

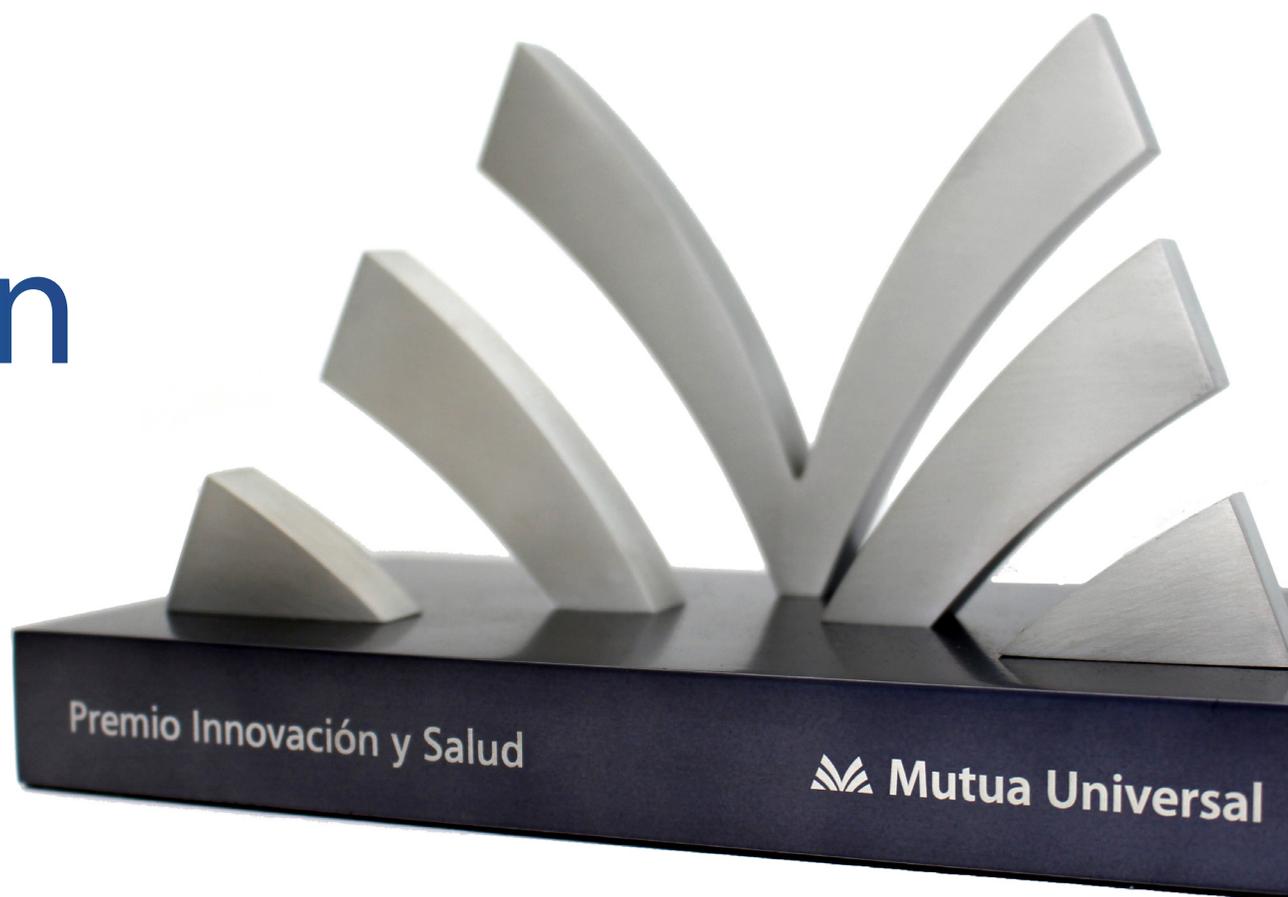
 **Mutua Universal**

Publicación Especial

Premios Innovación y Salud

III Edición

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





CARTA DEL PRESIDENTE

La III Edición de los Premios Innovación y Salud permite ya considerar como una tradición esta iniciativa de Mutua Universal.

Innovación supone estar al día, incluso con ánimo de adivinación del futuro, de este desarrollo desbocado que en su conjunto constituye la revolución tecnológica que en pocos años lo ha cambiado todo.

La salud, en su más amplio sentido de vida humana y aún de humanidad, es la destinataria y debe ser la beneficiaria global y universal de las aplicaciones concretas de esa revolución. La salud, así entendida, excluye al menos moralmente y debiera ser también legalmente, aquellos aspectos de la revolución tecnológica que tienen propósitos y objetivos antihumanos.

La ciencia y la revolución tecnológica no son su propio destino. Deben ser instrumentos puestos al servicio de la humanidad para mejorarla.

Las tecnologías han hecho el resto, han globalizado los saberes. Hoy es posible vivir en una choza, con el agua a kilómetros de distancia y manejar el último modelo de teléfono móvil. Afortunadamente, con riesgos a conocer y obligaciones a cumplir, el mundo se quedó pequeño. No se exploran los territorios. Se exploran las vivencias. Las responsabilidades de los gobernantes de todas las naciones han pasado de ser las propias del buen enlosado de las calles de su pueblo a procurar el bienestar del mundo.

El mundo se ha convertido en un marco abarcable y conocido. La distancia entre los dos puntos más alejados del planeta, se cubre en 20 horas y sin escalas.

La información de cuanto sucede se obtiene mientras está sucediendo, pese a la lejanía.

Revolución tecnológica. Comunicaciones. Globalización.

Al hablar de la globalización suele añadirse de la economía, confundiéndola con las finanzas. La economía globalizada es la ciencia encaminada a determinar el mejor uso por las personas de todos los recursos del mundo. Ortega, hace 100 años se adelantó, predicando la economía de la enseñanza sin referirse, naturalmente, a masters no presenciales, sin exámenes ni tesinas.

Y en medio de todas estas circunstancias está la empresa que había sido en tiempos pasados fundamentalmente el lugar de armonización de los factores de la producción. Hoy la empresa es, además, el vivero de la economía globalizada, el instrumento que maneja, determina y distribuye los recursos del mundo.

Por todo ello, la importancia de las personas que forman parte de las organizaciones, los llamados Recursos Humanos, se han convertido en una pieza fundamental de la cadena de valor. Son un factor clave de éxito para que el equipo de profesionales que lidera alcance altos niveles de productividad y eficiencia, como exige un mercado muy competitivo y una política de desarrollo de productos con una alta calidad que tiene que adaptarse constantemente a nuevas necesidades.

Los Recursos Humanos, tanto de la gran empresa como de la pyme, son, por tanto, un pilar estratégico. Su rol ha evolucionado, pasando de la mera gestión del capital humano a liderar el cuidado

de la seguridad y salud de cada empleado. Deben desarrollar planes y acciones que no son sólo una obligación legal o un aspecto más de la política de Responsabilidad Social Corporativa, sino que son la clave para atraer y retener el talento y conseguir equipos motivados y comprometidos que sean motores de creatividad, innovación y productividad.

En Mutua Universal creemos firmemente que la salud es un elemento estratégico en la política de Recursos Humanos. Todo nuestro equipo de profesionales está orientado a ayudar a nuestros asociados a convertirse en empresas saludables, donde la persona pueda desarrollar todo su potencial. Es por ello que, tal y como expresa nuestra misión: "queremos velar por la salud y el bienestar de nuestros mutualistas, gestionando los servicios y las prestaciones con rigurosidad y excelencia, comprometidos con la sociedad y la sostenibilidad del sistema".

Este compromiso con la salud, se ha reflejado en nuestra apuesta firme en la Prevención y la promoción de la salud como valores primordiales en nuestro entorno globalizado, tanto para el trabajador

como la empresa. Porque si se desarrolla la actividad en condiciones sanas y seguras, se reducen los costes asociados a los accidentes y enfermedades profesionales, el absentismo y ausentismo y mejora sustancialmente la productividad y competitividad.

No es comprensible ante los avances tecnológicos y el imprescindible avance de la sensibilidad humana acompañada de un sincero sentimiento de igualdad, la indiferencia antes los riesgos de enfermedad y de accidentes que son cada vez más evitables.

La Junta Directiva, siempre ha apostado por fomentar la colaboración entre nuestra Entidad y las empresas asociadas como un factor clave para la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo. Comportarnos como socios estratégicos, invertir en I+D+i son nuestras apuestas para ayudar a nuestros asociados a conseguir sus objetivos.

Los Premios Innovación y Salud Mutua Universal, en su III Edición, son el resultado de esta apuesta estratégica. Con ellos queremos reconocer a nuestras empresas asociadas su compromiso con

la promoción de la salud, la mejora de la calidad de vida de las personas y el liderazgo en el desarrollo de entornos de trabajo, no sólo seguros, sino también saludables.

Gracias a ellos, podemos generar un conocimiento práctico que nace como fruto de la experiencia de la propia empresa.

Representan, también, un reconocimiento público a una labor que, en la mayoría de los casos, es silenciosa y desconocida. Su convocatoria pública y la comunicación de todos los proyectos presentados a la comunidad empresarial, es una gran oportunidad para que muchos servicios de prevención puedan conocer de primera mano ideas extraordinariamente útiles e innovadoras.

Estamos muy satisfechos, porque los proyectos presentados en esta III Edición responden perfectamente a esta visión. Su gran calidad y creatividad son un estímulo y fuente de inspiración para la innovación en el cuidado de la salud, lo que supone un incentivo para todas las empresas en su

apuesta por convertirse en empresas saludables.

El sistema de evaluación se ha basado, como en las ediciones anteriores, en los criterios definidos por la Agencia de Investigación de Ciencias de la Salud del Instituto de Salud Carlos III, que depende del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

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

Cordialmente,

Juan Echevarría

Presidente de Mutua Universal

III Edición
Premios
Innovación y Salud
 Mutua Universal



Mutua Universal hizo entrega el pasado 22 de marzo en el Casino de Madrid los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal. 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.

GANADORES

En la categoría Gran Empresa el ganador fue el **Grupo ANTOLIN RyA**, la fábrica del Grupo Antolín en Valladolid, por la implantación del proyecto 'INMENZA', proyecto integral de mejora en seguridad y salud laboral, que engloba todas las disciplinas de aplicación en prevención de riesgos laborales, incluyendo mejoras en seguridad, higiene, ergonomía, psicología y vigilancia de la salud.

En la categoría PYME resultó premiada la empresa **Mecanizados Luna Gregorio**, dedicada a la fabricación de piezas metálicas, por su iniciativa 'Mecanizando en colores en lugar de gris metal', un proyecto que integra diferentes actuaciones destinadas a generar un óptimo ambiente de trabajo, en el que todos los empleados se sientan cómodos y valorados.

FINALISTAS

Cosentino fue finalista en categoría Gran Empresa con el programa de liderazgo 'Safety by routines, Leading by example', cuyo objetivo es la integración de la seguridad y la salud a través de una serie de rutinas monitorizadas por una app (Gensuite). De este modo, consolida la cultura preventiva y refuerza el liderazgo en seguridad y salud en todos los estamentos de la organización.

SHELL España resultó finalista en categoría PYME por su proyecto "Cultiva tu libertad", que tiene como objetivo aumentar la felicidad y bienestar de los trabajadores y contratistas a través del *mindfulness* y, de este modo, dirigir las relaciones laborales de una forma más eficiente y consciente, mejorar la comunicación entre equipos de trabajo y disminuir la somatización.



III Edición Premios Innovación y Salud



PREMIOS INSTITUCIONALES

Mutua Universal otorga el Premio Institucional a **UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia)**, por su contribución a la formación de futuros profesionales desde una perspectiva social, humana e innovadora. José Luis Mendoza, presidente de UCAM, agradeció el premio y señaló que “la UCAM es una universidad joven y asistencial, cuya función es educar en los valores del humanismo cristiano para crear una sociedad más justa”.

En la misma categoría, también se otorgó un reconocimiento a **Ferrovial Servicios** por su excelente desempeño en crear entornos de trabajo libres de riesgos que garantizan un entorno de trabajo seguro y saludable. Ignacio Gastón, director general de Ferrovial puso de relieve que “este premio nos anima a seguir el plan de bienestar iniciado hace dos años y que, hasta la fecha, ha tenido un impacto muy positivo. Se trata de un programa que se estructura en tres áreas: la nutrición, la actividad física y lo emocional, que esperamos poder desplegar pronto a los 38.000 trabajadores de España”.

RECONOCIMIENTOS

La empresa **Hijos de Rivera** recibió una mención especial por su proyecto ‘Tu salud es la estrella’. Las buenas prácticas de las empresas **EAT (European Air Transport Leipzig GMBH SUC. España)**; **GKN Driveline Zumaia, S.A.**; **Inversiones Hoteleras La Jaquita S.L.** (Hotel Gran Meliá Palacio de Isora); **IMASA Ingeniería y Proyectos S.A.**; **KEYLAND Sistemas de Gestión S.L.**, y **UTE ABI CORREDOR NORTE (Alstom, Bombardier, Indra)** recibieron un reconocimiento por parte del jurado de los Premios.

PRESENCIA INSTITUCIONAL

El presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría**, dio la bienvenida a los asistentes al acto destacando en su discurso que “estos Premios se conceden para dar visibilidad a aquellas empresas asociadas que contribuyen a la mejora de las condiciones laborales”. También indicó, como introducción a la ponencia del Dr. Rafael Matesanz, que “España, en medicina, es una de las primeras potencias del mundo, cuna de muchos de los grandes médicos internacionales, como el Dr. Rafael Matesanz, el primero en conseguir que España sea un país rico en donaciones. Es un gran privilegio para Mutua Universal contar hoy con su presencia”.

A continuación, el **Dr. Rafael Matesanz, fundador de la Organización Nacional de Trasplantes (ONT)**, impartió la ponencia ‘El modelo español de donación y trasplantes’, en la que destacó que “a nivel mundial, existe una demanda de más de 2.000.000 de donaciones de órganos. Su escasez es un problema universal, por lo que donar es un acto de gran importancia”. En este sentido, el Dr. Matesanz resaltó la labor que se realiza en España, “país desarrollado con mayor índice de donaciones de órganos. Desde la creación de la ONT y hasta nuestros días, las donaciones se han multiplicado por cuatro”. También puso de relieve que “España es líder en donaciones de órganos por la efectividad del sistema, la estructura sanitaria y, por supuesto, la predisposición de la población”, sin olvidar el “gran esfuerzo en la formación de profesionales en todas las fases del proceso”. Para finalizar, destacó que “el sistema de trasplantes español es un modelo de cohesión social”.

Premios Innovación y Salud III Edición

Carmen Casero, directora general del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, cerró el acto haciendo alusión a "la gran labor de las mutuas en la contribución a la sostenibilidad del sistema de protección social, un sistema que debemos seguir fortaleciendo. La colaboración con las mutuas es la colaboración público-privada más antigua de España y, no solo por antigua sino por eficaz, hay que mantenerla".

El evento también contó con la presencia de **Luis Martínez-Sicluna**, subdelegado del Gobierno de Madrid; **Manuel Molina**, viceconsejero de Sanidad de la Comunidad de Madrid; **Carmen López**, directora provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social; **Luis Sánchez**, subdirector general de Coordinación de Unidades Médicas; **Miriam Rabaneda**, directora de Planificación, Investigación y Formación de la Comunidad de Madrid, y **Ángel Luis Guirao**, subdirector general de Inspección Sanitaria y Evaluación de la Comunidad de Madrid.

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

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



EMPRESAS PARTICIPANTES:

GRAN EMPRESA

abertis
autopistas

GRUPO
ambuiberica

BRIDGESTONE

contesta

COSENTINO
imagine & anticipate

EAT

EUROVIA
VINCI

SAR
QUAVITAE
Cuidamos personas

Group
YOUR JOB, OUR WORK

GN

GRUPO
ANTOLIN



quirónsalud
La salud persona a persona

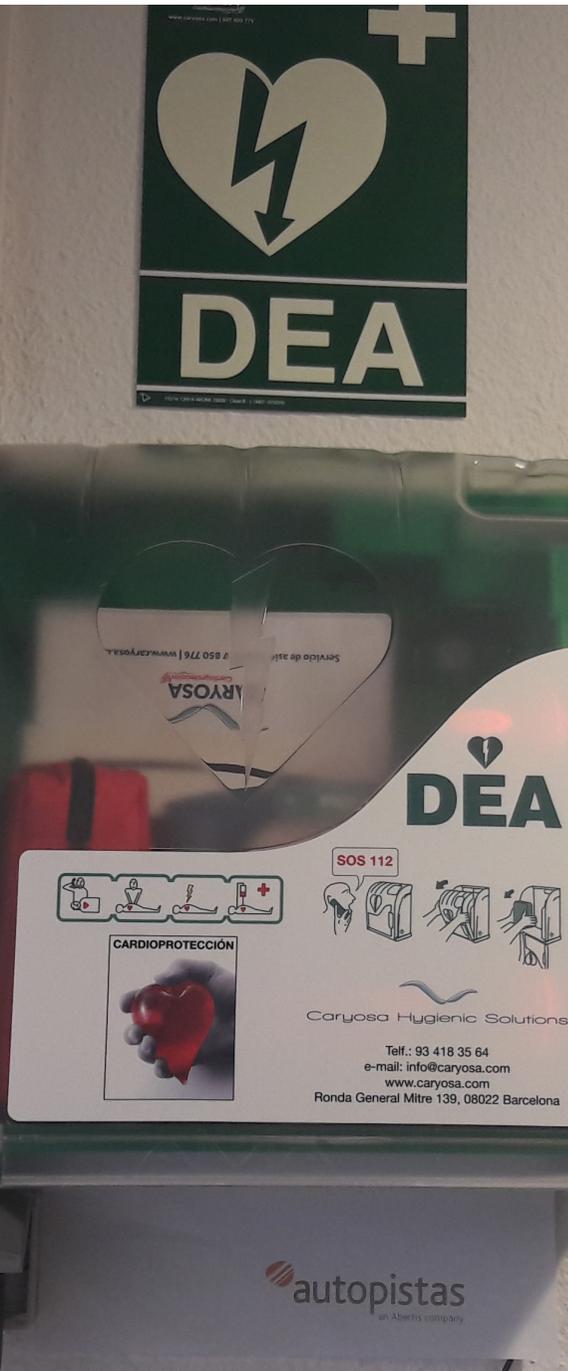
IMASA
IMASA, INGENIERIA Y PROYECTOS, S.A.

GRAN MELIÁ
RESORT
PALACIO DE ISORA
TENERIFE • SPAIN

Refresco

SANDO

SEUR



Abertis Autopistas España

Autopistas Cardio-Protegidas

El grupo **Abertis España** -operador nacional de autopistas- **impulsa este proyecto basado en la instalación de 33 desfibriladores semiautomáticos tanto en el entorno de los peajes y áreas de mantenimiento como a las oficinas principales.**

El objetivo principal de esta práctica es garantizar la cardioprotección de empleados y clientes que circulan por las autopistas de Abertis.

Para el óptimo funcionamiento de los desfibriladores, el personal de Abertis Autopistas ha recibido formación específica sobre el uso de éstos, así como de las actuaciones que deben llevarse a cabo en caso de parada cardiorrespiratoria: solicitar ayuda a emergencias (112), reanimación cardiopulmonar (RCP), uso del desfibrilador y acompañamiento de la persona afectada hasta la llegada de los servicios sanitarios. Para la formación, Abertis programa actividades de sensibilización y jornadas para el aprendizaje. Además, se realizan actividades de formación completa en primeros auxilios y uso de los equipos de desfibrilación para aquellos empleados que constarán como personal formado y que se darán de alta en el registro de las diferentes Comunidades Autónomas.

Para gestionar el proyecto, el departamento de Recursos Humanos pilota la gestión de equipos a formar. El responsable de impartir las clases de sensibilización y formación completa es el proveedor al que se le adjudica el contrato del servicio.

Aunque aún es muy pronto para extraer conclusiones, se prevé que los beneficios sean inmediatos. Por un lado, se consigue una sensibilización importante por parte de todos los empleados de la empresa, mientras que por otro se garantiza una mayor seguridad para los clientes gracias a los desfibriladores y su facilidad de uso.

Bridgestone Hispania S.A.

Proyecto multidisciplinar de mejora de la salud laboral

Bridgestone Hispania S.A., empresa dedicada a la fabricación de neumáticos, **propone como buena práctica un proyecto multidisciplinar de mejora de la salud laboral de sus trabajadores.** Con el apoyo de la dirección de empresa, tanto en el ámbito organizativo como económico, el servicio médico planifica y ejecuta diferentes proyectos relacionados con la prevención y la promoción de la salud. La intención de la empresa es ir un paso más allá de lo que propone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante nuevas acciones, centrándose en la falta de información existente sobre el cáncer en relación con el ámbito laboral y promocionando campañas específicas de detección precoz de distintos cánceres.

Algunas de las campañas de detección precoz son la del cáncer de mama, cáncer de próstata y vejiga, cáncer de colon, cáncer de pulmón, cáncer de piel o cáncer orofaríngeo. La mayoría de estas campañas son de carácter indefinido en el tiempo; es decir, una vez han sido implementadas y puestas en marcha no se retiran en ningún momento. El equipo médico responsable de la realización de las pruebas está formado por dos médicos y tres enfermeros. Se trata de un servicio integrado en el día a día de la empresa, siendo ésta proactiva en múltiples campos relacionados con la salud de la empresa. Para dar visibilidad a esta labor, Bridgestone se encarga de difundirla tanto dentro de la organización como fuera de ella.

A pesar de la dificultad por medir cuantitativamente el impacto directo de la buena práctica sobre la empresa, los resultados obtenidos en los últimos años han sido muy positivos. Destaca la detección precoz a varios empleados de cáncer de vejiga, de próstata, de tiroides, de pulmón, renal o de colon.



Ambuiberica

Línea 800

Ambuiberica, grupo empresarial dedicado al transporte sanitario, es una empresa con gran dispersión geográfica ya que opera en España, Italia, Portugal, Perú y Brasil. Por este motivo, propone como Buena Práctica la **Línea 800**, una línea telefónica para la gestión de incidencias que, mediante un Call Center, centraliza las llamadas de los empleados y las clasifica según importancia y temática. La clasificación se realiza a través de pautas marcadas por procedimientos y siguiendo las políticas de la empresa. El objetivo principal de este proyecto es reforzar la comunicación interna con los empleados y tener siempre en consideración su salud.

La Línea 800 cuenta con cinco puestos de atención a los trabajadores y está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. La forman una Responsable de departamento, un responsable de operación y ocho operadores telefónicos. Esta iniciativa pretende que, a través del registro de llamadas, se consiga la información de los incidentes de la actividad en el menor tiempo posible y sea accesible a todos los implicados, tanto de oficinas centrales como los responsables de zona. Otro de los objetivos es disponer de un historial de incidencias, peticiones y gestiones de los empleados.

Hasta la actualidad, los resultados están siendo muy positivos. Las incapacidades temporales están mucho más controladas y el control de los accidentes de trabajo provoca que los "falsos accidentes" disminuyan notablemente. Aunque el coste de esta medida no es bajo a causa de la infraestructura y el I+D+I, resulta rentable teniendo en cuenta los resultados.

Contesta Teleservicios. S.A.

Proyecto de Bienestar Laboral: fomentar la satisfacción a través de la colaboración

Contesta Teleservicios, empresa dedicada a la generación de alto valor añadido, propone como Buena Práctica el fomento de la satisfacción a través de la colaboración de los trabajadores. Se pretende implantar una sistemática que permita mejorar, de manera constante, los factores psicosociales a través de la creación de un equipo que lidere la colaboración de todos los agentes. Ésta debe mejorar el bienestar físico, mental y social de todos los empleados y de la entidad en general.

A grandes rasgos, la empresa pretende que, a corto plazo, los empleados perciban el interés de la empresa, por lo que se muestren más participativos e involucrados con el trabajo. A medio plazo, debe llevarse a la práctica la idea de integrar la prevención dentro de la empresa a todos los niveles jerárquicos y, como resultado, la empresa debe registrar menos bajas no laborales de corta duración. Por último, a largo plazo el objetivo es implantar entre todos los trabajadores el bienestar mental, la participación plena, la motivación y una actitud positiva.

La actividad se organiza mediante tres frases. En primer lugar, es necesaria la valoración de la situación y el debido análisis de ésta. Para ello, se realiza a los trabajadores el test psicosocial del INSHT junto con la comunicación de los resultados a la dirección de la empresa. A partir de este momento, se plantea una actuación específica. En segundo lugar, es necesaria la creación de un equipo experto en materia psicosocial. Son los denominados Interlocutores Psicosociales (IP), la función de los cuales es realizar reuniones mensuales con el Responsable de su campaña para hacer seguimiento de las ideas que los agentes han planteado. La última fase consiste en el seguimiento de la actividad. Para ello, el Responsable

de la campaña se reúne mensualmente con el Interlocutor Psicosocial correspondiente para debatir sobre las ideas planteadas por los agentes.

Los resultados obtenidos mediante la buena práctica son cuantificables a través de los índices de seguimiento: por un lado, la participación de los agentes en este proyecto (medible a través de una plataforma informática específica) y, por otro, el número de ideas planteadas que se llevan a cabo.



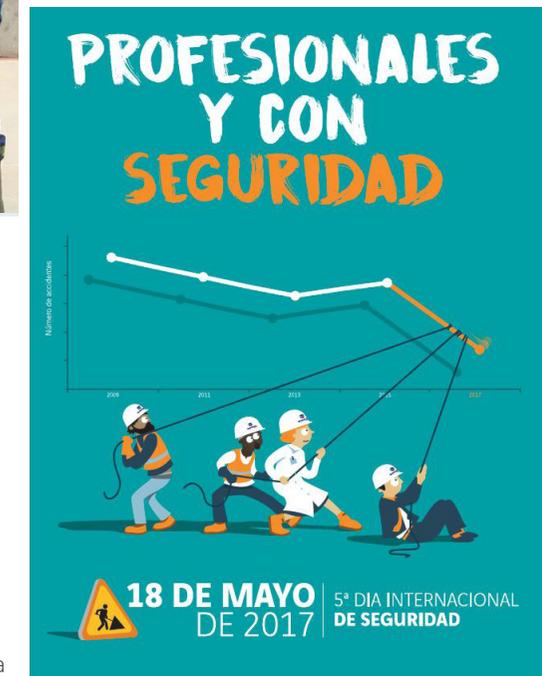
Eurovia Management España S.L.

Jornada internacional de la prevención

Eurovia Management España -empresa dedicada a la construcción de autopistas, carreteras, campos de aterrizaje, vías férreas y centros- celebra cada dos años la **Jornada Internacional de la Prevención** con el objetivo final de conseguir un índice de 0 accidentes. Esta Jornada consiste en interrumpir la actividad productiva de la empresa para que todos los trabajadores del Grupo participen, este día, en actividades exclusivamente de seguridad y salud para promover la sensibilización y promoción de la cultura preventiva en los propios trabajadores.

El evento se estructura en varias etapas en las que, a través de una película basada en situaciones diarias y divertidos talleres basados en situaciones y juegos de rol, se refuerza la cultura preventiva de los empleados. Asimismo, éstos establecen conversaciones entre ellos y comparten sus experiencias y dificultades diarias en materia de seguridad y salud, poniendo su conocimiento en común. Finalmente, a través de los mensajes de los máximos responsables de la empresa, se comprueba que exista una implicación en materia de seguridad y salud en todos los niveles jerárquicos.

La campaña ha dado muy buenos resultados desde sus inicios, entre los que destacan la reducción del número de accidentes laborales y la mayor implicación de los trabajadores y subcontratistas en materia preventiva.



EUROVIA VIETAS



Geriatros-SARquavitae

Empresa Saludable Geriatros – SARquavitae

Geriatros – SARquavitae -compañía de servicios socio sanitarios- apuesta por un perfil de **Empresa Saludable** cuyo objetivo principal es el bienestar de los trabajadores, concibiendo a éstos como el principal activo de la empresa. Las actividades realizadas inciden en las diferentes capacidades y necesidades de cada empleado: físicas, emocionales, sociales, espirituales, intelectuales y ocupacionales. Las herramientas proporcionadas en cada caso están pensadas para ponerlas en práctica no solamente en el trabajo sino también en el ámbito personal. Así, se pretende conseguir una organización más saludable y efectiva.

El proyecto facilita la coordinación con la Prevención de Riesgos Laborales y el control de la salud que, sumado a la implicación de los empleados, permite personalizar al máximo cada una de las propuestas.

Se incentivan los hábitos de vida saludable mediante la subida de noticias de interés a nivel de salud y bienestar a la web en la que todos los trabajadores de los Servicios Centrales de la Empresa –los cuales han formado parte del proyecto- tienen acceso.

La empresa también promueve la participación activa en el proyecto mediante talleres grupales e individuales en los que se explica y discute la importancia de tener unos buenos hábitos. Asimismo, se fomenta el desarrollo personal con consultas individuales a través de la plataforma web.

En definitiva, el **Proyecto Empresa Saludable** se encarga de proporcionar las herramientas necesarias para que la plantilla de la empresa tenga mayor nivel de bienestar, poniendo en práctica pequeñas acciones, siendo constantes y conscientes del objetivo de las mismas.

GI Group Spain S.A.

El bienestar de los trabajadores, nuestro compromiso.

GI Group Spain ETT, multinacional dedicada a ofrecer soluciones integrales de RRHH, presenta su programa “**El bienestar de los trabajadores, nuestro compromiso**” con el objetivo genérico de mejorar la salud laboral de sus empleados. Más concretamente, pretende disminuir el estrés y las dolencias musculares que, dada la actividad de la empresa, son dos de los problemas más acusados entre los trabajadores.

Bajo este programa se han llevado a cabo diversas iniciativas a lo largo del año. Por un lado, en los boletines internos de la empresa se ha añadido una sección en la que se comparten artículos, consejos y material que ayuda a los empleados a mejorar su salud en el trabajo. La temática de los mismos es de índole diversa: consejos para la gestión del tiempo, buenas prácticas de nutrición, consejos para dejar de fumar, etc.

Por otro lado, se ha fomentado la práctica del deporte de los trabajadores gracias a la participación de GI Group en diversas carreras solidarias, que han tenido lugar en ciudades como Madrid, Valencia, Sevilla o Barcelona a lo largo de los últimos meses, y donde además de la práctica del deporte por parte de los empleados se han conseguido “kilómetros de ayuda” a los más necesitados.

Finalmente, GI Group culminó el programa con la celebración del GI-Healthy Day, donde los trabajadores pudieron disfrutar de un curso de gestión de estrés y de las emociones en el trabajo, una sesión de relajación con actividades como Pilates o Yoga y, por último, una clase de estiramientos donde se ofrecieron ciertas pautas para poner en práctica dichos ejercicios en su jornada laboral.

El objetivo de GI Group es continuar con este tipo de programas dado que van en línea con la filosofía de la empresa. Esta apuesta por el bienestar de los trabajadores como medio para lograr el incremento de la motivación, el compromiso de los empleados y, por tanto, la productividad y el beneficio empresarial.



Grupo Antolin Irausa S.A.

Piensa en tu Salud

El pasado 2016, **Grupo Antolin**, multinacional española líder en el diseño y fabricación del interior del automóvil- puso en marcha el proyecto “Empresa Saludable” impulsado por la dirección de la empresa. Esta iniciativa tiene como objetivos mejorar la salud y el bienestar de las personas, reducir las enfermedades crónicas e incrementar la motivación, competitividad e imagen de la Compañía.

El primer paso para dar comienzo al proyecto fue realizar una evaluación y diagnóstico de los factores de riesgo de la salud. Los resultados, que fueron analizados con la colaboración de Mutua Universal, mostraron que los principales riesgos para la salud eran los malos hábitos alimenticios, la baja actividad física, el riesgo cardiovascular y el estrés laboral. Así, las tres principales líneas de actuación del proyecto son **la salud física, la salud emocional y la nutrición.**

En cuanto a la **salud física**, Grupo Antolín ha creado el **Club Deportivo Antolín En Forma**, que ha promovido la práctica de deportes tales

como el running, el ciclismo, el fútbol, el pádel y el senderismo. Asimismo, se ha reforzado la **Vigilancia y la Promoción de la Salud** con actividades como la mejora de los exámenes de salud, el programa para dejar de fumar y la campaña de prevención del cáncer de colon.

Para la **salud emocional** se implantó el **Gimnasio Emocional**, con el objetivo de facilitar a los asistentes un entrenamiento práctico para aprender a conducir las emociones en vez de ser conducido por ellas a través de talleres impartidos por profesionales.

Por último, para garantizar una buena **nutrición** de los empleados, en el **Comedor de la Sede Central** se elaboran diariamente **menús sanos y equilibrados** y se facilita información sobre alimentación saludable.

Los resultados obtenidos hasta la fecha son muy satisfactorios. Los trabajadores se muestran muy involucrados y motivados con el proyecto, la participación ha sido muy importante (388 participantes en el Club Deportivo, 121 en el Gimnasio Emocional y 450 comensales diarios) y la valoración en la encuesta de clima laboral ha sido de un 3.27 sobre 4.



Refresco Iberia S.A.U.

Trabajo seguro y Conduzco seguro

Refresco Iberia S.A.U., la organización que representa al sector de refrescos en España, propone como Buena Práctica la campaña “**Trabajo Seguro y Conduzco Seguro**” dentro del Plan de Movilidad y Seguridad Vial. El principal objetivo de ésta es dotar a los trabajadores de los conocimientos necesarios para reducir al máximo los accidentes de tráfico, tanto a nivel laboral como personal. Los impulsores de la campaña defienden que la Seguridad Vial se debe alcanzar capacitando a la población trabajadora en general para que disfrute de condiciones más seguras y eficientes cuando ésta tenga que hacer uso del automóvil, dentro y fuera de la empresa. Aseguran que los accidentes de tráfico pueden y deben evitarse.

La Buena Práctica en cuestión pretende que una vez finalizado el proceso, el trabajador disponga de suficientes conocimientos para, entre otros, prevenir accidentes de trabajo a los que se encuentra expuesto por su actividad de conductor, prevenir la

aparición de enfermedades derivadas de su trabajo diario, saber cómo no agravar las enfermedades laborales con el trabajo diario o adquirir conocimientos básicos sobre los conceptos utilizados en prevención de riesgos laborales.

La herramienta básica en torno a la que se estructura la política preventiva de seguridad vial parte de una Evaluación de Riesgos inicial. En una primera fase, el responsable identificó los riesgos a los que sus trabajadores están expuestos cuando tienen que desplazarse con motivos laborales y, seguidamente, se pasaron dos cuestionarios a los trabajadores para detectar los riesgos viales más frecuentes en la empresa.

Una de las realidades que el proyecto destaca y tiene más en cuenta es el coste real de un accidente de tráfico, que siempre es mucho mayor del que se pueda suponer a primera vista. A menudo, se tiende a simplificar las consecuencias de los accidentes a meros costes económicos, pero la realidad es que hay otros costes que quedan ocultos. Son intangibles, pero están presentes y la empresa tiene que asumílos.



IDCQ Hospitales y Sanidad SLU

Plataforma Corporativa de Formación en Prevención de Riesgos Laborales accesible, personalizada e integrada.

El grupo Quirónsalud -compañía sanitaria líder con hospitales, clínicas y residencias en toda España- ha diseñado una **Plataforma de Formación Corporativa para la Prevención de Riesgos Laborales**. Dicha plataforma está dirigida a impartir la formación inicial sobre riesgos específicos derivados del puesto de trabajo de cada empleado y puede ser utilizada por los tres Servicios de Prevención Propios con el alcance de sus 25.000 trabajadores.

El proyecto pretende ser una herramienta que permita avanzar en la integración de la prevención en todas las líneas del Grupo Quirónsalud y que ayude a unificar los drivers fundamentales en gestión preventiva para todas las personas que trabajan en el mismo. Todo ello mediante más de cuarenta cursos, asociados a las diferentes actividades del Grupo, desarrollados a partir de las evaluaciones de riesgos realizadas en los centros de trabajo, estando así totalmente personalizados tanto en contenidos como en imagen corporativa. Además, se ha tenido como objetivo que estos cursos sean totalmente accesibles tanto desde un punto de vista tecnológico como de usuario. Así, todos los cursos se pueden realizar desde cualquier dispositivo con acceso a internet y están completamente locutados.



Desde un punto de vista operativo se han hecho equipos de trabajo con las áreas involucradas para la gestión operativa de las altas y seguimiento de los trabajadores participantes, con los Responsables de Administración de Recursos Humanos, los Responsables de Formación y los Técnicos de Prevención de los más de 100 centros afectados.

El lanzamiento de la plataforma de formación ha sido un éxito al alcanzarse el objetivo de 2.500 personas apuntadas en menos de cuatro meses, cuando lo previsto era alcanzarlo en nueve.

SANDO

Premios Fundación Sando a la Seguridad y Salud Laboral

El **Grupo de Empresas Sando**, empresa especializada en la construcción de obra civil y edificación, celebra desde 2002 las **Jornadas Nacionales de Seguridad y Salud Laboral** en las que se hace entrega de los **Premios Fundación Sando a la Seguridad y Salud Laboral**. Estos reconocimientos se entregan por actuaciones constatables en el campo de la prevención de riesgos laborales, tanto por parte de los empleados de las empresas Sando como de sus colaboradores: empresas subcontratistas, trabajadores autónomos, etc. de acuerdo con la política de PRL que guía al grupo en esta materia. El objetivo principal de estos premios es lograr un índice de 0 accidentes laborales.

Para la consecución de dicho objetivo es fundamental, además del cumplimiento de los requisitos que indica la ley, la correcta educación del conjunto de profesionales de Sando, de las empresas colaboradoras y, dentro de las posibilidades de la empresa, de la sociedad en general. Por este motivo, en las jornadas se reconoce la labor y dedicación de los empleados de las sociedades de Sando en favor de la Seguridad y Salud y la PRL, así como también se traslada la cultura del máximo respeto a la Seguridad y Salud a las empresas colaboradoras.



Entroncando directamente con la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa y con la de Comunicación, las acciones en prevención se plantean para alcanzar al mayor número de personas. En este sentido, las Jornadas Nacionales de Seguridad y Salud en la Construcción, junto con los premios, nacen con vocación divulgativa, tanto de las nuevas normativas y avances en el sector, como de las actividades que la empresa realiza.

SEUR S.A.

Integración de la Prevención: contigo, cada día más seguros

La empresa **SEUR** -dedicada a los transportes de paquetería, mensajería y logística nacional- propone la buena práctica **Integración de la Prevención: contigo, cada día más seguros**. El objetivo de este

proyecto es la integración de la prevención para proteger y promover la salud, así como mantener la seguridad de todos los trabajadores.

La iniciativa se basa en los pilares fundamentales de la compañía para favorecer la generación de una cultura preventiva. En primer lugar, la importancia de velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención, estableciendo un sistema de seguimiento y control enfocado a mejorar el ambiente físico del trabajo. Otro de los pilares fundamentales consiste en la mejora del ambiente emocional de los trabajadores mediante el fomento de hábitos saludables y buenas prácticas en materia preventiva. Por último, para la empresa es fundamental potenciar la marca SEUR como empresa saludable y comprometida con la sociedad, sus clientes y sus trabajadores.

La buena práctica en cuestión se ha diseñado en base a estos pilares y a la ayuda de las Figuras de Prevención, agentes encargados de garantizar el cumplimiento de los objetivos diseñados y de comprobar que se cumple con la normativa en materia preventiva y se extienden las buenas prácticas en todos los centros a nivel nacional. El fin de toda esta actividad es integrar la prevención a todos los niveles de la organización.

En cuanto a los resultados, durante el primer semestre de 2017 SEUR consiguió varias de las metas propuestas a principios de año, lo que denota un aumento del compromiso por parte de los departamentos implicados en trabajar para mejorar la seguridad. Entre otros, destaca que se generó un mejor ambiente de trabajo y participación en las diferentes actividades promovidas, que aumentó respecto al mismo periodo del año anterior.

EMPRESAS PARTICIPANTES:

PYME



BIGBUY

BigWorkingLife

Los directivos de BIGBUY, empresa especializada en la venta al por mayor, están muy concienciados con la salud física y emocional de sus trabajadores. Por este motivo, han implementado numerosas medidas para el bienestar de todo el equipo, basadas en cuatro pilares fundamentales. Dichos pilares son la dieta equilibrada, la fisioterapia, el ejercicio físico y la desconexión mental.

Para garantizar la dieta equilibrada, la empresa pone a disposición un catering con una gran variedad de platos elaborados a diario, totalmente caseros. Con esta medida se pretende incentivar la introducción de una dieta saludable y variada por parte de los trabajadores, no solo en el ámbito laboral sino también en el personal. Uno de los objetivos principales en este sentido es el descenso de los niveles de colesterol de los trabajadores.

En cuanto a la fisioterapia, la empresa dispone de los servicios de un fisioterapeuta durante la jornada

laboral para todo aquel que tenga molestias, dolores o requiera cualquier tratamiento especial. Así, se pretende reducir el absentismo laboral, las bajas por enfermedad común y las enfermedades profesionales.

Para el fomento del ejercicio físico, la compañía ha habilitado una zona equipada con mesas de ping pong y otros juegos parecidos para que los trabajadores puedan desconectar verdaderamente de sus funciones durante los periodos de descanso. Además, se pretende conseguir una mayor interacción entre departamentos a través de los torneos organizados anualmente.

Por último, para contribuir en la desconexión mental de los empleados, la empresa dispone de un área de descanso equipada con sofás y colchonetas.

Todas estas medidas tienen el objetivo común de aumentar el bienestar del equipo humano que compone BIGBUY, así como también su motivación y compromiso con la empresa.



BUNZL Distribution Spain

Grupo Empresarial Cardioprotegido

BUNZL Distribution Spain -empresa líder en la distribución de productos de Higiene y Limpieza- propone como buena práctica **la instalación de equipos técnicos y materiales para hacer frente a cualquier emergencia de paro cardíaco**. Para el óptimo funcionamiento de dichos equipos, el grupo BUNZL ha formado en todas sus sedes un equipo de no menos de un 15% de la plantilla, llegando hasta un 25% en alguna de ellas.

La empresa denuncia que la cardio protección de los edificios y espacios públicos a día de hoy en el estado español se basa únicamente en disposiciones legales orientadas a grandes áreas que no cubren más que espacios en los que temporalmente se está presente. Así, la legislación no es especialmente explícita con los centros de trabajo, espacios donde pasamos la mayor parte de horas de nuestras vidas.

La finalidad de BUNZL, además de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, es la de fomentar entre la masa laboral y empresarial una conciencia de protección cardiovascular de los edificios y las personas más allá de las normas o disposiciones legales aplicables.

Las enfermedades cardiovasculares, los malos hábitos o la correcta alimentación se tratan desde las especialidades del campo de la vigilancia de la salud, o la propia prevención en el seno de la empresa. Pero la gestión de la emergencia una vez un trabajador ha sufrido un ataque es una prioridad para la empresa y para todos los empleados.

Los costes asociados a estas acciones son realmente ínfimos si se tienen en cuenta factores financieros, emocionales, motivacionales o preventivos. Asimismo, la percepción objetiva de los trabajadores al observar que la empresa se encamina a dotar de mayor seguridad su vida diaria hace que los índices de productividad se disparen.





Care of People S.L.U.

Nosotros somos el motor, vosotros el combustible que nos mueve

En **Care of People**, empresa especializada en la gestión de servicios, están muy comprometidos con la **mejora de la calidad del empleo, las condiciones y la conciliación de la vida laboral con la familiar**.

Esto es lo que se denomina "salario emocional" que, conjuntamente con la parte económica, es lo que el trabajador se lleva de la empresa.

El trabajo de la empresa consiste en hacer acciones encaminadas hacia la persona con unos valores y principios determinados, siempre dirigidos a la evolución y mejora tanto personal como profesional. Estos valores están basados en un equilibrio vital que hace que las personas se sientan bien consigo mismas y consigan ser su mejor versión. Para garantizar el cumplimiento de estos principios, la empresa ha desarrollado un conjunto de acciones. Algunas de ellas son el fomento de la escucha activa

aceptando propuestas de los trabajadores, clases gratuitas de inglés, asesoramiento jurídico y servicios de coaching para los empleados, un nuevo programa de incentivos o las promociones internas basadas en las aspiraciones, intereses y captación de los trabajadores.

Para conocer la opinión de los empleados respecto a todas las medidas propuestas por la empresa, cada trimestre se llevan a cabo reuniones trimestrales con representantes de cada una de las estaciones.

Los resultados obtenidos hasta el momento son muy alentadores. Se ha observado una mayor participación y confianza entre los trabajadores, así como también una mejor comunicación de éstos con la empresa. Asimismo, el ambiente de trabajo es totalmente renovado y sin tensión. A nivel cuantitativo, se observa una mejora en los casos de recaída, que han pasado de 13 en el año 2016 a solo 6 en 2017. En la misma línea, el absentismo laboral se ha reducido del 4,33% al 2,72%.

Cuéllar Arquitectura del Mármol S.L.

Desarrollo de medidas para la reducción de enfermedades profesionales y accidentes laborales

Cuéllar Arquitectura del Mármol, empresa dedicada a la producción de proyectos especiales en piedra natural, propone varias acciones para mejorar la **prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales**.

La compañía siempre ha estado muy concienciada con la Prevención de Riesgos Laborales, implantando siempre las técnicas más innovadoras del mercado para que la salud de sus empleados sea óptima.

Cabe tener en cuenta que Cuéllar lleva casi 60 años dedicada a la piedra natural, siendo este un sector con un método de trabajo muy antiguo, en el que la Vigilancia de la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales no tenían importancia. Este sector ha evolucionado paulatinamente, incorporando medios mecánicos en diferentes procesos de la producción.

De las múltiples buenas prácticas llevadas a cabo por la empresa, destacan algunas particularmente. En primer lugar, la sustitución de la maquinaria antigua

ha generado una mejora sustancial en el método y el tiempo de trabajo para los operarios de repaso, tallado y acabado. Asimismo, la instalación de las cabinas de aspiración de polvo en suspensión y las puertas automáticas para separar del resto de naves la zona de mayor emisión permiten garantizar que, en el trabajo en seco, la emisión de polvo no suponga un riesgo para el operario. Finalmente, destaca la flota de vehículos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para que puedan desplazarse itinerario y para cualquier viaje de trabajo.

La incorporación de todas esas medidas debe ir de la mano de cambios por parte de cada operario que, tras recibir la información y/o formación de las mismas, debe adaptar su método de trabajo en consonancia para poder obtener la mayor eficacia posible.

A día de hoy, la valoración de estas medidas es extremadamente positiva. Los empleados afectados de forma directa por ellas, expresan su satisfacción de forma categórica. El ambiente de la fábrica está infinitamente menos cargado y las "nubes de polvo" no tienen presencia en ninguna zona de la fábrica exceptuando la nave de repaso.





Esindus S.A.

Esindus SYAM Prevencionist

Esindus, fabricante de torres de refrigeración e instrumentación, impulsa el proyecto SYAM (Esindus SYAM Prevencionist) para garantizar la seguridad del personal externo encargado de las tareas de limpieza de cristales y, así, seguir trabajando en la línea de obtener un índice de 0 siniestralidad.

SYAM es un anclaje temporal, portátil y ligero que permite unir uno o varios EPIS entre sí y que cumple con la normativa europea de seguridad. De esta manera, elimina el riesgo de caída en altura de los empleados que desempeñan las funciones de limpieza.

Una vez adquirido este mecanismo, la empresa procedió a formar adecuadamente al personal usuario de SYAM para garantizar su óptimo uso.

El resultado hasta la fecha es altamente satisfactorio ya que los trabajos se realizan con total seguridad y, además, los propios trabajadores se van concienciando de la importancia que tiene que ellos mismos asuman la responsabilidad y el compromiso de usar los EPIS siempre que tengan que llevar a cabo ciertas tareas que impliquen un riesgo importante para su salud y seguridad.



Primagas Energía, SAU

Semana de la Seguridad y la Salud de Primagas

Primagas Energía, distribuidor y comercializador de gas natural y gas licuado en España, propone como buena práctica la **Semana de la Seguridad y la Salud**, un proyecto que nace del compromiso de la empresa con la realización de todas las actividades en un entorno seguro. Esta iniciativa está dedicada tanto a los empleados de la compañía como a sus colaboradores y clientes, a los que se ofrecen distintas actividades. El objetivo principal de estas jornadas es mantener los índices de cero accidentes.

En la Semana de la Seguridad y de la Salud se organizan actividades tanto para la formación como para la información, diferentes en función del destinatario: personal propio, empresas instaladoras o clientes. En todos los casos, el alcance que se pretende es tanto a corto como a medio y largo

plazo.

Uno de los colectivos de colaboradores más importantes son los instaladores, por lo que en 2016 se incluyó como novedad una sesión monográfica para ellos. Dicho colectivo generalmente no recibe una formación específica por parte de las empresas con las que colabora, pero Primagas lo considera fundamental.

Los resultados obtenidos de la campaña son muy positivos. Los trabajadores valoran el conjunto de actividades con más de un 8 de media, el objetivo de 0 accidentes –tanto a nivel de empresa como de colaboradores- se ha cumplido, y el colectivo de instaladores se ha sentido especialmente apoyado por Primagas. Pronisa Plena Inclusión Ávila

Pronisa Plena Inclusión Ávila

Stop Mobbing

PRONISA, asociación dedicada al servicio de las personas con discapacidad y a la defensa de sus derechos, propone como buena práctica el proyecto **Stop Mobbing**, una campaña de prevención del acoso laboral. Esta acción está incluida dentro del plan de igualdad de la empresa, que tiene como objetivo la mejora del clima laboral de la compañía. Se calcula que entre el 10 y el 15% del total de los trabajadores en activo de nuestro país sufre acoso en el trabajo.

Los beneficiarios del proyecto en cuestión son los 127 trabajadores de PRONISA, así como también el personal en prácticas, los trabajadores del Centro Especial de Empleo y las personas de pre-laboral con discapacidad intelectual. Si bien el objetivo principal de Stop Mobbing es concienciar a los profesionales de las posibles situaciones de acoso que se pueden dar en la empresa, el proyecto tiene unos objetivos específicos. En primer lugar, dar a conocer entre los trabajadores qué es exactamente el acoso laboral y ofrecerles herramientas para que puedan identificar una situación de acoso o pre-acoso. Asimismo, la acción aspira a informar sobre qué pasos hay que seguir para denunciar una situación así, motivando la intervención de los empleados en estos casos. Por último, se destaca la importancia de solucionar conflictos antes de que se conviertan en situación de acoso.

Los resultados obtenidos hasta día de hoy son muy positivos. Se han realizado un total de seis sesiones formativas en las que han participado 116 trabajadores de la empresa, lo que supone más de un 85%. No obstante, el dato más relevante es que durante el periodo de evaluación se han tramitado dos casos de acoso laboral en los cuales se ha intervenido.

STOP MOBBING

Guía contra el acoso laboral en Lectura Fácil



Características del mobbing

| | | | |
|--|--|--|---|
|  Gritar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas. |  Mandar proyectos imposibles de cumplir, dar mucho trabajo o mandar trabajo de poco interés. |  Amenazar a la víctima. |  Tratar de una manera diferente o discriminatoria. |
|  Ignorar hablando sólo a otras persona cuando la víctima está en el mismo lugar. |  Difamar a la víctima, contando por la empresa cotilleos o rumores falsos y malos. |  No valorar el esfuerzo realizado por la víctima en el trabajo. |  Robar, romper o quitar objetos personales de su trabajo. |



- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados de su trabajo.
- Animar a otros compañeros o jefes a acosar a una persona.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas o sus propuestas.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.

Sapa Extrusion Spain

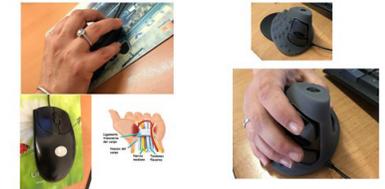
Mejoras para la salud esqueleto muscular

Sapa Extrusión, empresa especializada en soluciones de aluminio extruido, impulsa un programa para la **salud esqueleto muscular**. La empresa, cuyo índice de siniestralidad es inferior al medio del sector, encuentra su mayor problema en las dolencias de espalda y manos de los trabajadores. Para minimizar esto y crear un entorno de trabajo más saludable, Sapa Extrusión ha optado por la implementación de esta campaña para la salud laboral.

Los objetivos del proyecto, que se basa en la enfatización de medidas preventivas, son la reducción del absentismo, las mejoras en el puesto de trabajo y la erradicación de las lesiones por sobrecarga. Para conseguirlo, se han realizado distintas acciones enfocadas a la mejora de las situaciones más críticas. En primer lugar, se ha llevado a cabo la implantación de procedimientos de manipulación de carga específicos para el manejo de cajas y sacos de pintura, tanto en almacén como en las cabinas. Asimismo, se han ofrecido formaciones de fitness a personal de oficina y de planta. También se han cambiado los ratones corrientes por ratones ergonómicos para evitar riesgo del síndrome del túnel carpiano y, finalmente, se ha impulsado un cambio en el sistema de traspaso de material entre almacenes para evitar sobreesfuerzos prescindibles.

Si bien es cierto que los resultados de esta buena práctica serán apreciables a medio y/o largo plazo, a día de hoy ya se puede observar una destacable satisfacción del personal gracias a las operaciones ergonómicas. Esta realidad crea un ambiente más positivo en el trabajo y motiva a los trabajadores a aportar nuevas ideas para conseguir un entorno saludable en su puesto de trabajo.

- Ratones ergonómicos para minimizar lesiones por movimientos repetitivos y posturas forzadas.



- Cambio sistema traspaso de material entre almacenes. Para evitar el sobreesfuerzo al empujar carro a mano con material pesado, se pone util eléctrico



- Formación e instrucciones para la manipulación de cajas y sacos de pintura a los pintores.
- Señalización en el área con buenas practicas para la manipulación de carga.



- Clase de fitness a personal de oficina y personal de planta.
- Ejercicios de estiramiento buenas practicas de postura en el trabajo



MENCIÓN ESPECIAL

Hijos de Rivera S.A.

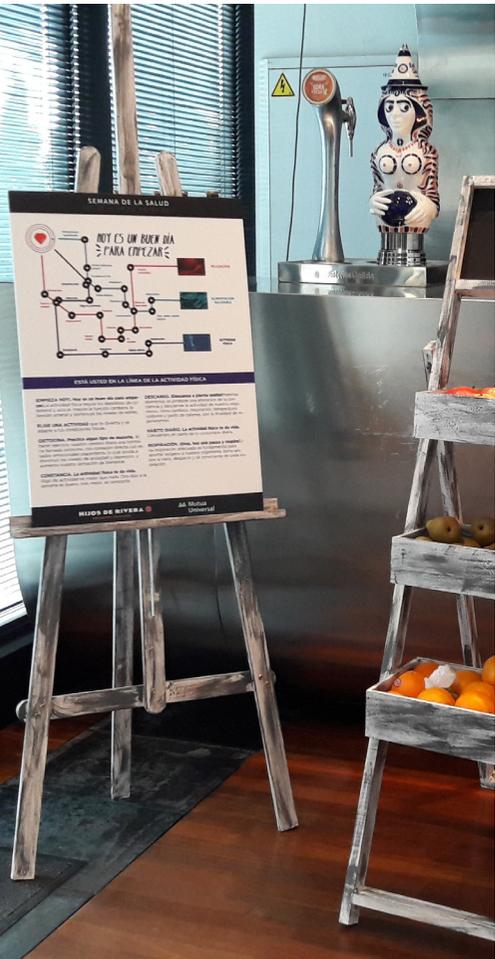
Tu Salud es la Estrella

Hijos de Rivera, empresa dedicada a los sectores de alimentación y servicios, propone como buena práctica **Tu Salud es la Estrella**, un programa orientado a promocionar la salud global de las personas, inspirándose en la definición que la OMS realiza de la salud; ésta se considera no solo como la ausencia de enfermedad o dolencia, sino también como un estado de bienestar físico, mental y social. El proyecto, que persigue el máximo bienestar de los empleados, va dirigido a todo el personal de la empresa y, en algún caso, también a sus familiares y amigos.

Para ello, anualmente desde la Comisión de la Salud de la compañía se planifican las diferentes actividades que formarán parte del programa. Asimismo, cada cuatrimestre se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos planteados, así como de las conclusiones extraídas de cada actividad, con el fin de mejorar continuamente el programa y conseguir cada vez una mayor participación. Las actividades que forman parte de Tu Salud es la Estrella se centran tanto a la promoción de la actividad física (alimentación saludable y deporte) como en los factores psicosociales (comunicación interpersonal y reducción del estrés).

Los resultados obtenidos hasta el momento son muy positivos. Por un lado, se ha conseguido un alto grado de participación en el programa por parte de los trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta que se trata de una actividad voluntaria. Por otro, los índices de absentismo por enfermedad común han ido disminuyendo durante los últimos tres años.

Con esta iniciativa, la directiva de Hijos de Rivera pretende manifestar su claro compromiso con la promoción de entornos saludables como factor esencial para el crecimiento sostenible de la empresa y de la sociedad.





RECONOCIMIENTOS



GKN Driveline Zumaia, S.A.

THINK HEALTH, trabajando juntos por una Empresa Saludable

La empresa **GKN Driveline Zumaia, S.A.**, cuya actividad se basa en diseñar, fabricar y suministrar la más amplia gama de componentes de transmisión en la industria de la Automoción, tiene una larga tradición de sostenibilidad con el entorno y la comunidad. Motivada por esta filosofía, la empresa ha puesto en marcha el **programa Think Health**, un proyecto que permite integrar transversalmente las actividades que ya se estaban realizando con tal de mejorar el entorno y la salud de las personas y dar valor y motivar la participación de todos los

empleados. El objetivo final del proyecto consiste en crear un entorno saludable para personas sensibilizadas con su salud y traspasar los muros de la empresa para convertirse en promotores de la salud en la comunidad.

Think Health se constituye en base a un conjunto de pilares fundamentales. En primer lugar, el compromiso de la Dirección a través de una política interna para promocionar la salud y los buenos hábitos dentro de la organización, así como también en las familias y la comunidad. Asimismo, la prevención de enfermedades de tipo laboral y no laboral es igualmente fundamental. Ésta es posible gracias al Servicio Médico que ofrece la empresa formado por un médico y un enfermero disponibles las 24 horas del día. Además, **Think Health** impulsa acciones para el mantenimiento de la salud de la población laboral desde una perspectiva integral: empleado/persona/familia/comunidad, asegurando el bienestar físico y psíquico de los trabajadores de la empresa. Otro de los pilares del programa es la flexibilidad empresarial en relación a la conciliación de la vida familiar, cargas de trabajo, igualdad y respeto al Medio Ambiente.

El programa **Think Health** hace especial hincapié en las enfermedades cardiovasculares, ya que estas están consideradas como una causa de muerte, morbilidad y discapacidad importante. Así, el proyecto actúa sobre la alimentación, la actividad física y el tabaquismo con iniciativas tales como la implantación de un buffet diario de ensaladas, una dieta especial para trabajadores hipertensos y otra para operarios con sobrepeso, excursiones en bicicleta o carreras al aire libre.

Hasta el momento los resultados obtenidos son muy positivos, pasando de un 2,33% de absentismo laboral en el año 2013 a un 1,64% el 2015.



IMASA Ingeniería y Proyectos S.A.

Plato de protección para Trabajos en columnas Q.N.

La buena práctica que presenta **IMASA** -empresa dedicada a la ejecución de proyectos, así como al mantenimiento y montaje de instalaciones Industriales- es el diseño, fabricación y puesta en uso de un plato de protección para los trabajos de mantenimiento que se realizan en las torres de destilación durante las paradas programadas de las distintas unidades de una empresa química. La finalidad del proyecto es evitar la exposición de los operarios al riesgo de caída de objetos y mejorar sus condiciones en lo referente a la iluminación y ventilación.

La propuesta ha sido diseñada por los ingenieros de la compañía pero elaborada con la colaboración de los trabajadores, lo que conlleva que sea mucho más efectiva y aceptada por ellos. Actualmente están

fabricados los 7 platos necesarios, el tamaño de los cuales varía en función del diámetro de las distintas columnas de destilación. El material utilizado es una chapa plegada de aluminio de 2 mm de espesor con perforaciones de 50 mm de diámetro, ya que es imprescindible que el plato sea ligero y resistente al mismo tiempo. Uno de los puntos fuertes más destacables del plato de protección diseñado por **IMASA** es su aplicabilidad práctica a cualquier industria que utilice columnas de destilación, ya que lo único que hay que hacer es adaptar el diámetro del plato al diámetro de la columna.

La buena práctica impulsada por la empresa es de reciente implantación, pero ha demostrado ser efectiva al 100%. Aunque hasta el momento no ha habido ningún incidente que certifique dicha eficacia ante una caída real, se han realizado varios ensayos de resistencia que certifican su fiabilidad. Asimismo, se trata de una solución sencilla y relativamente económica de muy fácil aplicación.





European Air Transport

StiMCore

La sede española de la aerolínea de carga **European Air Transport Leipzig** presenta como buena práctica corporativa la implantación del proyecto **StiMCore**, que consiste en llevar a cabo diariamente, durante unos 8-10 minutos, una serie de estiramientos dirigidos. El objetivo de esta iniciativa es mejorar las medidas clásicas que ya estaban implementadas en la compañía (como formación e información) y reducir los accidentes asociados a la manipulación de objetos propia de las compañías logísticas.

Para implementar StiMCore se diseñaron varios

programas con ejercicios de estiramientos de espalda, extremidades y cuello, basándose en aquellas partes más afectadas por trastornos musculoesqueléticos. Asimismo, se formó a varios trabajadores propios de la empresa que serían los encargados de dirigir las sesiones diarias de estiramientos neuromusculares.

Durante el primer año de implantación del programa se consiguió reducir la siniestralidad en un 52% respecto a los años anteriores. Teniendo en cuenta los buenos resultados obtenidos, la iniciativa –que inicialmente estaba dirigida solamente al personal que manipula cargas– se ha exportado a otros departamentos. Uno de ellos es el administrativo, con el objetivo de poder ejercitar diferentes partes del cuerpo al permanecer varias horas sentados frente a un ordenador y combatir el sedentarismo.

Inversiones Hoteleras La Jaquita S.L. (Hotel Gran Meliá Palacio de Isora)

Gimnasia Matutina

El **Hotel Gran Meliá Palacio de Isora** presenta el proyecto **Gimnasia Matutina**, una buena práctica que promueve el calentamiento preventivo para todas las colaboradoras y colaboradores que integran el departamento de Pisos. Los objetivos principales de la propuesta son la mejora de las condiciones físicas y psicosociales de las trabajadoras, así como también del clima laboral del departamento.

La actividad consiste en una serie de ejercicios basados en la formación recibida por la empresa en las jornadas sobre trastornos músculo esqueléticos

impartidas por Mutua Universal en los años 2015 y 2016. La duración de las sesiones es de aproximadamente 15 minutos y se realizan en el office central, favoreciendo la cohesión del todos los empleados. Durante este tiempo se trabajan todas las partes del cuerpo, empezando por las extremidades inferiores, seguidas de las extremidades superiores, el tronco y la cabeza.

Los resultados de la práctica, que ya se ha convertido en una tradición, se han plasmado en una acusada reducción de la siniestralidad laboral, así como también del absentismo. Las cifras de siniestralidad pasaron de 12 accidentes en 2015 a solo 4 en 2016, siendo en el mes de abril de 2016 el último accidente con baja médica registrado en el departamento, consiguiendo posteriormente un período de 288 días sin siniestralidad.



Keyland Aistemas de Gestión, S.L.

KEY-CARE

Keyland Sistemas de Gestión -sociedad dedicada a la optimización, desarrollo, comercialización e implantación de procesos y soluciones de gestión para empresas- presenta como buena práctica el programa **KEY-CARE**, una iniciativa para la promoción de la salud que nace con la necesidad de ofrecer a sus colaboradores algo más que una retribución monetaria por su trabajo e implicación en la empresa. El objetivo principal del proyecto es abordar la salud integral para colaboradores y familiares ofreciendo, así, un alto valor añadido a los trabajadores desde diferentes prismas tales como el físico, el emocional y el social.

En este programa de promoción de la salud, Keyland se marcó unas metas con unos hitos tanto a corto como a largo plazo. A corto plazo el objetivo era reducir los indicadores de absentismo, la reducción de accidentes y el aumento de la satisfacción laboral. A medio y largo plazo, la empresa pretende incluir el programa como un valor añadido para su programa de retención y captación de talento, ya que en el sector hay carencia de profesionales porque los niveles de desempleo son inexistentes. Por ello, la compañía necesita ofrecer a sus colaboradores un valor diferencial respecto a otras empresas como es el salario emocional.

El programa KEY-CARE se divide en tres bloques fundamentales. En primer lugar, el bloque Health: Salud 360° pretende reducir el absentismo por Enfermedad Común mediante, entre otros, un seguro gratuito de salud para todos los colaboradores y la garantía del mismo salario en los procesos de incapacidad temporal. El bloque Safety: Medida preventiva y saludable, está enfocado en la reducción de Accidentes in itinere i/o in misión. Algunas de las

medidas aplicadas para obtener resultados son la flexibilización de horarios y la reducción del tiempo de comida para reducir los desplazamientos en la jornada partida de trabajo. Finalmente, el bloque Balanced pretende potenciar la conciliación de la vida personal y la familiar con medidas tales como la racionalización de los horarios, el Ticket guardería mensual o los estudios personalizados de maternidad/paternidad.

La puesta en marcha del proyecto KEY-CARE se ha traducido en grandes beneficios empresariales como la satisfacción laboral y la reducción del absentismo y la siniestralidad laborales. De hecho, en los últimos cinco años no se ha registrado ningún accidente de trabajo sin baja y el porcentaje de trabajadores con baja por Enfermedad Común ha pasado del 15% en 2014 al 8,93 en 2016.

UTE ABI Corredor Norte

Trabajos temporales en altura utilizando anclajes seguros

UTE ABI Corredor Norte (Alstom, Bombardier, Indra) propone como buena práctica la creación de implantes seguros en los trabajos temporales en alturas. Esta medida pretende dotar a todos los trabajadores implicados en las labores de mantenimiento de medios y protocolos para la ejecución segura de los trabajos en altura, dotando de anclajes fijos y seguros a los puntos con riesgo de caída desde altura -siguiendo las indicaciones de la norma europea EN 795- o de escaleras de mano auto estables con un sistema anti caídas y anclaje seguro. El objetivo principal de la buena práctica es la prevención, intentando limitar o eliminar el riesgo de caída por parte de los operarios.

Se trata de un sistema seguro, estandarizado y fiable para todos los usuarios, independientemente del trabajador que haya realizado el montaje. Antes de poner en marcha este proyecto, la empresa impartió formación teórica y práctica a todos los trabajadores, analizando la medida y explicando detenidamente las ventajas de su adopción, así como también incorporando las sugerencias de los propios trabajadores. La formación consistió en la presentación teórica de los diferentes conceptos y procedimientos, seguida de una parte práctica en la que los operarios realizaron una simulación de las diferentes situaciones a las cuales se deben enfrentar durante la ejecución de los trabajos utilizando los diferentes sistemas y equipos de protección individual. Para garantizar un correcto mantenimiento de los anclajes, una vez al mes se mantienen reuniones de seguridad y salud en la empresa con los responsables de diferentes departamentos para revisar y realizar un seguimiento continuo de los procedimientos y medidas preventivas adoptadas. Se analizan las dificultades surgidas, así como las nuevas medidas preventivas a aplicar.

Uno de los beneficios principales obtenidos con la implantación de la buena práctica en UTE ABI es la garantía total de que el anclaje colocado en la obra es seguro, independientemente del trabajador que lo monte ya que se estandariza el procedimiento de montaje. Gracias a ello, hasta la fecha no se han notificado deficiencias durante su uso. Asimismo, destaca que el coste de instalación y mantenimiento es mínimo, por lo que el proyecto es muy rentable.



FINALISTA:

PYME



Shell España. S.A.





Shell España. S.A.

Programa de Mindfulness "CULTIVA TU LIBERTAD"

Shell España, multinacional del sector petrolífero, implantó en 2016 una buena práctica que impulsaba la intervención psicosocial basada en mindfulness y que fue denominada *Cultiva Tu Libertad*. Los objetivos de este proyecto son aumentar la felicidad y bienestar de los trabajadores y contratistas, dirigir de una forma más eficiente y consciente las relaciones laborales, mejorar la comunicación entre equipos de trabajo y disminuir la somatización.

El programa fue dirigido por un empleado de Shell experto en mindfulness y se estructuró en seis sesiones para cada grupo formado, uno por semana, con una duración de 2,5 horas por sesión. Después de cada una de ellas se dictaban las pautas para realizar en casa una serie de tareas a modo de deberes, con una complejidad creciente a lo largo de las seis semanas. Para facilitar el óptimo desarrollo de la actividad, Shell habilitó un espacio amplio y diáfano en la sede de Madrid e hizo entrega a cada participante de una esterilla y un cojín para aumentar el confort durante la práctica en la oficina o en casa.

Mediante una batería de cuestionarios psicométricamente validados que cada participante cumplimentaba al comienzo de la primera sesión y al finalizar la última (seis semanas después), la empresa consiguió medir objetivamente la eficacia del Programa y la consecución de los objetivos propuestos, tanto individualmente como en el conjunto de los grupos de participantes.

En total participó el 37% de los empleados adscritos al centro de trabajo de Madrid, y está previsto que a finales de 2017 se extienda el programa a la Planta de Programación y Distribución de los Lubricantes que Shell España tiene en Tarragona. En todas las facetas medidas, los resultados han superado ampliamente los objetivos propuestos y las expectativas creadas, destacándose un incremento en los indicadores de Felicidad y Bienestar general de los participantes, así como la disminución de la somatización, el desgaste y la alineación.

El programa ideado por Shell es totalmente exportable a otras organizaciones ya que económicamente es sostenible y garantiza la continuidad en el tiempo al no depender de terceros para su ejecución. De hecho, solo hace falta el apoyo visible de la Dirección y encontrar un empleado que voluntariamente quiera liderar el Programa y que demuestre competencias en el mindfulness.

Entrevista: Shell España

Carlos Hurtado

Responsable del Servicio de Prevención
Shell España
Finalista Premios Innovación y Salud

¿Qué es la Salud Laboral para Shell España?

Para Shell España la salud laboral es la búsqueda del bienestar físico, mental y social de todos nuestros trabajadores durante el desempeño de sus funciones. Para ello intentamos buscar entornos de trabajo intrínsecamente seguros, además de promover iniciativas de inteligencia emocional o que fomenten la colaboración y el cuidado mutuo entre todos nuestros trabajadores. En definitiva, lo que pretendemos es que cuando vuelvan a sus casas después de una jornada estén sanos y salvos y puedan disfrutar del tiempo con sus familiares y amigos.

¿Por qué decidió Shell centrarse en la mejora de la felicidad y el bienestar de los trabajadores?

Shell decidió centrarse en la felicidad y el bienestar de los trabajadores porque sentíamos que era el momento, tanto por la madurez de la empresa como por las circunstancias del entorno laboral de hoy en día. Después de ser durante muchos años líderes en seguridad, de no tener accidentes laborales y de haber arraigado una auténtica cultura de seguridad y salud, sentíamos que era el momento de dar un paso más allá, de adoptar iniciativas que fomentaran la gestión de las emociones de los trabajadores. En definitiva, de intentar adelantarnos al trabajo que ya nos ha llegado, exige de los trabajadores no solo un esfuerzo físico sino también cognitivo y de habilidades y lo que pretendemos es mejorar esa comprensión de sus emociones y fomentar el cuidado unos de otros.

¿Cuáles son los aspectos más destacables del proyecto?

Los aspectos más destacables de este proyecto se basaban en unos objetivos a largo plazo que es incrementar el bienestar y la felicidad de nuestros trabajadores. Para ello implantamos un programa intensivo de mindfulness que se basa en un entrenamiento de la atención plena de los participantes a las experiencias que están ocurriendo en el momento presente.

Al final, la atención plena es un vehículo muy importante para la auto comprensión. Para ello establecimos dos sesiones grupales donde dábamos información a los interesados sobre el contenido del programa y les hacíamos especial hincapié en la importancia con el compromiso del proyecto ya que se demandaba una continuidad.

¿Qué beneficios destacables se han obtenido de la buena práctica?

Los beneficios que podríamos destacar de esta práctica han sido validados psicométricamente porque los hemos medido con test. Esos test los hicimos al iniciar y al finalizar el programa y los resultados que hemos obtenido, en el índice de felicidad de nuestros empleados ha subido un 11%, la realización personal ha aumentado un 13%. En cambio, factores negativos como el desgaste emocional se ha reducido en torno al 30%. También ha mejorado la percepción del clima laboral. La percepción de los trabajadores sobre el programa ha sido valorada entre excelente y muy buena.

¿Pretende Shell seguir desarrollando esta práctica a medio-largo plazo?

Shell pretende seguir desarrollando esta práctica e incluso otras relacionadas. Después de los buenos resultados obtenidos y, hay que destacar que nunca hemos dado por finalizado este proyecto porque continuamos con sesiones semanales de mindfulness de corta duración tanto presenciales como online para aquellos que desempeñan funciones desde casa. Además, tenemos abiertos todos los canales de comunicación que establecimos al comienzo del programa en los que intercambiamos experiencias, nuevas iniciativas, manteniendo el grupo vivo.



Premios Innovación y Salud III Edición

FINALISTA:

GRAN EMPRESA



COSENTINO®

imagine & anticipate



Cosentino S.A.

Programa de Liderazgo *Safety By Routines, Leading by example*

Grupo Cosentino, fabricante de soluciones arquitectónicas y de decoración, propone como buena práctica de salud el Programa de Liderazgo *Safety By Routines, Leading by example*, un proyecto que tiene como objetivo fundamental la integración de la seguridad y salud a través de una serie de rutinas o sistemáticas reportadas a través de una app (Gensuite) que permite calendarizar, reportar y hacer seguimiento de las actividades. Con ello se pretende consolidar la cultura preventiva y reforzar el liderazgo en seguridad y salud en todos los estamentos de la organización.

El programa está basado en una serie de premisas que son la base de su desarrollo. Son las siguientes: la seguridad proactiva promueve procesos en la organización, el alto rendimiento de la higiene y la seguridad "llegan desde arriba" –en conjunto o individualmente-, el liderazgo se mide de acuerdo al ejemplo personal y, por último, la conducta del individuo está influenciada por los procesos organizacionales en su entorno de trabajo.

Este sistema participativo en materia de seguridad permite que los trabajadores aporten sus experiencias y creencias. Asimismo, los directores crean el clima liderando con el ejemplo mediante la realización de rutinas con los siguientes beneficios: inversión de fondos para la protección de los trabajadores, el fortalecimiento de los lazos entre directores y trabajadores, estabilidad y coherencia en la importancia de la seguridad, etc.

Safety By Routines, Leading by example, dirigido por la Secretaría Corporativa de la empresa, cuenta con la participación de áreas clave de la compañía, y especialmente de la alta dirección de Cosentino. Están involucrados y tienen su respectiva cuota de responsabilidad los siguientes departamentos: Seguridad y Salud Laboral, Sistemas, Producción, Comercial, Comunicación y Calidad y Medio Ambiente. Además, el Comité de Dirección de Cosentino hace un seguimiento mensual del proyecto.

Los resultados obtenidos hasta el momento han sido muy alentadores, generando una reducción de la siniestralidad en un 20% en el año 2016 y manteniendo o incluso mejorando dichos resultados en 2017. Asimismo, el programa ha motivado un mejor clima laboral y una mayor participación del personal.

Los resultados obtenidos hasta el momento han sido muy alentadores, generando una reducción de la siniestralidad en un 20% en el año 2016 y manteniendo o incluso mejorando dichos resultados en 2017. Asimismo, el programa ha motivado un mejor clima laboral y una mayor participación del personal.



Entrevista: Grupo Cosentino

Esther Romero

Health & Safety Corporate Director

¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales el Grupo Cosentino?

Lo define con la integración de la prevención en todos los estamentos jerárquicos donde el liderazgo es clave y donde incorporamos a todos nuestros socios, clientes, proveedores y personal interno y externos. Toda la cadena es clave y lo tenemos en cuenta.

¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Introducir una serie de rutinas o sistemáticas que fomenten ese liderazgo y que permitan en tiempo real y con una herramienta informática (aplicación Gensuite, una aplicación, saber qué está aconteciendo en nuestro grupo en cualquier parte del mundo y poder gestionarlo de forma ágil y rápida. Así ponemos de manifiesto la ayuda que podemos facilitar a todos nuestros gerentes y mandos para seguir la prevención y hacer un seguimiento de todas las acciones que se puedan derivar.

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

Porque son quienes conocen realmente qué sucede y cómo resolverlo. De hecho, una de las rutinas que se introduce con el Proyecto es la facilidad de remontar cualquier incidencia en cualquier momento a través de una aplicación. Eso nos ha ayudado a reducir la accidentabilidad en más de un 20% en los últimos dos años y, sobre todo, a mejorar la comunicación tanto ascendente como descendente. Esto ha sido clave y la herramienta nos ha ayudado.

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

Nos permite controlar y conocer cuáles son las áreas de mejora, reducir la accidentabilidad, conocer las áreas de mejora y fomentar la mejora continua y esa forma de proceder que los líderes están de alguna manera anticipándose a los problemas, reportando a través de la herramienta y conociendo, eso, nos ha ayudado muchísimo. Hemos fomentado el liderazgo.

¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

El programa son 7 rutinas. Las 3 primeras rutinas has sido reuniones a tercer nivel, de cierre y a nivel de gerencia para conocer los problemas a nivel de los diferentes estamentos jerárquicos y con los diferentes trabajadores. Luego, hemos instalado las rutinas de inspección en los diferentes centros de trabajo y control directivo. Ahora tocaría empezar a instalar estas rutinas a un nivel de cambio de comportamiento, con observaciones preventivas, mesas redondas, trazar y planificar todas las acciones derivadas. No sólo a nivel de España, este año lo vamos a lanzar a Oceanía y en la fábrica de Latina (Vitoria, Brasil). En Estados Unidos ya ha sido implantado y en la fábrica de Cantoria (Almería) un 80% de nuestras plantas ya se está utilizando esta herramienta.

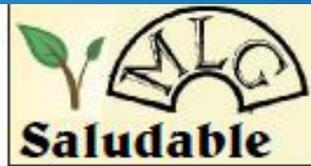


GANADOR:
PYME



Os recordamos que:

- Fumar es muy perjudicial para la salud.
- Podemos molestar a otros compañeros, además, por ley, no está permitido fumar en espacios laborales
- Con las manos sucias, impregnamos el cigarrillo en aceite de corte o taladrina y al fumar, el cigarrillo sucio es infinitamente más perjudicial.



Si alguno necesita ayuda para controlar su adicción y no sabe cómo, podemos contactar con un grupo de psicólogos que pueden ayudarnos a dejar de fumar.

¿POR QUÉ DEJAR DE FUMAR?

Los beneficios de abandonar el cigarrillo

EN 1 SEMANA
TANTO EL GUSTO COMO EL OLFATO HABRÁN MEJORADO CONSIDERABLEMENTE

EN 3 MESES
EL FUNCIONAMIENTO PULMONAR HABRÁ AUMENTADO UN 30%

EN 8 HORAS
EL EXCESO DE MONÓXIDO DE CARBONO ESTARÁ FUERA DEL ORGANISMO

EN 1 AÑO
LOS FUMADORES QUE CONSUMEN UN PAQUETE POR DÍA HABRÁN AHORRADO MÁS DE 1.500€/año

EN 5 AÑOS
EL RIESGO DE SUFRIR UN ACCIDENTE CEREBROVASCULAR HABRÁ DISMINUIDO DRÁSTICAMENTE

EN 12 SEMANAS
LOS PULMONES HABRÁN RECUPERADO LA CAPACIDAD PARA LIMPIARSE POR SÍ MISMOS

EN 12 MESES
EL RIESGO DE SUFRIR ENFERMEDADES CARDÍACAS SE HABRÁ REDUCIDO A LA MITAD

EN 5 DÍAS
BUENA PARTE DE LA NICOTINA HABRÁ SIDO ELIMINADA DEL ORGANISMO

Mecanizados Luna Gregorio, S.A.

Mecanizando en colores en lugar de gris metal.

La empresa **Mecanizados Luna**, dedicada a la fabricación de piezas metálicas, ha puesto en marcha la iniciativa **“Mecanizando en colores en lugar de gris metal”**, que pretende alejarse de los enfoques negativos y apostar por el optimismo y la buena energía. Así, el objetivo principal del proyecto consiste en conseguir un óptimo ambiente de trabajo en el que todos los empleados se sientan cómodos y valorados.

Desde siempre, pero especialmente en los últimos años, se han promovido la conciliación y facilidad de horarios según necesidades especiales, la revisión salarial de los puestos más desfavorecidos, un servicio de fisioterapia para toda la plantilla, podólogo gratuito o con tarifas especiales, un estudio de movimientos y gestos habituales músculo-esqueléticos para corregir desviaciones posturales, la reducción de trabajos rutinarios/monótonos y planes de formación y desarrollos de carrera para el personal más básico de producción.

Asimismo, la empresa promueve reuniones para mantener la comunicación, coordinación y feedback entre el mando intermedio y los oficiales de producción. Entre otros, se comentan los trabajos más rutinarios con el personal para resolverlos combinando trabajos, ofreciendo autonomía al puesto con el mínimo de monotonía posible. También se realizan sesiones de coaching para dirección y para todo el personal de producción.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentaba la empresa hace unos años era los conflictos de rol. Al tratarse de una PYME, los roles no estaban nada bien definidos y como resultado de ello, todos los trabajadores acababan haciendo un poco de todo, sin tener una función concreta. Esto se convertía en una gran carga mental tanto para la dirección como para los mandos intermedios, así que los directivos decidieron analizar las necesidades de su sistema mediante el análisis HERO para poder establecer una línea de trabajo bien definida y una organización horizontal.

Los resultados cualitativos de la buena práctica impulsada son el buen ambiente de trabajo, un clima saludable, el orgullo de pertenecer al equipo de trabajo de Mecanizados Luna Gregorio, la nula rotación del personal y la buena disponibilidad y respuesta de todo el personal. A nivel cuantitativo, destaca un aumento del 18% de la facturación en el año 2015-2016 respecto años anteriores.

Entrevista: Mecanizados Luna Gregorio

Pedro Jesús Gregorio

Gerente de Mecanizados Luna Gregorio

¿En qué consiste la Salud Laboral según Mecanizados Luna Gregorio?

Para Mecanizados Luna Gregorio una buena salud laboral consiste en que toda la gente vaya a trabajar contenta, y que el trabajo que desarrollamos lo hagamos contentos y satisfechos. Me gusta que el clima sea accesible, que sea saludable, que haya horizontalidad, que haya confianza a la hora de trabajar, para que poco a poco estemos más a gusto y mejor trabajando.

¿Por qué es innovador el proyecto?

Es innovador sobre todo por el modelo de medición de riesgos psicosociales; lo hemos medido con el modelo HERO que es un proceso que se autoalimenta y genera una vuelta completa. Nosotros hacemos unas actuaciones saludables para los empleados que generan unas necesidades en la empresa y a la empresa se le generan nuevas necesidades que vuelven a revertir en los trabajadores. Con lo cual se genera una rueda. Con este sistema se generan una serie de necesidades y empezamos a trabajar ... no con mucha técnica, pero sí con mucha ilusión y creatividad, y con pocos recursos.

Bajo qué circunstancias se decide que se debe iniciar el programa?

En 2013 nos dimos cuenta de que, desde 2008, nuestro punto de vista de análisis era demasiado negativo. Hacíamos demasiado hincapié en las zonas negativas, en los defectos, en los errores y cada vez teníamos un trato más oscuro y un ambiente de trabajo más adverso. Una carga extra de estrés nos recorría a todos aumentando



nuestros niveles de cinismo, mal genio y desconfianza.

Nos planteamos lo siguiente: si conseguíamos invertir la fórmula, al trabajar en positivo, conseguiríamos muchos más éxitos porque podríamos trabajar más duro, más rápido y con más inteligencia. Cuando estás a gusto y relajado, disfrutando del trabajo, tu mente es más creativa y se adapta mejor a las circunstancias exteriores siendo todos más flexibles, más resilientes y cada vez más positivos.

Un equipo saludable que hace su trabajo en buenas condiciones psicosociales, genera menos errores, es más proactivo, está más motivado, la calidad del trabajo es mayor, menores índices de error en producción, hay menos accidentes, menos absentismo, menor rotación de personal y genera relaciones tangentes muy beneficiosas para la empresa.

Debemos actuar sobre los problemas, sin duda,

pero si trabajamos en un buen clima laboral, desaparecerán muchos aspectos negativos nuestro punto de avance estará más adelantado y la velocidad de mejora será más acentuada.

Nuestro orgullo profesional hace que tratemos de hacer las tareas lo mejor posible. Si por las razones que sean, hay un error, la solución es resolverlo y aprender para hacerlo mejor la próxima vez.

¿Cuáles han sido los resultados cualitativos a raíz de la implantación del proyecto?

Hemos obtenido 3 años seguidos de incentivo bonus por baja siniestralidad. Esto es un éxito para una empresa del sector del metal. El ambiente es mucho más accesible, mucho más favorable. Se reporta en índices de calidad de cara a productividad.... Un clima saludable, una empresa saludable, no quiere decir que hagas más piezas... Las máquinas hacen las piezas que hacen. Lo que nos va a diferenciar es cómo las hacemos las personas que las estamos fabricando y el cómo

te estoy vendiendo el que nosotros hacemos las piezas bien. La sonrisa de una persona saludable y que está bien en su trabajo se nota en una llamada de teléfono ... se generan muchas operaciones tangentes y eso es lo que buscamos.

¿Mecanizados Luna Gregorio tiene previsto algún nuevo proyecto de prevención y mejora a medio largo plazo?

Disponemos de fisioterapia de mantenimiento para puestos de oficinas o comercial, y en general para toda la plantilla, también se atiende rápidamente. Así la recuperación es lo más rápida posible y se reduce el tiempo que el personal pueda estar molesto o incluso de baja. La novedad que queremos implantar es hacer calentamientos por la mañana, esa es la apuesta. Por qué no prepararte para una jornada en la que vas a estar de pie o haciendo ejercicios. Unos pequeños ejercicios que evitarán lesiones que a posteriori luego aparecen.

GANADOR:

GRAN EMPRESA





Grupo Antolin RyA. S.A.

Proyecto INMENSA (Proyecto Integral de Mejora en Seguridad y Salud Laboral)

Grupo Antolin RyA, empresa de Grupo Antolin dedicada a la fabricación de paneles de puerta con tecnología de soldadura por ultrasonidos y logística L3PS, **propone como buena práctica el Proyecto INMENSA, Proyecto Integral de Mejora en Seguridad y Salud Laboral.** Dicha práctica engloba todas las disciplinas de aplicación en Prevención de

Riesgos Laborales, incluyendo mejoras en los campos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud. Los beneficiarios de todas estas buenas prácticas son todos los trabajadores y subcontratas de la Organización.

El proyecto se constituye a partir de cuatro líneas principales de actuación. En primer lugar, la logística de aprovisionamiento a la línea de soldadura a través de AGV's (Vehículos Guiados Automáticamente) pretende mejorar la seguridad de los trabajadores reduciendo el riesgo de accidentes por el paso de carretillas y eliminando el riesgo ergonómico por

el empuje de carros por parte de los empleados de esas líneas de producción. Por otro lado, la instalación de robots de adhesivo automático permite reducir el riesgo ergonómico de los trabajadores, así como también el riesgo higiénico por exposición a productos químicos. La colocación de proyectores y televisiones en la planta de producción y en el comedor personal en los que se proyectan campañas específicas sobre Seguridad Laboral es otro de los pilares fundamentales de la buena práctica. Por último, se implantan mejoras en vigilancia de la salud que incluyen nuevas pruebas de detección.

Los resultados obtenidos a raíz de la implantación del Proyecto INMENSA son realmente alentadores. En primer lugar, destaca la reducción de los accidentes con y sin baja ocurridos en la empresa desde el año 2003. Además, en la actualidad hay 0 accidentes debidos a atropellos o golpes con carretillas, 0 accidentes como resultado del empuje de carros, 0 Enfermedades Profesionales o Accidentes de los trabajadores implicados en el proceso de Adhesivo y un aumento del 10% de los trabajadores que realizan de forma voluntaria los reconocimientos médicos de la empresa.



Entrevista: Grupo Antolín RyA

D. CARLOS CANO

Director de la planta en Valladolid

¿Cuáles son los puntos fuertes en Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la salud de la empresa históricamente?

Históricamente, Grupo Antolín tiene el compromiso con la prevención y con la salud de las personas. Nuestros puntos fuertes en prevención son compromiso, integración y la participación de todos los trabajadores en la prevención

En cuanto a la práctica ganadora, ¿qué razones han impulsado a la empresa a desarrollar el proyecto INMENSA?

Con la implantación del proyecto INMENSA hemos conseguido abarcar todas las áreas de la prevención: ergonomía, sobreesfuerzos, exposición a químicos, accidentes... hemos implementado transportes automáticos para sustituir nuestras carretillas evitando posibles accidentes y sobreesfuerzos, hemos implementado robots para la aplicación de adhesivo automático evitando la exposición a químicos de nuestros trabajadores. Hemos implantado las mesas ergonómicas en nuestros procesos, la escuela de habilidades y hemos incrementado los controles de la vigilancia de la salud más allá de los protocolos establecidos.

¿Cuáles son los resultados obtenidos desde que se puso en marcha el proyecto?

Con la implantación de este proyecto hemos obtenido cero incidentes y accidentes en transporte, ergonomía, sobreesfuerzos y una baja exposición de nuestros trabajadores a químicos.

¿Qué nuevas iniciativas preventivas tienen pensado implantar en los próximos años?

Tenemos proyectos muy ambiciosos que implantar. En materia de prevención queremos reforzar todo el tema de análisis de incidentes y accidentes para conseguir nuestros objetivos que cada año son más ambiciosos.

Desde su experiencia en el sector del automóvil, ¿qué consejos daría a otras organizaciones que quieren mejorar sus medidas preventivas?

Mi consejo para alguien que quiera mejorar sus medidas preventivas en la empresa es creer en la prevención. Está demostrado que apostar por la prevención es cuidar nuestro gran activo: las personas.

PREMIO INSTITUCIONAL



UCAM
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

ferrovial
servicios



UCAM Universidad Católica San Antonio de Murcia

El jurado, con este premio, reconoce a UCAM por su visión integral de la formación del alumno en la que se conjugan la excelencia académica, la actividad investigadora de primer nivel, la pluralidad de ideas, y el compromiso social. Valores que presiden e inspiran el trabajo diario de toda su comunidad universitaria.

El compromiso de UCAM con la promoción del deporte en nuestro país, su sólida respuesta por la Responsabilidad Social Corporativa, su vocación docente internacional, y su testimonio diario en todo el mundo a favor de los más necesitados, son una contribución muy valiosa de la UCAM hacia una sociedad mejor.

José Luis Mendoza
Presidente de UCAM



Ferrovial Servicios

El jurado, con este premio, reconoce a Ferrovial Servicios por su excelente desempeño en crear entornos de trabajo libres de riesgos. El grupo trabaja **en un proceso de mejora continua**, con el compromiso de mantener los más altos niveles de seguridad e innovación, creando valor para sus empleados, sus clientes y para la sociedad. La innovación en la gestión e implementación de medidas es un elemento clave para empezar a liderar la transformación de las infraestructuras del siglo XXI y apostar por una salud integral.

Ignacio Gastón

Director General de Ferrovial



IV EDICIÓN DE LOS PREMIOS INNOVACIÓN Y SALUD

BASES DE PARTICIPACIÓN

Mutua Universal convoca la IV Edición de los Premios Innovación y Salud con el objetivo de reconocer las mejores prácticas innovadoras en promoción de la salud entre sus empresas asociadas. El objeto de los premios es la *Innovación en beneficio de las personas*. La entrega de este galardón está destinada a distinguir y premiar la labor de aquellas empresas altamente comprometidas con la promoción de la salud y que hayan llevado a cabo proyectos o acciones innovadoras que representen una mejora en la calidad de vida y la salud de sus trabajadores.

Categorías del premio

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

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

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

El premio carece de dotación económica.

Candidatos

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

Inscripción

Las empresas asociadas podrán presentar más de una práctica innovadora en promoción de la salud.

Deberán ser buenas prácticas que ya estén en marcha o hayan sido implantadas, un año antes como mínimo, con la finalidad de poder valorar su eficacia.

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

www.mutuauniversal.net

El plazo de inscripción permanecerá abierto desde el 30 de junio y presentación de las buenas prácticas será hasta el 30 de septiembre de 2018.

Presentación de candidaturas

Documentación:

- *Una vez inscritas las candidaturas, recibirán al mail de contacto facilitado en la inscripción una plantilla para elaborar la Memoria de la buena práctica, así como el documento de "Autodeclaración cumplimiento PRL".*
- *e podrán presentar anexos con documentación adicional que complementen o evidencien la información reflejada en la Memoria.*
- *Se deberá cumplimentar una plantilla de Memoria explicativa por cada práctica inscrita al concurso.*

Plazo y envío:

La Memoria elaborada, el documento de *Autodeclaración cumplimiento PRL* y los posibles anexos deberán enviarse antes del 30 de septiembre de 2018, mediante correo electrónico a:

premios@mutuauniversal.net

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

Secretaría Técnica Premios Innovación y Salud

Mutua Universal.

C/ Balmes 17-19, 08007 Barcelona.

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

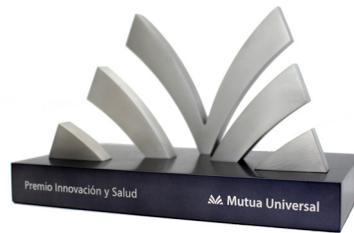
Jurado

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

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

Acto de entrega

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



 **Mutua Universal**
www.mutuauniversal.net