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2009) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Esta definición es la que se debe tener en cuenta cuando se habla de la salud de un empleado dentro de la empresa. Es muy común que las compañías solo tengan en cuenta el bienestar físico de sus trabajadores, sin realmente entender las situaciones emocionales y psicológicas que el trabajo puede traer consigo.

Según la Unión General de Trabajadores [UGT] (2008), España calculó un total de accidentes ocurridos en centros de trabajo del 49,7%, en el año 2008, es decir 922.253 incidencias anuales. De esta cifra, 828.941 tuvieron bajas en jornadas laborales (821.046 fueron leves, 7064 graves y 831 mortales).

En la Provincia de Navarra, específicamente, se ha calculado “una distribución de accidentes de trabajo, con ausencias laborales, de hasta el 56,6% en empresas de hasta 50 trabajadores; del 35,4 % en aquellas de 51 a 100 empleados y del 6,4% en las mayores a 501” (Ayestarán, Eransus, Parra y Roig, 2007).

“Las principales causas de accidentes de riesgos laborales se deben al exceso de confianza o costumbre en la realización de trabajo” (Ayestarán et al., 2007). La confidencialidad de los trabajadores falla, en gran medida, por causa de la falta de comunicación entre jefe-empleado; una simple desatención de órdenes puede conllevar a un gran caos.

Un accidente de riesgo laboral se puede convertir en una enfermedad profesional, donde el afectado no es solamente el empleado sino toda la compañía, dependiendo lógicamente del tipo de daño ocurrido. A su vez, la empresa debe asumir total responsabilidad del hecho, incurriendo en costos obligatorios.

Si solamente se impartiera una mejor comunicación, tanto empleados como organizaciones saldrían ganando. El primero evitaría cualquier tipo de daño y el segundo ahorraría capital necesario para otros fines empresariales.

Es así, como empresas, organizaciones y demás entidades con y sin ánimo de lucro, realizan diferentes métodos para determinar las principales causas de riesgo y daño laboral de sus empleados en horas de trabajo.

La evaluación es la primera actividad preventiva eficaz para identificar los riesgos, prever los posibles daños y su magnitud en el puesto de trabajo. Una vez enfocados los puntos débiles o de mejora, el paso a seguir sería la elección de los medios correctivos o preventivos para eliminarlos o reducirlos.

Cabe destacar, que no existe un único procedimiento o herramienta para realizar la evaluación de Prevención de Riesgos Laborales [P.R.L.] dentro de la empresa; esto se debe a diversos factores externos e internos, que en cierta medida, entorpecen o limitan la identificación de la herramienta más adecuada para crear y sostener un Plan de Prevención de Riesgos Laborales [P.P.R.L.]. Factores como el tamaño de la empresa, el sector en que se desarrolla o la explotación en la que opera permiten una mejor definición de éste último.

A lo citado anteriormente, hay que agregar que la herramienta más valiosa para poder llevar a cabo un adecuado P.P.R.L es la colaboración de los Empleados, Responsables, Jefes, etc; los cuáles, con sus experiencias y apreciaciones, aportan sentido de personalización para con la empresa.

Sportmania siempre ha estado comprometida con el bienestar de sus trabajadores, no solo a nivel físico sino mental y emocional. Consciente, de que el capital humano es el motor de la empresa, la organización cuenta con un minucioso y detallado P.P.R.L, basado en dos niveles de acción: preventivo y correctivo.

De igual forma, destaca y diferencia dos situaciones de vulnerabilidad en la que se encuentra el empleado: el peligro y riesgo, dos términos usados constantemente pero que aún cuesta diferenciar.

“Peligro: Lugar, paso, obstáculo o situación en que aumenta la inminencia del daño. Riesgo: contingencia o proximidad de un daño”. Real Academia Española [RAE] (2001).

Y aunque Sportmania se ha comprometido, y cuenta con distintos canales de comunicación con los empleados para hacerles conocer la normativa interna en cuanto al tema de prevención, existen fallos en la aplicación y uso dentro de los puestos de trabajo según una evaluación realizada recientemente.

A través de una inspección de trabajo, realizada por el responsable de P.R.L de Sportmania, se arrojaron resultados poco alentadores sobre la puesta en práctica y el conocimiento de los riesgos, peligros, y medidas de prevención y corrección que se deben hacer uso en los distintos puestos de trabajo, especialmente en la **Zona de Ventas**.

La inspección a cargo del responsable de P.R.L se llevo a cabo sin previo aviso a los empleados, así, se podría obtener unos resultados más fehacientes y cercanos a la realidad. A continuación se mostrarán las distintas herramientas utilizadas para evaluar a los empleados.

Zona de Ventas

Se hace la exposición y almacenaje de los artículos a disposición de los clientes.

Esta zona está compuesta por 30 empleados, incluidos los Responsables de cada Sección Deportiva (Raqueta, Colectivo, Espacio Abierto, Espacio Cerrado y Alto Riesgo).

Funciones

Los empleados acomodan en las estanterías los artículos deportivos que les ha entregado la Zona de Almacén previamente. Del mismo modo, decoran los escaparates con las tendencias de la temporada presente (primavera, verano, otoño e invierno).

Evaluación

1. Se escogió a dos empleados al azar de cada Sección Deportiva y se realizó una prueba de conocimientos básicos sobre P.R.L mediante un cuestionario de 20 preguntas cerradas.
2. Se revisó que los uniformes facilitados por la empresa se llevaran correctamente.
3. Mediante las cámaras de seguridad instaladas en el centro, se pudo observar las posturas, cómo reponían los distintos artículos deportivos, cómo organizaban los puestos de trabajo antes de la apertura y después del cierre del centro.

Zona de Almacén

En esta área se realiza el tratamiento de los productos recibidos (alarmado, emperchado, etiquetado, etc.).

Funciones

Esta zona está compuesta por cuatro empleados, los cuales tienen como labor principal recibir la mercancía, reponerla en las diferentes secciones y contactar con los proveedores del centro.

Evaluación

1. Se escogió a dos empleados al azar de cada Sección Deportiva y se realizó una prueba de conocimientos básicos sobre P.R.L mediante un cuestionario de 20 preguntas cerradas.
2. Se revisó que tuvieran consigo el uniforme adecuado por la empresa, al igual que los distintos accesorios propios de esta zona para poder manipular las mercancías y reponerlas.
3. Mediante las cámaras de seguridad instaladas en el centro, se pudo observar las posturas, cómo reponían los distintos artículos deportivos, cómo organizaban los puestos de trabajo antes de la apertura y después del cierre del centro.

Zona de Mantenimiento

Esta zona brinda el servicio a las instalaciones del centro y se compone de la sala de grupo electrógeno, centro de transformación, cuadro general de baja tensión, etc. La componen cuatro empleados incluido el Responsable del equipo.

Funciones

Mantener el centro en perfecto estado: instalaciones eléctricas, calefacción, carpintería, iluminación, fontanería, etc.

Esta zona merece especial atención, pues las normas de P.R.L son distintas a las demás por su peligrosidad y riesgo.

Evaluación

1. Se escogió a dos empleados al azar de cada Sección Deportiva y se realizó una prueba de conocimientos básicos sobre P.R.L mediante un cuestionario de 20 preguntas cerradas.
2. Revisión de Equipos de Protección Individual [EPIS], uniformidad, examen médico.
3. Mediante las cámaras de seguridad instaladas en el centro, se pudo observar las posturas, los utensilios de trabajos adoptados para realizar reparaciones y/o instalaciones dentro y fuera del centro y manejo de EPIS.

Resultados

Una vez realizado el muestreo de las tres zonas de la empresa, se pudo determinar que las distintas áreas analizadas no están cumpliendo adecuadamente con las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Al realizarse el examen de conocimientos teóricos y la evaluación de cómo funcionan los empleados regularmente en sus puestos de trabajo, se pudo determinar que de cierta forma, se han “acostumbrado a realizar sus tareas y se denota un exceso de confianza”; lo cual conlleva al no cumplimiento de las distintas normas y advertencias sobre la salud laboral.

De igual forma, se pudo determinar que el área en donde menos se lleva a cabo el P.P.R.L es en la Sección de Ventas. Las Zonas de Mantenimiento y de Almacén, aunque presentan fallas en el cumplimiento práctico del P.P.R.L, demostraron un mayor conocimiento teórico sobre las normas. (Mirar anexo: Resultados Inspección de Trabajo)

Del mismo modo, los empleados manifestaron que la empresa no estaba llevando a cabo suficientes planes de formación y actualización de datos sobre el P.P.R.L en la empresa. Explicaron que solo con el curso de introducción sobre Prevención de Riesgos Labores, que se realiza antes de la firma del contrato, no es suficiente; pues con el paso de tiempo se tiende a olvidar o pasar por alto las indicaciones de las normas. Denotan de igual manera, la falta de un sistema de información directa sobre inquietudes con respecto al tema de prevención y aspectos laborales.

Lo anterior, deduce un fallo en el sistema de comunicación de la empresa con su personal. Se puede determinar la presencia de un modelo vertical, en donde el empleado se limita a cumplir con el papel de receptor sin la posibilidad de una retroalimentación. De igual forma, el empleado tampoco ha demostrado mayor interés por aprender y reclamar una mejora en el sistema de información y comunicación con los directivos, administrativos y el Departamento de Prevención.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES [P.P.R.L] DE SPORTMANIA

Objetivos

- Potenciar la integración de la prevención en el sistema de gestión de Sportmania. Todo, mediante la correcta comunicación interna de la empresa.
- Cumplir con los requisitos legales internos, los de la Provincia de Navarra y los del Estado de España.
- Mejora continua de los niveles de protección existentes de Sportmania.

Marco Legal

Las referencias del Manual de Gestión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se basa en las siguientes leyes y decretos españoles:

- Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.

Responsabilidades dentro del P.P.R.L

Funciones de la Dirección

- Promover y velar por la aplicación de la política preventiva, impulsando la integración de todos los niveles jerárquicos.

Funciones de los Mandos (Responsables a cargo de cada sección)

- Dirección y supervisión de la actividad del personal a su cargo; conocimiento de normas aplicables en Prevención de Riesgos Laborales.

- Participar en acciones formativas, gestionando las correspondientes a su personal.
- Conocer los Equipos de Protección Individual [EPIS] y asegurarse de que su personal dispone de ellos.
- Conocer y comunicar los accidentes de trabajo, y en su caso investigarlos y tomar medidas correctoras.

Funciones del Colaborador

- Velar por su seguridad y por la de aquellos a los pueda afectar su actividad laboral.
- Conocer y cumplir las normas de prevención que estén relacionadas con su actividad.
- Participar en acciones formativas.
- Comunicación con sus jefes inmediatos sobre cualquier avería, incidente, accidente y demás.

Desarrollo del P.P.R.L

Implantación

Primera Fase: Cumplimiento de requisitos legales

Todas aquellas actividades en cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales se llevarán a cabo mediante los requisitos legales ya establecidos. No se podrá

realizar ninguna nueva actividad que no cumpla con la legalización de los términos legales persistentes, las que ya cumplan con éstos se deberán anexar inmediatamente.

Segunda Fase: Desarrollo de Gestión Preventiva

Definición de todos aquellos requisitos (normas, procedimientos específicos) del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. De igual forma, se deben desarrollar las actividades pertinentes de los procedimientos preventivos, así como sus correspondientes evaluaciones y muestra de resultados.

Tercera Fase: Mejora de la Gestión de la Prevención

Perfección constante del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos, con base en la normativa y postulados legislativos

Controles

Los objetivos y metas de la organización deben ser evaluados, analizados y modificados cada año, en concordancia con los requisitos exigidos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Interno y la Legalidad Española vigente de Prevención de Riesgos Laborales

Igualmente, cada área, sección o zona de trabajo será evaluada de forma individual una vez al año, a no ser que surja alguna eventualidad legislativa que lleve a un control previo.

Gestión del P.P.R.L

La Gestión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se divide en una serie de etapas:

- Plan de Acogida de Prevención
- Plan de Autoprotección y Emergencias
- Plan de concurrencia
- Medidas Preventivas
- Planificación de seguimiento de medidas preventivas

Para llevar a cabo cada uno de estos procesos preventivos se debe tener en cuenta la descripción de la empresa y las políticas de prevención, mencionadas previamente en este documento.

Plan de Acogida de Prevención

El Plan de Acogida de Prevención empieza con la política interna de Prevención de Riesgos Laborales (Política de Seguridad y Salud Laboral)

La Política de Seguridad y Salud Laboral describe los distintos riesgos laborales y sus medidas preventivas

Riesgos Laborales

Caída a Distintos Niveles

- ***Aplastamientos***

Aplastamiento sobre o contra el suelo, del resultado de una caída durante la realización de trabajos sobre el espacio del local.

Aplastamiento sobre o contra el suelo, del resultado de una caída durante la utilización de escaleras de mano en alturas superiores a dos metros.

Aplastamiento sobre o contra el suelo, del resultado de una caída debido a la altura de la estantería situada en el almacén.

- ***Caída de Objetos y Atrapamientos***

Choque o golpe contra un objeto que cae, debido a la ausencia de soportes técnicos, tornillos, en las estanterías.

Choque o golpe contra un objeto que cae, debido a la presencia de objetos sueltos sobre góndolas y estanterías.

Choque o golpe contra un objeto que cae, por manipulación de objetos durante la descarga del camión, falta de medios mecánicos como transpaletas, carretillas y gusanos extensibles.

Choque o golpe contra un objeto que cae, por la posible falta de anclajes de las cabezas de góndolas, espejos, vitrinas, grilles.

Colisión con un objeto, debido a la falta de orden y limpieza en las zonas de paso (acumulación de cajas y estrechamientos de pasillos).

Contacto con un “agente material” cortante, debido a la posible presencia de góndolas recortadas o defectuosas.

Medidas preventivas

Utilizar escaleras de tijera y medios auxiliares referenciados con barandillas y sistemas antivuelco. Respetar la prohibición de utilizar escaleras de apoyo manual.

Mantener el orden y limpieza de los puestos de trabajo y zonas de paso (No generar obstaculización).

Garantizar la seguridad de los trabajadores mediante la utilización de escaleras de mano firme y que cuenten con la altura adecuada de almacenaje.

Controlar que los objetos almacenados sobre las estanterías del almacén se encuentran dentro de cajas. Los escaparates deben disponer de tornillos y topes anticaídas.

Verificar la presencia de medios mecánicos suficientes a la hora de descargar mercancía (stock) del camión: carros transportadores, transpaletas y gusanos extensibles. Asimismo, el muelle de descarga se debe encontrar en condiciones óptimas de utilización; el manejo de calzado adecuado y cinturones lumbares es indispensable durante los descensos de materiales.

Electricidad e Incendios

Contacto indirecto con un arco o dispositivo eléctrico en los trabajos que se realicen dentro de cualquier lugar del almacén.

Contacto directo con la electricidad (recibir una descarga eléctrica en el cuerpo) debido a la degradación o manipulación de cables, aparatos, cargadores, baterías y/o sus carcasas protectoras.

Contacto con llamas directas, objetos o entornos de elevada temperatura o en fuego, que se dan a posibles incendios por no respetar normas internas de prohibición de posible humo.

Contacto con llamas directas, objetos o entornos de elevada temperatura o en fuego, que se dan a la utilización de llama viva dentro de las instalaciones del local (radiales, grupos de soldadura, sopletes).

Medidas Preventivas

Respetar la prohibición de acceso al centro de transformación a todo personal de Sportmania no autorizado con habilitación eléctrica.

Inspeccionar visualmente y paralizar la utilización de aparatos eléctricos, cuyas carcasas protectoras presenten imperfectos, o envolventes estén degradadas. Poner en conocimiento al responsable del almacén sobre las anomalías detectadas.

Colocar señalización de riesgo eléctrico en los cuadros de distribución de la instalación eléctrica.

Respetar la prohibición de fumar y utilizar la prohibición de efectuar trabajos con llama viva (radiales, grupos de soldadura, sopletes).

Utilizar guantes protectores contra riesgos mecánicos homologados según normas NE (Norma Europea) y marcado CE (Comunidad Europea) en los trabajos con flejes metálicos, de nylon y demás corto-punzantes.

Realizar las revisiones de las instalaciones de protección contra incendios según lo establecido en La Legislación Vigente Española.

Seguridad y Autoprotección

Exceso físico sobre el sistema musculoesquelético debido a la manipulación manual de cargas, posturas forzadas, diseño de puestos de trabajo, etc.

Exposición a radiaciones debido al láser de los dispositivos de lectura óptica (pistolas de inventarios y lectores de barras).

Otros contactos debido a bipedestaciones (trabajos realizados de pie).

Posibles agresiones, robos, atracos, amenazas y sabotajes.

Medidas Preventivas

Retirar todos los objetos que se encuentran situados en los recorridos de evacuación y pasillos en general, de forma que se garantice la anchura mínima legal de los mismos.

Evitar proyectar el haz lector de los dispositivos de lectura óptica directamente sobre los ojos. Comunicar inmediatamente cualquier avería o funcionamiento defectuoso de los equipos y poner fuera de utilización aquellos que hayan sufrido golpes o desperfectos.

Realizar la Vigilancia de la Salud en los puestos de trabajo con predominancia de la bipedestación durante la jornada laboral.

Plan de Autoprotección y Emergencias

Identificación y clasificación de las emergencias

Las emergencias se identificarán y clasificarán en función del tipo de riesgo en: incendios, robos, atracos, terremotos, inundaciones y de origen eléctrico.

En función de la gravedad

- A) Problemas o averías
- B) Incidentes
- C) Emergencias
- D) Crisis

Comportamiento general

En general toda persona al descubrir una emergencia, deberá:

Dar la alarma apretando el pulsador de emergencia, o comunicar con el Permanente indicando:

- QUIÉN informa
- QUÉ ocurre
- DÓNDE ocurre

Sea cual sea la situación de emergencia, deberá en todo momento:

- MANTENER LA CALMA

- NO CORRER NI GRITAR

Normas de actuación en caso de robo con agresión o atraco

La mejor forma de prevenir robos o atracos es cumplir los procedimientos internos de apertura y cierre del local o establecimiento, y anticiparse a las intenciones de los agresores. Para ello habrá que detectar con anterioridad cualquier signo sospechoso.

Los estados básicos a detectar:

- A) Actitudes defensivas
- B) Tensión
- C) Inseguridad
- D) Nerviosismo
- E) Contradicciones, en cuanto a gestos físicos y verbales

Normas de actuación en caso de amenaza de bomba

En caso de amenaza de bomba, la secuencia a desarrollar será la siguiente:

1. Amenaza
2. Recogida de datos
3. Aviso al Jefe de Emergencia

4. Inspección del punto del encuentro
5. Orden de evaluación
6. Verificación de las vías de evacuación
7. Evacuación
8. Control de ausencias del personal propio
9. Llegada de la policía

Normas de actuación en caso de incendio

- Dar la alarma
- Si es factible y en función de sus conocimientos y formación, trata de sofocar el incendio usando los extintores manuales más cercanos.
- Si no lo consigue, evacuar la zona, cerrando todas las puertas que atraviese.
- Si se ve bloqueado por el humo, saldrá de la zona gateando y arrastrándose por el suelo.
- Si se le prende la ropa, se tirará al suelo y rodará sobre sí mismo.

Directorio de comunicación

Organismo	Teléfono
<i>Emergencias (Coordinación de emergencias)</i>	112
<i>Bomberos</i>	948222222/080
<i>Protección Civil</i>	092
<i>Policía Municipal</i>	948297850/092
<i>Policía Nacional</i>	091
<i>Ambulancias Urgencias</i>	061
<i>Hospital de Navarra Hospital virgen del camino</i>	948422222 948429400
<i>ASEPEYO (Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)</i>	948199111 948215922

Formulario para la gestión de emergencias – Hoja de recogida de datos en caso de llamadas telefónicas de amenaza de bomba

Al recibir una llamada por amenaza de bomba, el interlocutor deberá permanecer tranquilo en todo momento e intentar alargar la conversación lo más posible con el locutor, haciéndole hablar de modo que se obtenga la mayor cantidad de datos posibles.

Preguntar:

- ¿Cuándo hará explosión?
- ¿Dónde hará explosión?
- ¿Cómo es la bomba?
- ¿Qué tipo de artefacto es?

Otras posibles preguntas:

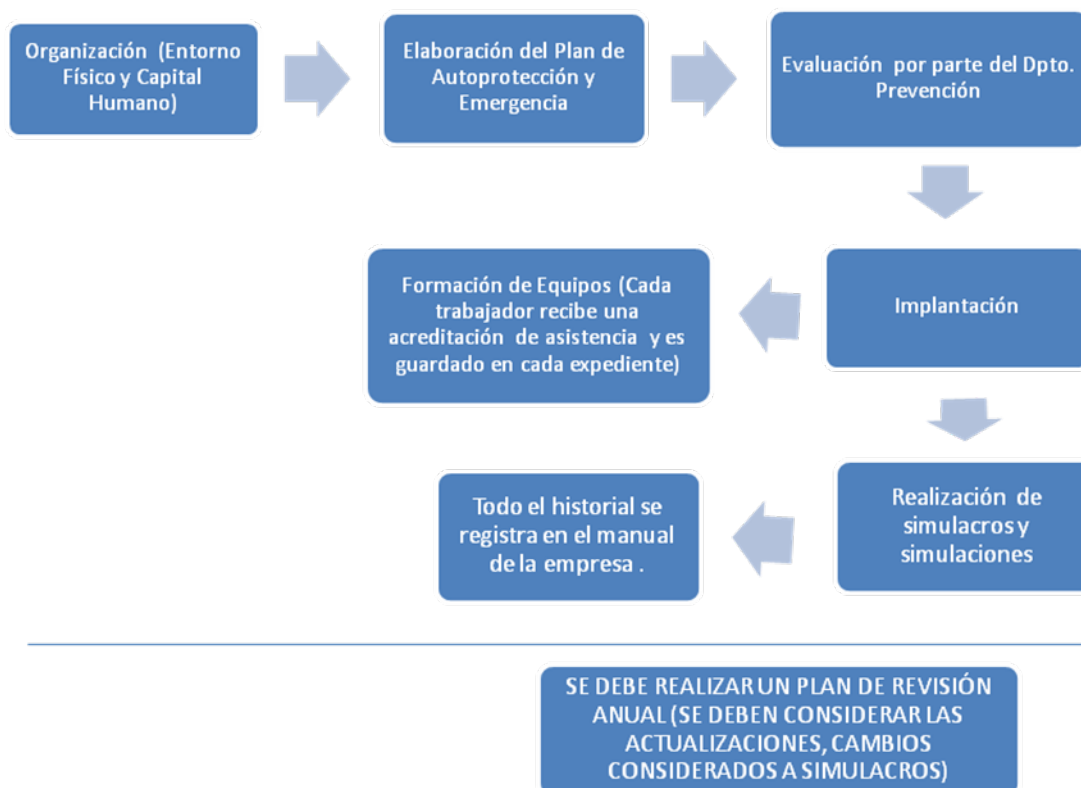
- ¿Puso usted la bomba?
- ¿Por qué la puso?
- ¿Por qué llama?
- ¿Cómo puede uno librarse de la amenaza

Responsable de la organización

En situación de normalidad sus misiones serán:

- Actualizar el Plan de Emergencia, de conformidad con los principios establecidos por la empresa
- Vigilar que dicho material esté en todo momento en perfecto estado de funcionamiento.
- Supervisar el cumplimiento de las misiones de todo el personal integrante de los equipos de emergencia.
- Proveer a todos los miembros de los equipos de emergencia de los manuales e instrucciones parciales de seguridad que se vayan elaborando.
- Elaborar los informes sobre los siniestros o incidentes que hayan tenido lugar.
- Promover el interés y cooperación de los empleados en orden a la seguridad y salud en el trabajo en general, y a la prevención de incendios en particular.
- Atender a las necesidades de formación del personal, programando y coordinando las sesiones de formación.

Diagrama sobre la aplicación del Plan de Autoprotección y Emergencias



Plan de Concurrencia

El Plan de Concurrencia lleva a cabo una identificación, cuantificación y tipología de las personas afectadas por la actividad como aquellas ajenas a la misma y que tengan acceso a Sportmania.

Básicamente, este Plan es una recopilación de los anteriores (Plan de Acogida de Prevención, y Plan de Autoprotección y Emergencias) sino que referido a todo individuo que tenga algún incidente dentro del local.

Las personas que normalmente tienen acceso a las instalaciones pueden dividirse en tres tipos:

- Personal propio
- Clientes
- Visitantes

A mayor flujo de clientes y visitantes en la tienda se corresponde una mayor presencia del personal para atender a sus demandas. Se consideran días fuertes a nivel de comercio los lunes, martes, viernes y sábados; siendo domingos y festivos días de muy fuerte afluencia de forma puntual.

En cuanto a las épocas del año, los días de navidad y períodos de rebajas son los que mayor afluencia de público producen.

Clientes

Los clientes son la principal presencia en el establecimiento. Su estancia en Sportmania va a lo largo de todo el horario de apertura al público y en los momentos de mayor o menor afluencia circunstancial a nivel comercial (operaciones comerciales, rebajas, promociones, apertura de centros).

Visitantes

Incluye tanto a las personas que no trabajan para Sportmania como al personal interno de la empresa, procedente de otros centros de trabajo (Inspectores de consumo, Inspectores de Trabajo, Auditores Externos, Personal de la propia empresa procedentes de otros centros de trabajo).

Durante algún tipo de incidente peligroso dentro del local, la determinación del número máximo de personas a evacuar se realiza mediante un cálculo en base a la plantilla actual (ocupación real) y a la asignación, que por actividades, se establece en la legislación vigente.

Planificación de Seguimiento de Medidas Preventivas

La planificación de seguimiento de medidas preventivas se lleva a cabo mediante distintas reuniones al año entre los responsables de cada zona de Sportmania y la Dirección General.

Son en total 2 reuniones, la primera en el mes de febrero y la segunda en agosto. En cada una de éstas, se plantea cual será el seguimiento a realizar con base a los resultados obtenidos durante los meses anteriores. A su vez, se definen los nuevos formatos de control y proceso a implementar.

Finalizadas las reuniones empieza el nuevo seguimiento, correspondiente a los 6 meses posteriores. Siempre se tiene en cuenta el Plan de Comunicación Interno y las funciones específicas de cada zona, estas dos variables influyen a la hora de obtener mejores resultados y menores índices de riesgos laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollo en base a los modelos enseñados en la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales de La Escuela de Negocios de Navarra, Foro Europeo, dictada por el Profesor Ignacio González Portero (González, 2009)

PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN PARA SPORTMANIA

El Plan Estratégico de Comunicación para Sportmania se realiza con el fin de mejorar los canales internos de la empresa; donde los flujos de comunicación descendente y horizontal se vuelvan más proactivos en todos los ámbitos laborales, en este caso específicamente, sobre El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

A su vez, la mejora de estos tipos de comunicación generarán un ambiente laboral más óptimo, buscando que las relaciones jefe-empleado y departamento-departamento incrementen su interactividad (participación entre sí, trabajo en equipo y confianza).

El Plan Estratégico de Comunicación se desarrollará con mayor especificidad en las Zonas de Ventas Deportivas. Fue en éstas, dónde se identificaron los mayores índices de Riesgos Laborales después de la evaluación realizada por el responsable de P.R.L de Sportmania (ver Diagnóstico).

Identificación del problema

Dentro de Sportmania se puede detectar un sistema de comunicación vertical descendente, en donde los niveles jerárquicos de la empresa, como Dirección, se encargan de transmitir la información a los distintos departamentos de la organización.

Sin embargo, se ha podido observar por medio del diagnóstico que el sistema de comunicación no está siendo efectivo para transmitir, no sólo el P.R.L, sino los mensajes en general que Dirección y los Subordinados desean comunicar a los empleados y distintos departamentos.

Al delegar funciones no hay una formalización de la información respecto a las responsabilidades puntuales de cada empleado. En ese sentido, tampoco son claros los plazos y formas como se espera que los empleados realicen las tareas.

Además, de que la comunicación es unidireccional, los empleados no tienen un espacio de interacción con los altos mandos, lo cual genera distanciamiento y poca interiorización de los mensajes que desde la jefatura se transmiten.

Al Sportmania encontrarse estructurada por departamentos con sus respectivos responsables, el sistema de comunicación que mejor encajaría para poder potenciar las relaciones entre áreas, la integración de los empleados con las actividades y políticas de la empresa (en este caso el cumplimiento exhaustivo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales) y la interiorización de la cultura organizacional, sería el de la comunicación horizontal.

De lo anterior se deducen dos problemas:

- El sistema de comunicación interno no es suficientemente efectivo para la transmisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- No existen suficientes canales de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

Identificación del objetivo estratégico

Conseguir que todo el personal de Sportmania conozca y aplique eficazmente las normas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la reestructuración de los flujos de comunicación dentro de la empresa.

Objetivos operativos

- Lograr que los empleados de Sportmania identifiquen y conozcan el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- Lograr que los empleados de Sportmania apliquen eficazmente los conocimientos adquiridos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Lograr una interiorización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, al igual que de la cultura organizacional de la empresa, en los empleados de Sportmania.
- Mejorar y cambiar los distintos niveles de comunicación internos de la empresa (entre jefe-empleado y por departamentos).

Formulación de la estrategia

Reestructuración

La explicación de la estrategia

El sistema de comunicación vertical descendente con el que cuenta la empresa está dificultando, no sólo, la recepción y apropiación de los mensajes emitidos por parte de la Dirección y los subordinados hacia los empleados, sino también la comunicación y apropiación de las políticas y cultura organizacional de Sportmania en general.

Consecuencias de este sistema de comunicación se pueden ver evidenciadas en el poco conocimiento y aplicación del P.P.R.L por parte de los empleados. Es por esta razón, que la **reestructuración** del modelo de comunicación surge como solución a la problemática citada anteriormente.

Se concluyó que no bastaba con generar soluciones de corto plazo para resolver el tema del conocimiento y aplicación del P.P.R.L dentro de la organización. Era necesario identificar y resolver el problema que estaba afectando la transmisión del conocimiento, desde la raíz, dentro de Sportmania.

Por ende, reestructurar el sistema de comunicación vigente, surge como una medida posible para volver más eficaz los flujos y canales de comunicación entre las distintas áreas de la empresa.

La estrategia busca compensar las deficiencias en el funcionamiento interno de la organización, estableciendo un nuevo modelo de comunicación que asegure el cumplimiento, la interiorización, el conocimiento y la aplicación del P.P.R.L y las políticas y normas en general de la organización.

Desarrollo de la Estrategia

Táctica 1

Reestructurar el sistema de comunicación interno de la empresa.

En ésta táctica se pretende establecer una comunicación más abierta entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa, donde se reestructure el sistema de comunicación de la empresa, pasando de un flujo vertical descendente a horizontal.

La reestructuración del sistema de comunicación interno tiene como objetivo primordial que las políticas internas y de seguridad (P.P.R.L) de Sportmania sean claras entre todos los empleados, es decir, que cada miembro de la empresa las conozca a la perfección mediante una correcta, eficiente y eficaz comunicación entre dependencias, jefes, subordinados y demás.

Reestructurar el sistema de comunicación interno supone cambiar el organigrama de Sportmania. La nueva propuesta está explicada en el anexo 2.

Acción 1

- Evaluación de 360 grados.

Se realizará una evaluación de 360 grados a todos los funcionarios de Sportmania, donde se analizará el cumplimiento de las funciones de trabajo, de las políticas internas y de seguridad, la responsabilidad laboral, las cualidades personales, las actitudes con el trabajo y sus compañeros y los valores personales, de cada uno de los empleados.

El empleado será evaluado por cada uno de los miembros de la organización que lo rodean, desde el Director General hasta funcionarios de mantenimiento.

La evaluación de 360 grados permitirá que cada uno de los empleados conozca sus aspectos positivos y negativos mientras se encuentra trabajando, de esta forma, intentará mejorar sus deficiencias e incrementará sus labores efectivas.

Herramientas

Los recursos para llevar a cabo la evaluación de 360 grados son los siguientes:

El salón de reuniones y conferencias de Sportmania, con cabida para aproximadamente 80 personas, sillas, papel para las evaluaciones, bolígrafos, impresoras, cartuchos de impresión, atril y micrófono para el moderador de la actividad, y dos micrófonos más para la audiencia.

Indicador: de eficacia

Generar un 80% de satisfacción personal en los empleados de la organización respecto a los análisis positivos y negativos obtenidos después de haber realizado la evaluación de 360 grados.

Presupuesto*

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Impresoras marca H.P	2	100 €	200 €
Cartuchos de impresión	10	15 €	150 €
Papelería general	10 resmas	8 €	80 €
Bolígrafos	200	0,30 c	60 €
Atril	1	120 €	120 €
Micrófonos	3	90 €	270 €
Sillas	80	18 €	1.440 €
TOTAL			2.320 €

*TODOS los presupuestos del Plan Estratégico de Comunicación son calculados en Euros.

Responsables

Departamento de Recursos Humanos y Responsables de las Zonas Deportivas.

Acción 2

- Reuniones semanales con los Jefes de Área y/o Zona

Los Jefes o Responsables de las todas las Áreas Deportivas y Administrativas convocarán a sus empleados a cargo a una reunión semanal, en la cual se tratarán temas concernientes a sus respectivos departamentos.

Se evaluará el cumplimiento de las funciones delegadas en puestos de trabajo, de las políticas internas y de seguridad, y del Manual Interno de la Organización.

Este tipo de reuniones servirá para analizar los problemas que tienen los empleados a la hora de realizar su trabajo, no importa el tipo de conflicto presentado, todos éstos se tendrán en cuenta para hallar la mejor solución posible.

Herramientas

Las reuniones semanales se desarrollarán en los salones de reunión respectivos de cada Zona Deportiva. Durante los encuentros las sillas estarán posicionadas en círculo redondo para que cada empleado tenga contacto visual con el resto de asistentes.

Se necesitarán dos micrófonos: uno para el moderador de la reunión y otro para los empleados cuando hablen de sus experiencias laborales de la semana.

Indicador: de eficacia

Mejorar en un 80% el nivel de comunicación interna de todas las Áreas de la Organización.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Micrófonos	10 (2 por Área)	90 €	900 €
Sillas	80	18 €	1.440 €
TOTAL			2.340 €

Responsables

Jefes y/o Responsables de las distintas Zonas Deportivas y Administrativas.

Acción 3

- Creación de un espacio de descanso e interacción para los empleados

Esta acción tiene como fin generar una mayor interactividad y relación personal entre todos los funcionarios de Sportmania. Se creará un espacio en el cual los empleados podrán descansar en los tiempos libres de su trabajo viendo televisión, escuchando música, jugando juegos de ocio, comiendo o haciendo la actividad que más les plazca.

Este espacio de interacción estará abierto en todo momento del horario laboral de Sportmania. No habrá restricciones de entrada, desde el Director General hasta el Personal de Mantenimiento tendrá allí un espacio de relajación; de esta forma, la relación y comunicación entre jefe-empleado y funcionarios de distintas zonas será más abierta y menos formal.

Habrà una persona encargada, la cual atenderà en la cafetería y administrará el uso de los juegos de ocio.

Herramientas

Las herramientas necesarias son:

Espacio con sillas y mesas para 80 personas, cafetería, alimentos y bebidas varias, 4 televisores plasma, un equipo de sonido, 3 computadores portátiles, distintos juegos de ocio (3 equipos completos de tenis de mesa, 2 Futbolines, 2 Nintendo Wii, Ajedrez, Parqués, Cartas).

Indicador: de eficacia

Optimizar en un 75% las relaciones y comunicación entre empleados y directivos, generando acercamiento entre ellos.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Construcción espacio	1	4.000 €	4.000 €
Sillas	80	15 €	1.200 €
Mesas	15	20 €	300 €
Alimentos varios	varios	600 € por varios	600 €
Bebidas varias	varios	600 € por varios	600 €
Televisor plasma	4	300 €	1.200 €
Equipo de sonido	1	200 €	200 €
Computador portátil	3	400 €	1.200 €
Tenis de mesa (incluye raquetas, bola y malla)	3	70 €	210 €
Futbolín	2	70 €	140 €
Nintendo Wii	2	250 €	500 €
Ajedrez	5	10 €	50 €
Parqués	5	5 €	25 €
Cartas	5	3 €	15 €
TOTAL			10.240 €

Responsables

El Departamento de Recursos Humanos contratará a la persona encargada del espacio, después éste lo administrará.

Táctica 2

Interiorizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y las políticas generales de la empresa de forma que los empleados no lo asuman como un deber sino como algo que quieren hacer.

Mediante la reestructuración del sistema de comunicación de la empresa (pasando de un flujo vertical descendente a uno horizontal), implementado en la táctica 1, se buscará que todos los individuos de Sportmania generen un sentido de pertenencia hacia ésta; donde cumplan y desarrollen de manera correcta el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y las normas integrales.

Además de esto, se intentará que los trabajadores sientan un gran compromiso por su sitio de trabajo, promoviendo la responsabilidad y el bienestar individual y grupal en todo momento.

El método de comunicación horizontal promueve el concepto de equipo multidisciplinar de trabajo, mejorando la coordinación de las actividades empresariales y estimulando el espíritu interno del individuo, así como su confianza y amistad con los demás.

Acción 1

- Creación de red social interna (virtual)

Se creará una red social interna en la cual los empleados recibirán constantemente información relevante de la empresa, específicamente sobre sus funciones laborales, políticas internas y de seguridad, reuniones o noticias de última hora y resultados mensuales positivos o negativos en cuanto a ventas y actividades profesionales.

Este espacio virtual le permitirá al empleado conocer más a fondo el día a día de Sportmania, de forma que poco a poco interiorice la esencia de la empresa, sus objetivos, normas y regulaciones.

A su vez, la red social generará una mayor interacción entre los miembros de la organización. El empleado podrá comunicarse con cualquier otro funcionario o expresar lo que siente tras recibir algún tipo de información (retroalimentación).

Cada empleado contará con un usuario y contraseña para acceder a la red social de la empresa.

Herramientas

Para llevar a cabo la creación de la red social se necesitará un portal web con su dirección http y un administrador web, contratado por el Departamento de Recursos Humanos.

Indicador: de productividad

Aumentar en un 80% el conocimiento de los empleados sobre las temáticas y reglamentos internos de la empresa. A su vez, incrementar en un 70% la comunicación y respectiva retroalimentación entre funcionarios.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Creación Portal web		2.000 €	2.000 €
Mantenimiento Portal Web		2.000 €	2.000 €
TOTAL			4.000 €

Responsables

Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.

Acción 2

- Kit de Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El Kit de Plan de Prevención de Riesgos Laborales se le entregará a cada empleado de Sportmania el primer lunes de mes, cada dos meses. Éste contendrá todos los elementos e información básica de seguridad y prevención de riesgos que requiere un empleado para el correcto desempeño de sus funciones en la empresa.

Dentro de los elementos se cuenta con: un pito, un cronómetro, navaja, guantes, tapabocas, vendajes, antisépticos, esparadrapos, tijeras, etc.

La información del kit viene clasificada en dos: la primera, que será general para todos los funcionarios y la segunda, que variará dependiendo de la Zona, Área o Departamento en la cual trabaje la persona.

Herramientas

El kit es un compendio de información física, toda impresa; por lo que se requiere papel y una carpeta para su archivación.

Indicador: de productividad

Generar que un 90% de los empleados conozcan a la perfección El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Papelería general	10 resmas	8 €	80 €
Carpeta	500	0,30 c	150 €
Pito	80	0,50 c	40 €
Cronómetro	80	3 €	240 €
Navaja	80	3 €	240 €
Guantes	80	0,80 €	64 €

Tapabocas	80	1 €	80 €
Vendajes	80	2 €	160 €
Antisépticos	80	2 €	160 €
Esparadrapos	80	2 €	160 €
Tijeras	80	0,80 €	160 €
Otros	Varía	600 €	600 €
TOTAL			1.534 €

Responsables

Jefes y/o Responsables de las distintas Zonas Deportivas y Administrativas y Departamento de Comunicación.

Acción 3

- Cursos de Actualización de Prevención de Riesgos Laborales en horario laboral

Durante las jornadas laborales se buscarán implementar cursos de Actualización de Prevención de Riesgos Laborales que tendrán como fin explicar las nuevas reglamentaciones y políticas de seguridad, así como reforzar las ya existentes.

Básicamente, estos cursos serán una profundización de la información entregada en el Kit de Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Los cursos serán implementados por profesionales contratados. Se llevarán a cabo en horas de la mañana una vez al mes, preferiblemente los martes. Estarán divididos en dos sesiones: la primera, será una charla teórica, donde se conglomerará a todos los asistentes en un auditorio; la segunda, será una parte práctica, que se desarrollará mediante ejemplos en los lugares laborales del personal.

Esta herramienta les permitirá a los empleados conocer un enfoque más técnico y especializado de la Prevención de Riesgos Laborales.

Herramientas

Los Cursos de Actualización de Prevención de Riesgos Laborales se impartirán en el salón de reuniones y conferencias de Sportmania, el mismo en el cual se realizará la evaluación de 360 grados (Acción 1 de Táctica 1) y en los puestos de trabajo de cada empleado.

Para la conferencia se contará con las mismas herramientas de la Acción 1 de la Táctica 1: el atril para el exponente, sillas para 80 personas, tres micrófonos; uno para el conferencista y dos para la audiencia en caso de preguntas.

Adicional, se requiere la participación de todos los funcionarios de Sportmania.

Indicador: de productividad

Generar que un 75% de los funcionarios de Sportmania posea conocimientos técnicos y especializados sobre temas referentes a Políticas de Seguridad Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales.

Presupuesto*

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Contratación conferencista	1	4.000 €	4.000 €
TOTAL			4.000 €

*Cómo se cuenta con las mismas herramientas de la Acción 1 de la Táctica 1 no se incluye el precio de éstas en este presupuesto.

Responsables

Departamento de Relaciones Externas y Departamento de Comunicación.

Táctica 3

Sostener el nuevo sistema de comunicación de la empresa y lograr que el capital humano de ésta siga manteniendo el espíritu de apropiación hacia la organización.

La táctica 3 tiene como fin mantener a tiempo completo las tácticas 1 y 2 dentro de la empresa; en otras palabras, que Sportmania adapte, aplique y se beneficie del nuevo sistema de comunicación (horizontal) durante y después del Plan Estratégico de Comunicación.

Por otro lado, se buscará que el sentido de pertenencia generado en los empleados hacia su organización sea definitivo y éste orientado al progreso del diario vivir del individuo.

Acción 1

- Jornadas Externas de Actualización de Políticas Empresariales en el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra [CEIN]

Durante jornadas externas a los horarios laborales de Sportmania, los empleados asistirán a conferencias y talleres del ámbito laboral global en el CEIN.

“El Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (CEIN) es un instrumento del Gobierno de Navarra al servicio de las pymes y emprendedores/as, que persigue consolidar y diversificar el tejido industrial y económico de la Comunidad. Fomentamos el espíritu emprendedor, identificamos, promovemos y desarrollamos proyectos

empresariales e impulsamos la innovación en las empresas navarras”. Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra [CEIN], 2000.

Las capacitaciones dictadas por los mejores profesionales de la industria empresarial españoles y a nivel mundial, del CEIN, serán el gancho fuerte de esta acción.

Se buscará exclusividad entre el CEIN y Sportmania para llevar esta tarea a cabo.

La gran ventaja que tendrán los empleados de Sportmania, con esta acción, será el aprendizaje profundo de las normativas mundiales más importantes para grandes, medianas y pequeñas empresas.

Los horarios de las jornadas dependerán de la agenda establecida por el CEIN y los respectivos ponentes.

Herramientas

No se requieren herramientas específicas, simplemente, el convenio de exclusividad entre CEIN y Sportmania para las conferencias con sus respectivos exponentes. A su vez, se necesita la asistencia de todos los funcionarios de Sportmania, éstos serán movilizados a las instalaciones del CEIN por la empresa.

Indicador: de eficacia y productividad

Lograr que el 100% de los empleados de Sportmania asistan a las Jornadas Externas de Actualización de Políticas Empresariales en el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra [CEIN].

Al mismo tiempo, generar un 70% de conocimiento en los empleados sobre políticas empresariales globales, reflejado en acciones internas de trabajo.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Contratación-convenio CAIN, conferencista	Varía	Variará. La primera jornada es de 6.000 €	6.000 €
Contratación transporte	1	600 €	600 €
TOTAL			6.600 €

Responsables

Departamento de Comunicación y Departamento de Relaciones Externas.

Acción 2

- Motivación, información empresarial y tips de Prevención de Riesgos Laborales mediante carteleras

En los pasillos internos del local los empleados contarán con carteleras que tendrán información útil para su buen desempeño laboral.

La información de las carteleras describirá consejos básicos de trabajo, tanto internos de Sportmania como generales para las empresas, y tips de Prevención de Riesgos Laborales. La idea es generar una recordación diaria en los empleados sobre estos temas.

A su vez, las carteleras hablarán de la información básica y esencial de la empresa: misión, visión, principios, objetivos y metas, indispensable para el desarrollo profesional del miembro de Sportmania.

Por otro lado, habrá frases con mensajes de motivación constante para el empleado. Es importante que el trabajador se sienta animado y contento durante toda su estancia laboral.

Sportmania considera y siempre considerará a sus recursos naturales (empleados) como el elemento más importante para el correcto funcionamiento de todo su sistema.

Herramientas

Esta acción requerirá de: carteleras ubicadas a lo largo de los pasillos internos y papelería general para la información.

Indicador: de productividad

Lograr un 90% de interiorización de la información, identificación con la organización y satisfacción personal de los empleados de Sportmania.

Presupuesto

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Carteleras	10	20 €	200 €
Papelería general	20 resmas	8 €	160 €
TOTAL			360 €

Responsables

Departamento de Comunicación y Jefes y/o Responsables de las distintas Zonas Deportivas y Administrativas.

Acción 3

- Objetivos por Departamentos

Se fijarán objetivos por Departamentos para consolidar fuertemente las Áreas de trabajo. Éstos se establecerán durante las reuniones semanales entre empleados y Jefes y/o Responsables de las distintas Zonas Deportivas y Administrativas (Acción 2, Táctica 1).

El trazo de los objetivos será de dos meses, definiéndose éstos en la primera reunión semanal de mes. Al finalizar el periodo se evaluará el rendimiento de cada Área y se determinará quién hay sido la más eficiente; la mejor recibirá premios especiales.

Dentro de los premios están: incrementos porcentuales en las comisiones de ventas, bonificaciones en los salarios mensuales, cenas gratuitas en los mejores restaurantes de Pamplona y reconocimientos como mejores empleados del mes.

La incentivación genera motivación y ésta un mejor desarrollo laboral, cumplimiento adecuado de las tareas empresariales.

Herramientas

Las mismas herramientas de la Acción 2 de la Táctica 1: Los salones de reunión respectivos de cada Zona Deportiva, sillas; posicionadas en círculo redondo para que cada empleado tenga contacto visual con el resto de asistentes, y dos micrófonos: uno para el moderador de la reunión y otro para los empleados cuando tengan preguntas.

Indicador: de eficacia

Lograr que un 90% de los empleados cumplan con los objetivos establecidos en las reuniones semanales.

Presupuesto

El mismo de la Acción 2 de la Táctica 1 (no se contabilizará para esta acción).

Responsables

Departamento de Recursos Humanos y Jefes y/o Responsables de las distintas Zonas Deportivas y Administrativas.

PRESUPUESTO TOTAL PLAN DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICO

Táctica	Acción	Total
Táctica 1	Acción 1	2.320 €
	Acción 2	2.340 €
	Acción 3	10.240 €
TOTAL TÁCTICA 1		14.900 €
Táctica 2	Acción 1	4.000 €
	Acción 2	1.534 €
	Acción 3	4.000 €
TOTAL TÁCTICA 2		9.534 €
Táctica 3	Acción 1	6.600 €
	Acción 2	360 €
	Acción 3	0 €
TOTAL TÁCTICA 3		6.960 €
TOTAL PRESUPUESTO		31.394 €

El Presupuesto Total del Plan de Comunicación Estratégico está calculado en Euros.

CONCLUSIONES

“El cambio de siglo ha venido acompañado de una transformación en la dinámica competitiva de las empresas que nos obliga a plantearnos más que nunca la necesidad de establecer una verdadera gestión estratégica de las personas”. (Cabrera y Mejía, 2002)

Más allá del tema de Prevención de Riesgos Laborales y sus implicaciones, lo que a la empresa realmente le preocupa es lograr realizar una adecuada y eficaz gestión del personal dentro de la organización.

Sportmania es una empresa que surgió de la necesidad de abarcar un servicio completo en la venta de productos deportivos de toda estación en Navarra. La organización, desde sus inicios, se ha preocupado por velar y buscar siempre el bienestar humano de la empresa por encima de cualquier beneficio propio.

La idea de reestructurar todo el sistema de comunicación interno surge a partir de la identificación de un problema, que aunque poco relacionado esté con la comunicación, indirectamente se veía perjudicado por esta. Los empleados, a lo largo de las evaluaciones realizadas en las distintas Zonas de Sportmania, manifestaban falencias en cuanto al conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el uso de los canales de información y comunicación para con los superiores.

Una vez detectada la necesidad de los empleados, el Departamento de Recursos Humanos en conjunto con el de Prevención de Riesgos Laborales y el de Comunicación, buscan resolver la falta de conocimiento y práctica del P.P.R.L por parte de los empleados, indagando en la génesis del problema y buscando una solución viable en cuanto a aplicación de normas puntuales.

Como se puede destacar anteriormente, Sportmania no se conformaba con buscar una solución a corto plazo; al contrario, se preocupaba por instaurar un proyecto interno de

comunicación sostenible que permitiese mejorar los canales de comunicación entre empleado y superior.

Sportmania con la redefinición de su estrategia, no sólo beneficia el sistema de comunicación a nivel interno, sino que ella misma se vuelve más competitiva frente a su competencia; la razón clave: inversión profunda en el capital humano de la organización. La empresa tiene la filosofía de que un empleado satisfecho, cómodo y sobretodo visto como persona, es más productivo y aporta mayor conocimiento, valor y trabajo a la empresa.

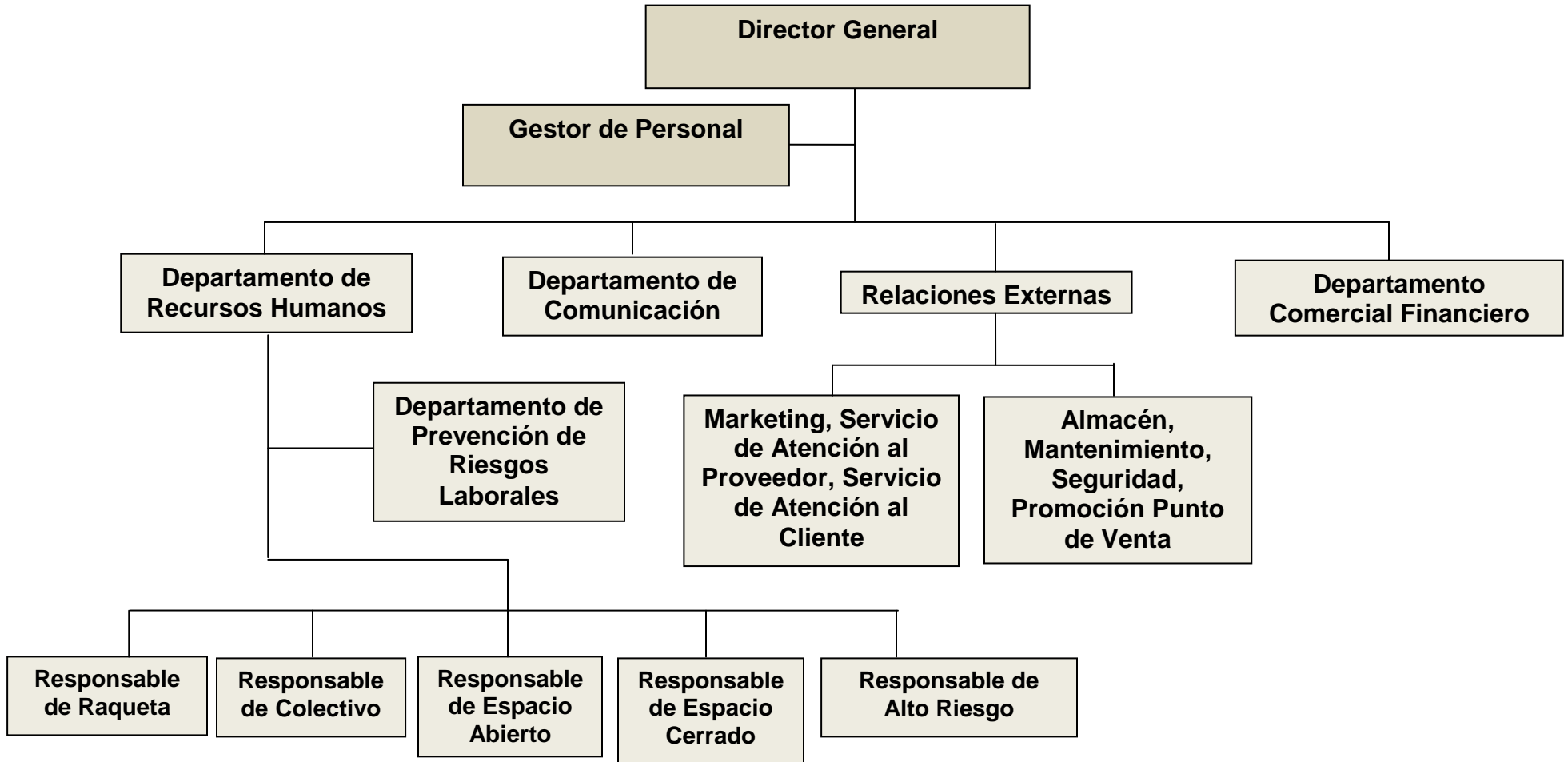
“Las estrategias horizontales implican la búsqueda de oportunidades para compartir las actividades primarias o de soporte entre las empresas, así como el know-how, la experiencia o la información”. (Audelco, 2001)

ANEXOS

ANEXO 1

ORGANIGRAMA SPORTMANIA

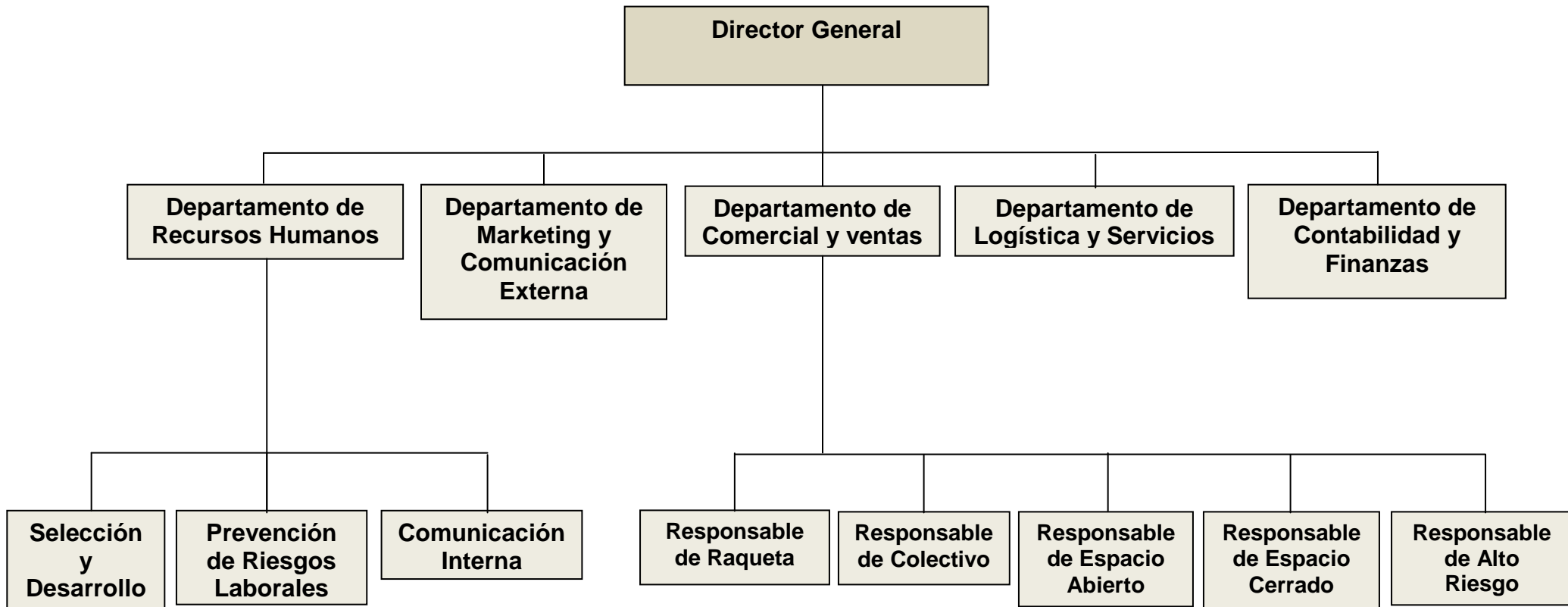
(Organigrama antiguo, antes de la reestructuración del sistema interno de comunicación)



ANEXO 2**ORGANIGRAMA SPORTMANIA**

(Organigrama nuevo, después de la reestructuración del sistema interno de comunicación)

El fin es establecer las jerarquías en un solo nivel (horizontalidad). Se pasa de 4 niveles jerárquicos en el Organigrama antiguo a tan solo dos en el nuevo.



ANEXO 3

RESULTADOS POR ZONAS DE EVALUACIÓN CON RESPECTO AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La gráfica anterior arroja los resultados obtenidos por el evaluador del test teórico y práctico realizado a los empleados de Sportmania. (Remitirse al Diagnóstico - Resultados).

Las zonas que mayor presentaron falencias en el test de evaluación fueron las de ventas y almacén (Porcentajes más altos). Por el contrario, la zona de mantenimiento demostró tener un conocimiento amplio sobre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO 4

EVALUACIÓN BÁSICA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SPORTMANIA

La siguiente prueba pretende medir el conocimiento de los empleados con respecto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Cualquier cambio en el trabajo produce efectos en el trabajador, que deberían...

- a) Potenciarse y promoverse
- b) Eliminarsse y reducirse
- c) Ambas, según el caso**

2. ¿Qué es salud?

- a) No padecer enfermedades
- b) Encontrarse social, física y mentalmente bien, y no solo la ausencia de enfermedad.
- c) Encontrarse física y mentalmente bien, y no solo la ausencia de enfermedad

3. El trabajo...

- a) Produce efectos negativos para la salud que es importante eliminar o reducir.
- b) Produce satisfacción, bienestar y salud.
- c) Ambas.

4. Cualquier modificación en el sistema de trabajo...

- a) Producirá un cambio positivo
- b) Producirá un cambio positivo o negativo**
- c) No produce cambio

5. El trabajo y la salud...

- a) No están relacionados
- b) Están relacionados siempre**
- c) Están relacionados sólo cuando el trabajador sufre un daño físico

6. Los riesgos laborales, son aquellas situaciones en el trabajo que pueden afectar negativamente...

- a) A los aspectos físicos, mentales y sociales**
- b) A los aspectos mentales y sociales
- c) A los aspectos físicos

7. El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales es...

- a) Controlar
- b) Prevenir**
- c) Evaluar

8. Prevención es...

- a) Controlar los riesgos laborales
- b) Evaluar y controlar los riesgos laborales
- c) Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales**

9. Riesgo laboral es...

- a) La posibilidad de que suceda algún daño
- b) La no posibilidad de que suceda algún daño
- c) El hecho de que se haya producido un accidente

10. Señala la frase que habla de un riesgo laboral.

- a) En esta máquina se puede enganchar algún día un trabajador**
- b) En esta máquina se enganchó un trabajador
- c) En esta máquina se enganchó un trabajador, y se rompió un brazo

11. Ha habido un accidente, un trabajador al pasar por la estantería, se le vino encima. Señala la frase que mejor explique la causa del accidente...

- a) ¡Que mala suerte!
- b) ¡Quien le mandaría apoyarse en la estantería!
- c) ¡Claro!, la estantería no estaba en buenas condiciones.

12. Qué factores contribuyen a la aparición de los accidentes...

- a) A las condiciones materiales inseguras o peligrosas.
- b) Las condiciones materiales inseguras o peligrosas, las acciones u omisiones humanas, y el tipo de organización y métodos de trabajo aplicados.
- c) Las condiciones materiales inseguras o peligrosas, y las acciones u omisiones humanas.

13. En la cocina se ha caído un trabajador, se apoyo en la freidora y se echó el aceite por encima. ¿Con qué respuesta esta más de acuerdo?

- a) ¡Que mala suerte!, justo se fue a apoyar e la freidora.
- b) Tantas veces se resbalaron los trabajadores que al final sucedió el accidente.
- c) ¡Mira que fue torpe!

14. ¿De qué se ocupa la Seguridad en el trabajo?

- a) De evitar o disminuir mediante técnicas y procedimientos el riesgo de robos en el trabajo.
- b) De hacer que la mayor parte de los contratos sean indefinidos.
- c) De evitar o disminuir mediante técnicas i procedimientos el riesgo de daños materiales y lesiones corporales

15. Señala la frase que mejor se adapte a ACCIDENTE GRAVE...

- a) Los incidentes ya nos anunciaban la llegada de un accidente grave.
- b) Ocurre porque si.
- c) Un accidente grave es un acto de mala suerte.

16. A un trabajador expuesto a una sustancia contaminante, ¿qué le puede ocurrir?

- a) Accidente de trabajo grave.
- b) Enfermedad derivada del trabajo.
- c) Accidente de trabajo leve o grave, dependiendo del tiempo de exposición, del tipo de sustancia y de las características personales.

17. ¿Qué diferencia existe entre Enfermedad Profesional y Enfermedad derivada del Trabajo?

- a) No hay diferencia desde el punto de vista técnico-preventivo.
- b) Hay diferencia desde un punto de vista técnico-preventivo
- c) No hay diferencia desde el punto de vista legal

18. ¿Cuándo suelen aparecer los efectos de una exposición a una sustancia contaminante?

- a) Inmediatamente
- b) Antes de un año
- c) Varios años después

19. La Higiene Industrial...

- a) Es la técnica que previene la aparición de Enfermedades Profesionales.
- b) Es la técnica que previene la aparición de Enfermedades Profesionales cuyos síntomas son inmediatos.
- c) Es la técnica que previene la aparición de lesiones personales y daños materiales.

20. Tiempo de exposición, características personales de las personas trabajadoras, concentración o intensidad del contaminante y presencia simultánea de varios contaminantes son...

- a) Factores que determinan la aparición de una Enfermedad Profesional.
- b) Factores que determinan la aparición de una Enfermedad Derivada del Trabajo.
- c) Ambas son correctas, una hace referencia al concepto legal y otra al preventivo.

21. La “ Psicosociología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales” estudia...

- a) Los factores de naturaleza psicosocial y organizativas existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.
- b) La manera de evitar los trastornos mentales de los trabajadores y su incidencia en el rendimiento.
- c) La manera de evitar conflictos que produzcan absentismo.

22. ¿Que objetivo tiene la Ergonomía?

- a) **La adecuación del trabajo a la persona**
- b) La adecuación de la persona al trabajo.
- c) La adecuación de la persona a la máquina.

23. Además de los AT y las EP existen otros daños para la salud, y para actuar sobre ellos contamos con...

- a) La Ergonomía, Psicosociología, la Higiene y la medicina.
- b) La Ergonomía, la Psicosociología y la aportación general de la Medicina.
- c) La Seguridad, la Higiene y la aportación general de la Medicina.

24. Las consecuencias de los Riesgos Laborales afectan...

- a) Al trabajador
- b) A la empresa
- c) **A la empresa y al trabajador**

25. Los principios básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se aplican a...

- a) Todas las empresas.
- b) Sólo a las empresas de alto riesgo.
- c) A todas las empresas con más de seis trabajadores.

26. Uno de los principios básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es...

- a) La participación de los trabajadores en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas de las acciones preventivas.

- b) La protección de los trabajadores.
- c) La participación de los trabajadores en la protección de los riesgos laborales.

27. Según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, forma parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo...

- a) El derecho a la promoción y a la formación profesional.
- b) El derecho a la negociación colectiva.
- c) El derecho de información y formación en materia preventiva.

28. Un trabajador tiene derecho a paralizar su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando...

- a) Tenga autorización expresa del Delegado de Prevención para ello.
- b) Siempre que considere que está sometido a algún tipo de riesgo en su puesto de trabajo.
- c) Sólo si considera que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

29. La formación e información al trabajador...

- a) Sólo son necesarias cuando se utilizan equipos de protección individual (EPI's).
- b) Son necesarias siempre como complemento al resto de las medidas de control del riesgo.
- c) Sólo son necesarias cuando así lo establece alguna norma legal.

30. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales...

- a) Recoge una serie de derechos de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores con contratos temporales.
- b) Recoge una serie de derechos de los trabajadores, no incluyendo a los trabajadores con contratos temporales inferiores a seis meses.
- c) No se aplica a las empresas con menos de seis trabajadores.

31. Cuando un trabajador detecte una situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud de sus compañeros, deberá en particular...

- a) Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores designados en las actividades preventivas.
- b) Informar de inmediato al Delegado de Personal.
- c) Denunciarlo a la Inspección de Trabajo.

32. Corresponde a cada trabajador preocuparse, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas...

- a) Por el perfeccionamiento de los niveles de protección.
- b) Por las posibles situaciones de emergencia.
- c) Por la seguridad de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Esta Evaluación Básica sobre Prevención de Riesgos Laborales fue una de las herramientas teóricas que utilizó el Responsable de Prevención para determinar los Resultados por Zonas de Evaluación con respecto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La prueba se realiza dos veces al año, o en casos específicos de análisis laboral. No es rutinaria.

Esta Evaluación Básica sobre Prevención de Riesgos Laborales se desarrollo en base a los modelos enseñados en la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales de La Escuela de Negocios de Navarra, Foro Europeo, dictada por el Profesor Ignacio González Portero (González, 2009)

ANEXO 5

HOJA DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

DEPARTAMENTO: _____

NOMBRE	PUESTO	RESP. ZONA	FECHA

EVALUACIÓN POR AREA: 35%

Aspectos VENTA	Mejorable	Bueno	Óptimo	Peso
Alcance objetivos presupuestados				
Desarrollo y cumplimiento de planes de venta				
Manejo de reclamaciones				
Generación y aportación de ideas/alternativas				
Capacidad para lograr información de competidores y mercados				
Alcance objetivos presupuestados				
Satisfacción cliente				
Total				

EVALUACIÓN P.P.R.L: 40%

Aspectos P.P.R.L	Mejorable	Bueno	Óptimo	Peso
Conocimientos de Prevención a nivel Correctivo				
Conocimientos del P.P.R.L a nivel preventivo				
Conocimiento del P.P.R.L de la empresa				
Aplicación de normas del P.P.R.L				
Conocimientos generales sobre la Prevención de Riesgos Laborales				
Señalización dentro del puesto de trabajo				
Generación de ideas y/o iniciativas relacionadas con el P.P.R.L				
Total				

EVALUACIÓN DE LA PERSONA: 25%

Aspectos VENDEDOR	Mejorable	Bueno	Óptimo	Peso
Dedicación al trabajo y actitud positiva				
Conocimiento de las políticas comerciales				
Liderazgo				
Conocimientos del área a su cargo				
Administración de objetivos y personas				
Autodesarrollo				
Identificación de problemas y sugerencias				
Total				

ZONAS	VALORACIÓN
AREA	
P.P.R.L	
PERSONA	

TOTAL: _____

FECHA DE REALIZACIÓN	PREPARADO POR	APROBADO POR
----------------------	---------------	--------------

La *Evaluación de Objetivos* pretende analizar el desempeño de cada Área en cuanto al nivel de ventas y conocimientos sobre Prevención de Riesgos. Respecto a los empleados, analiza su desempeño y motivación durante su estancia laboral.

Este test permitió identificar el problema explicado en el *Plan Estratégico de Comunicación* y ayudó a determinar los *Resultados por Zonas de Evaluación con respecto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales*. A diferencia de la *Evaluación Básica sobre Prevención de Riesgos Laborales*, se realiza de forma más rutinaria, aproximadamente cada tres meses.

Esta Evaluación de Objetivos se desarrollo en base a los modelos enseñados en la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales de La Escuela de Negocios de Navarra, Foro Europeo, dictada por el Profesor Ignacio González Portero (González, 2009)

ANEXO 6**PRESUPUESTO POR ACCIONES DEL PLAN DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICO****TÁCTICA 1****Acción 1**

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Impresoras marca H.P	2	100 €	200 €
Cartuchos de impresión	10	15 €	150 €
Papelería general	10 resmas	8 €	80 €
Bolígrafos	200	0,30 c	60 €
Atril	1	120 €	120 €
Micrófonos	3	90 €	270 €
Sillas	80	18 €	1.440 €
TOTAL			2.320 €

Acción 2

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Micrófonos	10 (2 por Área)	90 €	900 €
Sillas	80	18 €	1.440 €
TOTAL			2.340 €

Acción 3

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Construcción espacio	1	4.000 €	4.000 €
Sillas	80	15 €	1.200 €
Mesas	15	20 €	300 €
Alimentos varios	varios	600 € por varios	600 €
Bebidas varias	varios	600 € por varios	600 €
Televisor plasma	4	300 €	1.200 €

Equipo de sonido	1	200 €	200 €
Computador portátil	3	400 €	1.200 €
Tenis de mesa (incluye raquetas, bola y malla)	3	70 €	210 €
Futbolín	2	70 €	140 €
Nintendo Wii	2	250 €	500 €
Ajedrez	5	10 €	50 €
Parqués	5	5 €	25 €
Cartas	5	3 €	15 €
TOTAL			10.240 €

TOTAL TÁCTICA 1: 14.900 €

TÁCTICA 2

Acción 1

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Creación Portal web		2.000 €	2.000 €
Mantenimiento Portal Web		2.000 €	2.000 €
TOTAL			4.000 €

Acción 2

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Papelería general	10 resmas	8 €	80 €
Carpeta	500	0,30 c	150 €
Pito	80	0,50 c	40 €
Cronómetro	80	3 €	240 €
Navaja	80	3 €	240 €
Guantes	80	0,80 €	64 €
Tapabocas	80	1 €	80 €
Vendajes	80	2 €	160 €

Antisépticos	80	2 €	160 €
Esparadrapos	80	2 €	160 €
Tijeras	80	0,80 €	160 €
Otros	Varía	600 €	600 €
TOTAL			1.534 €

Acción 3*

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Contratación conferencista	1	4.000 €	4.000 €
TOTAL			4.000 €

*Cómo se cuenta con las mismas herramientas de la Acción 1 de la Táctica 1 no se incluye el precio de éstas en este presupuesto.

TOTAL TÁCTICA 2: 9.534 €

TÁCTICA 3

Acción 1

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Contratación-convenio CAIN, conferencista	Varía	Variará. La primera jornada es de 6.000 €	6.000 €
Contratación transporte	1	600 €	600 €
TOTAL			6.600 €

Acción 2

Objeto	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Carteleras	10	20 €	200 €
Papelería general	20 resmas	8 €	160 €
TOTAL			360 €

Acción 3

El mismo de la Acción 2 de la Táctica 1 (no se contabilizará para esta acción).

TOTAL ACCIÓN 3: 6.960 €

TOTAL PRESUPUESTO: 14.900 € + 9.534 € + 6.960 € = **31.394 €**

Este presupuesto está calculado en Euros

ANEXO 7

PRESUPUESTO TOTAL DEL PLAN DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICO

Táctica	Acción	Total
Táctica 1	Acción 1	2.320 €
	Acción 2	2.340 €
	Acción 3	10.240 €
TOTAL TÁCTICA 1		14.900 €
Táctica 2	Acción 1	4.000 €
	Acción 2	1.534 €
	Acción 3	4.000 €
TOTAL TÁCTICA 2		9.534 €
Táctica 3	Acción 1	6.600 €
	Acción 2	360 €
	Acción 3	0 €
TOTAL TÁCTICA 3		6.960 €
TOTAL PRESUPUESTO		31.394 €

Este presupuesto está calculado en Euros

REFERENCIAS

González, I (2008). Curso de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Elcano: Aranzadi & Thomson.

Ayestarán Ruiz-Bazán, J; Eransus Izquierdo, J; Parra Osés, A; Roig Aldasoro, J. (2007). II Plan de Salud Laboral de Navarra 2007-2012, 62-90

Organización Mundial de la Salud, OMS (2009). Salud Mental: un estado de bienestar. Recuperado el 28 de enero de 2010 http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Unión General de Trabajadores de España, UGT (2008). Informe de Siniestralidad Laboral en España, 28 de abril de 2009, Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Informe sobre datos a diciembre de 2008). Recuperado el 28 de enero de 2010 http://www.ugt.es/actualidad/2009/abril/informe_siniestralidad_UGT_2009.pdf

Real Academia Española, RAE (2001). Diccionario de la Lengua Española, Vigésima Segunda Edición. Definición: Peligro y Riesgo. Recuperado el 4 de febrero de 2010 http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=peligro

Ministerio de la Presidencia. Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado el 10 de febrero de 2010 http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1995/24292

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Real Decreto 39/1997, 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Recuperado el 10 de febrero de 2010 http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1997-1853

González, I (2009). Modelos de Prevención de Riesgos Laborales. Asignatura: Prevención de Riesgos Laborales. Foro Europeo: Escuela de Negocios de Navarra. Pamplona, España, 4 de mayo al 8 de junio.

Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra, CEIN (2010). ¿Qué es CEIN?. Recuperado el 29 de febrero de 2010 <http://www.cein.es/web/es/queescein/>

Cabrera, A.; Mejía, L. (2002, Julio-Septiembre). La Sexta Fuerza Competitiva: ¿Cómo gestionar a las personas en el siglo XXI?. Fundación Instituto de Empresa, 1, 17-27.

Audelco: Auditoría de Riesgos Laborales, (2001). Visión, Misión y Valores. Factbook, Recursos Humanos, (pp. 137-156). Elcano: Aranzandi & Thomson.

Audelco: Auditoría de Riesgos Laborales, (2001). Factbook, Prevención de Riesgos Laborales. Elcano: Aranzandi & Thomson