

10

EDICIÓN | 2025

PREMIOS Innovación y Salud

Noviembre 2025

Publicación Especial

10ª Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net

Índice

INTRODUCCIÓN

- 6 [CARTA DEL PRESIDENTE](#)
- 8 [RESUMEN DEL ACTO](#)

GALARDONES

- 16 [PRIMER PREMIO GRAN EMPRESA](#)
 - 17 [GONVAUTO NAVARRA](#)
 - 18 [ENTREVISTA GONVAUTO NAVARRA](#)
- 19 [SEGUNDO PREMIO GRAN EMPRESA](#)
 - 20 [INFRICO](#)
 - 21 [ENTREVISTA INFRICO](#)
- 22 [PRIMER PREMIO PYME](#)
 - 23 [DESARROLLO DE SISTEMAS AVANZADOS](#)
 - 24 [ENTREVISTA DESARROLLO DE SISTEMAS AVANZADOS](#)
- 25 [SEGUNDO PREMIO PYME](#)
 - 26 [ALIMENTOS CONGELADOS DE LA RIOJA](#)
 - 27 [ENTREVISTA ALIMENTOS CONGELADOS DE LA RIOJA](#)
- 28 [PREMIOS INSTITUCIONALES](#)
 - 29 [OFICINA DEL PARLAMENTO EUROPEO EN MADRID](#)
 - 30 [UNIVERSITAT DE GIRONA](#)
- 31 [ACCÉSITS](#)

EMPRESAS PARTICIPANTES

- 35 [GRAN EMPRESA](#)

36 [AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA](#)

37 [AMPUERO](#)

38 [AMREST TAG](#)

39 [AUTEMA](#)

40 [BRIDGESTONE EUROPA NV](#)

41 [BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING \(BIZKAIA\)](#)

42 [BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING \(BURGOS\)](#)

43 [BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING \(CANTABRIA\)](#)

44 [CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS](#)

45 [COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA](#)

46 [CONSERVAS EL CIDACOS](#)

47 [CORECO](#)

48 [EDICOM CAPITAL](#)

49 [EIFFAGE ENERGÍA](#)

50 [EMPRESA SERVICIOS MUNICIPALES ALCORCÓN](#)

51 [FREE TECHNOLOGIES EXCOM](#)

52 [FUNDACIÓ INSTITUT GUTTMANN](#)

53 [ISS FACILITY SERVICES](#)

54 [LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO IMPACTO](#)

55 [REDEXIS](#)

56 [SANIR MOVILIDAD SANITARIA](#)

57 [SCHRÉDER SOCELEC](#)

58 [SOLARIG GLOBAL SERVICES](#)

59 [STAC](#)

60 [TRADE CORPORATION INTERNACIONAL](#)

61 [VORWERK ESPAÑA](#)
- 62 [PYME](#)

63 [AL SIS IOT](#)

64 [AMARA](#)

65 [ASENDIA SPAIN](#)

66 [BLUE POWER PARTNERS](#)

67 [COLEGIO COMPAÑÍA DE MARÍA](#)

68 [DREES AND SOMMER ESPAÑA](#)

69 [EMUCA](#)

70 [ENERGIA Y TRANSPORTE LEVANTE 2022](#)

71 [EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA](#)

72 [FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO](#)

73 [IBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO](#)

74 [MOBIS PARTS EUROPE \(SUCURSAL EN ESPAÑA\)](#)

75 [NUNHEMS SPAIN](#)

76 [SKRETTING ESPAÑA](#)

CARTA DEL PRESIDENTE



Desde Mutua Universal vamos a continuar estando a vuestro lado. Poniendo al servicio de la salud y la prevención nuestro ecosistema innovador ágil, inclusivo y centrado en las personas. Un ecosistema que garantiza el acceso universal y equitativo a la medicina especializada y hospitalaria. Combinando la asistencia presencial con avanzados servicios digitales en remoto.

Es para mí un orgullo presidir la décima edición de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal, galardones que desde su nacimiento en el año 2015 se han consolidado como un referente en el reconocimiento de iniciativas que transforman el bienestar laboral y promueven la cultura de la prevención en las organizaciones y por ende en la sociedad.

Diez ediciones. Diez años de compromiso, de esfuerzo compartido, de ideas desarrolladas para mejorar la vida de las personas y construir entornos de trabajo más seguros y saludables como principio y derecho fundamental.

Unos entornos laborales que deben cimentarse sobre pilares sólidos: prevención, salud, sostenibilidad, inclusión y tecnología aplicada con propósito. También sobre los principios democráticos marcados por la Unión Europea, un proyecto común que sostiene nuestras relaciones y nuestra cultura organizativa. Valores como la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la no discriminación, la solidaridad y el respeto a los derechos fundamentales.

Siempre con el foco puesto en el bienestar de las personas. Bienestar que ya no es únicamente físico,

también mental y emocional. Un bienestar integral de la persona, campo en el que en los últimos años se han hecho avances muy significativos, dándole mayor enfoque a la salud mental, a la inclusión, a la diversidad, a la sostenibilidad, al cambio generacional o al reto del absentismo laboral por contingencia común, que se encuentra en niveles históricos en España, donde en 2024 se iniciaron un 7% más de procesos según datos de la Asociación de Mutuas, lo que supone que 1,6 millones de personas trabajadoras no acudieron a su puesto ningún día el año pasado.

La décima edición de los Premios Innovación y Salud conmemora todo eso. Ese progreso. Esa labor de adaptación constante a las necesidades e inquietudes de una sociedad en continua evolución.

Celebramos, por tanto, no solo los proyectos presentados en esta edición, también las cerca de 400 candidaturas que se han mostrado en todos estos años y el espíritu que las impulsa: la convicción de que la innovación no es un fin en sí mismo, sino una herramienta al servicio de las personas, de su salud, de su seguridad y de su bienestar.

Los Premios Innovación y Salud son una muestra clara y viva de esa responsabilidad social. De cómo empresas,

instituciones y profesionales están liderando un cambio que fortalece a las propias organizaciones, cuida de sus personas y sostiene el estado del bienestar que compartimos.

Me gustaría agradecer en este punto a todas las empresas que han pasado por las diez ediciones de nuestros galardones, muchas de las cuales han repetido experiencia, ejemplo evidente de la trascendencia y utilidad de los Premios Innovación y Salud.

Sus proyectos reflejan una mirada valiente e innovadora adaptada a la evolución de la sociedad y de los nuevos modelos de trabajo y han servido de inspiración, de ejemplo y de centro de conocimiento compartido. Gracias por vuestra visión y compromiso.

Desde Mutua Universal vamos a continuar estando a vuestro lado. Poniendo al servicio de la salud y la prevención nuestro ecosistema innovador ágil, inclusivo y centrado en las personas. Un ecosistema que garantiza el acceso universal y equitativo a la medicina especializada y hospitalaria. Combinando la asistencia presencial con avanzados servicios digitales en remoto. Tanto en el campo de la gestión sanitaria como administrativa.

Innovación al servicio de la salud de las personas en el entorno laboral.

Innovación y salud, aspectos que se unen en la denominación de estos Premios que nos recuerdan lo más importante de la vida: la salud.

Atentamente,

Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Presidente de Mutua Universal

RESUMEN DEL ACTO

Mutua Universal hizo entrega, el pasado 19 de noviembre en el Real 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.

Mutua Universal ha entregado durante un acto celebrado el 19 de noviembre en el Casino de Madrid los X Premios Innovación y Salud, galardones con los que reconoce anualmente a instituciones, organismos o empresas asociadas a la mutua que implementan proyectos innovadores en beneficio de la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

“Hace 10 años que la Junta Directiva de Mutua Universal vislumbró que reconocer las iniciativas innovadoras en materia de salud laboral contribuía no solamente a la productividad y competitividad de las empresas, también a la salud de la sociedad en general y a la sostenibilidad del estado de bienestar. Gracias a ese esfuerzo, hoy los premios Innovación y Salud se han consolidado como referentes en materia de innovación aplicada a lo más importante que tenemos las personas, nuestra salud”, ha declarado **Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno**, presidente de Mutua Universal.

Durante el evento, **Miquel Lladó**, profesor de IESE Business School y experto en estrategia empresarial, ha realizado una ponencia sobre la importancia de mirar y trabajar por el futuro como eje fundamental para el impulso de las organizaciones, siempre a través de una buena estrategia, la apuesta por el talento interno, la adaptación como ventaja competitiva, la sostenibilidad, la confianza y la reputación.

Posteriormente, Lladó ha mantenido un coloquio con el director Gerente de Mutua Universal, **Juan Güell**, en el que se ha debatido sobre la relevancia de trabajar en proyectos innovadores, siempre con el foco puesto en las personas y en su cuidado, para contribuir al éxito y la sostenibilidad de las empresas sin perder el foco en día a día.

El acto ha contado con una amplia presencia institucional: Juan Antonio Martínez Herrera, subdirector General de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social; Pilar Jimeno Alcalde, directora general de Inspección y Ordenación Sanitaria de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid; Pilar Canivell Campo, subdirectora General de Inspección Médica y Evaluación de la Comunidad de Madrid; Carmen López Hidalgo, directora provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid; Juan Sebastián Fernández-Simal, jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid; Pilar Tabernero Castro, consejera técnica de la Subdirección General de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social; y María Jesús Terradillos García, directora del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Bárbara Reina
Directora de RSC de Mutua Universal

Primer premio para Gonvauto Navarra y Desarrollo de sistemas avanzados

El grupo industrial **Gonvauto Navarra** ha sido reconocido con el primer premio en la categoría Gran Empresa por la implementación de herramientas digitales adaptadas a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Infrico ha obtenido el segundo premio en esta categoría por su proyecto de transformación digital para la gestión inteligente de los riesgos laborales.

Por su parte, la pyme del sector de la ingeniería industrial **Desarrollo de sistemas avanzados** ha recibido el primer premio en la categoría Pequeña y Mediana Empresa por la aplicación de la Inteligencia Artificial al servicio del bienestar social, la eficiencia, la sostenibilidad y la colaboración en la compañía.

El segundo premio en esta categoría ha sido para **Alimentos Congelados de La Rioja** por la creación de un espacio formativo innovador al servicio de la seguridad en el trabajo.

Oficina del Parlamento Europeo en Madrid y Universitat de Girona premio Institucional

El reconocimiento institucional ha distinguido la labor en la promoción de iniciativas que promueven la innovación, la salud, la igualdad y los valores europeos entre la ciudadanía de la Oficina del Parlamento Europeo en Madrid. «En el Parlamento Europeo la igualdad es eje fundamental de todo el trabajo que realizamos porque es uno de los valores fundacionales de la unión y una condición indispensable para la competitividad y el progreso social. Porque una Europa más justa será una Europa más fuerte», ha declarado **Julia Borque Sierra**, responsable de Relaciones Públicas de la Oficina del Parlamento Europeo en España.

Asimismo, la Universitat de Girona ha sido galardonada por su constante trabajo de sensibilización en materia de prevención y salud física y mental a través del programa “La UdG, una Universitat Saludable”. «Este reconocimiento no solamente nos sirve a nosotros, sirve a todos los que compartimos la visión de que las personas deben estar en el centro de todas las actuaciones y debemos cuidarlas, puesto que esto es lo que hace que podamos avanzar», ha declarado **Nuria Mancebo Fernández**, directora de la Oficina de Salud Laboral de la Universitat de Girona.



Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Presidente de Mutua Universal



Juan Antonio Martínez Herrera
Subdirector general de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social



Miquel Lladó
Profesor de IESE Business School y experto en estrategia empresarial



Juan Güell y Miquel Lladó
Director de Mutua Universal ; Profesor de IESE Business School y experto en estrategia empresarial



GALARDONES



La elección no ha sido fácil debido a la diversidad y alto nivel de las buenas prácticas presentadas. Un hecho que refleja el compromiso de muchas de nuestras empresas asociadas por la mejora de la salud y la calidad vida en beneficio de sus personas trabajadoras.

PRIMER PREMIO

Gran Empresa

La empresa ganadora en la categoría Gran Empresa de esta décima edición ha sido **Gonvauto Navarra** por la implementación de herramientas digitales orientadas a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

GONVAUTO NAVARRA

Digitalización para la seguridad y salud de los trabajadores

La propuesta de digitalización para la seguridad y salud de los trabajadores se organiza en tres categorías principales: Apps de Seguridad, Front Line Workers (FLW) y Talleres Digitales.

Apps de Seguridad

Se desarrollan aplicaciones internas utilizando Microsoft Office 365 (Power Apps y Power Automate) para mejorar la seguridad en el trabajo. Estas aplicaciones permiten realizar inspecciones de seguridad y salud desde cualquier dispositivo, gestionar permisos de trabajo para tareas de riesgo, digitalizar lecciones aprendidas, realizar auditorías internas de estiba de camiones y unificar acciones correctivas en una herramienta digital.

Front Line Workers (FLW)

Se crean aplicaciones para la mano de obra directa, utilizando tablets compartidas o dispositivos móviles. Estas aplicaciones facilitan la comunicación de riesgos no urgentes, el reporte diario de seguridad, la solicitud digital de EPIs y ropa de trabajo, y la propuesta de mejoras con croquis y fotos.

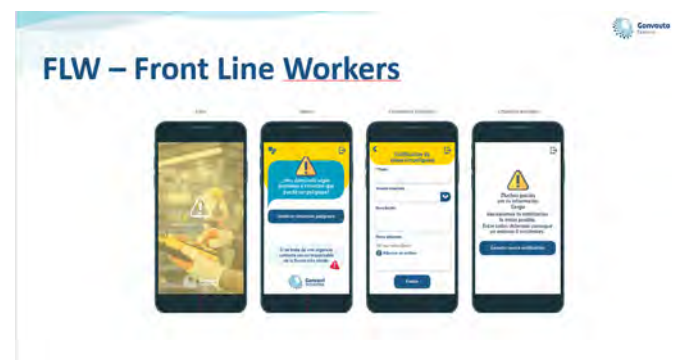
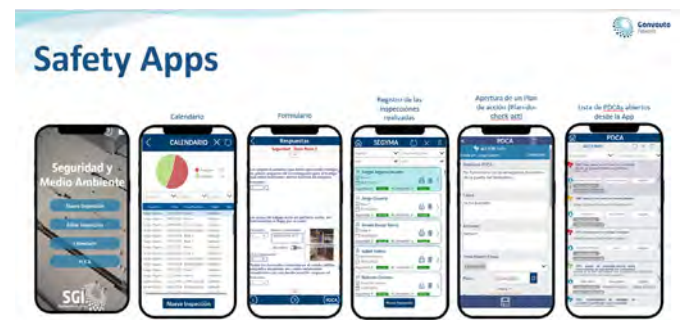
Talleres Digitales

Se promueve la participación de los trabajadores en la mejora de seguridad y salud mediante talleres y nuevas tecnologías. Los talleres incluyen la instalación de sistemas de bloqueo, la definición de pautas de actuación accesibles mediante códigos QR, y la identificación de riesgos utilizando la App de comunicaciones de riesgos.

Resultados Conseguidos

La implementación de estas herramientas ha logrado una reducción significativa en el Índice de Frecuencia y el Índice de Gravedad de accidentes, mayor implicación de los trabajadores en seguridad y salud, incremento en acciones abiertas de seguridad y salud, y un aumento en el reporte de condiciones peligrosas. Además, la seguridad y salud ha sido valorada como el mejor aspecto en las Encuestas de Clima Laboral de 2023.

<https://www.gonvarri.com/localizacion/gonvauto-navarra/>



ENTREVISTA GONVAUTO NAVARRA



Para acceder al vídeo, simplemente escanea el código QR adjunto con la cámara de tu dispositivo. Este código te llevará directamente a la entrevista, donde podrás disfrutar del contenido.



Gonvauto Navarra

SEGUNDO PREMIO Gran Empresa

Infrico ha sido la empresa que ha obtenido el segundo premio en la categoría Gran Empresa por su proyecto de transformación digital para la gestión inteligente de riesgos laborales.

INFRICO

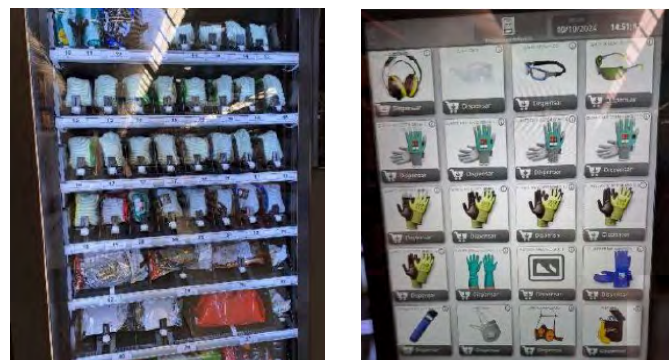
Infrico 4.0, "Digitalización para una gestión inteligente de riesgos laborales"

En la IX edición de los Premios de Innovación y Salud, organizados por Mutua Universal, Aritex Cading, S.A.U. (Aritex) pr En Infrico damos un paso adelante hacia el futuro de la prevención con Infrico 4.0, un ambicioso proyecto de transformación digital que nace con un propósito claro: gestionar los riesgos laborales de forma más eficiente, ágil y estratégica, gracias al uso de tecnologías digitales avanzadas.

Tras años de análisis, evolución y consolidación de nuestro departamento de prevención, hemos identificado una realidad común en muchas empresas: una carga administrativa y documental insostenible, que resta tiempo a lo verdaderamente importante; la prevención activa y la protección de las personas.

Por ello, **en 2024 activamos nuestro plan de digitalización, estructurado en tres fases para transformar paso a paso nuestro modelo de gestión preventiva:**

- Fase 1 (Presente): Formación, preparación y digitalización básica del área.
- Fase 2 (Próximo objetivo): Automatización de procesos, integración de sistemas, mayor participación de los equipos y uso inteligente de datos.
- Fase 3 (Visión futura): Prevención predictiva, consolidación del modelo digital y posicionamiento estratégico en el ámbito de la seguridad laboral.



Actualmente, estamos **inmersos en la Fase 1, consiguiendo los siguientes hitos:**

- Digitalización de CAE (Coordinación Actividades Empresariales)
- Digitalización de la entrega de EPI's.
- Digitalización de sistemas de comunicación.
- Digitalización de mantenimientos preventivos en equipos de trabajo

Un punto de partida que ya está dando frutos y que queremos compartir como buena práctica para inspirar a otras organizaciones que, como nosotros, buscan evolucionar hacia una prevención más moderna, eficiente y alineada con la era digital.

<https://infrico.com/>



ENTREVISTA INFRICO



Para acceder al vídeo, simplemente escanea el código QR adjunto con la cámara de tu dispositivo. Este código te llevará directamente a la entrevista, donde podrás disfrutar del contenido.



Infrico

PRIMER PREMIO PYME

La empresa ganadora en la categoría PYME de esta décima edición ha sido **Desarrollo de sistemas avanzados** por la aplicación de Inteligencia Artificial al servicio del bienestar social, la eficiencia, la sostenibilidad y la colaboración.

DESARROLLO DE SISTEMAS AVANZADOS



IA al servicio del bienestar social, la eficiencia, la sostenibilidad y la colaboración: Transformación empresarial y cultural mediante la integración práctica de la inteligencia artificial

¿Cómo puede una PYME industrial mejorar la salud, el bienestar y la sostenibilidad organizativa en un entorno cada vez más exigente? En DSA lo hemos logrado gracias a una transformación innovadora y profundamente humana: integrar la inteligencia artificial al servicio de las personas.

Con una visión clara y participativa, impulsamos un proyecto de digitalización inteligente basado en el uso transversal de la IA para automatizar tareas repetitivas, reducir la sobrecarga mental, facilitar el acceso al conocimiento y fomentar el trabajo colaborativo. Toda la plantilla participó activamente en este cambio, con formación y aplicación práctica desde el primer momento.

Como evolución natural, desarrollamos también GPTs personalizados que dan soporte a funciones clave como prevención de riesgos, recursos humanos o calidad. Estas herramientas mejoran la precisión, la agilidad y la estandarización de procesos críticos.

Los **resultados** han sido **significativos: más de 80 tareas automatizadas, 38 % menos de carga operativa, 60 % de ahorro documental y un 92 % del personal que percibe una mejora directa en su bienestar laboral**. Además, hemos reducido el estrés asociado a tareas repetitivas, reforzado la autonomía y mejorado el clima organizacional.



Programa de IA aplicada a la empresa: Una visión práctica en 5 áreas funcionales

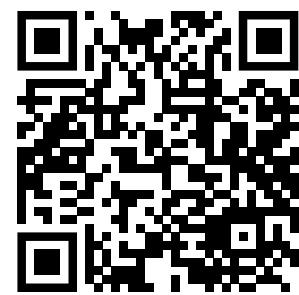
Desde una perspectiva ambiental, el uso racional de recursos y la digitalización de procesos nos ha permitido avanzar hacia un modelo más sostenible.

Nuestro enfoque es realista, escalable y replicable por otras PYMEs. Porque cuando la IA se pone al servicio del bienestar, la salud y la sostenibilidad, la innovación deja de ser un reto y se convierte en una oportunidad compartida.

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



ENTREVISTA DESARROLLO DE SISTEMAS AVANZADOS



Para acceder al vídeo, simplemente escanea el código QR adjunto con la cámara de tu dispositivo. Este código te llevará directamente a la entrevista, donde podrás disfrutar del contenido.



Jacob Jiménez
CEO de Desarrollos de Sistemas Avanzados

SEGUNDO PREMIO PYME

El segundo premio en la categoría PYME ha sido para **Alimentos Congelados de La Rioja** por la creación de un espacio formativo innovador para la seguridad en el trabajo.

ALIMENTOS CONGELADOS DE LA RIOJA

“CN-Tec Aula de Formación”:
Innovación al Servicio de la
Seguridad



En Alimentos Congelados de la Rioja, S.A. (Alcorioja), la seguridad y salud de nuestro equipo constituye la máxima prioridad. Como empresa del Grupo CN (Congelados de Navarra), referente en el sector de los vegetales congelados, entendemos que un entorno de trabajo seguro es esencial igualmente para impulsar la productividad y el bienestar general. Por ello, decidimos dar un paso más en este ámbito diseñando un Proyecto para mejorar la seguridad con un enfoque innovador y disruptivo.

Así nace “CN-Tec Aula de Formación”. Un nuevo espacio formativo, y pionero en nuestro entorno, que simula de forma realista los diferentes espacios de trabajo para que cada persona pueda identificar, comprender y gestionar los riesgos específicos de su puesto, adquiriendo el conocimiento y las habilidades prácticas que le dotarán de confianza y seguridad en el desempeño de sus funciones.

Basado en una metodología de aprendizaje inmersivo (“aprender haciendo”), permite:

- Practicar de forma segura, realista y eficaz.
- Aprender y corregir errores en tiempo real con la ayuda de formadores expertos.
- Fomentar la participación, el debate y el compromiso con la seguridad.

Además de optimizar protocolos de seguridad, reducir la siniestralidad y reforzar la cultura preventiva de la compañía.

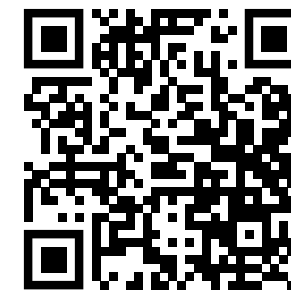
Un Proyecto Estratégico, Innovador y Sostenible, con impacto positivo en el ámbito social, ambiental y económico. Y replicable al resto de empresas de Grupo CN y del sector agroalimentario.

“Porque... innovar también es proteger y cuidar a las personas de forma diferente”.

<https://cpaer.org/es/public/operadores/ficha/alimentos-congelados-de-la-rioja-sa>



ENTREVISTA ALIMENTOS CONGELADOS DE LA RIOJA



Para acceder al vídeo, simplemente escanea el código QR adjunto con la cámara de tu dispositivo. Este código te llevará directamente a la entrevista, donde podrás disfrutar del contenido.



Eduardo Ortaga y Laura Díaz

Director de PRL y Técnica de PRL de Alimentos Congelados de La Rioja

PREMIOS INSTITUCIONALES

El reconocimiento institucional ha distinguido la labor en la promoción de iniciativas que promueven la innovación, la salud, la igualdad y los valores europeos de la **Oficina del Parlamento Europeo en Madrid**.

Asimismo, la **Universitat de Girona** ha sido galardonada por su constante trabajo de sensibilización en materia de prevención y salud física y mental



Parlamento Europeo
Oficina en España

Universitat
de Girona

OFICINA DEL PARLAMENTO EUROPEO EN MADRID

El reconocimiento institucional ha distinguido la labor en la promoción de iniciativas que promueven la innovación, la salud, la igualdad y los valores europeos entre la ciudadanía de la Oficina del Parlamento Europeo en Madrid

*“En el Parlamento Europeo la igualdad es eje fundamental de todo el trabajo que realizamos porque es uno de los valores fundacionales de la unión y una condición indispensable para la competitividad y el progreso social. Porque una Europa más justa será una Europa más fuerte”, ha declarado **Julia Borque Sierra**, responsable de Relaciones Públicas de la Oficina del Parlamento Europeo en España.*



Oficina del Parlamento Europeo en Madrid

UNIVERSITAT DE GIRONA

La Universitat de Girona ha sido galardonada por su constante trabajo de sensibilización en materia de prevención y salud física y mental a través del programa “La UdG, una Universitat Saludable.

*“Este reconocimiento no solamente nos sirve a nosotros, sirve a todos los que compartimos la visión de que las personas deben estar en el centro de todas las actuaciones y debemos cuidarlas, puesto que esto es lo que hace que podamos avanzar”, ha declarado **Nuria Mancebo Fernández**, directora de la Oficina de Salud Laboral de la Universitat de Girona.*



Universitat de Girona

ACCÉSITS

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Bridgestone Hispania Manufacturing** (Bizkaia), **Colegio Compañía de María**, **Eiffage Energía**, **Fundació Institut Guttman**, **Fundación Laboral San Prudencio**, **Mobis Parts Europe**, **Sanir movilidad Sanitaria** y **Skretting España** poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus personas trabajadoras, vienen realizando desde sus empresas.





Grandes Empresas ganadoras de accésits
durante la entrega de reconocimientos



PYMES ganadoras de accésits
durante la entrega de reconocimientos

EMPRESAS PARTICIPANTES

En esta edición, las empresas participantes han reflejado con sus buenas prácticas su visión en cuanto a la seguridad y salud de sus personas trabajadoras. Para ello han implementado los proyectos multidisciplinarios e innovadores que os presentamos a continuación.

GRAN EMPRESA

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



PREMIOS
Innovación
y Salud

AIR LIQUIDE HEALTHCARE

Gestión de Agresión a empleados en ALHE



“Las agresiones a los profesionales sanitarios crecen cada año”. Este es un titular de prensa, similar a muchos otros que podemos encontrar al hacer una búsqueda rápida en internet sobre agresiones en el entorno sanitario.

Air Liquide Healthcare España cuenta con unos novecientos trabajadores, de los cuales, más de cuatrocientos profesionales de la salud que cada día visitan diversos pacientes en sus domicilios exponiéndose, entre otros, al riesgo de agresión.

La buena práctica presentada, “Gestión de Agresión a empleados en ALHE”, representa la implicación de la empresa hacia la seguridad de sus empleados, y busca conseguir concienciar a los empleados sobre este riesgo, así como dotarlos de herramientas para poder detectarlo con la suficiente antelación o hacerle frente en caso necesario.

La práctica, engloba una política, una formación impartida a todos los trabajadores de la empresa y un procedimiento lanzados en 2024. También muestra el espíritu innovador de Air Liquide Healthcare España, ya que se antepuso a la NTP 1215: Violencia en el trabajo de origen externo lanzada en abril de 2025 si bien tiene como base la NTP 489.

La práctica fue lanzada en 2024 y fue todo un éxito gracias al compromiso y empeño de todos los trabajadores y colaboradores.

A partir de esta iniciativa, la empresa pretende continuar la evolución de la práctica a través de diversas propuestas lanzadas por los colaboradores para continuar mejorando la seguridad de sus empleados.

<https://es.healthcare.airliquide.com/>



AMPUERO

Reducción de riesgos asociados a la gestión del vidrio



Ante el elevado número de accidentes registrados en la planta de Limpias relacionados con la manipulación del vidrio, principalmente cortes y sobreesfuerzos, Ampuero Grupo Industrial 10 S.A. fijó como objetivo prioritario eliminar los riesgos asociados a estas tareas.

Para ello, **se realizó un análisis detallado de los accidentes ocurridos, identificando patrones comunes:** numerosos cortes se producían durante tareas auxiliares, cuando los trabajadores se retiraban los guantes anticorte por incomodidad y falta de percepción de riesgo. Además, el aumento del tamaño y peso de los vidrios, debido a nuevas exigencias del mercado, generaba esfuerzos físicos excesivos al manipular manualmente las piezas durante el acristalado.

Como respuesta, **en enero de 2025 se implementaron dos medidas clave:**

- Sustitución de guantes anticorte por modelos más cómodos y flexibles, que promueven su uso continuo.
- Instalación de un puente grúa con ventosa para la manipulación segura de grandes vidrios, reduciendo el esfuerzo físico de los operarios.

La evaluación de estas medidas se basa en el seguimiento de los accidentes tras su implementación. Durante el primer semestre de 2025, solo se ha registrado un corte (en la pierna, por vidrio roto), no atribuible a los guantes, y ningún accidente por sobreesfuerzo.

Aunque los resultados son preliminares, indican una clara mejora. Como propuesta de mejora, se estudia la instalación de un segundo puente grúa para vidrios pequeños, con el fin de prevenir lesiones musculares por manipulación repetitiva.

<https://www.ampuero-industrial.com/>



AMREST TAG

l'mWell, el programa de Bienestar Integral de AmRest



En AmRest, reconocemos la importancia de cuidar y fomentar la salud de todos nuestros empleados. Por ello, en 2023 nos propusimos realizar un diagnóstico interno en materia de bienestar para identificar fortalezas y áreas de mejora, promoviendo así un estilo de vida más saludable en diversos aspectos dentro de la organización.

Con este objetivo, lanzamos **l'mWell, el programa de Bienestar Integral de AmRest en España**, que reúne iniciativas y proyectos de diferentes departamentos enfocados en el bienestar. El concepto de wellness se refiere a la promoción del bienestar mediante acciones que fomenten una vida sana y equilibrada. Por esta razón, l'mWell se centra en cinco pilares interconectados que contribuyen al bienestar general del individuo:

- Bienestar emocional
- Bienestar físico
- Bienestar social
- Bienestar medioambiental
- Bienestar financiero

Desde su lanzamiento, el programa ha contado con una plataforma de bienestar holístico que ofrece a todos los empleados acceso a una amplia red de soluciones de bienestar, incluyendo fitness, mindfulness, nutrición, sueño y gestión financiera, todo a través de una única herramienta. Recientemente, este beneficio se ha

extendido también a los familiares de los empleados.

Además, l'mWell destaca por la diversidad de iniciativas relacionadas con los cinco pilares mencionados, tales como webinars de bienestar, clases online, suministro de fruta fresca en las oficinas, eventos corporativos, programas de ayuda al empleado, plan de retribución flexible y medidas de conciliación atractivas. También hemos llevado a cabo acciones solidarias y sostenibles, como la participación en eventos deportivos benéficos, la reducción de desechables en oficinas y proyectos sostenibles de gran impacto en nuestras marcas.

l'mWell ha evolucionado desde su lanzamiento, adaptándose a las necesidades de los empleados, de la compañía y del contexto social. Conscientes de que estos factores varían con el tiempo, el programa de bienestar integral de AmRest es una herramienta en constante mejora, con el fin de garantizar su impacto positivo y su utilidad para la organización.

Analizando la tendencia creciente del índice de compromiso de nuestros empleados en los últimos 3 años y sus feedbacks, podemos concluir que l'mWell contribuye positivamente al grado de satisfacción y engagement de los AmRestees.

<https://www.amrest.eu/es>



AUTEMA

Simulacro de despacho: Accidente vehículo materias peligrosas



Autema, con el objetivo de trabajar la seguridad vial de sus usuarios y de sus empleados, desde el ejercicio 2024 realiza un "simulacro de despacho" sobre un accidente en una parte de su trazado, con un vehículo cargado con materias peligrosas involucrado.

La formación, la respuesta al accidente y la coordinación entre los equipos de intervención externos (Policía -Mossos de Esquadra de tráfico, Bomberos i servicios médicos - SEM, todos ellos presentes en la sala), dota a los equipos de primera intervención de la concesionaria, del conocimiento necesario para su correcta intervención en el accidente.

El ejercicio totalmente práctico, es participado por todos los grupos de intervención de la concesionaria, quienes atienden y corrigen las medidas a implantar, las instrucciones a seguir y los procedimientos de seguridad establecidos, que aunque conocidos e implementados, agradecen de esta praxis como una formación complementaria de seguridad vial i de prevención de riesgos laborales.

Señalizaciones preventivas en la calzada, anotaciones de los códigos de seguridad de la materia peligrosa involucrada, distancias de seguridad y cortes de tráfico, son algunas de las premisas de seguridad preventiva que se practican.

Se pretende, aumentar la complejidad en la atención al suceso en los siguientes ejercicios, con diferentes agravantes de carácter social o medio ambiental.

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



BRIDGESTONE EUROPA NV

Cultura “Safety First, Always” de Bridgestone



Desde 2012, la seguridad es un valor esencial en la cultura corporativa de Bridgestone y, año a año, se impulsan iniciativas enfocadas a empoderar a cada persona para ser protagonista de la seguridad en su día a día.

Desde el año 2024, estas acciones se están vertebrando en un plan anual con la hoja de ruta a seguir para que la seguridad siga siendo año a año un valor para todas las personas de la empresa, y mantener así “zero” accidentes.

Nuestra fórmula para una cultura de seguridad sólida incluye tres pilares:

1. Entorno Seguro y ergonómico tanto en oficinas como en terreno:

Las oficinas cuentan con un equipamiento con diseño ergonómico, con zonas silenciosas y sala de primeros auxilios. Los vehículos de empresa, están dotados con los sistemas de protección más avanzados del mercado.

2. Comunicación multicanal abierta y constante

- Presencial: Reuniones trimestrales (Town Hall) y formación desde el primer día.
- Digital: Intranet, pantallas informativas, app de seguridad, chat de brigada y buzón de seguridad.

3. Empoderamiento y participación activa del personal en la mejora continua

- Reuniones de mejora continua y encuestas de situación para la identificación de necesidades.
- Jornada de Seguridad Vial con simuladores y formación práctica.
- Safety Day anual con talleres sobre ergonomía y salud.

Esta estrategia convierte a cada empleado en un defensor de la seguridad, promoviendo un entorno laboral donde el bienestar es una prioridad compartida.



Entorno seguro
Espacios ergonómicos



Comunicación e información
Intranet Bconnected: campañas trimestrales en seguridad y salud



Actividades de empoderamiento
Jornada de educación y concienciación en seguridad vial



BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING (BIZKAIA)



De la Analítica Rutinaria a la Analítica Innovadora

En relación a mejorar el entorno físico de trabajo con hábitos personales de salud, realizamos Analíticas anuales, bien como reconocimiento medico específico bien en promoción de la salud. Como mejora cada año intentamos incluir parámetros “diferentes” con una evidencia científica o como evidencia investigadora.

Algunos ejemplos,

- En el año 2018 – 2019 hicimos Vit B9 y según alteración se hacia la homocisteína, para detección precoz de alteraciones en la coagulación, y por consiguiente detección precoz de posibles lesiones vasculares, cardiacas, siendo los resultados de 17,80 - 19,75% de resultados de B9 baja.
- En al año 2023 se mide Vit D y Calcio, con un objetivo de detección precoz de alteraciones en niveles, por su posible relación con alteraciones musculo esqueléticas, siendo además un parámetro indirecto de cáncer y estudios que lo relacionan con mejoría en dolores musculares. Tras varios estudios, se comprueba lo ya conocido, presencia de niveles bajos de Vit D. Aprox. en un 37% de los casos. Pero lo que nos ha llamado la atención es que tras realizar la Paratohormona, debido al estudio tiroideo y a la Vit D, hemos comprobado que existe un Hiperparatiroidismo 2º a HipoVitaminosis mucho mas alto en pacientes de turno de Noche que el dato propio solo de la Vit D baja. Es decir, creemos que es mas valido hacer PTH en turnos de Noche que Vit D.
- Año 2024 , incluimos Magnesio, esto se debe a una colaboración con investigadores de CicBiogune de Zamudio , un medico italiano y hospital Valdecilla, estudiando la posible relación del Magnesio con patología hepática, en concreto esteatosis y esteatohepatitis, correlacionándolo con la ecografía en el momento del reconocimiento medico. Aparte de conclusiones más técnicas, que

dan para otro artículo, hemos comprobado que solo hay un 0.4% de pacientes (tenemos una N de 782 analisis) con Magnesio bajo. Para tenerlo en cuenta tras las informaciones que se dan en prensa.

Lo que queremos transmitir es que de un simple análisis de sangre y orina se puede disponer de mucha información. Con una buena planificación, sin un coste excesivo, se pueden individualizar los parámetros de cada trabajador para poder hacer una medicina de precisión, super específica de cada paciente, dependiendo de criterios de inclusión pero también de criterios personales..

<https://www.uniporobilbao.es/es/empresas-y-servicios/bridgestone-hispania-manufacturing-sl>



BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING (BURGOS)

“Tu salud a tu alcance, cuídala, mejórala”

En Bridgestone, consideramos que la Seguridad y la Salud es una parte integral de nuestras actividades de Responsabilidad Social Corporativa en todas nuestras áreas de negocio.

Todas las actividades están enmarcadas además bajo el paraguas de nuestro Compromiso E8. Dicho compromiso proporciona un conjunto de ocho valores que guían las prioridades estratégicas, las acciones y la toma de decisiones hacia la consecución de nuestra visión, y garantizan que siempre hagamos negocios de forma sostenible.

“Tu salud a tu alcance, cuídala, mejórala” tiene como objetivo que los trabajadores y trabajadoras de la Planta de Burgos tomen conciencia de la promoción de la salud, potenciando un programa integral de bienestar como el que presentaremos en la memoria.

El programa pretende comprender el estilo de vida de los integrantes, así como los parámetros de partida, establecer un contexto de exposición y aprendizaje de hábitos y consejos de salud en el área de la actividad



TU SALUD A TU ALCANCE, CUÍDALA, MEJÓRALA

ACONDICIONAMIENTO FÍSICO
Dentro del Estilo de vida saludable



física, la nutrición y la conexión/descanso.

Se han diseñado distintas sesiones de formación con personas expertas en cada área, en un contexto reducido de interacción y aprendizaje para crear el compromiso dentro del grupo.

Además, se han desarrollado entrevistas individualizadas para explicar desde el análisis multidisciplinar del servicio médico qué áreas en su caso eran susceptibles de mejora o refuerzo, además de recoger el conjunto de motivos y expectativas que tenían los/las participantes a la hora de formar parte del programa.

Derivado del análisis y las entrevistas, se han empezado a trabajar distintos planes individuales de seguimiento y asesoramiento para conseguir los objetivos planteados de cualquier de las disciplinas (medicina, psicología y fisioterapia).

<https://www.bebbridgestone.com/locations/manufacturing-locations/>

BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING (CANTABRIA)

Plan de Promoción de la Salud 2025



Durante el mes de marzo se ha comunicado a la plantilla el lanzamiento de nuestro nuevo **Programa de Promoción de la Salud 2025** diseñado para fomentar hábitos saludables entre todas las personas que trabajamos en planta.

El objetivo de este programa es promover hábitos saludables a través de charlas mensuales sobre alimentación, gestión emocional y otros temas relacionados con la salud.

Con este programa, la empresa busca promover progresivamente hábitos de vida saludable entre los trabajadores, fomentando la conciencia sobre la importancia del cuidado de la salud. El objetivo es impulsar un cambio sostenido hacia mejores prácticas, como una alimentación equilibrada, la incorporación del ejercicio físico en la rutina diaria y el bienestar emocional.

En 2024 se puso en marcha el programa “Tu salud a tu alcance: cuídala, mejórala”, en el que participaron voluntariamente 10 empleados. Estos trabajadores recibieron un seguimiento personalizado por parte del Servicio Médico de planta, así como del área de Fisioterapia y Psicosociología, con el fin de identificar áreas de mejora y acompañar el proceso hacia una vida más saludable. Además del beneficio personal, se espera que este tipo de iniciativas repercutan positivamente en la reducción del absentismo laboral.

De manera complementaria, se desarrollaron talleres de higiene postural adaptados a las funciones específicas de cada departamento del área de producción. Estas sesiones fueron diseñadas e impartidas por una fisioterapeuta externa, con el objetivo de sensibilizar al personal y promover la adopción de buenas prácticas posturales, tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana.

De cara a 2025, se dará continuidad a este programa mediante charlas programadas sobre salud y bienestar. Asimismo, gracias a un convenio con la Fundación MAPFRE, todos los trabajadores de la planta tendrán acceso libre a sesiones virtuales sobre alimentación saludable y gestión emocional. Se ofrecerán aproximadamente 30 sesiones mensuales, en las que podrán registrarse y participar según sus intereses, con temas que abarcan desde la mejora del sueño y la alimentación, hasta rutinas deportivas y bienestar psicológico.

Actividades online:

- Talleres Exprés de alimentación, calendario mensual para registrarte en las diferentes actividades
- Talleres Exprés “Gimnasio Emocional”, calendario mensual para registrarte en las diferentes actividades.
- Charlas online:
 - Empieza a practicar ejercicio y consigue el hábito definitivo (27 marzo)
 - Aprende a dormir: 21 estrategias para volver a dormir como un bebé (08 mayo)
 - Cómo mejorar la salud cardiovascular a través de pequeños cambios en el estilo de vida (18 septiembre)
 - Vivir en plenitud: cuidado óseo y articular (20 Noviembre)
- Abordaje con otros expertos, fechas pendientes de cierre).

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS

Estar y sentirse bien



El grupo CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, está fuertemente comprometido con la seguridad y salud de sus trabajadores a lo largo de todas las fases de su vida laboral en la compañía y con la de sus familiares. Como consecuencia de ello se decidió poner en marcha **una serie de campañas con una nueva perspectiva de la salud de 360º**, desarrollándolas en el ámbito de los hábitos saludables, los primeros auxilios, la salud mental, la salud operacional, las enfermedades comunes y la asistencia médica.

Estas campañas han puesto en valor los aspectos emocionales más allá del bienestar físico, al tenerse en cuenta, entre otros, factores como la edad, las condiciones de nuestra actividad y los intereses de los trabajadores y sus familiares como parte indisociable del estado del bienestar del colectivo de los recursos humanos de Cementos Portland Valderrivas.

Por último, la **TELEMEDICINA** ha proporcionado un medio para poder revertir las situaciones en las que los trabajadores de la compañía o sus familiares no pueden actuar de manera autónoma y necesitan de un asesoramiento, una guía especializada o una asistencia colegiada en el ámbito sanitario.

Esta buena práctica desarrollada en 2024 y en 2025, exportable a cualquier empresa de tamaño medio, ya ha tenido impacto sobre la mejora del absentismo, la productividad, el clima laboral, la reducción de dolencias de espalda y articulaciones, el bienestar físico general y la salud mental obteniéndose beneficios tanto en el ámbito laboral como en el de la vida personal y familiar, aumentando sin duda con ello el valor de nuestra compañías.

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

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Programa de Promoción de la Salud Mental y el Bienestar Emocional en las personas trabajadoras de la Administración de Comunidad Autónoma de La Rioja



La Salud Mental en el entorno laboral constituye un eje prioritario para garantizar el bienestar global de las personas trabajadoras y, en consecuencia, la calidad y sostenibilidad de los servicios públicos.

El Gobierno de La Rioja, a través de su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, muestra su compromiso con la salud mental de las personas, dotando de recursos y estructura para poder desarrollar el **“Programa de Promoción de la Salud Mental y el Bienestar Emocional en las personas trabajadoras de la Administración de Comunidad Autónoma de La Rioja”**.

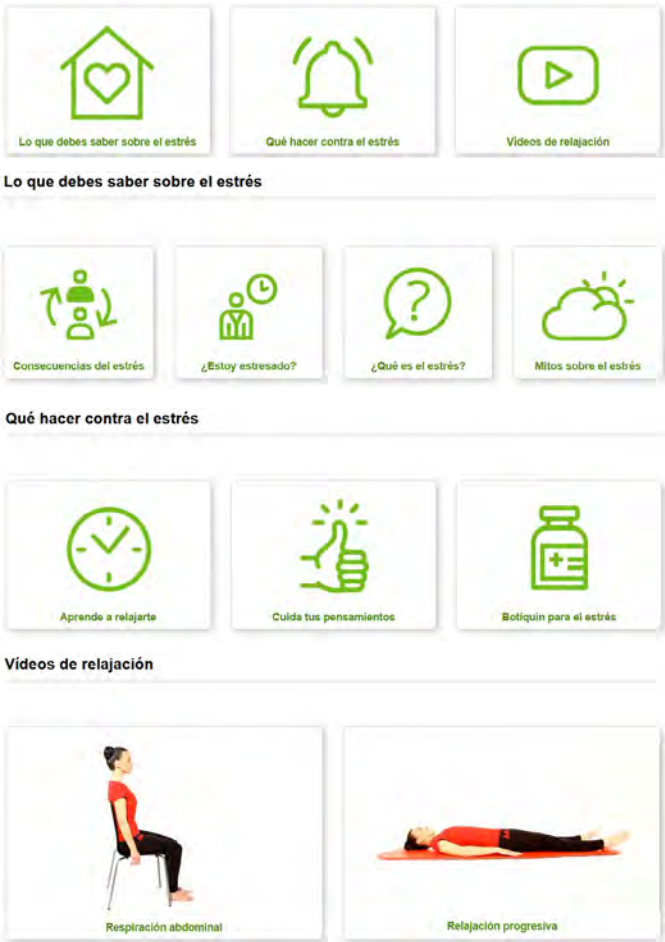
Este programa tiene como objetivo principal fomentar la salud mental de las personas trabajadoras. Entre sus objetivos específicos destacan la identificación precoz de problemas de salud mental en la vigilancia de la salud, la detección y atención de riesgos para las personas trabajadoras o terceros (incluyendo la prevención prioritaria del suicidio), y el fomento de la cultura del bienestar emocional a través de campañas informativas y talleres formativos.

El programa se estructura en cuatro ejes: vigilancia específica de la salud mental a través de una prueba de salud mental; servicio de apoyo psicológico individualizado con carácter voluntario; prevención de condiciones de trabajo de riesgo para la salud mental a través de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, y realización de campañas de sensibilización y formación para promover la salud mental y el bienestar emocional.

Las conclusiones destacan que la mayor detección de dificultades en cuanto a la salud mental refleja el éxito del programa en visibilizar y atender las dificultades

emocionales. Se propone un estudio de datos más exhaustivo y de carácter longitudinal, así como la continuidad del programa y medidas de seguimiento para su consolidación en el tiempo conscientes de que el ámbito laboral es un medio adecuado y propicio para actuaciones en materia de promoción de la salud y en concreto para la salud mental.

<https://web.larioja.org/>



CONSERVAS EL CIDACOS

Mejoras en la seguridad de la carga y descarga de camiones



Desde su fundación en 1940 en Autol, La Rioja, Conservas El Cidacos ha mantenido un firme compromiso con la calidad, la seguridad alimentaria y el bienestar de sus trabajadores. A lo largo de los años, la empresa ha experimentado una significativa expansión internacional, estableciendo fábricas en España, Perú y China y consolidando su posición en el mercado global. La organización se distingue por la producción y comercialización de conservas vegetales, garantizando el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad y sostenibilidad en cada etapa del proceso productivo.

La seguridad laboral constituye uno de los pilares fundamentales de la empresa. Para ello, se han implementado protocolos rigurosos con el propósito de reducir los riesgos asociados a las operaciones industriales. Las principales medidas incluyen la capacitación continua del personal en materia de prevención de riesgos, la adecuación de los espacios de trabajo para mejorar la ergonomía y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se fomenta una cultura organizacional basada en la consulta y participación activa de los empleados, con el objetivo de fortalecer los mecanismos de prevención.

En la planta de La Puebla de Montalbán, Toledo, se ha identificado la necesidad de reforzar la seguridad en los muelles de carga y descarga, áreas críticas para la operatividad logística de la empresa. En estos espacios se han detectado riesgos como el atrapamiento de personas entre vehículos en movimiento, caídas derivadas de superficies deslizantes y desniveles, colisiones entre vehículos y atropellos por insuficiente señalización, movimientos inesperados de camiones debido a la ausencia de sistemas de bloqueo, así como el mal posicionamiento de los vehículos, lo que puede generar huecos peligrosos.

Para mitigar dichos riesgos, se han implementado estrategias orientadas a mejorar la seguridad en los procesos de carga y descarga. Estas incluyen la habilitación de zonas de refugio destinadas a proteger a operarios y conductores, la instalación de sistemas

de comunicación con semáforos y señalización clara, la utilización de rampas nivelables que facilitan la carga y descarga de mercancías, la colocación de topes de seguridad para evitar impactos y la distribución de chalecos reflectantes para mejorar la visibilidad de los trabajadores. Además, se ha optimizado la organización del tráfico en las áreas de carga y descarga y se ha reforzado la capacitación en seguridad laboral.

Conservas El Cidacos reafirma su compromiso con la seguridad laboral y la sostenibilidad, garantizando condiciones óptimas para sus trabajadores y fomentando una cultura de prevención que prioriza la reducción de riesgos. La empresa mantiene su objetivo de accidentes cero, promoviendo la participación activa del personal en la mejora continua de los procesos.

Gracias a estas iniciativas, se fortalece el entorno de trabajo, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad que caracterizan a la organización desde su creación. Conservas El Cidacos seguirá avanzando en esta dirección, consolidando su liderazgo en el sector y garantizando la seguridad, el bienestar y la eficiencia en todas sus operaciones.

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



CORECO

Temperatura Óptima, Salud Óptima: Solución para el Confort Laboral



En CORECO, S.A trabajamos diariamente para garantizar unas condiciones laborales óptimas y sostenibles, especialmente en los meses de mayores temperaturas que sufrimos en nuestra ubicación Lucena, (Córdoba), donde estas temperaturas pueden llegar alcanzar los 40°C

Es así como en 2022 pusimos en marcha un sistema avanzado de climatización, que consigue reducir la temperatura en el interior de la fábrica en más de 7°C de media, alcanzando niveles óptimos de confort entre los 27°C y 28°C

Este ambicioso proyecto es impulsado por nuestro compromiso con la salud laboral, la sostenibilidad y la eficiencia energética.

1. Mejorar las condiciones térmicas de trabajo:

Con las tecnologías de enfriamiento evaporativo, aislamiento térmico y sistemas de ventilación, hemos conseguido minimizar el riesgo de golpes de calor, deshidratación y estrés térmico, consiguiendo así un entorno más seguro y saludable hacia nuestros empleados.

2. Fomentar la sostenibilidad y eficiencia energética:

En CORECO, S.A estamos comprometidos con la sostenibilidad y la eficiencia energética es por eso por lo que en 2025 ampliaremos esta sostenibilidad y la eficiencia energética implementando módulos fotovoltaicos en nuestro techo llegando a cubrir más del 40%, reduciendo aún más la temperatura interior de la fábrica y reforzando nuestro compromiso ambiental.

3. Evaluar y optimizar continuamente el sistema:

Mediante sensores inteligentes, mediciones ambientales y encuestas de satisfacción, evaluamos a tiempo real la efectividad de este sistema implantado, así como el impacto en el bienestar y productividad de nuestros empleados

Gracias a este sistema de climatización, no solo hemos mejorado la salud y seguridad de nuestros empleados si no que también nos posicionamos como un referente industrial en adaptación climática y sostenibilidad.

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



EDICOM CAPITAL

Impulsando el bienestar y cuidando el talento que hace grande a EDICOM

Nuestra misión es clara y está doblemente enfocada: ofrecer un servicio de excelencia y, al mismo tiempo, promover el bienestar integral de quienes forman parte de nuestra organización. Ambas líneas están profundamente conectadas con nuestros valores: compromiso, constancia, excelencia, esfuerzo, respeto y responsabilidad.

Desde el primer día, trabajamos para que nuestros colaboradores sientan que estos valores no solo se predicán, sino que se viven. El talento que impulsa nuestra actividad es nuestra mayor fortaleza y, por ello, su bienestar constituye una prioridad estratégica. Para alcanzarlo, desarrollamos un plan de bienestar integral basado en cuatro ejes fundamentales:

- **Salud física:** Apostamos por una vida activa y saludable dentro del entorno laboral. Promovemos la práctica deportiva, una alimentación equilibrada, la atención médica preventiva y el acceso a instalaciones adecuadas que permitan incorporar hábitos saludables en la rutina diaria.
- **Salud emocional:** Sabemos que el bienestar psicológico es clave para la motivación y la felicidad en el trabajo. Acompañamos a cada persona desde su llegada, fomentamos relaciones laborales sanas y ofrecemos herramientas para su crecimiento profesional y personal en un entorno humano y respetuoso.
- **Salud medioambiental:** El espacio en el que trabajamos influye directamente en nuestro bienestar. Por ello, nos comprometemos activamente con la sostenibilidad, reduciendo el impacto ambiental de nuestra actividad y creando entornos que respeten y cuiden del planeta y de las personas.
- **Seguridad física y digital, y prevención de riesgos laborales:** La seguridad de nuestro equipo es esencial. Formamos y sensibilizamos en materia de prevención, ciberseguridad y gestión del riesgo, garantizando entornos de trabajo protegidos, tanto a nivel físico como digital.



Todo este programa se construye sobre una base de mejora continua y escucha activa, en la que cada propuesta cuenta y cada acción tiene un propósito claro: que las personas que forman parte de EDICOM se sientan cuidadas, valoradas y felices.

<https://edicomgroup.es/>



EIFFAGE ENERGÍA

Notifica, APP de comunicación de incidentes y anomalías

Notifica es una herramienta diseñada por Eiffage Energía e integrada en la aplicación móvil corporativa que permite a todos los trabajadores de la organización reportar incidentes y anomalías de manera sencilla e intuitiva.

Tomando como referencia la Pirámide de Bird, enfocada en la intervención de incidentes menores para disminuir la probabilidad de que ocurran accidentes de mayor envergadura, se detectó que el reporte de estos sucesos en el Grupo no se ajustaba a la relación establecida en dicha Pirámide, por lo que era necesario determinar una fórmula para fomentar su comunicación.

La aplicación está configurada de tal manera que cualquier suceso reportado es notificado al departamento correspondiente para que pueda ser evaluado y se puedan implementar las medidas preventivas necesarias.

Desde el lanzamiento de la herramienta en junio de 2024, el reporte de incidentes y anomalías ha aumentado considerablemente, convirtiéndose en la principal herramienta para la notificación de sucesos en la compañía.

Si bien la herramienta está teniendo muy buena aceptación en la organización y se está obteniendo información muy valiosa, se continúa trabajando en 2025 en la mejora de la herramienta para hacerla lo más completa y útil posible.

En conclusión, notifica ha supuesto un gran avance para el departamento de seguridad y salud y se ha convertido en una fuente de información muy valiosa que sirve como punto de partida para la búsqueda de mejoras e implantación de medidas preventivas necesarias para ayudar a la reducción de la siniestralidad en el Grupo Eiffage Energía Sistemas.

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



EMPRESA SERVICIOS MUNICIPALES ALCORCÓN

Intranet de PRL

Las empresas en aplicación del artículo 18 de la Ley 31/1995 tenemos la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos para su seguridad y salud y las medidas y actividades de protección o prevención.

Para dar cumplimiento a la obligación de información a los trabajadores se requiere establecer un sistema que mantenga actualizada la información proporcionada y que resulte eficaz de forma que llegue a todas las personas trabajadoras de la forma más inmediata y este disponible en cualquier momento.

Utilizar como sistema de información un sitio web de acceso a todos los trabajadores/as de la empresa garantiza el adecuado cumplimiento del derecho a la información de los trabajadores/as y conseguimos los siguientes objetivos:

- Objetivos:**
- Dar cumplimiento a la obligación de información a los trabajadores/as conforme al art. 18 de la Ley 31/1995.
 - Mantener actualizada la información proporcionada a los trabajadores/as.
 - Ser sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
 - Mantener disponible la información de manera fácil y continua(24/7).
 - Apoyarse en la evolución de la técnica utilizando tecnología “responsive”.
 - Realizar la entrega o puesta a disposición de la información cuando sea requerido en el menor tiempo posible.
 - Disponer de un canal de información eficaz y accesible

Si la empresa utiliza de manera habitual aplicaciones en entorno google como: Gmail, forms, docs, drive, sheets, slides, site, etc..., puede utilizar Google Sites es una



herramienta online de Google que permite crear sitios web de forma sencilla y sin necesidad de conocimientos de diseño o programación. Funciona como una plataforma para crear sitios web, ya sean personales o profesionales, permitiendo insertar texto, imágenes, videos y otros elementos. Además, ofrece la posibilidad de colaborar en tiempo real con otros usuarios y compartir el contenido con facilidad.

<https://esmasalcorcon.com/>



FREE TECHNOLOGIES EXCOM

Desarrollo e implantación de un procedimiento específico para trabajos en cubiertas sin puntos de anclajes o líneas de vida homologados instaladas

EXCOM, comprometido con la seguridad y el bienestar de sus trabajadores, ha desarrollado e implantado un procedimiento específico para trabajos en cubiertas sin puntos de anclajes o líneas de vida homologados instaladas, con el objetivo de prevenir accidentes graves y garantizar condiciones de trabajo seguras en entornos de alto riesgo.

Este procedimiento no coincide con un medio homologado ni certificado, pero permite realizar instalaciones en lugares donde antes no era posible intervenir, ampliando la capacidad operativa de la empresa sin comprometer la seguridad del personal. Su estructura práctica, sencilla y económica permite que sea adaptable a otras empresas del sector de telecomunicaciones, energía, mantenimiento o construcción.

Es fundamental asegurarse de que el sistema anticaídas utilizado tenga la capacidad de soportar la carga exigida por la normativa vigente en caso de producirse una caída. Para ello, se selecciona como punto de anclaje la anilla de remolque del vehículo, previa verificación de su resistencia conforme a los datos especificados en la ficha técnica del fabricante.

Con medios básicos como el arnés anticaídas, anticaídas deslizante, descensor de emergencias y línea de vida, se despliegan los medios necesarios sobre la cubierta.

Una ventaja destacable de este sistema es que, en caso de requerirse una maniobra de rescate, el rescatista puede intervenir desde una posición segura a nivel del suelo, lo que permite una respuesta rápida y eficaz.

Este procedimiento proporciona a los técnicos de instalación y mantenimiento una metodología



práctica, versátil y de rápida implementación, ideal para intervenciones que presentan dificultades de planificación. Su despliegue no requiere modificaciones en la infraestructura existente, lo que refuerza el compromiso de Grupo EXCOM con la seguridad y salud de sus trabajadores, sin comprometer la eficiencia operativa.

Gracias a nuestro trabajo, miles de personas en entornos rurales pueden hoy estudiar, trabajar, emprender y comunicarse con el mundo. EXCOM no solo conecta hogares, conecta oportunidades, conecta futuro. “La calidad de los grandes, la cercanía de los pequeños”.

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

FUNDACIÓ INSTITUT GUTTMANN

Formación en competencias comunicativas para mejorar la gestión de los conflictos

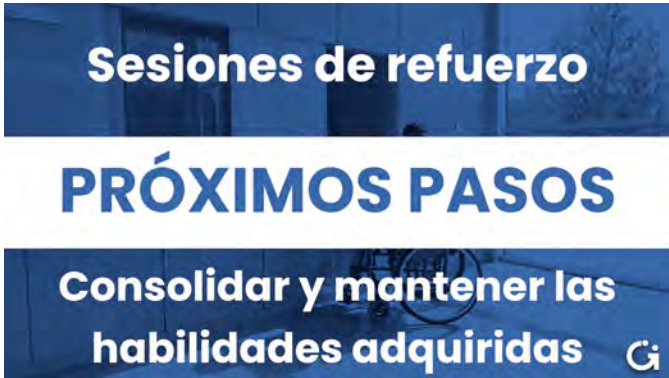
Ante el aumento de agresiones a profesionales, especialmente con pacientes con daño cerebral adquirido, se implementó en 2024 un programa de formación en competencias comunicativas. Los objetivos eran reducir la siniestralidad laboral, mejorar el bienestar emocional de los profesionales y consolidar la cultura de humanización del Institut Guttmann.

En 2024, psicólogos y expertos en comunicación de la empresa Antäe impartieron tres programas formativos específicos para diferentes perfiles: personal asistencial, personal del área de neuropsicología y personal no asistencial. La formación incluyó estrategias para el manejo de situaciones difíciles, autorregulación emocional y comunicación interpersonal, con metodologías prácticas y personalizadas.

Los resultados fueron notables: una reducción del 80% en accidentes laborales con baja (de 5 en 2023 a 1 en 2024) y del 82% en accidentes leves (de 116 a 21). Además, los profesionales reportaron una mayor satisfacción, mejorando sus habilidades de comunicación, empatía y manejo del estrés. Esto contribuyó a un clima laboral más positivo y a una atención más humanizada.

La formación no solo redujo la siniestralidad, sino que también fomentó la colaboración multidisciplinaria y el bienestar emocional del equipo. Esta práctica se presenta como un modelo replicable para otras organizaciones sanitarias, con la recomendación de implementar sesiones de refuerzo para consolidar los resultados.

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



ISS FACILITY SERVICES

Proyecto de vigilancia de la salud “Autocita”



En ISS se ha implementado el **proyecto de “autocita”** para los reconocimientos médicos con el objetivo de cumplir de manera más eficiente con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales. Este sistema permite evidenciar el ofrecimiento y realización de la revisión médica a una plantilla de 35.000 personas distribuidas por todo el territorio español. El diseño de la autocita facilita que todo el proceso, desde la gestión de la reserva hasta la obtención del certificado de aptitud o renuncia, esté digitalizado, automatizado y sea trazable en cualquier momento.

Asimismo, se ha otorgado autonomía a todas las personas de ISS, permitiendo que gestionen sus propias reservas o cancelaciones mediante una aplicación móvil. Esto ha generado un clima de confianza y compromiso, reflejado en una reducción del 35% del absentismo a la revisión.

Además de las ventajas antes mencionadas, este sistema también crea un impacto social al dar autonomía a las personas trabajadoras para gestionar sus citas. También produce un impacto en la sostenibilidad económica, ya que anteriormente la gestión de los reconocimientos médicos se realizaba manualmente a través de llamadas telefónicas y firmas en papel. Por último, contribuye a la sostenibilidad ambiental al reducir la huella de carbono eliminando la necesidad de imprimir documentos para los reconocimientos médicos y renunciaciones.

La autocita es una buena práctica que proporciona mayor autonomía a las personas trabajadoras, reduce el absentismo a la revisión, y permite que toda la gestión del proceso esté digitalizada, automatizada y trazada en tiempo real.

<https://www.issworld.com/es-es>

PEOPLE MAKE PLACES

Steerco
PROYECTO: Control documental de las revisiones médicas

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO IMPACTO

Uso del método FPSICO 4.1

En el año 2024, la empresa Limpieza y Mantenimiento Impacto, parte del grupo Onet Iberia, implementó una evaluación psicosocial integral con el objetivo de identificar áreas de mejora en el bienestar laboral de sus trabajadores. Utilizando el método FPSICO 4.1, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), se evaluaron nueve factores clave como el tiempo de trabajo, la carga de trabajo, la autonomía y las relaciones sociales en el ámbito laboral.

A pesar de una participación parcial del 24,62% debido a una baja respuesta, se analizó exhaustivamente la información recopilada, lo que permitió detectar diversas áreas de mejora, tales como la falta de descanso de 48 horas continuadas, la necesidad de fomentar la participación de los trabajadores y mejorar la supervisión en los centros. Como resultado, se propusieron medidas de mejora como la reorganización de los horarios de trabajo, la promoción de pausas laborales y la designación de responsables para supervisar los centros.

Este enfoque no solo busca mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción de los empleados, sino también promover una cultura organizacional más participativa y comprometida con el bienestar de los trabajadores. Con la evaluación extendida a toda la organización, Limpieza y Mantenimiento Impacto ha dado un paso importante hacia la mejora continua y la sostenibilidad social, demostrando su compromiso con el bienestar de sus empleados y el desarrollo de un entorno laboral saludable y productivo.

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



REDEXIS

GoWellbeing, un proyecto de comunicación y sensibilización saludable

La estrategia de salud y bienestar en las empresas debe adaptarse a las necesidades reales de los empleados. Se deben analizar los estudios epidemiológicos y los hallazgos detectados por el análisis de los hábitos de salud referidos por el empleado durante el examen de salud sobre consumo de tabaco, actividad física, consumo de alcohol, sueño, alimentación y estrés (cuestionario psicoemocional).

El proyecto que presentamos en esta candidatura se trata de un proyecto de comunicación y sensibilización saludable denominado **“GoWellbeing”** y surge a raíz de los hallazgos detectados en los estudios epidemiológicos de la memoria de vigilancia de la salud de nuestros empleados. Se seleccionan y personalizan los temas a tratar en el proyecto acorde a estos hallazgos en hábitos de salud que habían resultado de prevalencia elevada.

El proyecto ha consistido en el lanzamiento de impactos semanales a través de píldoras informativas enviadas a los empleados a través de nuestra intranet con el objetivo de concienciar sobre los hábitos wellbeing, formar a todos nuestros empleados en cómo llevar esos hábitos día a día y asimilar lo aprendido.

El proyecto se ha desarrollado de la siguiente manera cada mes:

- El primer miércoles de cada mes se publicaba el video Tip acompañado de la imagen gráfica de cada unidad de conocimiento y del texto a medida y el video de conocimiento.
- El ultimo miércoles de cada mes se publicaba un texto a medida, con los aprendizajes del mes.

Las píldoras mensuales enviadas en el proyecto a todos los empleados fueron:

- Mes 1: Una nueva salud esta en tus manos. El gran unificador: el sistema nervioso.
- Mes 2: Los biorritmos y comprender como somos vs como nos usamos.



- Mes 3: Aprende sobre la alimentación consciente y con ritmo.
- Mes 4: Safety Week: De la normalidad a la salud en 7 pasos.
- Mes5: Aprende sobre la microbiota y sobre la importancia del sueño.
- Mes 6: El sueño.
- Mes 7: El sistema digestivo.
- Mes 8: Descanso vacaciones
- Mes 9: Sistema digestivo, su inmunidad y su actividad como segundo cerebro.
- Mes 10: Origen y utilidad del estrés.
- Mes 11: Sin estrés ni miedo.
- Mes 12: como evitar las relaciones tóxicas.

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



SANIR MOVILIDAD SANITARIA

Moviliza+. Innovación que dignifica, atención que transforma

SANIR MOVILIDAD SANITARIA, presenta **MOVILIZA+**, un modelo integral pionero de atención extrahospitalaria y transporte sanitario para pacientes con obesidad y obesidad mórbida. Este proyecto surge en el marco de la adjudicación de un contrato de servicios para un sistema de emergencias público, con inicio operativo en 2026.

MOVILIZA+ responde a una necesidad creciente de asistencia digna, segura y no estigmatizante, adaptando medios humanos, técnicos y organizativos para humanizar la experiencia del paciente obeso en la asistencia extrahospitalaria y el transporte sanitario y garantizar entornos de trabajo seguros. El modelo parte de una planificación clínica-operativa personalizada, formación especializada del personal, desarrollo de protocolos específicos y el uso de equipamiento avanzado como exoesqueletos, grúas eléctricas, sillas bariátricas y colchones elevadores, entre otros.

Este enfoque multidimensional permite humanizar el primer contacto con el sistema sanitario -la asistencia extrahospitalaria y transporte sanitario-, respetando la dignidad, privacidad y seguridad de cada paciente. A su vez, mejora sustancialmente la ergonomía y protección del personal, reduciendo la siniestralidad laboral.

El sistema incorpora indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten evaluar impacto, satisfacción y riesgos, fomentando una cultura de mejora continua que implica tanto a los pacientes como al personal trabajador, a los centros sanitarios y las entidades prescriptoras. Su potencial de escalabilidad lo convierte en un modelo exportable y sostenible en términos sociales, económicos y medioambientales.

MOVILIZA+ constituye una innovación transformadora en el sector sanitario, alineada con los principios de equidad, humanización y excelencia, y con capacidad para establecer un nuevo estándar en la atención a pacientes bariátricos, cambiando el paradigma de la asistencia basado en un abordaje meramente técnico restringido por un sistema de gestión integral y holístico.

sanir



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

SCHRÉDER SOCELEC

Líneas de montaje "Lean"

Schröder Socelec: Innovación y Seguridad en la Transformación de Líneas de Montaje.

El grupo Schröder, presente en más de 70 países y especializado en soluciones de iluminación de exteriores, presenta a los Premios Innovación y Salud un proyecto de modernización en su mayor fábrica, Schröder Socelec, ubicada en Marchamalo (Guadalajara). Con una plantilla media de 450 trabajadores, nuestra planta acomete una transformación significativa de sus líneas de montaje de luminarias.

El proyecto consiste en la conversión de las antiguas líneas manuales de montaje a líneas "LEAN", **integrando procesos automáticos en las operaciones de montaje**. Las nuevas características incluyen elevadores y sensores neumáticos para las bases de montaje, dispositivos de bloqueo entre estaciones, carriles con transporte automático de útiles, sustitución de herramientas neumáticas por eléctricas, pantallas con soporte articulado, cambio de par automático y guías dinámicas del proceso paso a paso para los operadores.

Estas mejoras están diseñadas para reducir los riesgos de sobreesfuerzos, golpes, cortes y sobretorsiones, promoviendo un entorno de trabajo más seguro y eficiente. El Departamento de Automatización de Schröder Socelec ha liderado este proyecto, supervisando cada etapa de su implementación y realizando pruebas exhaustivas hasta su puesta en marcha definitiva.

La seguridad y la salud de los empleados y colaboradores es una prioridad absoluta para Schröder. Este proyecto, con sus mejoras en la seguridad de las operaciones de montaje, promete una disminución de la siniestralidad y un aumento del confort de los trabajadores, reflejando el compromiso de la empresa con la excelencia operativa y el bienestar de su equipo.

<https://sp.schreder.com/es>

Schröder



SOLARIG GLOBAL SERVICES

La Inteligencia Artificial, herramienta clave

En la actualidad, fomentar una cultura de seguridad sólida en Solarig no solo implica cumplir con normas y protocolos, sino también adaptarse a una nueva realidad laboral marcada por el cambio generacional, la digitalización y la inmediatez en el acceso a la información.

En este contexto, la inteligencia artificial (IA) se convierte en una herramienta estratégica para transformar la manera en que comunicamos, gestionamos y vivimos la seguridad en el entorno laboral.

Uno de los grandes desafíos en Solarig es conectar con las nuevas generaciones de trabajadores, nativos digitales que demandan información clara, personalizada, interactiva y disponible en todo momento. Para ellos, los métodos tradicionales de comunicación ya no son efectivos. Requieren herramientas ágiles, digitales y adaptadas a sus hábitos de aprendizaje y consumo de contenido.

Si a esto le sumamos la dispersión de nuestros trabajadores presentes en 13 países, que hablan diferentes idiomas, y en los cuales se tienen diferentes visiones y normativa en materia de seguridad, salud y bienestar, el reto es mucho mayor.

Aquí es donde **la IA nos ofrece ventajas clave:**

- Facilita el acceso inmediato a la información, a través de la intranet, apps y plataformas.
- Personaliza los contenidos de seguridad, adaptándolos a distintos perfiles, estilos de aprendizaje, culturas y niveles de experiencia.
- Incorpora formatos modernos e interactivos, como videos cortos.
- Genera una comunicación bidireccional, donde los trabajadores pueden consultar, reportar o sugerir en tiempo real.
- Fomenta una experiencia más atractiva, alineada con la cultura digital de las nuevas generaciones.



- Al integrar estas tecnologías, la seguridad deja de percibirse como una obligación impuesta para convertirse en un valor cotidiano y accesible, especialmente para los jóvenes talentos que esperan entornos laborales más innovadores, participativos y conscientes.

En definitiva, esta combinación de información de calidad, inteligencia artificial y una estrategia centrada en las personas permite construir una cultura de seguridad más inclusiva, moderna y efectiva, capaz de evolucionar al ritmo de las nuevas generaciones y los desafíos del mundo laboral actual.

<https://solarig.com/>



STAC

Consciencia reflexiva en STAC y participación

Comúnmente se relaciona Innovación con la mejora de la gestión por medio de nuevos procedimientos, de la utilización de nuevas tecnologías, de la automatización, de la mejora de la calidad...

STAC parte de ese concepto pero profundiza en el más importante; innovar desde el derecho y la responsabilidad de dar sentido al trabajo de cada uno, innovamos desde la pedagogía analítica y la investigación sistémica.

Presentamos un proyecto psicosocial enfocado a los problemas laborales relacionados con el desarrollo de la propia autonomía personal, el miedo a la toma de decisiones, a la incapacidad de resolver o involucrarse en los problemas generados en el trabajo; a los bloqueos, el sentirse sobrepasado, falta de arraigo, frustración, tensión...

Para STAC es necesario abrir horizontes para facilitar el desarrollo de nuevas habilidades, mejorar y facilitar la comunicación, avanzar en la introspección de los propósitos personales de nuestros empleados o mismo, ser capaces de abandonar ciertas relaciones de poder incuestionables en las organizaciones Resistencias costumbristas debidas a estrategias construidas socialmente en el contexto de esquemas asimétricos muy asentados.

STAC presenta una gran batería de medidas, emanadas desde el propio personal y para su propia realización y satisfacción, implantadas de manera casi conjunta y dispuestas a alcanzar el objetivo de la felicidad en el trabajo.

Talleres de emociones, programas de vida saludable, acercar la empresa a las familias, mejora de nuevas zonas, procesos y equipos, fomentar el deporte, zonas verdes y de relax en la empresa, fomentar el dialogo distendido, acciones formativas para fomentar el desarrollo personal y profesional...

Somos conocedores desde STAC de que encarar la seguridad y salud en virtud de la realidad objetiva,



es el único camino para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para influir positivamente en su autopercepción, en su reflejo personal, en el reconocimiento de sus fortalezas y en compartir valores comunes.

Formalizar talleres para la satisfacción, reuniones de introspección y demás medidas nos ha servido para conocernos, mejorar continuamente y ser capaces de disponer de las herramientas que nos sirvan para gestionar las evidentes tensiones que en todo grupo humano se desprenden en algún momento. El proyecto de STAC ha ido dirigido a ese cometido, hacer más fuerte al individuo para hacer más fuerte a la organización o lo que es lo mismo, la introspección como garantía de éxito.

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

TRADE CORPORATION INTERNACIONAL

Legado Activo 5.0

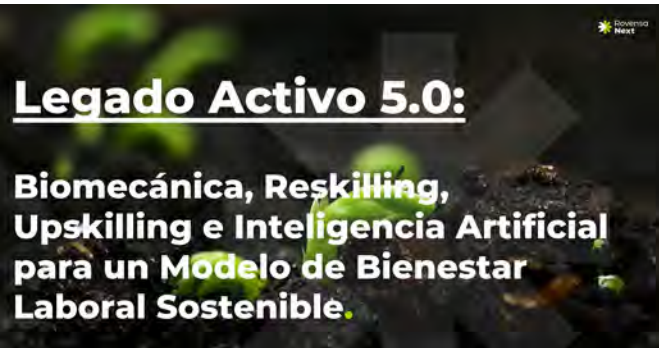
“Legado Activo 5.0: Biomecánica, Reskilling, Upskilling e Inteligencia Artificial para un Modelo de Bienestar Laboral Sostenible” es una innovadora iniciativa de Rovensa Next que promueve el bienestar y la calidad laboral a lo largo de toda la vida profesional de nuestros trabajadores en entornos industriales.

El proyecto se basa en dos pilares: la adaptación biomecánica de los puestos y la formación personalizada con inteligencia artificial. Para ello se realiza un estudio biomecánico para minimizar los riesgos físicos, implementando mejoras ergonómicas y ofreciendo fisioterapia en la empresa. Esto previene lesiones y mejora la salud de los trabajadores, especialmente los más experimentados.

Además, “Legado Activo 5.0” incorpora un plan de formación continua, diseñado con inteligencia artificial. Esta tecnología analiza las características y la evolución de cada persona de nuestra compañía, adaptando los contenidos formativos a sus necesidades y al entorno laboral. Así, se facilita la adquisición de nuevas competencias técnicas y digitales (reskilling y upskilling), y la evolución hacia tareas menos físicas y de mayor valor añadido.

“Legado Activo 5.0” crea un entorno laboral más saludable, inclusivo y sostenible, donde la experiencia y el aprendizaje continuo son la base de la competitividad y el bienestar. El proyecto demuestra que invertir en la salud y el desarrollo de los trabajadores es clave para construir un futuro laboral mejor para todos.

<https://biovegen.org/socios/empresas/tradecorp/>



Ha llegado el momento del cambio.

¿Por qué Legado Activo 5.0?

01. Evolución demográfica de la plantilla y transformación digital. Necesidad de anticipar retos del envejecimiento activo.

02. Necesidad de anticipar retos del envejecimiento activo. Adaptación a un mundo cada vez más digital y tecnológico.

03. Planificación de puestos de trabajo futuros y adaptación de existentes.

La necesidad de una transformación sostenible nos abre una oportunidad para el cambio...

Metodología: Estructura en Dos Ramas

Metodología Integrada

- RAMA 1: Biomecánica laboral y fisioterapia de empresa
- RAMA 2: Formación personalizada con IA (reskilling y upskilling)

Integración en sistema de gestión de seguridad y salud laboral

Cronograma

Diagnóstico (4-6 meses)
Implantación (6-18 meses)
Formación (36-48 meses)

Biomecánica

Estudio biomecánico exhaustivo de puestos de trabajo

Identificación de factores de riesgo y oportunidades de mejora ergonómica

Implementación de adaptaciones en los puestos

Fisioterapias de empresa: sesiones preventivas y de tratamiento

Asesoramiento en mejora de hábitos posturales y de movimiento

Proceso de IA

Evaluación individual mediante test personalizados y reuniones

Plataforma de IA diseña itinerarios formativos adaptados

Análisis de ritmo de aprendizaje e identificación de competencias emergentes

Monitorización del avance y detección de dificultades

Formación personalizada y efectiva

Seguimiento y adaptación continua en tiempo real

VORWERK ESPAÑA

Compromiso con el Bienestar: Promoción de la Salud en el Entorno Laboral de Vorwerk España



La buena práctica de Vorwerk España de utilizar **nuestra newsletter semanal como un canal para comunicar noticias y prácticas centradas en seguridad y salud laboral representa una estrategia efectiva para promover una cultura de prevención y bienestar en el entorno de trabajo**. Esta iniciativa se basa en la constancia y accesibilidad del recurso, permitiendo que los mensajes clave lleguen de manera regular y homogénea a toda la plantilla, sin importar su ubicación o rol dentro de la empresa.

A través de este canal, los empleados reciben información relevante sobre temáticas relacionadas con la seguridad y salud, como recomendaciones ergonómicas, prevención de riesgos, consejos para un entorno laboral saludable y actualizaciones sobre actividades o recursos disponibles. Al mantener esta comunicación activa, Vorwerk España refuerza su compromiso con el bienestar de sus trabajadores y la importancia de integrar las prácticas de prevención como parte del día a día laboral.

Además, la periodicidad semanal de la newsletter asegura que los temas relacionados con seguridad y salud laboral permanezcan presentes y actualizados en la mente de los empleados, fomentando una conciencia activa sobre su papel tanto individual como colectivo en la garantía de un ambiente seguro. Este enfoque también motiva a los trabajadores a involucrarse, participar y proponer medidas que puedan mejorar aún más las políticas actuales.

Por último, esta buena práctica contribuye a reducir riesgos laborales al equipar a los empleados con información práctica y relevante. La efectividad de la newsletter se potencia cuando incluye mensajes claros, visualmente atractivos, y alineados con las necesidades reales de los equipos. En este sentido, el uso de este canal no solo refuerza la cultura de seguridad de Vorwerk España, sino que también destaca como un ejemplo de

liderazgo en el cuidado del bienestar y la seguridad en el ámbito empresarial.

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

PYME

A continuación, presentamos otras prácticas que han participado en la categoría PYME de la 10ª edición de los Premios Innovación y Salud.

ALSIS IOT

Rehabsim



Sistema inteligente para el procesamiento de la velocidad, posición y aceleración de movimientos realizados sobre una cinta omnidireccional compatible con gafas de realidad virtual y su replica automática en un gemelo digital sobre un entorno de realidad aumentada (rehabsim)

En nuestra empresa se detectó y se ha solucionado dos necesidades

- 1. Formación en entornos controlados a través de simuladores industriales**, que permite formar a los trabajadores en el uso correcto de equipos industriales y evitar posibles accidentes laborales.
- 2. Sistemas de relajación y estimulación cognitiva**, a través de ejercicios de percepción, atención, concentración, solución de problemas, razonamiento y control.

A través de la fusión de gafas VR con las plataformas de detección de movimiento (VR treadmill), diseñadas para simular el caminar natural y la conducción/pilotaje en escenarios virtuales, acercándolos en la percepción humana a una experiencia del mundo real. Esto permite entrenarse inmersivamente en una variedad de situaciones sin necesidad de simulaciones físicas costosas y potencialmente peligrosas.

Un sistema formado por un entorno real, un entorno virtual y una plataforma para la estimulación.

1. Entorno Real

- Estructura Articulada Omnidireccional (SOPORTE VR): Capacidad para movimientos en múltiples ejes, utilizando motores servo controlados de alta precisión para permitir que una persona física realice una gran variedad de movimientos, posiciones y aceleraciones que simulen cualquier actividad diaria.
- Cámara de Profundidad: Alta resolución capaz de captar los movimientos de la persona física sobre el soporte VR.
- Gafas VR: Idóneas para visualizar en una inmersión total un entorno virtual tridimensional específico.

2. Entorno Virtual

- Software VR: Desarrollado para que un gemelo digital de la persona física que hace movimientos en el entorno real pueda simular esos movimientos en un escenario virtual específicamente creado para un caso de uso concreto, en este caso, la neurorrehabilitación.

3. Plataforma de Neurorrehabilitación y formación

- Procesamiento: Sistema de captación y procesamiento de datos procedentes de los sensores de movimientos del Soporte VR multi eje, de los visores de realidad virtual y de las cámaras de profundidad.
- Renderizado: Sistema de gemelo digital capaz de representar o replicar automáticamente los movimientos procesados por el sistema de procesamiento en el entorno de realidad aumentada específico.
- Análisis: Sistema de Inteligencia Artificial capaz de analizar los datos en tiempo real, proponer dinámicamente la dificultad y el tipo de ejercicios de rehabilitación en función del progreso del paciente, aprender automáticamente del procesamiento continuo de los datos y los resultados, y así poder monitorizar la rehabilitación de personas.

<https://alsisiot.com/>

AMARA

Taller de destrezas interpersonales

Nuestro proyecto se basa en la realización de un taller de destrezas interpersonales. Las destrezas interpersonales se encuentran dentro del conjunto de las habilidades sociales que son un conjunto de hábitos, comportamientos, conductas, etc., que desarrollamos las personas para poder relacionarnos con los demás.

Dentro del colectivo que atendemos, personas con discapacidad intelectual, es muy importante que antes de trabajarlas, sepamos identificar cuáles son cada una de ellas, y las características más significativas de las mismas, para poder identificarlas y en este caso, trabajarlas.

En lo que respecta a esta propuesta, es importante detallar algunas habilidades sociales con las que posteriormente se trabajará y se irá dando forma a las actividades que se propondrán para trabajar en las distintas aulas. Entre estas habilidades podemos destacar: apego, empatía, asertividad, cooperación, comunicación y autocontrol.

Este taller, tiene como objetivo principal el desarrollo de las destrezas interpersonales. Así como una serie de objetivos específicos, donde los más importantes son los siguientes: relacionarse con gente de diferentes características, respetar las normas, responsabilizarse por haber obrado mal, optimizar sus relaciones sociales; tanto de forma individual como de forma grupal, reducir conflictos con los compañeros/as, etc.

El diseño de actividades debe contemplar y concretar una temporalización de las mismas y uno o varios responsables de su puesta en práctica, con el fin de poder asegurar su implementación cumpliendo las previsiones de tiempo y forma.

Para poder desarrollar las habilidades sociales es necesario aprenderlas. Este aprendizaje comienza a adquirirse a través de las experiencias que vamos teniendo a lo largo del tiempo durante nuestro crecimiento. Por ello, los monitores/as deben utilizar una serie de técnicas que les serán muy útiles.

<https://amara.weboficial.club/>



ASENDIA SPAIN

Asendia Me Cuida

“Asendia Me Cuida” es un programa innovador de bienestar laboral que transforma la experiencia de salud en la empresa mediante una plataforma digital avanzada y flexible. Esta herramienta permite ofrecer programas personalizados que abarcan los seis pilares fundamentales del bienestar: físico, emocional, nutricional, social, medioambiental y financiero.

La plataforma integra actividades en vivo como clases de yoga, Pilates y meditación, masterclass con expertos, retos diarios y atención individualizada online con psicólogos y nutricionistas. Gracias a esta variedad y a la adaptabilidad del servicio, cada empleado puede elegir las acciones que mejor se ajustan a sus necesidades personales, facilitando un acompañamiento continuo y real en su salud y bienestar.

La innovación se refleja también en el uso de tecnología para monitorizar y analizar la participación y los resultados, permitiendo una evaluación constante que alimenta la mejora continua del programa. Esto ha propiciado una alta tasa de participación y mejoras significativas en el clima laboral y la reducción del absentismo.

“Asendia Me Cuida” es un modelo dinámico y replicable que impulsa una cultura organizacional saludable, sostenible y responsable, alineando bienestar y productividad. Su enfoque personalizado y su capacidad de evolución constante representan un ejemplo destacado de innovación en bienestar corporativo.

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

asendia



BLUE POWER PARTNERS

Bienestar & Personas: La clave del éxito



En Blue Power Partners ponemos en el centro el bienestar y el desarrollo de los miembros de nuestro equipo. Las personas son nuestro foco, por eso hemos puesto en marcha una serie de iniciativas que giran en torno a **tres pilares fundamentales**: bienestar físico, psicosocial y profesional.

Desde el equipo de Personas y Culturas, de la mano de la dirección y apoyo de líderes de equipos, **hemos implementado medidas prácticas y sostenibles**. Algunas de las más destacadas son la equipación total de oficina con estaciones de trabajo ergonómicas, con mesas regulables en altura; formaciones en seguridad (como conducción segura o acceso a zonas con riesgo eléctrico), creación de un catálogo actualizado de equipos de protección personal (EPIs), y paquete de beneficios sociales que promuevan la conciliación de vida personal y profesional, con horarios flexibles, combinación de trabajo en oficina y teletrabajo, días extra de vacaciones para descansar en fechas importantes, catering gratuito casero y ensaladas saludables para los empleados, en colaboración con un proveedores locales.

Además, fomentamos una cultura de aprendizaje continuo con formaciones voluntarias, certificaciones profesionales, clases de inglés y oportunidades para trabajar en otros países, ofreciendo un crecimiento personal y profesional desde la generación de oportunidades y el intercambio cultural, no exclusivamente desde un enfoque técnico.

Nuestras actividades sociales y recreativas también son un gran valor añadido, eventos de verano e invierno, torneos deportivos, son dinámicas que afianzan el compromiso y pertenencia al equipo, creando así un ambiente de trabajo más cercano, motivador y equilibrado.

Para analizar cómo funcionan estas iniciativas, las evaluamos a través de indicadores tanto numéricos como cualitativos: encuestas de satisfacción, participación y uso de beneficios, así como evaluaciones del clima laboral. Los resultados han sido muy positivos,

mostrando una gran acogida, satisfacción y buenos efectos en el rendimiento y compromiso del equipo, el bienestar de nuestras personas es la clave del éxito para retener el talento y seguir fortaleciéndonos como compañía.

Nuestro modelo se focaliza en el bienestar, en un entorno en constante cambio, motivo por el que nos adaptamos y buscamos desarrollar e invertir en acciones que tengan impacto a largo plazo. Creemos firmemente que se tratan de acciones replicables en otras organizaciones, ajustándolo a las posibilidades, casuística y dimensiones de cada empresa.

En Blue Power Partners, planeamos seguir trabajando en esta visión integral del bienestar: profundizar en más formaciones, beneficios sociales e iniciativas enfocadas a la sostenibilidad ambiental. Todo esto refleja el compromiso que nos mueve desde la compañía: nuestro equipo, las personas. Apostamos por una cultura de cuidado, desarrollo y bienestar en el trabajo que marca la diferencia, tal y como dice uno de los mantras de la compañía, nuestra clave del éxito son las personas ya que "BPP is the people".

<https://bluepowerpartners.com/>



COLEGIO COMPAÑÍA DE MARÍA

CBR: La comisión de Buenas Relaciones o del Buen Rollo

El colegio ha mantenido tradicionalmente un buen clima laboral, pero los cambios recientes generaron preocupación por su posible deterioro debido a la falta de cohesión, diferencias generacionales, etc... Los cambios sociales, la incorporación constante de nuevos docentes y la falta de interacción entre equipos motivaron la creación de la CBR, una comisión destinada a fortalecer el bienestar organizacional.

La metodología utilizada combina una estructura dual, con liderazgo distribuido y trabajo en red, basada en la indagación apreciativa, potenciando el talento individual al servicio del equipo desde una mirada positiva. Se planifican actividades a lo largo del año, promoviendo la cohesión y el sentido de pertenencia, desde dinámicas de integración hasta mejoras en los espacios de descanso.

Los resultados han sido muy positivos. Se ha mantenido un alto nivel de satisfacción entre docentes y personal de servicios, aumentando la participación en las actividades y fortaleciendo el compañerismo. La comunicación interna ha mejorado, se han reducido incidencias y se ha favorecido la interacción entre distintas etapas y secciones.

El modelo es escalable y replicable en otras organizaciones, ya que su implementación es flexible y de bajo costo. En términos de sostenibilidad, la CBR contribuye a la salud emocional del equipo, la cohesión social y la eficiencia organizativa.

Como próximos pasos, se busca evaluar periódicamente su impacto, ampliar sus acciones y mejorar los espacios de trabajo. Esta iniciativa representa una estrategia innovadora para consolidar un entorno laboral positivo, productivo y motivador.

<https://companiademaria.org/>



DREES & SOMMER ESPAÑA

The Blue Way to Wellbeing:
Innovación para Cuidar de las
Personas



En Drees & Sommer, creemos que el bienestar y la innovación van de la mano. Por ello, presentamos nuestra candidatura al Premio Innovación y Salud con dos iniciativas clave: **Health Week** y nuestra **Plataforma Digital de Bienestar**. Ambas han sido diseñadas para mejorar la calidad de vida de nuestros empleados, promoviendo hábitos saludables y un equilibrio entre la vida personal y profesional.

La Health Week es un evento anual donde el bienestar se convierte en el protagonista. Durante una semana, organizamos chequeos médicos, talleres de nutrición, clases de yoga, mindfulness y charlas con expertos, logrando una participación del 80% y un impacto positivo en la motivación y productividad del equipo.

Por otro lado, Evermood es nuestra plataforma digital de bienestar, que ofrece herramientas personalizadas para mejorar la salud mental y emocional de nuestros empleados. Con contenidos interactivos y asesoramiento profesional, facilita el acceso a estrategias de autocuidado, beneficiando a más del 50% de nuestros colaboradores.

Además, incentivamos el deporte con descuentos exclusivos en gimnasios, promoviendo la actividad física como pilar del bienestar.

Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión es igualmente firme: contamos con un embajador en España que impulsa estos valores en toda la organización.

Con estas iniciativas, en Drees & Sommer seguimos apostando por un modelo empresarial donde la salud, la innovación y la productividad van de la mano, consolidándonos como referente en bienestar corporativo.

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

EMUCA

Bienestar Integral y Promoción
de la Salud Laboral

Emuca ha desarrollado una estrategia integral de promoción de la salud laboral con el objetivo de prevenir dolencias musculoesqueléticas, fomentar hábitos saludables y consolidar una cultura de bienestar físico y emocional. La iniciativa nace de un diagnóstico interno que reveló una elevada incidencia de molestias físicas, bajo nivel de actividad y necesidad de reforzar el autocuidado postpandemia.

Las acciones implantadas incluyen un servicio de fisioterapia semanal, retos saludables a través de plataformas digitales (HappyDonia y Generali Vitality), distribución gratuita de fruta fresca y una formación ergonómica con Mutua Universal. Estas prácticas, accesibles y de bajo coste, se han diseñado con un enfoque participativo, empleando herramientas digitales para su gestión y evaluación.

Los resultados muestran una participación activa del 61% en retos, consumo del 100% de la fruta ofrecida, 60 personas atendidas en fisioterapia y 30 asistentes a las formaciones. Se ha registrado una mejora en la percepción del entorno saludable y una reducción del absentismo por causas musculoesqueléticas.

Entre los próximos pasos se contempla la ampliación del servicio de fisioterapia o la incorporación de talleres nutricionales. Las prácticas son fácilmente replicables en cualquier organización, gracias a su estructura modular y digital.

Finalmente, la iniciativa demuestra sostenibilidad económica (mejora de la productividad y reducción de costes), social (bienestar emocional y cohesión) y ambiental (fomento de movilidad activa y alimentación saludable), posicionando a Emuca como referente en innovación en salud laboral.

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



ENERGIA Y TRANSPORTE LEVANTE 2022

Aprendizaje Colectivo

La Dirección de ENERGÍA Y TRANSPORTE LEVANTE 2022 SLU ha adoptado desde sus inicios una cultura organizativa orientada a la prevención de riesgos laborales, basada en la protección de la salud física y mental de sus empleados. En este marco, se ha planteado un esfuerzo continuo por mejorar el bienestar y la seguridad dentro del entorno laboral, no solo respetando las normativas vigentes, sino también impulsando acciones proactivas, que van más allá de lo estipulado legalmente.

Por ello, en colaboración con Proyecto Hombre, empresa que desarrolla acciones generadoras de salud, a través de la intervención sobre las potenciales conductas adictivas, se realizaron durante dos años consecutivos la formación, mediante grupos participativos, sobre:

2022 - Interferencias de las conductas potencialmente adictivas en la calidad del sueño y el descanso.

2023 - Alcohol e hipnosedantes. Riesgos y consecuencias en la conducción ante el consumo de estas sustancias

2024 - Realización de campañas de sensibilización.

El programa de aprendizaje colectivo ha demostrado ser una estrategia efectiva para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la salud y el bienestar laboral. Las campañas han permitido:

- 1. ROMPER MITOS** sobre el consumo de sustancias y comportamientos adictivos, lo que ha contribuido a un mayor conocimiento y a una mayor aceptación de los riesgos que conllevan.
- 2. MEJORAR LA CALIDAD DEL SUEÑO Y EL DESCANSO DE LOS EMPLEADOS**, ya que la formación ha tenido un impacto directo en la forma en que los trabajadores perciben las conductas adictivas y su relación con la fatiga y el rendimiento.
- 3. Crear ESPACIOS LABORALES MÁS SALUDABLES Y SEGUROS**, reduciendo el riesgo de siniestralidad y mejorando la productividad y el clima



organizacional. Estas intervenciones sobre potenciales conductas adictivas en los espacios de trabajo suponen beneficios en varias áreas: en la salud de las personas, la seguridad y productividad en la empresa y el bienestar social.

<https://www.se7levante.com>

EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA

Elevando el Bienestar: El Apilador Eléctrico que transformó nuestra ergonomía

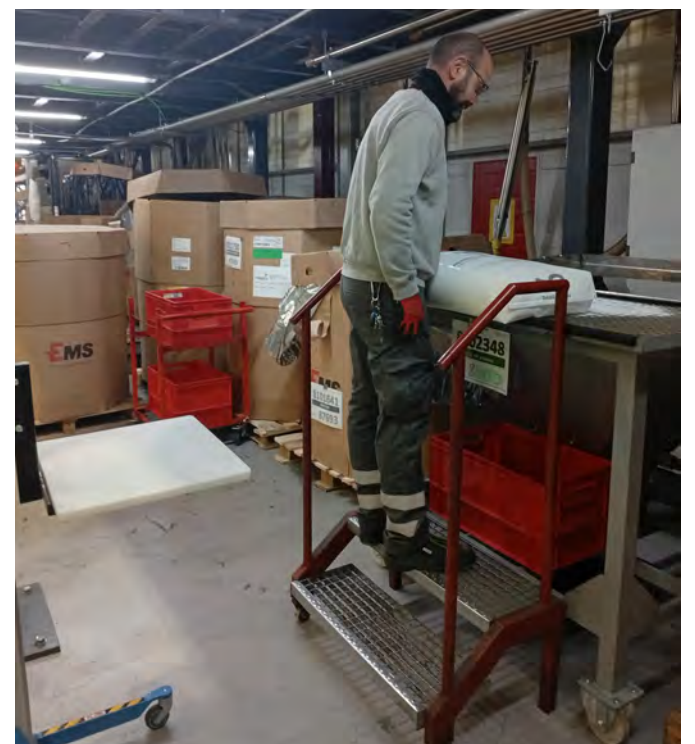
En Eurostyle Systems España, dedicada a la fabricación de piezas de plástico, la manipulación manual de sacos de 20 kg de materia prima era una fuente constante de riesgo. Nuestros operarios se enfrentaban diariamente a la posibilidad de dolores dorsolumbares, trastornos musculoesqueléticos (TME) y problemas ergonómicos, afectando tanto su bienestar como nuestra productividad.

Tras evaluar diversas alternativas, incluyendo un puente grúa que no fue viable por limitaciones de espacio, apostamos por una solución innovadora: la adquisición e implementación de un apilador eléctrico. Este equipo, diseñado para la elevación segura de los sacos, ha eliminado por completo el riesgo de manipulación manual, transformando radicalmente el proceso.

Los resultados son claros: hemos logrado una reducción significativa de las dolencias relacionadas con la espalda, mejorando la satisfacción y el bienestar de nuestro personal. Además, el apilador ha optimizado los tiempos de manipulación, contribuyendo a una mayor eficiencia en la línea de producción.

Esta buena práctica no solo ha mejorado las condiciones de trabajo, sino que también refuerza nuestra cultura de prevención. Es un ejemplo de cómo una inversión estratégica en ergonomía puede generar un impacto positivo duradero en la salud, la productividad y la sostenibilidad de cualquier organización con desafíos similares en la manipulación de cargas. Una solución sencilla, eficaz y replicable para un futuro laboral más seguro y saludable.

<https://www.eurostyle-systems.fr/nos-implantations/eurostyle-systems-espana/>



FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO

SOS EmoziLan – Primeros Auxilios Emocionales



Abordar las crisis emocionales de manera inmediata, eficiente y humana

La Fundación Laboral San Prudencio con más de 56 años de trayectoria sirve de punto de encuentro entre empresas y población trabajadora para la búsqueda del bien común, canalizando beneficios sociales de las empresas, mejorando la calidad de vida personal y laboral de las personas trabajadoras y sus familias y apoyando el papel de la empresa en el cambio hacia una sociedad más sostenible y saludable.

La preocupación creciente en las empresas por los altos porcentajes de absentismo, que provocan una disminución de su competitividad y las alteraciones de la salud mental, hacen que La Fundación, sensible y consciente de la importancia de la salud laboral de la población, ponga en marcha el **programa SOS EmoziLan, Primeros Auxilios Emocionales**.

Este programa responde a la **necesidad de ofrecer a las empresas herramientas prácticas y accesibles para abordar las crisis emocionales en el lugar de trabajo de manera inmediata, eficiente y humana**.

En esta iniciativa la figura clave es el “socorrista emocional”, personas voluntarias de la empresa preparadas para realizar esa intervención de urgencia emocional, independientemente de su origen laboral o personal, que se puede producir en el día a día de cualquier organización.

El impacto de los Primeros Auxilios Emocionales se encuentra no solo en la contención inmediata del malestar, sino en su capacidad de conectar a las personas con redes de apoyo. Ya sea orientándolas hacia servicios médicos, psicológicos o hacia recursos internos de la empresa.

Los Primeros Auxilios Emocionales son una red de seguridad que ayuda a las personas a no sentirse solas en su experiencia. Además, normalizan las emociones intensas, evitando que sean vistas como un signo de



debilidad o un problema insuperable, y promueven una visión más humana y comprensiva del bienestar emocional.

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

IBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO

IBER es saludable



IBERSYD, como parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ha lanzado el proyecto “IBER ES SALUDABLE” con un doble propósito: contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 3 (Salud y Bienestar), el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y el ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos), y fomentar hábitos saludables entre sus trabajadores. Esta iniciativa se alinea con la misión de la empresa: “impulsar a las empresas hacia una economía más sostenible”, reconociendo que las personas son el motor de cualquier organización y que la economía debe estar al servicio de la sociedad.

Una de las acciones destacadas del proyecto ha sido la creación de un “Libro de Recetas Saludables”, elaborado de forma colaborativa por el equipo de IBERSYD. Inspirados por la idea de que “somos lo que comemos”, esta propuesta busca promover una alimentación consciente, sostenible y placentera, reforzando los lazos humanos a través del acto de cocinar y compartir.

El recetario no solo ofrece platos sabrosos y saludables, sino que también invita a reflexionar sobre el impacto de nuestras decisiones cotidianas, como la compra de alimentos o la forma de cocinar, en el entorno y en nuestra salud. Con esta iniciativa, IBERSYD demuestra que pequeñas acciones pueden contribuir significativamente a un mundo más justo, saludable y sostenible.

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



MOBIS PARTS EUROPE

SICHOCK: El calzo inteligente

La importancia del uso de calzos en la actividad logística y la optimización con tecnología.

En la actividad logística, la seguridad y la eficiencia son aspectos fundamentales para garantizar operaciones fluidas y sin riesgos. Uno de los factores clave en la prevención de incidentes es el uso de calzos en los camiones durante las maniobras de carga y descarga. Estos dispositivos evitan movimientos involuntarios del vehículo, protegiendo tanto a los trabajadores como a la mercancía, y reduciendo la posibilidad de accidentes graves.

La implementación de tecnología en este proceso ha permitido avanzar hacia soluciones que optimizan la actividad logística sin comprometer la seguridad. Sistemas automatizados, sensores inteligentes y dispositivos conectados permiten verificar en tiempo real el estado de los calzos, asegurando su correcta aplicación antes de cada operación. Por ejemplo, integrar una señal luminosa o un semáforo externo vinculado a un sistema central mejora la comunicación entre los operarios y los conductores, agilizando el flujo de trabajo y reduciendo tiempos de espera.

Gracias a estos avances, las empresas logísticas pueden responder a dos necesidades esenciales: mejorar la seguridad del personal y optimizar los tiempos operativos. La tecnología no solo garantiza la correcta implementación de medidas de prevención, sino que también permite un control más preciso y eficiente, reduciendo costos derivados de incidentes y mejorando la productividad. En este contexto, el uso de calzos y la integración de soluciones innovadoras representan un paso clave hacia una logística más segura, eficiente y adaptada a los desafíos del futuro.

<https://www.mobis.com/en/index.do>



NUNHEMS SPAIN

Sesión presencial #yomecuido con dinámica Una: El juego para cuidarte

Propuesta de acción que destaca por su originalidad, que aporta a las personas un momento de desconexión y diversión, fácilmente aplicable y replicable con compromiso voluntario final de mejora de hábitos, con muy buena acogida en las personas participantes y alto impacto.

Sesión presencial que incluye una dinámica lúdica, una adaptación del clásico UNO, enfocada a acercar información veraz y contrastada para que las personas puedan tomar decisiones conscientes y sean capaces de diferenciar hábitos que son saludables de los que no. El juego consiste en cartas de 4 categorías distintas: Rojo falsos mitos, Verde afirmaciones contrastadas (OMS y evidencia científica), Azul recomendaciones saludables y Amarillo tarjetas de preguntas y respuestas. A estas tarjetas de colores y números se añade el contenido en hábitos saludables. Además, a las clásicas cartas del juego en el que se ha inspirado (cambio de sentido, prohibido tirar, cambio de color, coger 2 cartas y coger 4 cartas) y se le añade una nueva de Prueba.

Cuando sale esta se deben coger tres cartas de contenido y se lanzan preguntas a la persona a quién se le ha tirado esa carta, si las acierta se desechan en el montón central y si no las acierta debe añadirlas a su mano.

Posteriormente, se proporciona un dossier en el que se definen cuatro pilares de la salud: Salud mental y emocional, Salud física, Nutrición y Descanso, en este las personas participantes, analizan los aprendizajes obtenidos y se proponen objetivos personales que ayuden a mejorar sus hábitos.

<https://www.nunhems.com/global/en>



SKRETTING ESPAÑA

Embajadores de las Reglas que Salvan Vidas

La teoría de la atención y la retención selectiva nos dice que **la gente tiende a prestar más atención a la información que le es más cercana y que conecta mejor con sus necesidades.**

Siempre prestamos más atención al mensaje y retenemos más información cuando es alguien conocido el que nos lo cuenta. Por ejemplo, si vemos a un vecino o conocido participando en un programa o una entrevista en la televisión prestamos una atención máxima a lo que dice.

Creemos que nadie mejor que un compañero de trabajo o una persona cercana en la que confías para informarte sobre algo tan crucial como las Reglas que Salvan Vidas de Nutreco, por lo que para cada una de ellas hemos seleccionado a un compañero de trabajo, conocido y respetado por todos, para que actúe como ejemplo, promueva, influya y lidere cada regla.

Con los embajadores como protagonistas, mostrando cómo aplicar correctamente las normas, hemos grabado vídeos de formación sobre las 9 Reglas que Salvan Vidas de Nutreco en lugares y operaciones reales, mejorando el conocimiento, el aprendizaje y la aceptación de las normas entre los trabajadores.

Los 9 vídeos de las reglas, en los que han participado 15 trabajadores de diferentes departamentos y niveles, se han compartido con todo el personal por correo electrónico, en televisores en los comedores, en redes sociales y en las diferentes formaciones y charlas de Seguridad.

Este proyecto y los vídeos grabados han tenido una gran acogida y han generado un gran interés entre los trabajadores al ser sus compañeros los actores protagonistas.

Al final, siempre resulta entretenido ver a un compañero en un video, y el aprendizaje divertido aumenta la motivación, la atención y la retención de información, lo que a su vez conduce a un mejor aprendizaje.

<https://www.skretting.com/es-es/>



Noviembre 2025

Publicación Especial

10ª Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net



Noviembre 2025

Publicación Especial

10ª Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net