

# Premios Innovación y Salud

IV Edición

Premio Innovación y Salud

 Mutua Universal

*“Favorecer la salud y el bienestar de las personas que contribuyen a la productividad, competitividad y sostenibilidad de la empresa”*

**Marzo 2019**  
Publicación Especial

**IV Edición Premios Innovación y Salud**

Mutua Universal, Mugenat,  
Mutua Colaboradora con  
la Seguridad Social, núm. 10

**[www.mutuauniversal.net](http://www.mutuauniversal.net)**

# Índice

---

# 1

## Introducción

---

# 2

## Premios

---

GRAN EMPRESA  
GANADOR Y FINALISTA :

PYME  
GANADOR Y FINALISTA :

---

# 3

## Prácticas presentadas

---

PRÁCTICAS PRESENTADAS  
(GRAN EMPRESA):

PRÁCTICAS PRESENTADAS  
(PYME):

---

# 4

## Bases

---

# Carta del Presidente

# 1

## Introducción

La sociedad en la que vivimos está en rápida evolución. **Innovaciones y tecnologías están provocando cambios disruptivos en la que forma en que nos relacionamos.** Las empresas deben enfrentarse a nuevos entornos competitivos, caracterizados por mercados globalizados, competidores más agresivos y consumidores exigentes que demandan calidad, cercanía e inmediatez. En todos los sectores de actividad la innovación está cambiando las reglas de juego.

La **inteligencia artificial y la tecnología 5G** permiten ya, hoy en día, que ordenadores y máquinas aprendan, tomen decisiones de forma similar a los humanos y realicen gran variedad de actividades, sin intervención alguna de la persona. Empresas, emprendedores e investigadores están replicando virtualmente las redes neuronales humanas para generar capacidad cognitiva en robots, generando nuevas aplicaciones en la industria. Otro ejemplo, son las impresoras 3D, siendo la previsión que en los próximos 3-5 años el 42 % de la industria adopte esta tecnología. También se empieza a aplicar en Medicina, creando órganos artificiales a partir de un modelo digital.

No obstante, muy pronto estas innovaciones quedarán superadas por una tecnología emergente, que revolucionará de forma radical todos los sectores de actividad: los ordenadores cuánticos. Diseñados bajo los principios de la física cuántica, pueden realizar cálculos imposibles para cualquier superordenador convencional y serán el motor definitivo para la inteligencia artificial.

Como vemos con estos ejemplos, estamos en un mundo que cambia rápidamente, con tecnologías que nos abocan a la **4ª Revolución Industrial**, en la que el trabajo humano evolucionará hacia una mayor versatilidad y creatividad. Robots y personas trabajarán más unidos que nunca. Los humanos utilizaremos nuestras habilidades únicas para innovar, colaborar y adaptarnos a nuevas situaciones, mientras que las máquinas se encargarán de los procesos más peligrosos o rutinarios.

En **Mutua Universal** somos conscientes de este nuevo escenario, en el que la innovación es clave. Como Presidente, estoy muy orgulloso de que nuestro liderazgo tecnológico y nuestra capacidad innovadora estén al servicio de las empresas y sus trabajadores, para preservar y mejorar su salud en entornos más seguros y saludables.

Prueba de ello es nuestro **Laboratorio de Ergonomía**, que está realizando desde hace años una gran labor en el ámbito de la prevención. Este laboratorio ha colaborado con éxito en el uso de exoesqueletos en la industria.

Los **exoesqueletos** son una gran oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo ya que actúan conjuntamente con la persona, compensando el peso o amplificando la fuerza a aplicar.

Nuestra atención asistencial también ha desarrollado **nuevas técnicas en psicología** que usan la realidad virtual y nuestra plataforma de tele medicina, clínica online, para recrear virtualmente entornos o situaciones que provocan ansiedad al paciente.

Y nuestro **Laboratorio de Innovación Digital** impulsa constantemente soluciones innovadoras basadas en las últimas tecnologías disponibles para ofrecer el mejor servicio e información, mejorar la experiencia de nuestros asociados y facilitar la ejecución de todos los procesos.

La **innovación forma parte de nuestro ADN**, lo que nos ha permitido adaptarnos rápidamente a las necesidades de trabajadores protegidos y empresas asociadas. En este nuevo escenario, el trabajador continuará siendo crítico para el éxito de cualquier organización. Su salud y seguridad son lo que da sentido a todo lo que hacemos día a día. Y esta es la razón por la que los **Premios Prevención y Salud** nacieron. La Junta Directiva, siempre ha tenido la voluntad, de poner en valor, apoyar y fortalecer la labor de las empresas en el ámbito de la prevención y la promoción de la salud.

En esta **IV Edición se han presentado proyectos de alta calidad**, que ponen de relieve que la innovación, el esfuerzo y la creatividad en el ámbito de la seguridad y la salud tienen un alto retorno de la inversión, un positivo impacto en los trabajadores y son una palanca para la mejora de la productividad y la calidad en todos los sectores, independientemente del tamaño de la empresa. Su gran calidad y creatividad son un estímulo y fuente de inspiración para la innovación en el cuidado de la salud, lo que supone un incentivo para todas las empresas en su apuesta por convertirse en empresas saludables.

Agradecemos, a todas las empresas que han participado, el esfuerzo realizado en la mejora de las condiciones de trabajo de sus trabajadores. **Sus buenas prácticas son un incentivo para nosotros y la sociedad para comprometernos**, aún más, en el cuidado de la salud de las personas que desarrollan su actividad profesional.

**Juan Echevarría**  
Presidente de Mutua Universal



# Premios Innovación y Salud IV Edición

## Resumen del acto

***Mutua Universal hizo entrega el pasado 12 de marzo en el Casino de Madrid de los Premios Innovación y Salud. Estos galardones reconocen y distinguen la labor de aquellas empresas que han demostrado su compromiso para innovar en el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y saludables.***

El **Dr. Ignacio Hernández Medrano**, neurólogo, empresario y divulgador, reconocido con el Premio Fundación Princesa de Girona Empresa 2019, impartió una conferencia sobre Big Data e Inteligencia Artificial y su aplicación en medicina.

Sobre la **aplicación del Big Data** a la medicina comentó que las tres capas de datos que permitirán grandes avances serán los sensores, la historia clínica y el genoma, que llevarán a la predicción médica individualizada. Para finalizar, mencionó que **“la Inteligencia Artificial será utilizada como herramienta de apoyo al médico, ya que la figura humana siempre es necesaria”**.

El ganador en la categoría **Gran Empresa** fue el grupo del sector de la construcción **SANDO**, con un proyecto que explota las posibilidades de los drones y las tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar un control más exhaustivo y en tiempo real de la seguridad y salud en el trabajo, en obras singulares y de especial peligrosidad.

**CIRSA**, multinacional del juego y del ocio, fue la empresa finalista en esta categoría con **“CIRSA saludable”**, con un programa integral de promoción de la salud para mejorar el bienestar y fomentar un estilo de vida saludable entre todos sus trabajadores.

En la categoría **PYME** resultó premiada la **Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)** por su buena práctica **“FOESaludable”**, que propone una serie de acciones y medidas para promocionar la salud y bienestar tanto en las empresas asociadas y sus trabajadores como en sus familiares y el conjunto de la ciudadanía soriana.

**TETRACE**, empresa de ingeniería y consultoría especializada en los sectores de transporte y energía, fue finalista en esta categoría por su proyecto **“Great Place to work!!”**, que promueve un **entorno laboral saludable a través de acciones como el reciclaje de residuos, la difusión de material corporativo, la adaptación de puestos de trabajo o la organización de almuerzos saludables y team building/afterworks.**





El Presidente de Mutua Universal,  
Juan Echevarría, durante su discurso



El Dr. Ignacio Hernández Medrano  
durante su conferencia



Premio Innovación y Salud

Mutua Universal

Mutua Universal también hizo entrega de **dos Premios Institucionales**: a **Groupe PSA y el Centro Tecnológico de Automoción de Galicia (CTAG)**, poniendo así en valor la labor de estas entidades en el desarrollo e implantación de la metodología que permite la validación de **exoesqueletos como sistemas** de apoyo para trabajadores de líneas de producción industrial, lo que contribuye a la preservación de su salud y bienestar, haciendo de la empresa un espacio mejor y más seguro; y, en segundo lugar, a la empresa Codorníu, por su compromiso en la gestión de la siniestralidad laboral, y en la formación y concienciación de su plantilla en materia de prevención de accidentes.

Durante la entrega de la IV edición de los Premios Innovación y Salud también  **fueron reconocidas con un accésit** las siguientes empresas: Grupo Antolín RyA, Manpower, Oracle, Meliá Hotels International, Optiva Media y UTE ABI Corredor del Norte.

El presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría**, fue el encargado de cerrar el acto destacando en su discurso que *“estoy muy orgulloso de que nuestro liderazgo tecnológico y nuestra capacidad innovadora estén al servicio de las empresas y sus trabajadores para preservar y mejorar su salud. Por este motivo, los premios reconocen a las empresas que usan la innovación no solo en beneficio propio sino para mejorar la salud de sus trabajadores. La salud y la seguridad de los trabajadores da sentido a nuestro esfuerzo diario”*.

El evento contó con una importante **presencia institucional**: el delegado del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid, **José Manuel**

**Rodríguez Uribe**; el subdirector general de Coordinación de Unidades Médicas, **Juan Antonio Martínez Herrera**; el subdirector general de Recursos Humanos, Alta Inspección y Cohesión del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, **Ángel Luis Guirao**; la subdirectora general de Inspección Sanitaria y Evaluación de la Comunidad de Madrid, **Margarita Barrigón Tadeo**; el director provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, **Juan de Dios Yusta Gallardo**; y el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, **Rodrigo Mares Ramírez**.

En representación de Mutua Universal asistieron el presidente **Juan Echevarría**; el director gerente, **Juan Güell**, y miembros de la Junta Directiva de la Entidad.

**Con estos premios, Mutua Universal reafirma su compromiso con la promoción de acciones que suponen la mejora de la calidad de vida y la salud de los trabajadores.**

### Pepper, invitado especial

Este año Mutua Universal contó con una visita muy especial: Pepper, un robot que amenizó la IV edición de los Premios Innovación y Salud.

Durante el acto interactuó con las asistentes y se hizo selfies con todos los premiados e invitados junto al photocall de Mutua Universal.

Pepper es un claro ejemplo de la apuesta de la Entidad en la búsqueda de soluciones innovadoras basadas en las últimas tecnologías.





# 2

Premios

## Gran Empresa

### Ganador

En la categoría **Gran Empresa** el ganador fue el **Grupo SANDO**. Mediante su práctica la empresa explota las posibilidades de los drones y las tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar un **control más exhaustivo de la seguridad y salud en el trabajo**, en tiempo real, y en obras singulares y de especial peligrosidad.

El departamento de I+D+i lleva coordinando desde hace casi una década diferentes proyectos de investigación en los que ha empleado drones, desarrollando una tecnología específica para la actividad empresarial de Sando e implantando los drones en las obras y servicios con el **objetivo prioritario de una mejora continua de las políticas y sistemas en prevención de riesgos laborales**.

## SANDO

Control de la seguridad y salud laboral en obras de construcción especiales mediante drones aéreos - Solución Constructiva SST-RPAS



El grupo multinacional de empresas **SANDO** mantiene como objetivo prioritario la **mejora continua de las políticas y sistemas en prevención de riesgos laborales**.

Dentro de su apuesta por la I+D+i Sando ha planteado una herramienta para **controlar la seguridad y salud en la construcción** de obras de especial peligrosidad mediante el uso de vehículos aéreos no tripulados (UAV).

El **departamento de I+D+i** ha coordinado desde hace casi una década diferentes proyectos de investigación en los que ha empleado drones, desarrollando una tecnología específica para la actividad empresarial de Sando e implantando los drones en las obras y servicios que gestiona.

La primera de las investigaciones con drones, el proyecto **Las Roads**, partía del área de Topografía y se basaba en el **desarrollo de un sistema para la extracción de información útil** a partir de datos capturados por sensores láser aerotransportados y terrestres aplicados a la obra civil. Tras este proyecto, Sando se ha especializado aún más en el uso de UAV con otros proyectos como el 3D-Coast, UAV-Grass o el Costaver.

En este contexto, el departamento de I+D+i junto con el Servicio de Prevención Mancomunado de Sando comenzaron a plantear hace cuatro años las opciones del **uso de los drones para la seguridad y salud en el trabajo**. Fruto de esta unión han diseñado una herramienta para la vigilancia en tiempo real mediante drones.

La solución técnica SST-RPAS explota las posibilidades que aportan los vehículos aéreos no tripulados, junto con las tecnologías de la información y la comunicación, para desarrollar un control más exhaustivo de los riesgos laborales.

Las **primeras pruebas** se hicieron durante la ejecución de El Caminito del Rey, una infraestructura singular ejecutada por Sando que se ejecutaba en paredes verticales de más de cien metros y en la que la vigilancia de la seguridad y salud resultaba más compleja.

#### Desarrollo de la solución constructiva:

El **proyecto SST-RPAS** estudia la mejor manera para supervisar en tiempo real la ejecución de obras de especial peligrosidad, como pueden ser las que se ejecutan a gran altura, las de movimiento de grandes cargas o con la posible presencia de contaminantes físicos y químicos.

Verificar la aplicación de los procedimientos de trabajo establecidos o el uso de los medios de protección necesarios pueden ser cuestiones decisivas.

**El proyecto facilita que la supervisión mediante monitorización se realice desde cualquier punto geográfico**, incluso desde miles de kilómetros de distancia gracias a las posibilidades de conectividad remota por Internet, sin riesgo para los trabajadores y aportando una gran cantidad de información desde lugares de muy difícil acceso.

En primer lugar, el dron ofrece la oportunidad de **instalar cámaras** que posibilitan un control visual, mediante fotos o vídeos, de la actividad que se realiza. Asimismo, a través del proyecto, se incide en el embarque en el dron de sensores que proporcionen información en tiempo real sobre contaminantes físicos o químicos para su específica determinación.

Todos estos datos se procesan y emiten en directo a través de Internet, permitiendo que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo puedan supervisar desde dispositivos electrónicos (ordenadores, tablets, smartphones...) cómo se están desarrollando los trabajos, advertir de cualquier riesgo laboral y realizar las pertinentes acciones correctivas en tiempo real.

Entre otros aspectos, **el proyecto permite observar:**

- El control y seguimiento de las medidas de seguridad en la obra para supervisar si se están aplicando adecuadamente.
- La elección del emplazamiento de los puestos y áreas de trabajo, teniendo en cuenta sus condiciones de acceso y la determinación de las vías de circulación.
- La manipulación de materiales y la utilización de medios auxiliares.
- El mantenimiento de las instalaciones y dispositivos necesarios para la ejecución de las obras para corregir los defectos que pudieran afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

- La supervisión de tareas de especial peligrosidad. Adecuación de la maquinaria y equipos de trabajo existentes.
- La localización e identificación de las zonas en que se realicen trabajos con riesgos especiales, así como sus correspondientes medidas específicas.
- La delimitación y acondicionamiento de las zonas de almacenamiento de materiales, en particular si se trata de materias peligrosas.
- El estado de limpieza de la obra, así como el almacenamiento y evacuación de residuos y escombros.
- La adecuación de la maquinaria y equipos de trabajo existentes.
- La localización e identificación de las zonas en que se realicen trabajos con riesgos especiales, así como sus correspondientes medidas específicas.

En definitiva, el proyecto se realiza con el fin de aprovechar la experiencia de Sando en **el uso de drones para llevar a cabo un seguimiento de la prevención de riesgos laborales** más seguro, rápido y eficaz.

**<http://www.sando.com/>**



# Entrevista Sando

## 1- ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Sando? (Esther Sánchez Manzano)

Para nosotros los temas de seguridad y salud laboral son prioritarios. Tanto es así que los incorporamos en la política de todas las compañías del grupo y en los fines fundacionales de la propia Fundación Sando.

Nos gusta identificar el trabajo en Sando como un trabajo que busca la excelencia y no podemos olvidar la seguridad y la salud si queremos que nuestras obras y servicios sean identificadas como excelentes. Para poder hacer un trabajo de excelencia en seguridad y salud necesitamos hacer prevención con carácter prioritario con lo cual nos centramos básicamente en prevención, prevención y más prevención.

## 2- ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto? (Federico Artola Küstner)

Consisten en la sensorización mediante el embarque en los drones de sistemas que detectan contaminantes físicos y químicos. En Sando llevamos más de una década utilizando los drones y gracias a este uso ha sido posible definir y desarrollar esta tecnología que nos permite controlar la seguridad en obras especiales desde cualquier punto geográfico del país. Esta tecnología se basa en enviar información en manera de tele-medición con el fin de obtener todos los rangos que corresponde a las mediciones que se realicen, todo in streaming, en tiempo real.

## 3- ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto? (Esther Sánchez Manzano)

Es importante porque es un valor importante dentro de la cultura, dentro de la organización.

Para darle su relevancia tienes que incorporarlo en la cultura organizativa, es la mejor manera de que todos los eslabones de la cadena de producción trabajen con el mismo objetivo común en seguridad y salud. En Sando llevamos más de 15 años trabajando en la prevención en riesgos laborales y los últimos años hemos incorporado la cultura innovadora dentro de la organización.

La unión de estos dos valores ha hecho que resulten muchos proyectos y, entre ellos, el que ha sido premiado por Mutua Universal.

## 4- ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación de drones como medida de prevención de riesgos laborales? (Federico Artola Küstner)

En primer lugar, el hecho de no exponer a los profesionales al riesgo pudiendo volar y llevar el dron a los puntos de la singularidad donde están los riesgos especiales.

En segundo lugar, la inmediatez de esta actuación. No requiriendo tener que configurar o construir lugares o instalaciones seguras para poder acceder a estos puntos.

## 5- ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto? (Federico Artola Küstner)

Estamos monitorizando todas las singularidades en las obras más especiales que ahora mismo tiene la compañía en marcha. La siguiente fase será todo lo relativo al embarque de sensores. Para ello, estamos colaborando con la Universidad de Cádiz, a través de varios grupos de investigación y el departamento de matemáticas, porque es necesario identificar qué contaminantes son susceptibles de determinación específica y, sobre todo, la metodología de definición de estándares para su mejor entendimiento, intentar llegar al algoritmo que permita obtener los factores de corrección de las mediciones y las tomas que se hacen.



**Esther Sánchez Manzano**  
Directora General de Recursos Corporativos de Sando



**Federico Artola Küstner**  
Director de Prevención de Sando



El equipo de Sando en la recogida de Premios junto al Presidente de Mutua Universal

## Gran Empresa

### Finalista

**CIRSA**, líder mundial en la actividad del juego y del ocio y primera compañía española del sector, fue finalista en categoría **Gran Empresa** con el programa “**CIRSA saludable**”, un programa integral de promoción de la salud. La empresa inició en 2017 el diseño e implantación de un **programa integral de promoción de la salud como estrategia empresarial para mejorar el bienestar y fomentar un estilo de vida saludable entre todos los empleados** del Grupo. Este programa está estructurado en cuatro pilares; muévete, saborea, descubre, desconecta.

## CIRSA

Cirsa saludable



**CIRSA** líder mundial en la actividad del juego y del ocio y primera compañía española del sector, inició en 2017 el diseño e implantación de un programa integral de promoción de la salud como estrategia empresarial para mejorar el bienestar y fomentar un estilo de vida saludable entre todos los empleados del Grupo.

**El Programa se estructura en cuatro pilares:**  
Muévete, saborea, descubre, desconecta.

#### Objetivos:

- Mejorar el bienestar de los empleados promoviendo hábitos saludables.
- Fomentar el engagement mediante programas de promoción de la salud.
- Favorecer el desarrollo, la atracción y la fidelización del talento.
- Compromiso con las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Con el programa ‘**Cirsa saludable**’ el Grupo ofrece nuevas propuestas para mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores. Entre las diferentes acciones destacan:

- Promoción de la actividad física bajo el lema **muévete**: CIRSA RUNNING CLUB, CIRSA BIKE CLUB, CIRSA PÁDEL CLUB, talleres de Zumba, Cross-Training, Yoga, Nordic Walking Family day, torneos y carreras solidarias como la ‘Cursa de la Dona’ de Terrassa y Barcelona.

- Fomento de hábitos de alimentación saludables con actividades dentro del marco **saborea** de show cooking, cocina de tupper del día a día con recetas sanas y equilibradas.

- Con **descubre** cada mes se envían mensajes y consejos saludables a los colaboradores y se realizan conferencias relacionadas con salud y bienestar.

- El bienestar emocional tiene espacio en **desconecta** con talleres de mindfulness, risoterapia y gestión del tiempo, entre otros.

Dentro del área de Entorno Físico se ha iniciado el **Programa de Mejora Osteomuscular** de ejercicio laboral preventivo (TME) en una de las plantas de producción de la Compañía.

El programa ‘Cirsa saludable’ **ha superado las expectativas** en su primer año de existencia, asimismo los indicadores seleccionados para evaluar el programa han sido muy positivos y con altos porcentajes de participación y satisfacción.

<https://www.cirsa.com/>



# Entrevista CIRSA

## 1- ¿En qué consiste la salud laboral para CIRSA?

En CIRSA apostamos claramente por la salud y el bienestar de nuestros empleados. Dentro del plan estratégico hemos dado un paso más y hemos creado un programa con la finalidad de mejorar el bienestar y fomentar un estilo de vida más saludable para todos los empleados.

El mensaje principal que queremos transmitir es: dedícate un tiempo para ti haz un paréntesis y cuídate. Nosotros te ofrecemos nuevas propuestas para dar el primer paso.

## 2- ¿Cómo está estructurado el proyecto?

El programa cuenta con 4 grandes pilares: El primero es el muévete, donde incluimos todas aquellas actividades relacionadas con la actividad física. Realizamos sesiones de zumba o pilates y además tenemos los clubs deportivos. En la actualidad, contamos con CIRSA running, CIRSA bike y CIRSA paddle, en los que entrenan más de doscientos empleados en las diferentes categorías.

El segundo gran pilar es el saborea, donde encontramos y fomentamos los hábitos de

alimentación saludable mediante talleres y showcooking.

El tercer pilar es el descubre, donde cada mes enviamos a todos los empleados unos mensajes de salud y también realizamos conferencias relacionadas con el bienestar.

El cuarto pilar es el desconecta, donde tenemos actividades relacionadas con el bienestar emocional: mindfulness, risoterapia y yoga.

## 3- ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la implantación del programa?

Estamos muy satisfechos con el programa ya que se han cumplido con éxito todas las expectativas y los objetivos marcados con una participación de más de 600 trabajadores en todas las disciplinas

## 4- ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

El futuro inmediato pasa por llevarlo a más centros y por intentar llegar a todos los países donde estamos operando como grupo CIRSA.



**Joan Cuadrado**  
Director de Prevención de Riesgos Laborales de Cirsa



El equipo de Cirsa junto al robot Pepper, en el Casino de Madrid

## PYME

### Ganador

En la categoría PYME resultó premiada la **Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)** por su buena práctica **“FOESaludable”**. El programa nace con el **objetivo principal de promocionar la salud en el trabajo de las personas que desarrollan su actividad** tanto en la propia Federación como en las empresas de la provincia de Soria, junto con sus familiares y entorno. Aquí radica la particularidad de este proyecto, que pretende liderar la implantación de buenas prácticas en diferentes áreas de la salud para beneficio del mayor número posible de trabajadores y trabajadoras de la provincia de Soria, de forma que se consiga un elevado nivel de bienestar tanto externa como internamente.



## Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)

### Proyecto FOESaludable

La **Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)** es una organización libre e independiente que agrupa a las empresas sorianas para la coordinación, representación, gestión, defensa y fomento de sus intereses económicos y profesionales. En 2018 FOES ha cumplido 40 años.

Desde su fundación, FOES siempre ha apostado por difundir y promover la seguridad y la salud en el trabajo, desarrollando actividades como el asesoramiento y visitas a las empresas, organización de jornadas, cursos y seminarios sobre la materia y publicación de material divulgativo, entre otras.

A finales de 2016, la Federación, por medio de su Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, decidió ir un paso más allá y puso en marcha el proyecto **“FOESaludable”**.

FOESaludable nace con el objetivo principal de **promocionar la salud en el trabajo** de las personas que desarrollan su actividad tanto en la propia Federación como en las empresas de la provincia de Soria, junto con sus familiares y entorno.

Aquí radica la particularidad de este proyecto, que pretende liderar la implantación de buenas prácticas en diferentes áreas de la salud para beneficio del mayor número posible de trabajadores y trabajadoras de la provincia

de Soria, de forma que se consiga un elevado nivel de bienestar.

Para ello, se está trabajando en dos planos. En primer lugar, **a nivel interno**, se ha implantado un **Sistema de Gestión Saludable** dentro del cual se han planificado y llevado a cabo diversas campañas y actividades para la propia plantilla de FOES. En estos más de dos años, las personas de la organización se han beneficiado de actuaciones que comprenden actividad física, nutrición, salud emocional, ergonomía, salud cardiovascular, etc. con el apoyo y asesoramiento de profesionales cualificados, como el personal de Mutua Universal.

Por otro lado, **a nivel externo**, el equipo dinamizador del proyecto **proporciona información, organiza eventos, ayuda en la implantación de empresa saludable y coordina a los integrantes de la Red de Empresas FOESaludables**, formada por aquellas entidades que quieren promocionar la salud de las personas que trabajan en ellas. En la actualidad, esta Red consta de 10 empresas. Como medida incentivadora, se ha creado el reconocimiento de **“Empresa FOESaludable”**, habiéndose entregado el primero en la edición de 2018.

Los **resultados** hasta el momento son **muy satisfactorios**. Las mediciones realizadas periódicamente permiten ser optimistas y comprobar la buena acogida que está teniendo esta iniciativa. Los trabajadores de la Federación manifiestan que han mejorado sus hábitos saludables (40%), que se encuentran más saludables (50%) y que están más concienciados respecto a su salud (78%); igualmente declaran un 82% de satisfacción general con el proyecto FOESaludable.

Otros indicadores sobre el desempeño externo también son positivos: el número de empresas adheridas va en aumento (aumentó un 25% en 2018) y la concesión del primer sello de Empresa FOESaludable hace esperar que varias entidades pretendan aspirar y competir muy seriamente por el siguiente con el desarrollo de sus programas. Además, en una encuesta realizada a través de la página web de FOES, un porcentaje muy importante (76%) de los usuarios opinaba que este proyecto contribuía en gran medida a la **promoción de la salud de las empresas de Soria**, así como de su sociedad.

**“FOESaludable” prosigue su camino y mejora continuamente**, en la consecución de unos objetivos vivos, establecidos con metas e indicadores, por medio de acciones que se van ejecutando sin interrupción y que se integran en la actividad cotidiana de la Federación. Algunas de las actuaciones desarrolladas son “Ergónom@ por un día”, “Escuela de espalda”, “Alimentos saludables”, taller de risoterapia, yoga, días sin ascensor (con mensajes en escaleras), “Bibliosaludable”, desfibrilador en el centro de trabajo, colaboración en eventos solidarios... También se han realizado actividades fuera del horario laboral como caminatas, excursiones culturales, etc.

FOESaludable es el logro de una provincia saludable fomentada desde las empresas. Por su originalidad, sencillez, ambición, implicación, liderazgo, compromiso y resultados es una oportunidad como ejemplo de buena práctica que **puede ser extrapolada incluso a otras provincias** desde sus Asociaciones Empresariales para seguir promoviendo la salud y bienestar en sus empresas, trabajadores, familiares y entorno en general.

<https://www.foes.es/>



# Entrevista FOES

## 1- ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo FOES?

En FOES definimos la prevención de riesgos laborales como un pilar fundamental para la salud de los trabajadores en la empresa. Creemos que es algo imprescindible y, por eso, ya desde hace unos años venimos haciendo una serie de visitas y de cursos con las empresas para transmitirles lo que deben hacer en materia de riesgos laborales.

En los últimos años, hemos ampliado el concepto de riesgos laborales a seguridad y salud en el entorno de trabajo y creo que ha dado unos buenos resultados de los cuales estamos contentos porque los trabajadores de FOES se han implicado y también muchas empresas de Soria que, poco a poco, están adhiriéndose al programa "FOESaludable" que realmente está dando unos resultados fantásticos.

## 2- ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Los aspectos más innovadores del proyecto los dividiría en dos: los internos, en los cuales hemos trabajado directamente un equipo dinamizador con todos los trabajadores de la federación a través de cursos y jornadas en los que se les ha tratado de hacer ver lo importante que es cuidar su salud. El segundo pilar es externo: hemos llevado el "FOESaludable" a empresas y les hemos explicado en qué consiste el proyecto, las cosas básicas y buenas que tiene ese proyecto para la salud de los trabajadores dentro de la empresa. Cada vez se están adhiriendo más empresas y están obteniendo resultados bárbaros.

## 3- ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

La participación de los trabajadores en el proyecto es importante porque son el núcleo central, son los que tienen que aceptarlo y después ponerlo en práctica. Por eso, cada trabajador es un mundo aparte: cada uno propone una serie de temas y acepta otros temas muy diferentes que hace otro trabajador. Esta participación es tan importante porque al final todo lo que aporta cada uno y recogen y receptionan otros hacen que, en conjunto, haya unas medidas que podemos trasladar y transmitir a todos los empleados de FOES para que estos lo trasmitan a las empresas adscritas al programa. De esa manera, estamos enriqueciendo el proyecto con los trabajadores de la federación, que son los que son el modelo y ejemplo a seguir ya que nos facilitan las cosas con su proyecto y consiguen que las empresas se fijen en lo que los trabajadores de FOES han realizado.

## 4- ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Se va a seguir desarrollando con el objetivo de alcanzar la excelencia. Es algo complicado, difícil y hay que trabajar mucho utilizando métodos nuevos para poder alcanzarla en un momento determinado. Hay que seguir trabajando en los proyectos anteriores que no han dado el resultado apetecible y vamos a seguir implantando los que sí han dado un resultado bueno, como el control de estrés o el control alimenticio. Vamos a crear nuevos proyectos, como tratar la emoción en personas de una avanzada edad o implantar otros hábitos saludables y eso creemos que va a redundar en hacer un proyecto a medio-largo plazo que va a ser beneficioso para todas las empresas. También queremos ir comprometiendo a cada vez más empresas para que formen parte de ese núcleo de ese proyecto del "FOESaludable".



Santiago Aparicio Jiménez  
Presidente de FOES



A la izquierda, el delegado del Gobierno de Madrid, José Manuel Rodríguez Uribes, en el centro Santiago Aparicio, Presidente de FOES, recogiendo el Premio y Juan Echevarría a su derecha

## PYME

### Finalista

**TETRACE** resultó finalista en la categoría PYME por su proyecto “**Great Place to work!!**”, mediante el cual la empresa busca **promover entre los integrantes del equipo de trabajo un ambiente positivo** y creativo de colaboración, sentimiento de pertenencia, así como el bienestar en el entorno laboral apostando por una vida saludable y por la concienciación con el Medio Ambiente.



## TETRA Consulting & Engineering S.L

Great place to work!!

**Tetra Consulting & Engineering**, es una empresa de ingeniería y consultoría establecida en el año 2009 en Pamplona (Navarra), especializada en los sectores de transporte, logística y obras civiles en el sector de energías renovables, con presencia internacional en las zonas de América Latina, Europa, Oriente Medio y África y Asia Pacífico.

**La Compañía cuenta con delegaciones propias en países como Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, Egipto, India y Filipinas.**

Su objetivo es convertirse en una empresa líder, puntera en su sector, creciendo en volumen de negocio, pero sabiendo que esto pasa por consolidar un equipo humano que sustente este desarrollo y participe activamente en él, siendo conscientes del entorno que nos rodea.

Con la implantación del plan “**Great place to work!!**”, se busca promover entre los integrantes del equipo de trabajo un ambiente positivo y creativo de colaboración, sentimiento de pertenencia, así como el bienestar en el entorno laboral promoviendo una vida saludable y concienciación con el Medio Ambiente.

Entre sus **objetivos** se encuentran:

#### **Alcanzar un equilibrio sostenible que no descuide el entorno:**

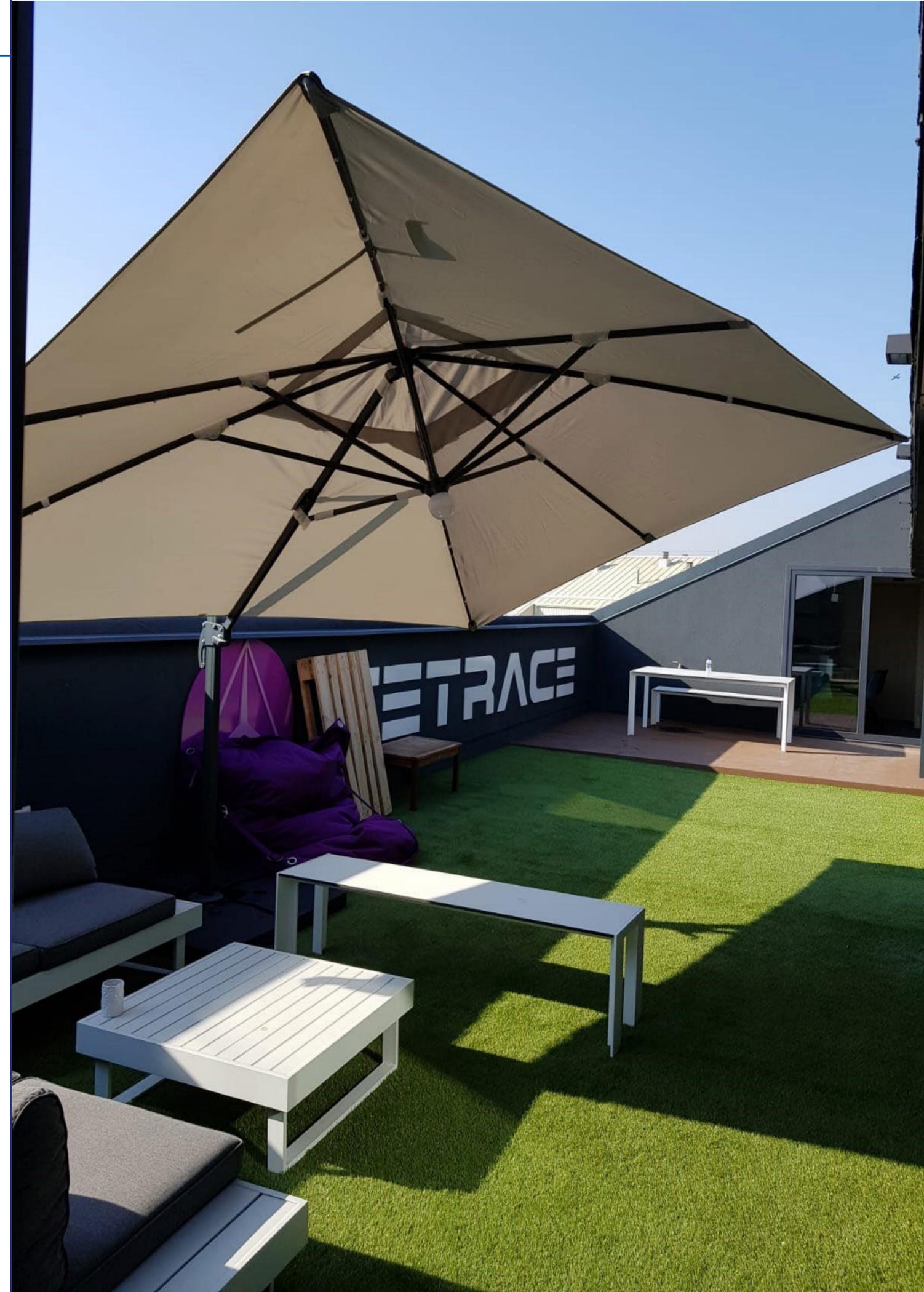
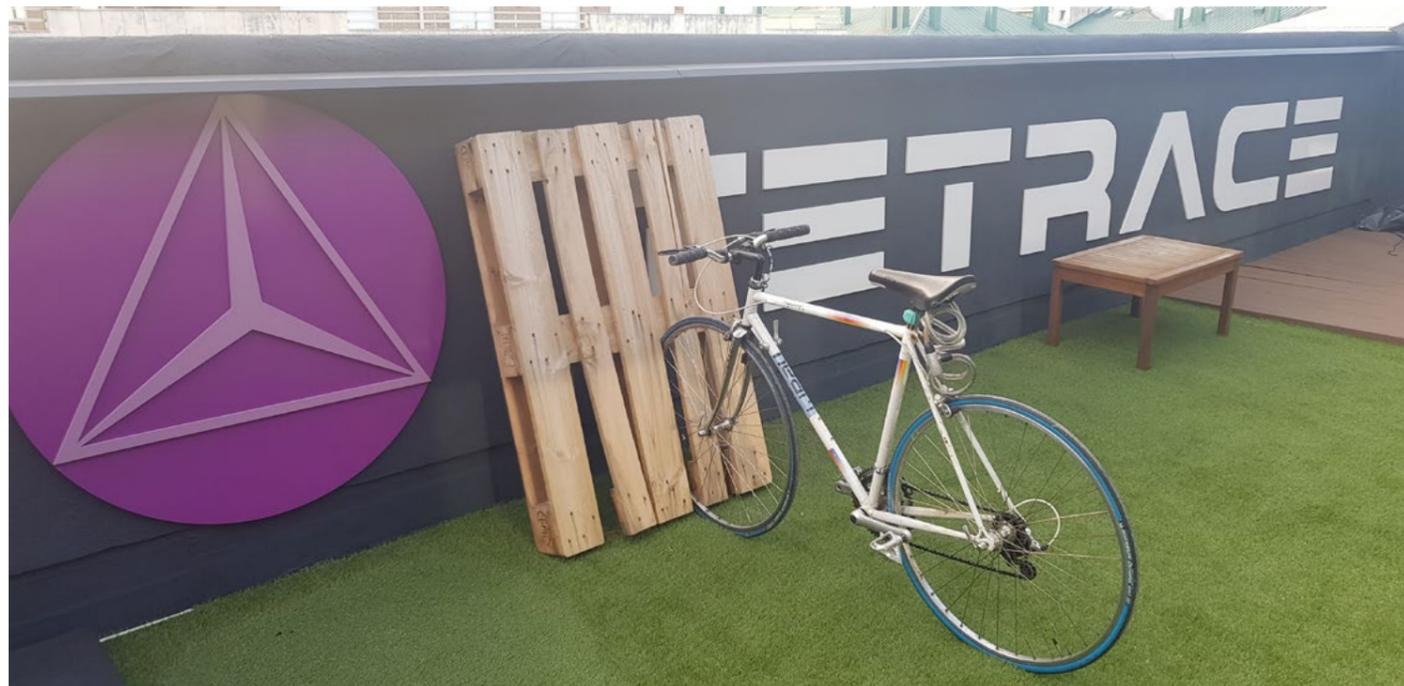
- **Plus Sostenibilidad:** incentivo por acudir al trabajo a pie, en transporte público, bici, monopatín eléctrico, etc. Disponen de una zona común para poder dejar bicicletas o monopatines, así como una ducha secador para quienes precisen de ella tras la realización de ejercicio.
- Utilización de botellas de cristal, tazas y cuadernos de papel reciclado corporativos: sustitución de la utilización de plástico y papel blanco por botellas de cristal, tazas de cerámica y cuadernos de papel reciclado.
- Diseño de oficina **construcción Passivhaus**: se diseñan las oficinas con éste estándar de construcción, que tiene como premisas la innovación, el confort térmico y el ahorro energético.

**Lograr el bienestar del equipo humano que conforma la empresa:**

- **Equilibrio vida laboral y personal:** flexibilidad en horario de entrada y salida, teletrabajo, clases de inglés en horario laboral.
- Adecuación de **lugares de trabajo que motivan:** terraza chill out y pufs para reuniones informales, desarrollar la actividad laboral al aire libre o descansar.
- Adaptación de puestos de trabajo: **mejoras en puestos de trabajo para trabajadoras embarazadas.** Se sustituye la silla de trabajo por una bola fitball.
- **Almuerzos saludables:** plan saludable de almuerzos que ofrece la empresa. El descanso se realiza de manera conjunta, fomentando las relaciones sociales y creando vínculos entre los/as empleados/as.
- **Team building /afterworks:** con cierta periodicidad se realizan afterworks consistentes en comidas temáticas, barbacoas, casas rurales.
- **Sentimiento de equipo:** colocación de mapas mundi para indicar la localización de los técnicos desplazados en el extranjero. Se aprecia el crecimiento exponencial de la empresa (fuente de motivación para los empleados/as y de reconocimiento de esfuerzo y trabajo).

Los **resultados obtenidos** indican una mejora en los niveles de satisfacción y motivación repercutiendo directamente en un alto nivel de implicación y sentimiento de pertenencia, así como una mejora en los resultados de la empresa.

<https://tetrace.com/sitio/es/inicio-1>





Ciro Larrañeta – CEO de TETRACE  
Letizia Sanz – Directora de Recursos Humanos de TETRACE



El equipo de TETRACE celebrando su puesto como finalistas en el photocall de Mutua Universal

## Entrevista TETRACE

### 1- ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Destacaría, por un lado, la concienciación con el medio ambiente y la promoción de actividades saludables. Mensualmente, aquellos trabajadores que acuden a la oficina utilizando tanto transporte público como andando, en monopatín o bicicleta, perciben un plus denominado “de sostenibilidad” que retribuye esa buena práctica.

En la oficina nos preocupamos por el reciclaje y el desarrollo sostenible, en el pasado año se sustituyeron los vasos de plástico por botellas de vidrio y tazas de cerámica y madera. Además, se fomenta la utilización de cuadernos de papel reciclado para reuniones de trabajo.

### 2- ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

El activo principal en TETRACE son las personas por lo que con la implantación del proyecto lo que hemos intentado es centrarnos en dos partes: la parte ergonómica y la parte psicosocial. La parte ergonómica, intentando adaptar los puestos de trabajo a circunstancias puntuales como el embarazo o problemas musculoesqueléticos.

Para ello hemos tenido a su disposición una pelota fitball para mayor comodidad en el puesto. En cuanto a la parte psicosocial, para poder desarrollar el trabajo de manera distendida y relajada, disponemos de una terraza en la que podemos tener ratos de relax, incluso tomar los almuerzos saludables que promueve la empresa o tener reuniones con proveedores, entre compañeros, y que permiten en ciertos momentos tomar un poco de aire y salir a respirar y a crear y a valorar esa parte creativa que nos permite desarrollar nuestro trabajo de una manera más distendida.

### 3- ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Queremos que siga desarrollándose de manera natural, como viene haciéndose en los últimos años. Principalmente, lo que hacemos es recoger ideas y propuestas de los trabajadores y recientemente hemos incorporado actividades deportivas tres veces por semana y un profesor de inglés que nos permite mantener esa concienciación con la parte saludable y ese refresco del inglés que nos viene bien a todos para la internacionalización de nuestros servicios.



Entrega de Premio Institucional al Centro Tecnológico en la Industria de la Automoción en Galicia (CTAG) y a Groupe PSA



Lourdes Sol recogiendo el Premio Institucional de Codorníu

## Premios Institucionales

Mutua Universal otorga el **Premio Institucional** al **Centro Tecnológico en la Industria de la Automoción en Galicia (CTAG)** y a **Groupe PSA**, por la labor de estas entidades en el **desarrollo e implantación de una metodología que permite la validación de Exoesqueletos como sistemas de apoyo para trabajadores** de líneas de producción industriales, que hacen de la empresa un espacio mejor y más seguro, y contribuyen a la preservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.

En la misma categoría, también se otorgó un reconocimiento a **Codorníu**. Asociada a Mutua Universal desde 1933, su **fidelidad y compromiso en la gestión de la siniestralidad laboral**, su **compromiso en la formación de sus empleados en materia de prevención de accidentes** tanto de forma presencial como virtual a través de la creación de un curso monográfico sobre riesgos derivados de la vendimia para la creación de un mejor entorno de trabajo.

... el desarrollo e implantación de una metodología que  
validación de Exoesqueletos como sistemas de apoyo que  
a empresa un espacio mejor y más seguro, y contribuyen  
servación de la salud y el bienestar de los trabajadores.



## Accésits

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Grupo Antolín RyA, Manpower, Oracle, Meliá Hotels International, Optiva Media y UTE ABI Corredor del Norte.**



Empresas ganadoras de accésits durante el acto

# 3

Prácticas  
presentadas

## Prácticas Gran Empresa

A continuación, presentamos las prácticas que han participado en la categoría **Gran Empresa** en la IV edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

## ALUMINIOS CORTIZO

T.M.E. 4.0: Trastornos  
músculo esqueléticos 4.0



El **Servicio de Prevención Propio de Aluminios Cortizo**, fabricante y distribuidor de sistemas de aluminio y PVC, estableció como objetivo la **reducción progresiva de la siniestralidad en el ámbito de los Trastornos Músculo Esqueléticos**, implantando un Plan de Acción con dos grandes **actuaciones**:

- **Campaña de Sensibilización de la problemática de los TME**, proporcionando información y formación a través de charlas presenciales y prácticas en colaboración con la Mutua Universal y desarrollando un Taller específico de la Espalda, con un elevado grado de participación e implicación por parte de la plantilla afectada.

- **Adopción de medidas técnicas en aquellos puestos de mayor incidencia**, con la finalidad de reducir o eliminar la manipulación manual de cargas y los movimientos repetitivos. Apiladores automáticos de jaulas y perfiles en diferentes líneas de extrusión y volcador automático de perchas en el desmontaje de Anodizados.

De esta forma, **la incidencia de los TME se ha reducido a casos residuales** y de menor gravedad en los puestos indicados, complementándose estas medidas técnicas con aspectos de formación continua en la correcta postura corporal y la adecuada manipulación manual de cargas.

<https://www.cortizo.com/>



# BEFESA

Befesa Be Safe

# BEFESA

El programa **Befesa Be Safe** refleja el compromiso de la dirección de Befesa, a su más alto nivel, para **hacer de la seguridad un elemento básico de la gestión** y contribuir al logro de la excelencia en las operaciones.

Si bien Befesa ha mostrado dedicación a la seguridad y prevención de riesgos desde su origen, la voluntad de mejora continua promovió la realización de un **benchmark de seguridad en 2014**. De él surgió el programa **Be Safe** con la intención de hacer pasar a Befesa de ser una compañía respetable a puntera.

El programa conlleva la realización de **evaluaciones de cultura de seguridad** en todas sus instalaciones y utilizando las de Aluminio Erandio, Zinc Aser Bilbao y, posteriormente, Escorias Salinas de Valladolid como pilotos.

Las evaluaciones permitieron ver los puntos fuertes y, sobre todo, las áreas de mejora necesarias que

se plasmaron en un **“Road Map” o plan de acción**, tanto a nivel individual de cada planta como en el conjunto de la corporación.

Tras la puesta en marcha del programa se han instaurado una serie de **herramientas de gestión de seguridad y salud** que incluyen:

- **Reuniones anuales** de todo el equipo directivo de Befesa con el objetivo de desarrollar la estrategia que promueva la mejora en seguridad.
- **Revisiones** en cada reunión del consejo de administración del desempeño en seguridad en la compañía.
- **Potenciación del comité** mensual corporativo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente liderado por el CEO y con participación de los máximos directivos del grupo.
- **Refuerzo la investigación de accidentes e incidentes**, requiriendo el reporte en 24 horas al CEO.

Todos los accidentes e incidentes se investigan en menos de 7 días y se publican informes con lecciones aprendidas instructivas para el resto de la organización.

- **El programa de Observaciones Preventivas de Seguridad**, formando a todos los mandos, a fin de que los actos y condiciones inseguras sean corregidos antes de que se produzcan accidentes e incidentes.

La puesta en marcha del programa Be Safe, con las acciones descritas y otras muchas, **ha supuesto un cambio cultural importante en Befesa** que ha proporcionado, en su primer año de puesta en marcha (2016) una **reducción de los accidentes con baja en más de un 45%**.

<http://www.befesa.com/webes/>



## Berlys Corporación Alimentaria SAU

En ergonomía si todos participamos todos ganamos: ¡Implantemos Ergopar!



**Berlys** es una empresa de alimentación especializada en la producción y distribución de productos de panadería y pastelería.

La Compañía ha presentado una práctica grupal en la que **todos los trabajadores aportan posibles soluciones**: mejoras ergonómicas en las que los protagonistas de los procesos (personal de producción) se reúnen y crean grupos de trabajo para implantar mejoras al alcance de todos que mejoren la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

Se trata de una estrategia participativa que **mejora las condiciones de trabajo a nivel ergonómico, estructurada y ordenada** por medio de un procedimiento que incorpora la participación activa de los agentes sociales implicados.

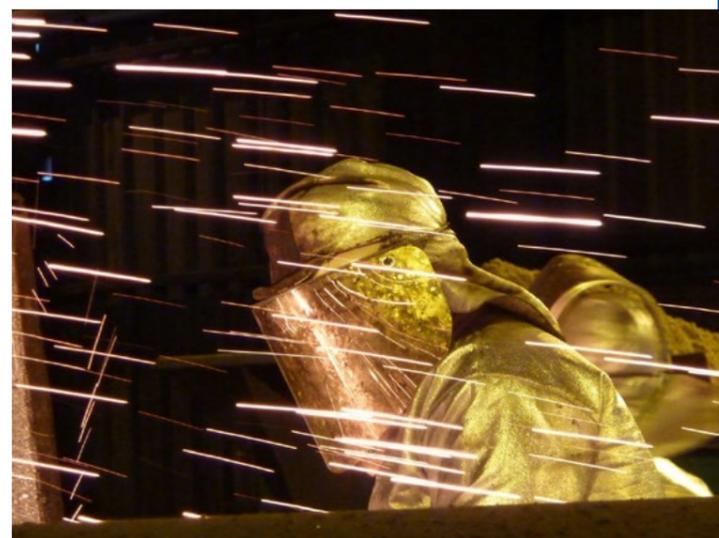
El objetivo del proyecto es que los trabajadores sean quienes trabajen en benefi-

cio de ellos, de su salud y bienestar que, a su vez, es el de todos.

Tras medio año de trabajo las conclusiones a las que se han llegado son:

- 1- **Resultados positivos**, bien acogidos por el personal durante el verano.
- 2- Introducción de un **cambio en las rotaciones**.
- 3- En la propuesta se analiza la posibilidad de que el volante cuando comience a realizar los descansos vaya al envasado para que el camarista sea quien realice tales funciones con el fin de aligerar su carga de trabajo, de manera que se puede ver la **disminución de la carga de su puesto en un 50%**.

<http://www.berlys.es/>



# EXPAL AERONAUTICS

## Programa reconocimiento proactividad en prevención



**Expal Aeronautics**, empresa dedicada a la creación de productos, sistemas y servicios para el sector de defensa, ha creado un programa de "gratificaciones", denominado "**Programa de Reconocimiento al personal proactivo en Materia de Prevención de Riesgos Laborales**", con el fin de reducir riesgos en la compañía e involucrar a todo el personal de todos los niveles jerárquicos.

El **reporte de incidencias e incidentes** de cualquier nivel de riesgo obliga a la empresa a estudiarlas y establecer/realizar acciones para intentar que no vuelvan a suceder en un futuro.

El **programa de puntos** se preparó teniendo en cuenta el nivel de importancia de la información recibida y la magnitud de riesgo que representa para los trabajadores.

• **Diálogo de seguridad: 2 puntos.** Cuando un trabajador por ejemplo detecta que otro trabajador no está utilizando un equipo de protección estable un dialogo con el para hacerle ver el riesgo, las medidas que debería de tomar y llegar a un acuerdo para que siempre se utilice dicha protección.

• **Reporte de incidencia: 3 puntos.** Informar de algo que no ha sucedido pero que, si llegase a suceder, podría provocar un accidente de trabajo.

Para cada uno de estos reportes se asigna por parte del departamento de prevención unos puntos adicionales del 1 al 5 de acuerdo con el grado de riesgo identificado.

La suma de ambos aspectos, por cada aportación realizada se deja imputado en un programa de pun-

tos por cada persona. Esto puntos se suman al final de mes y se establece el ganador. Al finalizar el mes, se otorga una gratificación/premio de 50€ al trabajador/a que más puntos obtenga.

Tras **mas de un año de seguimiento de este reconocimiento se ha podido observar** que el aumento de reporte de incidencias, incidentes aumentó más de un 25% y que el nivel de reporte a nivel jerárquico de operarios también aumentó un 20% equiparándose al nivel de reporte de los técnicos de la fábrica.

Para Expal Aeronautics supuso un objetivo conseguido además de una **reducción del número de accidentes** sucedidos entre 2017 y 2018. Actualmente siguen realizando dicho programa de reconocimiento.



# CTAG

**SAFEWORKER: Desarrollo de una metodología que permite la validación de Exoesqueletos como sistemas de apoyo a la persona trabajadora en sus tareas diarias en la línea de producción, haciendo de la empresa un espacio mejor y más seguro para las personas.**



Según los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los **trastornos músculo esqueléticos se mantienen como la segunda causa de absentismo laboral por IT** en la industria, pese a que se ha incrementado la incorporación a los sistemas productivos de Robots u otros sistemas automáticos que permiten reducir el esfuerzo que tienen que realizar los operarios y operarias.

Por lo tanto, en la búsqueda de minimizar dichos trastornos músculo esqueléticos, se constata una necesidad creciente de contar con **dispositivos de asistencia física (exoesqueletos)** que apoyen el trabajo de las personas, permitiendo mejorar sus condiciones de trabajo e incrementar la calidad, la productividad y la rentabilidad. Pero en la práctica esta incorporación no resulta sencilla, ya que a día de hoy no existe ninguna normativa ni método o métrica de referencia, que nos permita evaluar las ventajas de integrar estos sistemas de manera que realicen las operaciones de forma conjunta con la persona.

Es en ese punto donde **CTAG** ha desarrollado una metodología de evaluación de exoesqueletos que permite determinar qué dispositivo de asistencia física se adapta a un puesto específico y establecer si

dicho dispositivo ayuda efectivamente en la tarea de modo que, en base a los resultados, se recomiende o no su uso de manera definitiva.

La metodología desarrollada por CTAG, incluye tanto medidas objetivas del uso del dispositivo (postura, ritmo cardíaco, actividad muscular, etc.), como opiniones subjetivas de los/as trabajadores/as. De modo que, para la composición de los resultados, se analizan campos relativos a la ergonomía, la medicina, la prevención, la ingeniería y la producción.

**Este protocolo ha sido aplicado en empresas como el Groupe PSA y el grupo Faurecia**, dando como resultado, en algunos casos, la implementación del uso de un exoesqueleto en el puesto de trabajo, que actúa de forma complementaria al/a trabajador/a, asistiendo y sin reemplazar al operario/a, ya que la presencia humana sigue siendo necesaria a la hora de realizar trabajos de precisión y en donde la automatización no resulta posible o rentable.

<https://ctag.com>

# EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VELEZ-MÁLAGA

Ayuntamiento saludable, ciudad segura



El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga tiene como prioridad la seguridad y salud de las personas que trabajan en este y esta prioridad se refleja en los vecinos y en una Ciudad Segura. Para ello, ha desarrollado una política preventiva de no tolerancia a la siniestralidad laboral.

La Administración Local suele ser una de las empresas más grande que tienen los Municipios y donde se pueden encontrar todos los puestos de trabajo y todos los riesgos (albañiles, fontaneros, electricistas, socorristas, monitores deportivos, músicos, profesores, oficinistas, portitores, informáticos, psicólogos, médicos, trabajadores sociales, etc.), y al mismo tiempo es titular principal de muchas instalaciones y Promotora y Constructora de otras muchas infraestructuras y servicios.

Todo esto obliga a la Administración Local a convertirse en **referentes en seguridad y salud** y dar ejemplo como una empresa más y, a veces, como la primera de todas. Dentro de las **acciones puestas en**

**marcha**, destacan:

- Prioridad Absoluta a los **riesgos en Altura**.

- Personal de Nuevo ingreso en el Ayuntamiento: **“Usted entra en una Zona Segura”**.

- **Ambientes Saludables** con la implantación de un programa continuo de mindfulness para todo el personal.

- Campaña de **protección solar** durante todo el año.

- Ayuntamiento Cardioprotegido: **Ciudad Cardioprotegida**.

- El **riesgo cardiovascular**: un tensiómetro en cada centro de trabajo.

- La **seguridad está en las manos**: limpieza de manos y gel hidroalcohólico.

- **Mochilas de emergencia en Policía Local** (una policía más preparada y más cercana).

- **Oficinas ergonómicas** (revisiones por puesto: ratón vertical ergonómico (túnel carpiano), alfombrillas, ratón, teclado ergonómicas, elevadores de pantalla posicionables, reposapiés en todos los puestos, adecuación de sillas ergonómicas.

- **Campañas de salud**: tonometrías oculares, cáncer colon rectal, cáncer de mama, cáncer de piel.

- Implantación de **planes de emergencias** mediante material audiovisual desarrollado para cada centro de trabajo. Colaboración con Bomberos y Protección Civil.

El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga mantiene una línea de innovación en Prevención.

Esto les ha llevado a ser el primer Ayuntamiento de España en realizar la primera campaña de prevención de gripe A e instalar dosificadores de gel de alcohol (2009), convirtiéndose en el primer Ayuntamiento de España en los **siguientes puntos**:

• Contar con un **procedimiento de trabajo** para personal de cementerios, incluyendo trabajos con amianto (noviembre 2010).

• Desarrollar unas **jornadas preventivas** sobre ictus, accidente cerebrovascular (ACV) e infarto cerebral para sus trabajadores.

• **Acreditar a sus trabajadores/as** operativos en el mantenimiento de legionella de sus instalaciones en base al Real Decreto 865/2003 (40 personas formadas en 2015).

• Ser el primer **ayuntamiento cardioprotegido** por ratio de habitantes (2015).

• Instalar **desfibriladores** en todos sus colegios (2017).

• Adecuar **escaleras portátiles** EN 131-7 (2017).

• Acogerse a la **Norma Española (UNE 171370-1.)**. Para la mejora del reglamento de riesgo en la exposición de los trabajadores con amianto.

• Instalar **tensiómetros** en los centros de trabajo (2018) entre otras actividades.

Todas estas campañas y acciones se desarrollan para todo el personal municipal, mejorando día a día la salud y el bienestar de las personas.

<https://www.velezmalaga.es/>





frigicoll

## FRIGICOLL S.A

Sigue el ritmo

**Frigicoll**, empresa especializada en la venta de maquinarias para el frío industrial y doméstico, lleva 10 años trabajando por la promoción de la salud entre los empleados/as. Actualmente, la Compañía se ha embarcado en un nuevo proyecto, más completo y de mayor alcance que su predecesor, al que han denominado **Sigue El Ritmo (SER)**.

Hasta la fecha, se han realizado multitud de acciones que **han tenido un retorno muy positivo entre los empleados/as**: seguro médico, bicicletas eléctricas para empleados/as, torneos deportivos, grupo de caminantes, puesta en marcha de un portal de salud, actividades dirigidas (mindfulness, yoga, pilates), descuentos en servicios médicos y deportivos, talleres de nutrición, campañas de prevención, have-a-fruit-day, formación encaminada al empoderamiento (modelo de líder-coach, talleres de igualdad, etc.).

Con **SER**, Frigicoll da unos pasos más allá para **ayudar a las personas a tomar conciencia y hallar la motivación y constancia para cuidarse**. Abandonar la obligación por el placer de llevar

una vida equilibrada. Los trabajadores reciben información y herramientas para la gestión emocional, espacios en donde practicar actividades y alternativas fuera de la empresa, un menú saludable a su alcance y cada vez mejores coberturas de salud.

El **objetivo** es conseguir contagiar a sus stakeholders (clientes, proveedores, asociaciones sectoriales, candidatos...) y colaborar con empresas o entidades que compartan sus valores para seguir mejorando en este ámbito.

Para la Compañía no existe un lugar mejor que su nueva sede central para marcar el compás: un concepto de **oficinas open space**, con salas que favorecen el trabajo colaborativo y sistemas de multiconferencia que propician la comunicación. Además, disponen de más espacios para la actividad social: áreas de descanso, pistas de padel, gimnasio y comedor.

<http://www.frigicoll.com/>

## GI GROUP

GI Well



**Gi Group**, compañía multinacional que ofrece soluciones personalizadas de Recursos Humanos en los campos de Trabajo Temporal, Consultoría de selección o Outsourcing Avanzado, ha puesto en marcha el programa **GI Well**. Éste supone un reto en materia de bienestar y tiene como **objetivo** que todos los empleados de estructura logren alcanzar un **equilibrio saludable entre los niveles mental, físico y emocional**.

El programa aboga por el **bienestar de los trabajadores internos** y pasa a ser parte integral de la estrategia de la compañía en materia de responsabilidad social corporativa, por un lado, y de comunicación interna por otro, con el objetivo de lograr entornos de trabajo saludables y felices.

Los empleados son el centro de la estrategia de la Compañía. Por ello, el Grupo apuesta por cuidar de sus equipos, comprometerlos y crear el ambiente necesario para que trabajen de la mejor manera posible.

Normalmente, cada una de estas iniciativas **consta de** un contenido teórico que expone el reto del mes y las pautas a seguir en la **GI News** mensual, en la web e Intranet Corporativa, además de organizar también un curso, un taller u ofrecer un detalle por parte de la empresa que ayude y motive a los empleados a llevar cada una de esas pautas a la práctica.

Finalmente, cada mes se insta a los trabajadores a participar activamente con alguna acción relacionada con el **reto mensual**.

Una **alimentación saludable** que compatibilice con la rutina laboral (comer fuera o de tupper con frecuencia), iniciativas que hagan de las instalaciones entornos de trabajo más saludables, la importancia de tener un sueño de calidad para poder rendir al máximo luego en el trabajo o la gestión del estrés que muchas veces juega una mala pasada, han sido algunos de los retos mensuales abordados por Gi Well a lo largo de este 2018.

<https://es.gigroup.com/>



**GESTIÓN DEL ESTRÉS**  
**GIWELL**  
Powered by GI GROUP





# GRI RENEWABLE INDUSTRIES

Be Safe!



La **Campaña Be Safe!** es una campaña de sensibilización en materia de seguridad y salud laboral creada por **GRI Renewable Industries**, empresa industrial eólica, y dirigida a todos sus empleados y colaboradores, especialmente enfocada hacia los operarios de producción.

El **objetivo principal** de la campaña de sensibilización Be Safe! es la de **fomentar una verdadera cultura preventiva en la compañía a nivel global**, así como reforzar el convencimiento de que la seguridad y la salud en GRI Renewable Industries es responsabilidad de todos los que integran la compañía tal y como se refleja en su política de Seguridad y Salud.

Esta campaña de sensibilización se ha convertido en una de las señas más representativas y con mayor aceptación dentro de la compañía, generando un **impacto positivo** tanto en sus centros de trabajo como en todos sus clientes, que comparten de manera muy cercana su mensaje y su enfoque proactivo y diferenciador en cuando a la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Mediante la implementación de esta campaña de sensibilización GRI Renewable Industries ha conseguido **fomentar la comunicación interna**, registrándose una mayor participación en comunicación de actos inseguros y en la implementación de ideas de mejora.

La campaña también ha ayudado en estos últimos años a **reducir la siniestralidad laboral de la compañía**, en aproximadamente un 40% en el Índice de Frecuencia General y hasta en un 14% en el **Índice de Gravedad General** de la compañía.

<https://www.gri.com.es/>



# GRUPO ANTOLIN R y A, S.A

ErgoStat

El **Grupo Antolín RyA, S.A.**, uno de los principales fabricantes de interiores a nivel mundial en la función techo, ha creado el **Proyecto "ErgoStat"**, por la necesidad de adaptar los nuevos puestos de fabricación al trabajador.

Debido a la nueva implantación de líneas de fabricación en Grupo Antolín RyA, se creó un grupo multidisciplinar para trabajar en el diseño de las futuras líneas de fabricación.

Anteriormente las mesas de fabricación, donde se confeccionan las piezas de manera manual, mesas estándar, no eran regulables en altura ni en plano de trabajo.

Unido a este tipo de trabajos de confección manual hay que sumar el aumento de referencias y de diferentes piezas a fabricar, por lo que en Grupo Antolín RyA, existen multitud de puestos de trabajo diferentes, y esto ha llevado a la compañía a **diseñar puestos de trabajo ergonómicos** para buscar el mejor confort posible para el trabajador y adaptar el puesto al trabajador (regulación de altura, plano de trabajo, giros de pieza, etc...), partiendo de las características de las tareas a realizar y las características personales de cada uno.

Con estas nuevas estaciones de trabajo ergonómico, quieren facilitar el trabajo, buscando el confort del operario.

El bienestar de los trabajadores y el resultado de un trabajo eficiente, depende, tanto de la efectividad de los medios productivos y las herramientas puestas a disposición, como de la formación y el compromiso de los trabajadores.

Para poder obtener resultados óptimos, consideran primordial el **equilibrio entre la adaptación del puesto al trabajador, las herramientas y el trabajador**. Es necesario conocer las operaciones a desarrollar por el operario, las condiciones de trabajo en las que tienen que efectuar las tareas, los equipos de trabajo a su alcance, sus herramientas, y todo aquello necesario para el desarrollar su trabajo.

Los beneficiarios de estas buenas prácticas son los trabajadores vinculados a las nuevas líneas de fabricación debido a las mejoras de condiciones laborales ya que se pretende reducir la exposición a riesgos ergonómicos en sus puestos.

<http://www.grupoantolin.com/>





## MANPOWER GROUP

### Entornos de trabajo saludables: Talent Tower

La **ETT ManpowerGroup**, trabaja para crear entornos de trabajo saludables que permiten el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de las personas.

Un ejemplo de estos nuevos entornos saludables es su sede central en Madrid: el edificio **Talent Tower**, situado en el número 18 de la Avenida de Burgos, que cuenta con una superficie total de 6.520m2, distribuida en 12 plantas y alberga a más de 500 personas desde marzo del 2017.

Este edificio ha sido diseñado para conseguir el bienestar de las personas que lo habitan, con el objetivo de fidelizarlas y también de atraer el talento externo.

Mediante su proyecto, en Talent Tower han querido dar un paso más allá de la Prevención de Riesgos Laborales tal y como la conocemos

hasta ahora mediante **el cuidado a las personas** fomentando en ellas una alimentación sana, facilitándoles la conciliación de su vida profesional y familiar y ayudándolas a la adquisición de hábitos de vida saludables, como la realización de actividad física, etc.

Las **acciones saludables** desarrolladas por ManpowerGroup en Talent Tower son las siguientes:

- Plataforma de salud integral.
- Alimentación saludable y cesta de fruta.
- Talleres de actividades y máquinas fitness.
- Participación en actividades deportivas solidarias.
- Pulsera de actividad.
- Servicio de fisioterapeuta y nutricionista.
- Desfibriladores.

- Política de papel cero y reciclaje selectivo de basura.
- Día libre y obsequio 100 euros por tu cumpleaños.
- Gestión del tiempo: formación, permisos, jornada flexible y Teletrabajo.
- Movilidad geográfica
- Ser padres en ManpowerGroup.
- Seguro de vida o invalidez.
- Encuesta de satisfacción interna.
- Entrevista del desarrollo.
- Plan de conciliación impulsa.
- Programas de reconocimiento individual.
- Club contigo más.
- Formación saludable y ayudas en formación.
- Reconocimientos médicos.
- Participación en eventos solidarios.

<https://www.manpower.es>

## MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL S.A

Cuidando del corazón del hotel: programa de buenas prácticas para los departamentos de pisos



**Meliá Hotels International** inició el año 2016 un análisis en profundidad de la situación de departamento de pisos en los hoteles con la finalidad de elaborar un amplio Plan de Acción.

El Plan consistió en la **impartición de talleres sobre trastornos músculo-esqueléticos**; la edición de un **“Manual de buenas prácticas en Seguridad y Salud”**; la repetición de los análisis en otros centros de trabajo; la impartición de formaciones en buenas prácticas; la realización de seguimientos del funcionamiento de los sistemas elevadores de camas; la optimización de métodos y tiempos y la implantación de programas específicos.

Los efectos de esta campaña han permitido **la consolidación de la integración de la prevención** en los distintos niveles jerárquicos: se ha incidido en los diseños de las habitaciones, se han adquirido equipos de trabajo ergonómicos, se ha perfeccionado el uso de productos químicos, en algunos casos se ha modificado la organización interna de la actividad y, finalmente, se aprecia una mejora en los hábitos de trabajo a consecuencia de la implantación del “Manual de buenas prácticas”.

Además, se ha procedido a la **creación de grupos de trabajo** y se han definido los mecanismos para determinar la eficacia de las medidas dentro de la mejora continua.

<https://www.meliahotelsinternational.com/>



# MIGUEL TORRES

## Torres con la salud de nuestra gente



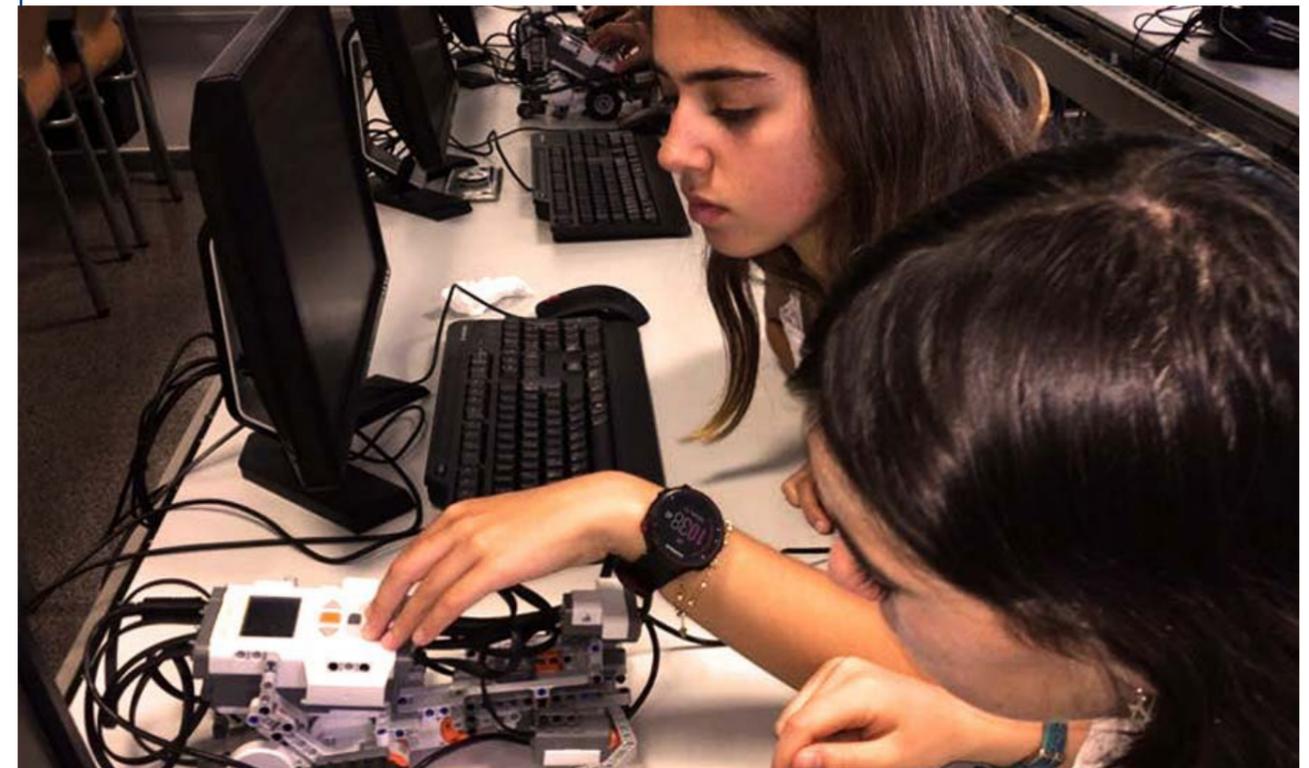
**Bodegas Torres**, empresa dedicada a la elaboración de vinos y brandies propone como buena práctica **“Torres con la salud de nuestra gente”**, un programa orientado a recuperar, mantener y promocionar la salud entre los colaboradores/as.

El proyecto, realizado desde el área de Prevención de Riesgos Laborales conjuntamente con la empresa **FitGood**, que invierte en salud con una estrategia multidisciplinar, han elaborado dentro del paraguas “Torres con la salud de nuestra gente”, un nuevo proyecto: **Programa de Salud**, consiste en la creación de grupos de entrenamiento según las patologías detectadas en las revisiones médicas realizadas en el 2016. El entrenamiento se adapta al grupo y a cada persona ofreciendo así una atención personalizada.

Cada grupo realiza sus actividades físicas con un entrenador personal durante 1 hora, 2 veces por semana con el fin de conseguir los objetivos de salud marcados por el equipo médico y técnico. Estos entrenamientos se llevan a cabo en espacios interiores de la Empresa y exteriores. Además, el programa cuenta con un equipo multidisciplinar de profesionales: médicos, fisioterapeutas, nutricionistas y coachings.

Mediante esta iniciativa, la empresa Miguel Torres, manifiesta **su compromiso con la promoción de la salud en el entorno laboral** como factor esencial.

<https://www.torres.es/es/inicio>



## Oracle Ibérica SRL

### Oracle4Girls y Oracle4TeacherS

**Oracle4girls** es una iniciativa de Oracle que nace en 2017 con el **objetivo de inspirar a las chicas a estudiar carreras de ciencias y tecnología**, lo que se conoce por **STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)**.

Incentivar el interés por estos estudios constituye el gran desafío de la nueva educación y de las nuevas profesiones. Con O4G desde Oracle quieren dar un impulso al sector TIC donde las mujeres están poco representadas.

Desde Oracle4girls **buscan equilibrar el porcentaje de representación femenina en el entorno tecnológico del futuro**, a través de talleres que hagan de la ciencia y la tecnología dos áreas atractivas para las más pequeñas.

Con diferentes sesiones para niñas de entre 4 y 16 años desarrollan, en modo lúdico, talleres basados en robótica, programación, impresión 3D y en diferentes áreas tecnológicas preparadas para las más pequeñas.

Una **experiencia diferente, divertida y creativa** para sacar el lado más techie de las participantes. La iniciativa O4G ya ha visitado ciudades como Madrid, Barcelona, Valencia, Málaga o Bilbao y esperan poder seguir recorriendo toda la geografía española para acercar la pasión por la tecnología al futuro talento femenino.

**El objetivo principal es que, en unos años, existan más mujeres en empresas tecnológicas.**

<https://www.oracle.com/es/index.html>



# OTIS

## OTIS

### Todos somos todos

**OTIS**, empresa líder mundial en fabricación de ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles, ha creado el programa **“Todos somos todos”**, a favor de la diversidad y la inclusión.

Según la Compañía, a pesar de los avances que estamos viviendo en la sociedad, algunos temas de diversidad siguen presentando barreras. Si esta problemática la extrapolamos al sector industrial, y en concreto al de los aparatos elevadores, las dificultades en materia de diversidad se presentan, sobre todo, en aspectos referentes al género, con una **elevada presencia masculina**.

Por ello, el **compromiso por seguir avanzando en iniciativas que mejoren la diversidad e inclusión** es una de las bases de sus principios de Responsabilidad Social.

OTIS fomenta y apuesta por la inclusión de todas las personas en el entorno laboral a través del empleo y de su producto, desarrollando soluciones técnicas, avances tecnológicos e iniciativas sociales encaminadas a eliminar de forma determinante las barreras de accesibilidad.

Su **objetivo** es continuar trabajando para **aumentar la inclusión de mujeres en puestos técnicos y fomentar la diversidad en el lugar de trabajo** con empleados y candidatos con discapacidades y en riesgo de exclusión social.

<http://www.otis.com/es/es/>

# PAREXEL®

YOUR JOURNEY. OUR MISSION.™

# PAREXEL INTERNATIONAL

## High Performance



taller de gestión de la ansiedad o un taller de higiene del sueño, entre otras.

Además, la Compañía ha intentado, siempre que exista la posibilidad de organización, sesiones remotas para los empleados que trabajan desde sus hogares.

Parexel es ahora una **empresa cardio-protégida**, al instalarse en sus oficinas un Desfibrilador Semi-automático que en cumplimiento de la normativa vigente está conectado con el Servicio de Emergencias 112. Un equipo de ocho personas ha recibido la formación y certificación para su uso.

Dados los altos porcentajes de participación observados, de aproximadamente el 30% en cada actividad, y el feedback positivo que han proporcionado los empleados, concluyen que el programa ha sido un éxito. En la actualidad, **han lanzado ya la 2ª Edición del programa de Salud High Performance**.

<https://www.parexel.com/>

**Parexel**, empresa proveedora de servicios bio-farmacéuticos a nivel mundial, presenta el programa de salud **High Performance** enfocado a la actividad física, la nutrición, la gestión del estrés y el descanso.

Con ella, Parexel quiere resaltar la importancia que tiene para Recursos Humanos la relación que existe entre la salud y el nivel de compromiso y bienestar percibido por el empleado.

Para ello, durante todo el año, la empresa ha desarrollado distintas acciones, enmarcadas en cuatro trimestres temáticos: **Actívate, Come sano, Relájate y Descansa**.

Parexel ha contado con la **participación de expertos internos y externos** que han implementado actividades como talleres de fisioterapia para prevenir dolores músculo-esqueléticos, seminarios sobre los riesgos asociados al tabaco, seminarios sobre suelo pélvico, concurso de cocina saludable, circuitos de hábitos saludables, catering de fruta semanal, taller de técnicas de gestión del estrés, un

# SNOP ESTAMPACIÓN

Mejora de las condiciones ambientales en la planta Snop La Pobla



Snop Estampación es una empresa dedicada a la **creación, explotación y/o arrendamiento** de empresas artesanales, industriales y/o comerciales de corte, moldeo y/o transformación de metales en hoja para todo tipo de industrias.

Para su programa han colocado **11 extractores de calor en la planta de La Pobla de Claramunt**, zona de soldadura por robots, en las claraboyas que ya había en el techo de la nave.

También se han hecho unas aberturas que ayudan a la entrada de aire para su circulación cuando los extractores están en marcha

Los extractores se pueden poner en marcha de manera automática; en nuestro caso se decidió encender un periodo de 15 minutos por hora; pero en los días

de más calor se dejaron en marcha 24 h. La inversión ha sido aproximadamente de 50.000 euros.

En las zonas en las que se ha colocado, se ha **reducido el porcentaje de insatisfechos por el calor**, con las mismas condiciones exteriores de temperatura y humedad; además, la gente nota que hay más corriente de aire que hace disminuir la sensación real de temperatura.

Esta acción llevada a cabo en la Compañía se **puede exportar a cualquier empresa** en las mismas condiciones; sin el coste excesivo de tener una nave con aire acondicionado.

<http://www.snop.fr/>



# WESSER & PARTNER S.L



Prácticas saludables

**Wesser & Partner**, empresa dedicada a la promoción y recaudación de fondos para ONGs, ha puesto en marcha diferentes **prácticas saludables** con las que pretende mejorar el conjunto de aspectos, tanto físicos como psicológicos, con los que los trabajadores se encuentran, no solo durante su horario laboral, sino también en su vida personal.

En **Wesser & Partner** se promueven **para la vida en la empresa y para la vida personal un conjunto de prácticas saludables**. Jornadas de convivencia de empresa, realizadas a lo largo de todo el año, día de la familia, concesión del día de cumpleaños, realización de talleres de mindfulness, viajes solidarios, voluntariado, etc. Potencian las actitudes y aptitudes de los trabajadores.

Asimismo, la puesta a disposición de fruta fresca semanal, la compra en tiendas de comercio justo, uso de productos biodegradables, realización de campeonatos deportivos donde se integran ambos sexos, incentivos para uso de gimnasios, concesión de becas, concursos para decidir futuras aportaciones a ONGs, etc. **Conciencian y promueven la salud de los trabajadores en su vida diaria.**

Los trabajadores aumentan su **sentimiento de pertenencia** al grupo, su autoestima, su liderazgo y elevan su motivación e incluso se involucran en la labor social de los clientes.

<https://www.wesser.es/>

## Prácticas PYME

A continuación, presentamos las prácticas que han participado en la categoría **PYME** en la IV edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

## ANUDAL INDUSTRIAL S.L

De camino hacia la RSE



La plantilla de trabajadores de **Anudal Industrial S.L.**, empresa dedicada a la fabricación de accesorios para la carpintería de aluminio, ha donado la cantidad de 3.500€ para la investigación de enfermedades raras del cáncer infantil.

Los **trabajadores renunciaron** a esa cantidad que iba destinada a una salida que la empresa les pagaba en razón a la celebración del 30 aniversario de la empresa.

La idea surgió por parte de uno de los trabajadores que, a través del buzón de sugerencias, opinó que la finalidad de esa celebración por parte de la empresa era bonita, por agradecimiento al trabajo, esfuerzo y constancia de los trabajadores, pero que sería más gratificante **donar esta cantidad a un proyecto social que realmente lo necesitara**. Los trabajadores se verían más recompensados con dicha acción.

La idea no se hizo esperar y todos los trabajadores votaron a una causa:



**Fundación Acunapatata** que, junto con el equipo de investigadores Vall d'Hebron, investigaban las enfermedades raras del cáncer infantil.

Un granito de arena más para esta investigación es más gratificante que cualquier salida de empresa. Los trabajadores han querido agradecer el apoyo a la causa recibido por parte de la Dirección.

<http://www.anudal.com/>

# BUNZL DISTRIBUTION SPAIN



## Be Bunzl

El Grupo internacional **Bunzl Distribution Spain**, especializado en la distribución integral de consumibles non-food, ha creado un nuevo concepto para su práctica: **“Be Bunzl”**.

Es una idea con la que trasladan las prácticas preventivas y de empresa saludable desde su organización multinacional a pequeñas organizaciones que han sido compradas por la empresa sin ninguna experiencia previa y grandes carencias preventivas. Como reza la idea del proyecto, **“grandes cosas pasan si la causa es justa y todos nos ponemos de acuerdo”**.

BUNZL traslada todas las acciones formativas, evaluadoras, de gestión, mejora continuada, sostenibilidad, etc. a pequeñas empresas recién incorporadas que deben sobrevivir en un mercado extremadamente competitivo. Su objetivo es **fomentar la prevención** como valor añadido de la empresa en organizaciones que históricamente no han podido implementarla.

**Su modelo es exportable a todo tipo de organizaciones.** No obstante, requiere de un compromiso indiscutible como es la implicación directa por parte de la dirección de la empresa y la necesidad de trasladar la motivación a toda la organización. Se deben destinar recursos, tiempo y, sobre todo, voluntad para implementar un proyecto que tiene como centralidad al trabajador.

El proyecto se basa en la implementación obligatoria en todas las empresas del estándar internacional OHSAS e ISO 45000 (disponen de certificación en todos los centros desde 2016 como parte de este “Be Bunzl”) y sobre este sistema de gestión se realizan todas las acciones preventivas, que tienen como finalidad mejorar constantemente.

Para crear y mantener todo el proyecto, han creado en cada una de las empresas un **comité de**

**trabajo** (comité OHSAS) y una **red de prevención** compuesta por 2 técnicos básicos en cada una de las empresas (formados por BUNZL) que velan por el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y el seguimiento de la actividad preventiva, con un total de 16 técnicos básicos.

Han realizado grandes acciones que se han perpetuado como son todos los edificios cardioprotectados, todas las empresas con un 25% de personal formado en DEA (116 trabajadores del grupo disponen de capacitación de un total de 146 cursos realizados: solo en este proyecto se han destinado más de 876 horas de formación en no menos de 16 cursos a lo largo de todo el estado).

Su compromiso les ha obligado a realizar adecuaciones de maquinaria, formaciones preventivas, modificar instalaciones existentes, mejorar instalaciones existentes en materia de incendios hasta darles una nueva funcionalidad, instalaciones luminarias más eficientes y adecuadas para los trabajadores, etc. Los recursos económicos han sido elevados, y la dedicación del personal asociado a prevención muy elevada.

**La accidentalidad se ha reducido** en términos ponderados (teniendo en cuenta el incremento de personal). En 2018 año se redujo en un 15% el número de accidentes durante el mismo periodo del año anterior, teniendo en cuenta el volumen de empleados.

Todo su sistema se encuentra respaldado por un **sistema de gestión** que es **auditado** anualmente más de 4 veces en todas las empresas. En BUNZL la seguridad y salud de los empleados, así como su bienestar, son un principio irrenunciable.

<http://www.bunzlspain.com/>





## HYDRO EXTRUSION SPAIN

Mejoras para la salud esqueleto muscular

**Hydro Extrusion Spain** se dedica mayormente a la fabricación del aluminio.

En su planta, le dan el acabado final al perfil de **aluminio** para el cliente.

Durante este proceso, tanto al principio como al final, la manipulación de barras de aluminio es muy frecuente. Los perfiles son desde 2Mts de longitud y pueden alcanzar hasta 7Mts, el más común es de 6.50 Mts. También hay mucha variedad en perimetrage lo que hace que se llegue a cargar hasta los 40 Kilos de peso (siempre entre dos personas).

La Compañía dispone de puentes grúas y de otros medios auxiliares pero la manipulación por parte del personal es inevitable.

En la base de datos de incidentes de **HYDRO, IMS (Incident Management System)** Hydro Extrusión identificó los riesgos a la salud más repetitivos y, en base a ello, crearon un **plan para minimizar estas dolencias**.

Entre las **medidas de prevención** se realizan: una luxometría con personal del SPA, entrevistas y encuestas al personal por zona de trabajo y se tiene en consideración la constitución, edad y sexo del individuo para el diseño de ejercicios de estiramiento

Por otro lado, minimizan los esfuerzos físicos en **tareas repetitivas** instalando un balancín y retráctil con compensador de peso en los útiles de hacer agujeros (punzonadoras y taladros).

<https://www.hydroextrusions.com/es/>



## IMPRESX EUROPE S.L

“Somos Imprex”



**Imprex Europe, S.L.** es una empresa dedicada a la fabricación y distribución de productos de gran consumo en España y Portugal.

En Imprex consideran un activo fundamental el bienestar de sus empleados. Para la Compañía, unos **trabajadores saludables y motivados** hacen de ésta una **empresa de éxito**.

Aprovechando sus 10º, 15º y 20º aniversario, han realizado eventos que han servido para compartir y reconocer todo el esfuerzo realizado durante estos años.

Destacar que estos eventos cuentan con la participación de toda la Compañía, ya que el objetivo es **agradecer el trabajo diario de cada persona**, reforzar el sentimiento de pertenencia a un grupo, consolidar las relaciones personales y crear un momento inolvidable para todos.

Imprex considera que los **resultados** de dichas experiencias han sido **muy positivos**. La posibilidad de compartir momentos, experiencias e inquietudes ajenos a la rutina de trabajo, incrementa la confianza y complicidad entre personas que, en ocasiones, se enfrentan en su día a día a tensiones propias de cualquier área de responsabilidad. Esas referencias personales ayudan a atenuar dichas tensiones.

Asimismo, incrementa la sensación de pertenencia a un grupo de personas que comparten un objetivo profesional, común en muchos aspectos. El resultado de estas experiencias llega en consecuencia de la puesta en marcha de su programa: **“Somos Imprex”**.

<https://www.imprexurope.es/main/es>



## Optiva Media

Women@Optiva

La **igualdad de género** es un componente estratégico que introduce en las empresas formas innovadoras de gestión, mejora y eficacia organizativa.

Firmes en esta creencia, la empresa **Optiva Media**, especializada en TV digital y medios, quiere acercarse a la paridad implantando un **Plan de Igualdad**, aun sin tener la obligación legal. Optiva Media cree firmemente que este tipo de iniciativas son una clara inversión tanto para la empresa como para la sociedad.

A nivel corporativo, Optiva Media quiere, con este Plan de Igualdad, poner en valor su principal recurso: las personas.

Su objetivo es apostar por el talento y favorecer que, tanto las mujeres como los

hombres, cuenten con las **mismas oportunidades** en el acceso, participación y permanencia en la empresa. Es importante que los sectores tecnológicos se conviertan en entornos profesionales con una presencia femenina equilibrada en todas las categorías.

No menos relevante es el impacto en la sociedad, **favoreciendo que las empresas tecnológicas impulsen a la mujer en un sector de futuro**, tanto por su aportación como capital intelectual tecnológico, como beneficiaria por su participación en un sector en pleno auge.

<http://www.optivamedia.com>

## PRONISA Plena Inclusión Ávila

Libera Mentis



El Plan de Formación de **PRONISA** pone de manifiesto la importancia que, desde la Entidad, se da a la **formación de los profesionales**.

En este sentido, PRONISA cuenta con un Plan de Formación propio diseñado pensando en las necesidades detectadas, tanto por los profesionales de los diferentes centros, como de las necesidades del entorno y su mercado productivo. Además, participa en la planificación del **Plan de Formación de Plena Inclusión Castilla y León**.

Para avanzar y trabajar en la mejora de la calidad de vida de las personas para las que trabajan, es decir, avanzar y trabajar en "su misión", es objetivo esencial, coordinar diferentes programas formativos.

El Plan Estratégico 2015-2020 y el Plan de Acción de PRONISA, marcan las claves y líneas estratégicas a seguir, con objetivos y actuaciones. La formación se encuadra dentro de la Política de Personas, estableciendo un mayor refuerzo de los planes formativos anuales para **mejorar las competencias y poder afrontar con garantías nuevos retos**.

El Plan de Formación está dirigido a **profesionales, dirigentes, personas con discapacidad, familiares, socios y voluntarios**. En él se incluyen cursos provinciales y autonómicos, con diferentes formatos y distinta duración, con la colaboración de otras entidades, la mayor parte gratuitos, todo ello con el objetivo de ofertar y hacer llegar la formación al mayor número de personas.

El Plan también incluye cursos prácticos para mejorar el bienestar y la salud física de los trabajadores y enmarcado en esta área, y en coordinación con el servicio de ocio y deporte, que a su vez gestiona la **Escuela de Animación de Ocio y Tiempo Libre de PRONISA**, se ha puesto en marcha una iniciativa sociodeportiva de Senderismo Inclusivo con la **silla adaptada joëlette** así como clases de pilates.

En total, el 89% de los profesionales de los Centros de PRONISA que realizaron la encuesta de Satisfacción anual se mostraron Totalmente Satisfechos y Satisfechos con el Plan de Formación llevado a cabo durante el año 2017, documento en el que también pusieron en conocimiento del responsable de formación algunas de las acciones formativas y propuestas que les gustaría recibir.



## RPC Superfos Pamplona S.A

### Safety Climate Tool



El proyecto del grupo **RPC Superfos Pamplona S.A** parte de la mejora continua en materia de seguridad y salud. Con dicho objetivo, se pone en marcha en todas las fábricas del grupo y para todos sus empleados, una encuesta anual sobre aspectos relacionados con la cultura de la seguridad y salud. Esta herramienta se establece como un elemento estratégico dentro de la política en materia de seguridad y salud, establecida por el equipo directivo.

**Safety Climate Tool** ha sido creado para conocer y evaluar la cultura de la seguridad de todo el personal de la empresa. Tras analizar los resultados, la empresa ha diseñado distintos proyectos, incluidos dentro del plan estratégico anual. Estos han estado enfocados en la mejora de los aspectos menos valorados. Asimismo, el desarrollo de los diferentes proyectos cuenta con la aprobación y seguimiento del equipo directivo.

La implantación del programa ya ha generado varios **beneficios** para la empresa. En primer lugar, se han mejorado los resultados de años anteriores en todas las áreas analizadas.

Además, se han optimizado los canales de comunicación, la actitud y el compromiso de todos los miembros de la empresa y todo ello ha redundado en una disminución de la accidentalidad.

En definitiva, la **Safety Climate Tool** se encarga de proporcionar una herramienta para **la mejora de la cultura de la seguridad y la salud de la empresa**, poniendo en práctica acciones y visualizando el impacto de la mismas en los empleados.

<http://superfos.com/es>

## UTE ABI Corredor Norte

### Procedimiento de limpieza de los focos de las señales ferroviarias



La protección y mejora de la seguridad y salud de todos los que trabajan para o con **UTE ABI Corredor Norte**, es un principio que rige su día a día. El objeto de esta Buena Práctica preventiva es divulgar y comunicar nuestro compromiso con la seguridad y salud.

**UTE ABI** Corredor Norte, en su constante mejora de las condiciones de seguridad y salud, ha desarrollado mediante la implantación de nuevos equipos dieléctricos esta Buena Práctica. Se implanta con el objetivo de **dotar de medios y protocolos seguros a todos los trabajadores** implicados en la ejecución de los trabajos de mantenimiento y limpieza de equipos singulares. Entre estos se incluyen las señales ferroviarias y cámaras instaladas en báculos y mástiles verticales, dispuestas a lo largo de la Línea de Alta Velocidad "Corredor Noroeste. Tramo: Valladolid - León".

Esta línea tiene una longitud de 166 km a lo largo de la cual disponemos de 134 señales ferroviarias y 446 cámaras, dispuestas en báculos o mástiles verticales, los cuales son objeto de nuestra conservación y mantenimiento.

Estos nuevos medios dieléctricos y el procedimiento que le acompaña, simplifica el anterior procedimiento de limpieza que incluía el transporte hasta el elemento objeto de mantenimiento de equipos pesados como escaleras de mano, gatos hidráulicos, abrazaderas y diversa herramienta. Además, incluía realizar importantes esfuerzos físicos durante el proceso de abatimiento de la señal o colocación de equipos auxiliares.

Con el nuevo procedimiento se evitan **los riesgos de sobreesfuerzo o golpes por manipulación incorrecta de las herramientas** durante el abatimiento de la señal.

Anteriormente, en caso de fallo mecánico del gato hidráulico, no había otra opción que **permitir el uso de escaleras de mano en la vía**. Con este nuevo procedimiento se reducen también los trabajos temporales en altura desde escaleras en vía y se evita la posible caída del trabajador desde altura.

También se reduce **el riesgo eléctrico** al alejar al trabajador de los conductores eléctricos, dotándoles de nuevos equipos dieléctricos para la ejecución de los trabajos.



# 4

Bases  
V Edición

# Bases de participación

## V Edición

### Presentación

Mutua Universal convoca la V Edición de los Premios Innovación y Salud con el objetivo de reconocer las mejores prácticas innovadoras en promoción de la salud entre sus empresas asociadas.

El **objeto** de los premios es la “Innovación en beneficio de las personas”. La entrega de este galardón está destinada a distinguir y premiar la labor de aquellas empresas altamente comprometidas con la promoción de la salud y que hayan llevado a cabo proyectos o acciones innovadoras que representen una mejora en la calidad de vida y la salud de sus trabajadores.

### Categorías del premio

Los Premios Innovación y Salud Mutua Universal se otorgan a la mejor práctica innovadora en promoción de la salud.

La V Edición de los Premios Innovación y Salud se compone de **2 categorías**:

- Gran Empresa (más de 250 trabajadores)
- Pequeña y Mediana Empresa

El premio carece de dotación económica.

### Candidatos

Podrán optar a los Premios Innovación y Salud Mutua Universal todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, asociadas a Mutua Universal en el momento de la inscripción.

### Inscripción

Las empresas asociadas podrán presentar más de una práctica innovadora en promoción de la salud. Deberán ser buenas prácticas que ya estén en marcha o hayan sido implantadas, un año antes como mínimo, con la finalidad de poder valorar su eficacia.

Para inscribir una buena práctica a los premios se deberá, previamente a presentar sus candidaturas, cumplimentar el formulario de inscripción a través de la web de Mutua Universal:  
**www.mutuauniversal.net**

En el caso de que se desee presentar más de una práctica innovadora, tendrá que realizar una inscripción por cada una de ellas. **El plazo de inscripción finaliza el 31 de mayo y la presentación de las buenas prácticas el 31 de julio de 2019.**

### Presentación de candidaturas

#### Documentación:

Una vez inscritas las candidaturas, recibirán al mail de contacto facilitado en la inscripción un link con el enlace a la documentación requerida para la presentación de la práctica”.

Se podrán presentar anexos con documentación adicional que complementen o evidencien la información reflejada en la Memoria.

#### Plazo y envío:

La “Memoria” elaborada, el documento de “Autodeclaración cumplimiento PRL”, el “Resumen de la práctica con fines divulgativos y de comunicación” y los posibles anexos deberán enviarse antes del 31 de julio de 2019, mediante correo electrónico a:

**premios@mutuauniversal.net**

Si la documentación excede de 20Mb, podrá enviarse por correo convencional a la atención de:

**Secretaría Técnica Premios Innovación y Salud Mutua Universal.**  
**C/ Balmes 17-19 08007 Barcelona.**

Se considerará formalizada la candidatura una vez recibida toda la documentación.

### Jurado

El Jurado estará constituido por profesionales de Mutua Universal y expertos en la materia. Podrá declarar desierto el premio si las candidaturas no se ajustan a los requisitos establecidos en las bases.

La decisión del Jurado, que contará con la ratificación de la Junta Directiva de Mutua Universal, se comunicará a los premiados y se publicará en la web corporativa de Mutua Universal.

### Acto de entrega

Los ganadores y candidatos serán invitados al acto de celebración y entrega de premios, cuya fecha y lugar se informará oportunamente.



**Marzo 2019**

---

Publicación Especial



---

## **IV Edición Premios Innovación y Salud**

Mutua Universal, Mugenat,  
Mutua Colaboradora con  
la Seguridad Social, núm. 10

---

**[www.mutuauniversal.net](http://www.mutuauniversal.net)**