

# Premios Innovación y Salud

---

IX Edición

**Noviembre 2024**

---

Publicación Especial

---

**IX Edición Premios Innovación y Salud**

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

---

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

# Índice

## INTRODUCCIÓN

- 6 CARTA DEL PRESIDENTE**
- 8 RESUMEN DEL ACTO**

## GALARDONES

- 16 PRIMER PREMIO GRAN EMPRESA**
  - 17 EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS
  - 18 ENTREVISTA EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS
- 19 SEGUNDO PREMIO GRAN EMPRESA**
  - 20 ALUMINIOS CORTIZO
  - 21 ENTREVISTA ALUMINIOS CORTIZO
- 22 PRIMER PREMIO PYME**
  - 23 EMUCA
  - 24 ENTREVISTA EMUCA
- 25 SEGUNDO PREMIO PYME**
  - 26 UTE ABI CORREDOR NORTE
  - 27 ENTREVISTA UTE ABI CORREDOR NORTE
- 28 PREMIOS INSTITUCIONALES**
  - 29 INSTITUTO NACIONAL DEL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
  - 30 GI GROUP HOLDING
- 31 ACCÉSITS**

## EMPRESAS PARTICIPANTES

### 35 GRAN EMPRESA

- 36 AIR LIQUIDE HEALTHCARE
- 37 APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS
- 38 BIOETANOL GALICIA
- 39 BRIDGESTONE BIZKAIA
- 40 BRIDGESTONE EUROPA NV
- 41 BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING
- 42 BUNZL DISTRIBUTION SPAIN
- 43 CAIXABANK
- 44 CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS
- 45 CHUBB IBERIA
- 46 CODORNIU
- 47 COSENTINO INDUSTRIAL
- 48 CTAG
- 49 CYC CONSULTORIA Y COMUNICACIONES
- 50 DE HEUS NUTRICIÓN ANIMAL
- 51 EDICOM CAPITAL
- 52 GRUPO DISBER SIGLO XXI
- 53 IBECON 2003
- 54 INFRICO
- 55 ISS FACILITY SERVICES
- 56 LEAR ARA
- 57 LINEA DIRECTA ASEGURADORA
- 58 ORACLE IBÉRICA
- 59 REDEXIS
- 60 RHEINMETALL EXPAL MUNITIONS
- 61 RIA PAYMENT
- 62 SERVEO
- 63 SNOP ESTAMPACIÓN
- 64 SOLARIG GLOBAL SERVICES
- 65 STAC

### 66 PYME

- 67 AMADIX
- 68 ARITEX CODE
- 69 AMARA
- 70 ASENDIA SPAIN
- 71 AUTOMÁTICOS ROGAR
- 72 DREES&SOMMER ESPAÑA
- 73 EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA
- 74 FREE TECHNOLOGIES EXCOM
- 75 ÍBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO
- 76 KNOWLEDGE DEVELOPMENT
- 77 MARY KAY COSMETICS DE ESPAÑA
- 78 MOBIS PARTS EUROPE
- 79 PEGNA RESTAURACIÓN
- 80 SUMINCO
- 81 WESDURLAN

# CARTA DEL PRESIDENTE



*Como entidad colaboradora con la Seguridad Social, Mutua Universal va a seguir estando al lado de las empresas, de las instituciones, de las personas y de la sociedad, poniendo al servicio de la salud y la prevención todo nuestro conocimiento y nuestros recursos, tanto humanos como tecnológicos.*

Quisiera empezar esta carta expresando, en mi nombre y en el de toda Mutua Universal, nuestras más sinceras condolencias a las familias y seres queridos de las personas afectadas por el temporal que han sufrido muchas zonas de nuestro país. Con especial mención a la comunidad autónoma de Valencia, a su población y a sus empresas, algunas de las cuales han participado con sus buenas prácticas innovadoras en esta y en anteriores ediciones de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal.

Nuestra solidaridad a la población afectada, a la que transmitimos todo nuestro cariño y apoyo.

Desde su nacimiento en el año 2015, los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal se han convertido en todo un referente en el campo de la promoción de proyectos innovadores que cuidan de la salud y mejoran de la calidad de vida de las personas trabajadoras. Un cometido que solo es posible gracias a la gran calidad de los proyectos innovadores presentados en cada por instituciones, organismos y empresas asociadas a la mutua, a las que agradezco desde aquí todo su esfuerzo, refrendado sin duda por

la amplia representación institucional que año tras año se congrega en el acto de entrega de estos premios, muestra inequívoca del interés y el valor de las iniciativas que se exhiben.

En esta novena edición de nuestros premios se han presentado candidaturas de gran nivel. Proyectos en los que la innovación y la tecnología se ponen al servicio de las personas para cuidar de su salud y de su bienestar, no solo físico, también mental e incluso emocional. Tanto dentro, como fuera del entrono estrictamente laboral.

Solo esto ya debería convencernos de la conveniencia de estos reconocimientos, pero es que además, el esfuerzo que las organizaciones realizan en materia de promoción de la salud y calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras repercute directamente en la productividad y la competitividad de las compañías, en la evolución de la sociedad y de la economía, y en la sostenibilidad del estado del bienestar. Una labor que desde Mutua Universal valoramos profundamente y reconocemos modestamente con estos Premios Innovación y Salud, galardones que, si representan un estímulo para el fomento de la innovación aplicada a la

seguridad y la salud en el trabajo, ya de por sí tienen no solo su razón de existir, sino la de perdurar en el tiempo.

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable que responda a las necesidades de una sociedad en continua evolución debe ser un compromiso conjunto y constante. Una responsabilidad compartida por todos los agentes sociales. Desde las empresas hasta la Administración pública, pasando por las propias personas trabajadoras y la sociedad en general, y a la que se suman muchas otras entidades, en una efectiva colaboración público-privada que mantenemos las mutuas colaboradoras y la Seguridad Social. Porque el coste humano, social y económico que representan los accidentes laborales -que lamentablemente siguen produciéndose con demasiada frecuencia-, es altísimo.

Como entidad colaboradora con la Seguridad Social, Mutua Universal va a seguir estando al lado de las empresas, de las instituciones, de las personas y de la sociedad, poniendo al servicio de la salud y la prevención todo nuestro conocimiento y nuestros recursos, tanto humanos como tecnológicos. Apoyándonos en las últimas innovaciones, como el uso de la inteligencia artificial, que nos permite gestionar gran cantidad de información y ponerla a disposición de nuestro colectivo sanitario para ayudar en la toma de decisiones con el objetivo de mejorar diagnósticos y tratamientos; o la telemedicina, campo en el que tenemos más de 20 años de experiencia y que hoy garantiza el acceso a la medicina especializada y hospitalaria a toda nuestra población protegida; o la telerehabilitación como herramienta complementaria a las sesiones presenciales de fisioterapia. En definitiva, continuaremos apostando por una gestión híbrida (presencial y digital) que nos permite personalizar nuestro servicio y ser más ágiles y más sostenibles.

Innovación siempre como aliada para conseguir entornos laborales más seguros y saludables. Innovación al servicio de la salud. Denominación de estos Premios que nos recuerdan anualmente lo más importante de la vida, la salud, y que promueven iniciativas innovadoras para cuidarla.

No se me ocurre más loable motivo para reunirnos año tras año.

Atentamente,

**Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno**  
Presidente de Mutua Universal

# RESUMEN DEL ACTO

Mutua Universal hizo entrega, el pasado 20 de noviembre en el Real Casino de Madrid, de los Premios Innovación y Salud.

Estos galardones reconocen y distinguen la labor de aquellas empresas que han demostrado su compromiso para innovar en el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y saludables.

El pasado 20 de noviembre, Mutua Universal, mutua colaboradora con la Seguridad Social, llevó a cabo el acto de entrega de los IX Premios Innovación y Salud en una ceremonia celebrada en el prestigioso Casino de Madrid.

La novena edición de estos galardones, que reconocen a aquellas empresas, instituciones u organismos asociados a la mutua comprometidos con la promoción de la salud que han implementado proyectos innovadores que contribuyen a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, contó con la participación del doctor Frederic Llordachs, fundador de Doctomatic, Doctoralia y Llamalitica, asesor de salud digital de la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y miembro de la junta de innovación de la Americas Continental Health Alliance (ACHA), que en su ponencia "El futuro de la sanidad, ¿será más digital?" ha señalado que "el futuro de la sanidad en 10 años pasa por una innovación disruptiva que ha de ser capaz de mejorar 10 veces lo que hace, costando 10 veces menos". Un futuro en el que "le saquemos partido en tiempo real a datos que antes descartábamos, en el que sean los datos los que viajen y no los pacientes; y eso solo es posible con innovación".

Tras la ponencia inicial, ha incluido un coloquio entre Frederic Llordachs y el director gerente de Mutua Universal, el doctor Juan Güell, en el que se ha debatido

sobre el impacto del mundo digital en la salud y donde el director gerente de Mutua Universal ha presentado el "último y ambicioso proyecto" de la entidad, "un proyecto transformador de nuestro modelo de gestión que va a poner las bases de la estrategia de Mutua Universal para los próximos años y va a generar un núcleo de innovación y conocimiento al servicio de la administración y el sector". "Una propuesta de valor para seguir ofreciendo soluciones diferenciales en el campo de la atención presencial y no presencial, con servicios inteligentes, proactivos, predictivos y personalizados para dotar de autonomía y capacidad de decisión tanto a nuestros colectivos profesionales como a nuestros y nuestras mutualistas", ha explicado Juan Güell, director gerente de Mutua Universal.

## **Eiffage Energía reconocida por aplicar la inteligencia artificial a la seguridad**

La compañía ganadora en la categoría Gran empresa de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal ha sido Eiffage Energía por la aplicación de la inteligencia artificial y la visión artificial en la detección de anomalías de seguridad y salud.

Aluminios Cortizo ha obtenido el segundo premio en dicha categoría por sus actuaciones para reducir o eliminar los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.



**Bárbara Reina**  
Directora de RSC de Mutua Universal

### Emuca galardonada por su programa de seguridad y salud

La empresa ganadora en la categoría Pequeña y mediana empresa de los galardones ha sido Emuca, por sus planes de seguridad, salud y bienestar enmarcados en el proyecto "Employee Centricity".

UTE ABI Corredor Norte ha obtenido el segundo premio por la aplicación de códigos QR para la consulta de documentación de prevención de riesgos laborales.

### Premio Institucional para el INSST y Gi Group Holding

El reconocimiento institucional en el ámbito de la administración pública en esta edición de los Premios Innovación y Salud ha sido para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) por su constante labor en la promoción y el apoyo para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Ha recogido el reconocimiento Aitana Garí Pérez, directora del INSST, que ha destacado "la importancia de mantener viva una cultura preventiva en cada empresa, en cada institución y en cada rincón de nuestra sociedad, para lo cual, la colaboración es clave".

En el ámbito empresarial, el premio institucional ha sido para Gi Group Holding por sus actuaciones en materia preventiva y prácticas innovadoras para el desarrollo de la diversidad.

### Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno destaca aquellos proyectos en los que la innovación y la tecnología se ponen al servicio de las personas

En la clausura del acto, el presidente de Mutua Universal, Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno, ha destacado el gran nivel de las candidaturas presentadas, "proyectos en los que la innovación y la tecnología se ponen al servicio de las personas para cuidar de su salud y de su bienestar, no solo físico, también mental e incluso emocional, tanto dentro como fuera del entorno estrictamente laboral; una labor conjunta que cuenta con el apoyo de Mutua Universal, que está lado de las empresas, las instituciones, las personas y la sociedad, poniendo todo nuestro conocimiento y recursos, tanto humanos como tecnológicos, al servicio de la salud y la prevención".

Link a la ponencia "El futuro de la sanidad, ¿será más digital?"

<https://youtu.be/UPqFWbFzZa4>



**Frederic Llordachs**

Fundador de Doctomatic, Doctoralia y Llamalítica, asesor de salud digital de la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y miembro de la junta de innovación de la Americas Continental Health Alliance (ACHA)

### Amplia presencia Institucional

Durante el evento, Francisco Martín Aguirre, delegado del Gobierno en la Comunidad de Madrid, ha resaltado la importancia de "garantizar que los espacios de trabajo sean seguros y saludables, una labor que va mucho más allá de cumplir con la normativa, ya que es un derecho fundamental que debe integrarse en todas las empresas de nuestro país, porque ello contribuye no solo a la salud de las personas, también a la productividad, competitividad y sostenibilidad de las organizaciones y al futuro de la economía".

El evento ha contado con una amplia presencia institucional: Daniel García Sánchez, subdirector General de Gestión de Incapacidad Temporal y otras Prestaciones a Corto Plazo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); Elena Mantilla García, directora General de la Fundación Madrid por la Competitividad (Madrid Excelente); María del Mar de Vicente Jiménez, subdirectora general de Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid; Juan Antonio Martínez Herrera, subdirector general de Coordinación de Unidades Médicas del INSS; Javier Cerrolaza Aragón, director territorial jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid; Carmen López Hidalgo, directora provincial del INSS de Madrid; Juan Sebastián Fernández-Simal, jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid; y María Jesús Terradillos García, directora del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno**  
Presidente de Mutua Universal



**Juan Güell y Frederic Llordachs**

Director de Mutua Universal y Fundador de Doctomatic, Doctoralia y Llamalítica, asesor de salud digital de la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y miembro de la junta de innovación de la Americas Continental Health Alliance (ACHA)



**Francisco Martín**  
Delegado del Gobierno en la Comunidad de Madrid



# GALARDONES

---



PREMIOS  
**Innovación y Salud**  
IX EDICIÓN | **2024**



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

# PRIMER PREMIO

## Gran Empresa

La empresa ganadora en la categoría Gran Empresa ha sido **Eiffage Energía Sistemas**, con su práctica "Supervisión de Seguridad mediante IA y Visión Artificial aplicada con aeronaves no tripuladas".

## EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS

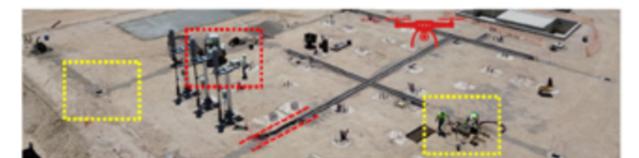
Supervisión de Seguridad mediante IA y Visión Artificial aplicada con aeronaves no tripuladas. Supersecurity-Vision

El sistema se basa en una **solución de código abierto para la detección de objetos en tiempo real**, utilizando una red neuronal convolucional para identificar objetos en imágenes capturadas por aeronaves no tripuladas (drones). A través de este sistema conseguimos identificar anomalías de seguridad y salud como por ejemplo, ausencia de EPIs, velocidades elevadas en vehículos, distancias de seguridad, etc. También permite la lectura de códigos QR adosados, por ejemplo, en cascos para identificar a la persona que esté realizando un acto inseguro o cuya documentación preventiva no está en regla.



SUPERVISION DE SEGURIDAD  
MEDIANTE IA Y VISION ARTIFICIAL  
APLICADA CON AERONAVES NO TRIPULADAS

SUPERSECURITY-VISION



## ENTREVISTA EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS



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



**Juan Pablo Valverde Romero**  
Director de Seguridad y Salud de Eiffage Energía y Sistemas

## SEGUNDO PREMIO Gran Empresa

**Aluminios Cortizo** ha sido la empresa que ha obtenido el segundo premio en la categoría Gran Empresa, gracias a su práctica "Actuaciones para eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos (TME)". El programa tiene como objetivo eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos (TME), el SPP plantea mejorar el proceso de la automatización de las diferentes líneas de producción, procesos de mecanizados y los puestos de trabajo. Estos son puntos fundamentales para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas.

## ALUMINIOS CORTIZO

Actuaciones para eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos (TME)



Los trastornos musculoesqueléticos (TME) de origen laboral son, en muchas empresas, la primera causa de baja a nivel nacional. Aluminios Cortizo es una de las afectadas debido a su sector de actividad.

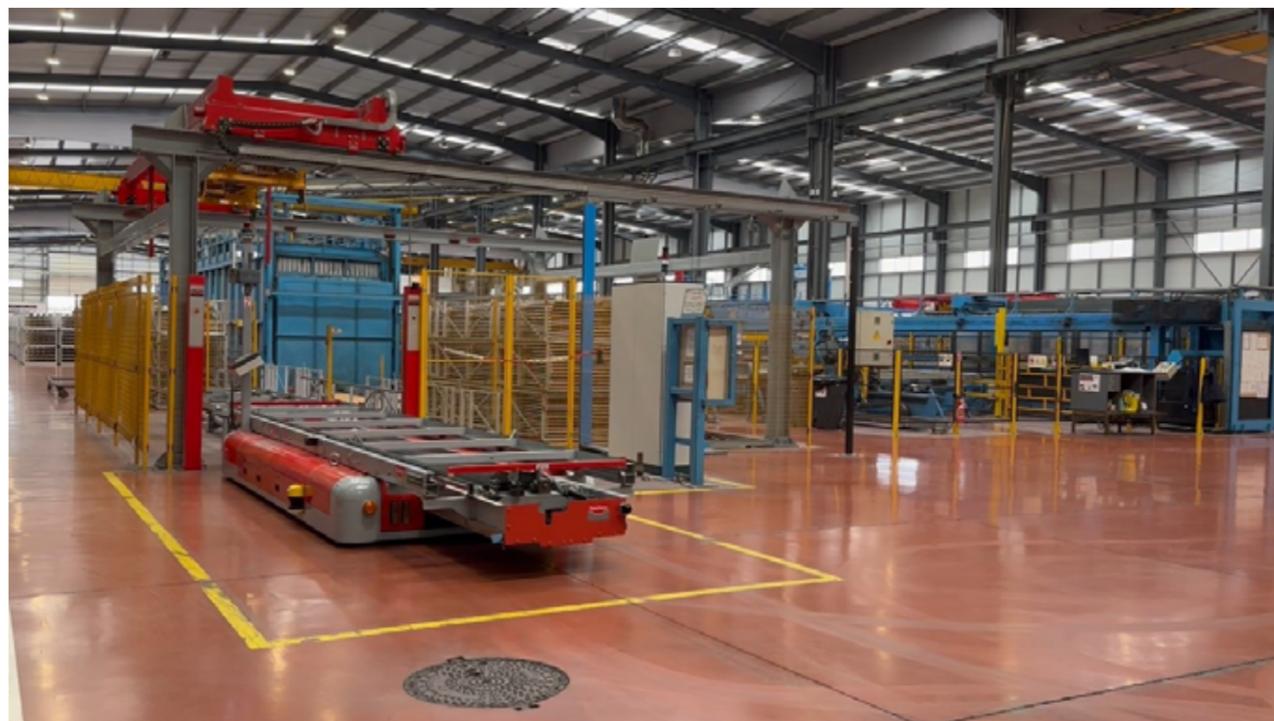
Con el objetivo de **eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos (TME)**, el SPP plantea mejorar el proceso de la automatización de las diferentes líneas de producción, procesos de mecanizados y los puestos de trabajo. Estos son puntos fundamentales para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas.

ALUMINIOS CORTIZO a lo largo de 8 años, concretamente el periodo que alberga el año 2015 y el año 2023, pone en marcha diferentes acciones, en sus diferentes centros de trabajo a nivel nacional e internacional con el objetivo de eliminar o reducir los TME. Las mejoras implantadas más relevantes, han sido:

- Introducción automática por capas en línea de corte en extrusión
- Vehículos de guiado automático
- Almacenamiento automático por capas y automatización de flujos: Albatros, dorsal y muelles.
- Almacén automático autoportante de perfiles de aluminio terminados
- Eliminación del uso de puente grúa
- Eliminación del uso de carretilla elevadora en las secciones que originen riesgos moderados.

Todo ello refleja el alto grado de compromiso adquirido por la empresa con el bienestar de sus trabajadores en el ámbito de la promoción de la seguridad y salud, el compromiso social y el compromiso medioambiental.

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



## ENTREVISTA ALUMINIOS CORTIZO



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



**Francisco Javier Mouriño Carrera**  
Director de Formación y Captación de Talento de Aluminios Cortizo

# PRIMER PREMIO PYME

La empresa ganadora en la categoría PYME de esta octava edición ha sido **EMUCA** gracias a la creación de su programa "Salud, Seguridad y Bienestar: Eficiencia Logística 360°". Este programa les lleva a acometer una serie de proyectos en el área logística de la compañía, con un eje vertebrador: la Seguridad, Salud y Bienestar de las personas trabajadoras como centro de la organización "Employee Centricity".

## EMUCA

Salud, Seguridad y Bienestar: Eficiencia Logística 360°



El compromiso con el servicio a nuestro cliente nos hace ser conscientes de la necesidad de adaptarnos a las demandas cambiantes del mercado, los desafíos y oportunidades en el entorno logístico; esto nos lleva a acometer una serie de proyectos en el área logística de nuestra compañía, con un eje vertebrador: **la Seguridad, Salud y Bienestar de las personas trabajadoras como centro de la organización "Employee Centricity"**.

Los proyectos son:

- **Layout:** Reorganización del espacio para mejorar la distribución y el diseño.
- **PAS:** Sistema de alerta para conductores de vehículos industriales que detecta la presencia de peatones sin necesidad de visión directa.
- **Blue Spot:** Lámpara de advertencia que notifica a los peatones sobre la aproximación de carretillas elevadoras.
- **Imanes de frenado:** Dispositivo que detecta personas con identificadores y activa el frenado automático de maquinaria para evitar accidentes.
- **Semáforos con señalización adicional:** Semáforo que incluye proyección de luz azul en el suelo que guía y alerta a los usuarios, mejorando la visibilidad incluso en condiciones de poca luz.
- **Barreras en muelles de carga:** Controlan de forma segura el acceso, adaptándose a las condiciones dinámicas del entorno de trabajo.

Los resultados de estas iniciativas han sido altamente satisfactorios, reduciendo errores en la preparación de pedidos y en el movimiento de maquinaria dentro del almacén, logrando una "accidentalidad cero en jornada de trabajo".

Este conjunto de medidas ha transformado nuestro centro logístico, marcando un hito en nuestro compromiso con la excelencia operativa y la seguridad

de los trabajadores. Seguimos avanzando en nuestra estrategia centrada en el bienestar y seguridad de las personas

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



## ENTREVISTA EMUCA



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

## SEGUNDO PREMIO PYME

El segundo premio en la categoría PYME ha sido para **UTE ABI Corredor Norte** con la práctica aplicación de códigos QR para la consulta de documentación de prevención de riesgos laborales.

El objeto de esta Buena Práctica Preventiva es divulgar y comunicar nuestro compromiso con la seguridad y salud.



**David Llorca Jover e Inmaculada Martí Querol**  
Director de Operaciones y Responsable de Recursos Humanos de Emuca

## UTE ABI CORREDOR NORTE

Aplicación de códigos QR in situ, para la consulta de documentación de PRL



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

Dentro de nuestro objetivo de promover la mejora continua de la seguridad y la salud, está el de disponer de los recursos necesarios para cada actividad, incluida la formación e información preventiva.

UTE ABI Corredor Norte (Alstom e Indra) en su constante mejora de las condiciones de seguridad y salud ha desarrollado e implantado esta Buena Práctica, consistente en el traslado de la información preventiva a la zona de trabajo.

Se pretende dotar al personal que trabaja con equipos con riesgo eléctrico, de un sistema sencillo, rápido y fiable que les garantice el acceso a toda la documentación preventiva y técnica de forma inmediata.

Por todo ello, para facilitar la consulta de la documentación preventiva más crítica, se establece una **cartelería en los puntos clave de las instalaciones** en las que se recuerdan las medidas preventivas básicas más importantes y se incluye un código QR el cual dirige directamente a un repositorio en el NAS, donde se han almacenado en su totalidad los diferentes procedimientos de seguridad y salud.

**EJEMPLO PRÁCTICO.**  
PROCEDIMIENTO DE CORTE TENSIÓN EN ARMARIOS DE CONMUTACIÓN.



**EJEMPLO PRÁCTICO.**  
PROCEDIMIENTO DE CAMBIO DE BATERÍAS.



**EJEMPLO PRÁCTICO.**  
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO ASOCIADOS A ESCALERAS Y SUS SISTEMAS DE SUJECCIÓN.



**EJEMPLO PRÁCTICO.**  
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO ASOCIADOS A LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN DE RIESGO QUÍMICO, ALTURA Y ELÉCTRICO.



## ENTREVISTA UTE ABI CORREDOR NORTE



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



**Abel Blázquez Soberá**  
Técnico de Prevención y Medio Ambiente de UTE ABI Corredor Norte

# PREMIOS INSTITUCIONALES

El reconocimiento institucional en el ámbito de la administración pública en esta edición de los Premios Innovación y Salud ha sido para el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** por su constante labor en la promoción y el apoyo para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Ha recogido el reconocimiento Aitana Garí Pérez, directora del INSST, que ha destacado “la importancia de mantener viva una cultura preventiva en cada empresa, en cada institución y en cada rincón de nuestra sociedad, para lo cual, la colaboración es clave”.

En el ámbito empresarial, el premio institucional ha sido para **Gi Group Holding** por sus actuaciones en materia preventiva y prácticas innovadoras para el desarrollo de la diversidad.



## INTERVENCIÓN INSST



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



**Aitana Garí Pérez**  
Directora del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

# INTERVENCIÓN GI GROUP HOLDING



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

# ACCÉSITS

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Bunzl, Chubb Iberia, Íber sostenibilidad y desarrollo, Mobis Parts Europe, Serveo, Stac y Wesdurlan** poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus personas trabajadoras, vienen realizando desde sus empresas.



**Patricia Barroso**  
Country Manager para España de Gi Group Holding





Grandes Empresas ganadoras de accésits durante la entrega de reconocimientos



PYMES ganadoras de accésits durante la entrega de reconocimientos

# EMPRESAS PARTICIPANTES

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



PREMIOS  
**Innovación y Salud**  
IX EDICIÓN | **2024**

# GRAN EMPRESA

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

## AIR LIQUIDE HEALTHCARE

Safer together game



El primer paso para estar seguros es conocer nuestros riesgos.

Con esa afirmación y nuestra cultura de seguridad, nos hemos propuesto acercar el conocimiento de los riesgos a todos los empleados de una forma innovadora, amena y divertida.

Nuestra práctica consiste en un **juego de cartas para grupos entre dos y cuatro jugadores**, en el que deberán avanzar paso a paso tras proponer medidas mitigadoras a los riesgos que encuentran en su camino. Al final del juego, cada jugador alcanza el mejor premio que todos podemos tener: llegar sanos y salvos a casa junto a nuestra familia.

Además de dar a conocer medidas mitigadoras para los riesgos de nuestra industria, fomenta las relaciones de los equipos y anima a mantener una conversación sobre seguridad.

El juego consta de una baraja de cartas con una carta central a partir de la que se inicia el juego, 21 cartas rojas (riesgos), 27 cartas azules (medidas mitigadoras), 8 cartas negras (toma una carta gris), 12 cartas grises (acciones: cambio de sentido, saltar a un jugador, robar una carta...) y 4 cartas amarillas que no pueden desvelarse hasta el final (llegada a casa).

La práctica fue lanzada en 2023 para Air Liquide Healthcare en los países de España y Portugal y con motivo de los Premios Europeos de Seguridad se dio a conocer a las demás filiales europeas, las cuales mostraron gran interés en traducirlo y utilizarlo en sus organizaciones.

Gracias a este innovador serious game de seguridad, hemos acercado la seguridad a los trabajadores de todos los centros y perfiles, recibiendo una muy buena acogida y haciendo que su conocimiento sea ameno.

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



## APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS, S.A.



### Progresando en el Programa de Bienestar Integral en KNOWMAD MOOD

Desde los orígenes hace 30 años de Aplicaciones y Tratamientos de Sistemas, S.A., siempre ha habido una constante en su historia y es que para alcanzar el éxito en el negocio debemos alcanzar previamente el éxito con nuestros empleados. Que nuestros empleados se sientan bien hace que su compromiso con la compañía aumente, y por tanto también su productividad y competitividad en el mercado.

Tras años de evolución en diversas propuestas y mejoras nos encontramos en el último paso, que tal vez sea el más complicado de alcanzar: queremos ser una organización saludable, en donde los empleados no conciben el trabajo como algo necesario para vivir sino que conciben el trabajo como un instrumento donde poder desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Queremos que los empleados se sientan en casa: cómodos, felices y queridos.

Por ello, año a año hemos ido probando distintas iniciativas que nos acercaran más a nuestro propósito, siempre intentando dar una respuesta a las tres grandes necesidades encontradas:

- Necesidades de unión, de sentirse parte de algo;
- Necesidades de sentirse cuidado, que se preocupen por nosotros.
- Necesidades de crecimiento personal y profesional.

A través de programas como el Programa de Bienestar Quokka o el Programa de conciliación +Vida hemos realizado grandes avances. Pero la clave, ha sido el cambio de cultura iniciado en torno 2020, trabajando en iniciativas propuestas por los propios empleados y acercando el trabajo a ellos y no al revés.

En definitiva, la mejor inversión para una empresa es la inversión en sus propios empleados, invirtiendo en su salud se invierte en la salud de la compañía.

Cuida a tus empleados y harás de tu negocio el mejor de todos. equipos de trabajo, ...

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



# BIOETANOL GALICIA

## Plan de Promoción de Hábitos Saludables



En Bioetanol Galicia llevamos años siendo conscientes de la importancia de cuidar y fomentar la salud entre las personas trabajadoras, por ello en 2023 nos propusimos evaluar, promover y acrecentarla dentro de un proceso de mejora continua. Es así como nace nuestro **Plan de Promoción de Hábitos Saludables** enfocado en cuatro objetivos:

**Objetivo1.** Evaluar el nivel de salud y bienestar: a través del Cuestionario SF-12 conocimos que la Dieta y el Estrés Laboral son las áreas más alteradas con un 47,8% y un 43,2% respectivamente en el personal trabajador.

**Objetivo2.** Evaluar las áreas de interés de las personas trabajadoras en el ámbito de la salud y el bienestar: a través de la Encuesta de interés detectamos que la gestión de las emociones y la actividad física como los ítems más destacados.

**Objetivo3.** Establecer y ejecutar acciones para promover y mejorar la salud y el bienestar: con la información obtenida desarrollamos tres planes:

- **Plan Dieta:** enfocado en suministrar fruta fresca para fomentar su consumo y rediseñar las máquinas de vending con productos saludables.
- **Plan Actividad física:** implantación de un análisis multifactorial del puesto de trabajo de operaciones logísticas a través de una Intervención Integral en el puesto, con mejoras tanto en condición física como en calidad artromuscular.
- **Plan Estrés-Gestión de las emociones:** estudio de Capital psicológico a través del cuestionario OREA con un resultado alto, pero con posibilidad de mejora especialmente en Optimismo y Autoeficacia.

**Objetivo4.** Evaluar las mejoras obtenidas en la salud y

el bienestar de las personas trabajadoras: evaluando los planes anteriores nos planteamos mantener el suministro de fruta, buscar alternativas con mayor oferta para el vending saludable, extender el plan de actividad física a todo el personal operario y buscar opciones para mejorar el optimismo y la autoeficacia.

Al tratarse de un proceso de mejora continua iremos reevaluando la salud y bienestar del personal y manteniendo, modificando o añadiendo medidas para mejorar las condiciones y hábitos adquiridos.

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

# BRIDGESTONE BIZKAIA

## Vida Laboral Saludable. 360º



Cómo abordar la salud laboral desde una perspectiva Multidisciplinar. La función de liderar estas actividades están dirigidas desde el Servicio Médico, con médicos del trabajo al frente y enfermería del trabajo. Siempre con el apoyo tanto de la dirección de la empresa como de los responsables de los trabajadores, y de los propios trabajadores a partir de consultas que vamos realizando. Nuestro actual Logo: Observación Participante

**Abordaje de la salud desde 4 disciplinas.** Medicina / Enfermería, Fisioterapia, Psicología y desde hace un año Nutricionista.

Objetivos concretos con acciones concretas, evaluando dichos resultados. Se realizan diferentes acciones, pilotando cada disciplina las suyas, pero nuestra idea interrelacionar muchas de esas acciones, estamos buscando diferentes herramientas, para desde una fase inicial derivar al trabajador a la disciplina que creemos mas le puede ayudar sin dejar de lado ninguna de las demás.

Todo englobado en una Vigilancia de la Salud Individual, principal fuente de marcadores para después a través de estudios epidemiológicos y Vigilancia de la Salud Colectiva poder implementar acciones. Clase Magistral Participativa

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



## BRIDGESTONE EUROPA NV, S.A.

### Plan de wellbeing de Bridgestone Europe sucursal en España 2024

Bridgestone cuenta con planes de wellbeing anuales desde el año 2020. Su objetivo es cuidar a nuestros empleados y mantener un entorno de trabajo saludable. Se busca un equilibrio entre el negocio y las necesidades de las personas mediante la flexibilidad, los recursos de apoyo emocional, la promoción de la salud física y mental, la eficiencia de los recursos actuales, la accesibilidad a la información y la colaboración.

En este cuarto año se ha puesto en marcha el Plan de wellbeing 2024 que se focaliza en las siguientes tres grandes áreas: vida sana, desarrollo y nuevas formas de trabajo colaborativo.

El plan de wellbeing ha ido evolucionando desde su primer año de puesta en marcha en base a los resultados de las evaluaciones de la adhesión y de la acogida de las acciones que se realizan.

En Bridgestone evaluamos tanto la adhesión al plan de wellbeing como la acogida de las acciones por parte de los empleados a través de tres sistemas internacionales de evaluación: Top Employer, Pulse Survey y Engagement Survey. Todas ellas muestran una clara tendencia positiva en las acciones que se llevan a cabo en wellbeing, tanto a nivel externo comparándonos con otras compañías, como a nivel interno por nuestros empleados.

Como resumen, podemos decir que estamos trabajando para hacer de Bridgestone el mejor lugar para trabajar.

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



#### ANEXO IV - IMÁGENES

A continuación se muestran imágenes de los espacios colaborativos de la oficina que se han ido instalando desde el primer plan de wellbeing.



## BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING, S.L. .

### Tu salud a tu alcance, cuídala, mejórala

Se trata de una acción que pretende alcanzar inicialmente a un grupo reducido de trabajadores para potenciar su bienestar, el objetivo final sería extrapolar el contenido del programa al máximo de trabajadores posibles.

Consistirá en una evaluación inicial integral de los estilos de vida, hábitos y valores de salud. En función de estos datos se establecerán objetivos individuales orquestados alrededor de la Activación Física, Alimentación y Conexión-descanso.

- Administración de cuestionarios, analíticas y entrevistas.
- Corrección y diseño de entrenamientos individuales.
- Devolución de información de resultados individual a los participantes y planteamiento de entrenamiento.
- Seguimiento mensual de especialista multidisciplinar en función de su programa de entrenamiento.
- Charlas temáticas mensuales relacionadas con los tres pilares, que se publicarán para todas las personas integrantes de la organización más allá de los participantes del programa.
- Retest en octubre para último trimestre.
- Evaluación final en diciembre.

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



## BUNZL DISTRIBUTION SPAIN

We Are Bunzl



Grupo Bunzl España es un conjunto de 12 empresas que suman 16 almacenes con más de 64.000 metros destinados a distribución, producción de consumibles para restauración o equipos de protección individual, entre otros. Nuestra compañía es un conjunto de empresas familiares integradas dentro de una gran multinacional, lo que en la práctica significa una alta dispersión tanto geográfica como de sectores de actividad.

A esta convocatoria de Mutua Universal presentamos un capítulo fundamental del proyecto integral de Seguridad y Salud, "We Are Bunzl": Nuestro modelo de Protección Psicosocial a l@s emplead@s y el derecho efectivo a un entorno laboral libre de acoso y violencia en el trabajo, con especial atención a mujeres y colectivos vulnerables.

Con este modelo exponemos el compromiso de Grupo Bunzl España, que se ha enfocado en mejorar los protocolos contra la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo, y ha ido un paso más allá consiguiendo la certificación de un agente externo como es AENOR. Todo nuestro proyecto cuenta con la certificación de AENOR que nos acredita como primera empresa en España en disponer de un protocolo en todas las empresas del grupo contra la violencia a las mujeres en el entorno laboral.

Las claves de nuestro modelo:

- Análisis de los datos y toma de conciencia de los mismos
- Innovación en la comunicación: Hemos creado una campaña de comunicación a través de cómics y guías visuales, un contenido accesible para todos los stakeholders.
- Formación en prevención y concienciación: +4.700 horas de formación específica en prevención y concienciación sobre acoso y violencia en el trabajo, con especial foco en mujeres y colectivos vulnerables.
- Comisiones de ayuda: Hemos creado comisiones de trabajo con 27 trabajadores capacitados para actuar en caso necesario.
- Evaluación: Realizamos ejercicios continuados de evaluación mediante FPSICO y nuestra plataforma interna de comunicación.
- Supervisión de un agente externo y certificación

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



## CAIXABANK

Semana del Bienestar de CaixaBank



Llevamos a cabo la iniciativa de celebrar la primera **Semana del Bienestar de CaixaBank** del 8 al 12 de abril coincidiendo con el mes en el que se celebran los Días mundiales de la Salud (7 abril), el Día Mundial del Deporte (6 abril) y el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 abril).

Se ha creado una planificación de actividades a realizar en todo el territorio, entre otras:

- Campaña de revisión de la retina.
- Programa terapéutico grupal sobre menopausia.
- Programa para seguir una dieta antiinflamatoria de 9 semanas como estrategia terapéutica.
- Conferencia sobre bienestar emocional con el psiquiatra Javier Quintero.
- Conferencia sobre alimentación y salud.
- Taller de la técnica Alexander.
- Espacios saludables con fruta.
- En los comedores corporativos se ha servido un "menú consciente" en el que se ha sensibilizado a los comensales sobre las propiedades de los alimentos saludables.
- Comunicación de felicitación a todos los centros en los que se ha conseguido 0 accidentes laborales.
- Stands para promocionar las inscripciones a Wellhub (antes Gympass).
- Campaña de donación de sangre.
- En total, se han realizado más de 80 actividades presenciales en todo el territorio, entre las que se incluyen: masterclass de yoga, pilates y zumba, torneos de pádel, rutas senderistas/caminatas, charlas y talleres de nutrición, carreras, sesiones de mindfulness...

A raíz de la notoriedad alcanzada durante la Semana del Bienestar, se irán lanzando a lo largo del año nuevas iniciativas, actividades, talleres y cursos de formación en la que se podrá materializar el compromiso individual con la salud y el bienestar de todas nuestras personas.

[https://www.caixabank.es/particular/home/particulares\\_es.html](https://www.caixabank.es/particular/home/particulares_es.html)

## CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS

La seguridad no es negociable (Fase I) + 8 elementales

**LA SEGURIDAD NO ES NEGOCIABLE + 8 ELEMENTALES**, es una campaña extraordinaria de sensibilización, información y formación para todo el grupo CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS que alcanza tanto a trabajadores propios como de contratados y que tiene como objeto impulsar y afianzar la cultura preventiva de la organización y alinearla con la empresarial. Impulsa tanto el principio de 0 accidentes como el valor de tolerancia cero en seguridad.

Es una campaña diseñada, elaborada y ejecutada por personal propio, a excepción de las filmaciones de video y su postproducción.

Bajo la premisa de que una mala actuación puede acarrear consecuencias vitales, la campaña consta de 4 talleres dinámicos, participativos y prácticos de 2 horas de duración que se distribuyen a lo largo del año 2023. En estos la comunicación y el feedback con los participantes es el verdadero motor del éxito de las sesiones y que hace posible que los trabajadores adopten la autoprotección como guía de conducta para evitar accidentes.

Para cada uno de los 4 talleres se elabora un video "Ad hoc" de 3 a 4 minutos de duración, rodado siempre en las instalaciones CPV y con personal propio, en el que se introducen mensajes con una gran carga humana, al tiempo que se recopilan los Puntos Clave que permiten a los trabajadores evitar los accidentes. Este material de video es editado y doblado en 4 idiomas (Español, Inglés, Francés y Árabe) a fin de alcanzar a toda la organización. En estos talleres, expertos contratados por la compañía realizan ponencias motivacionales a través del relato de experiencias o accidentes en los que el factor humano ha sido decisivo. Los técnicos de prevención de la compañía presentan ponencias adaptadas a cada centro destinadas a traer al ámbito de nuestra actividad diaria los procedimientos de seguridad correctos a aplicar. Todo ello reforzado con la participación las Direcciones Corporativas que apoyan los mensajes transmitidos por los técnicos.



Los trabajadores participan con propuestas de mejora, premiándose las mejores aportaciones de cada centro de trabajo.

Se realizan entrevistas documentadas a fin de obtener feedback de los asistentes sobre la campaña tanto sobre la forma como sobre el fondo.

El formato de esta campaña facilita la formación a la vez que permite a todos conocer y tomar parte en un proceso de creación de valor y cambio actitudinal hacia la prevención de riesgos, mediante la implicación y el convencimiento en lugar de la imposición.

Los resultados de esta campaña en 2023 han sido muy satisfactorios y ha permitido aumentar la perspectiva del riesgo de los trabajadores sobre los temas tratados, aumentar el interés de los trabajadores y mandos en no cometer ni permitir que se cometan actos inseguros durante la realización de los trabajos y aumentar el número de aportaciones de todos los niveles para dar solución al control o la eliminación de los riesgos laborales. En 2024 está siendo reforzada con una segunda campaña al objeto de afianzar los resultados obtenidos.

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



## CHUBB IBERIA

Identificación de Condiciones Inseguras (UC)

Tradicionalmente estábamos registrando y gestionando notificaciones de accidentes y cuasi-accidentes, lo que supone una toma de acciones reactiva que solo nos aportaba lecciones aprendidas.

Se decide en marzo 2023 ampliar el enfoque y ver cómo trabajar en la base de la pirámide de siniestralidad. Determinamos que el nivel adecuado de trabajo y que incide de manera directa en la siniestralidad, es la **identificación de Condiciones Inseguras (UC)** en campo por parte de nuestro personal técnico. Establecida el área de trabajo, procedemos a buscar una herramienta que nos aporte dicha información bajo unas premisas:

- **Rapidez:** comunicación inmediata de UCs
- **Sencillez:** 4 datos básicos para la comunicación (lugar, categoría, descripción, foto)

Tras analizar varias opciones, se opta por una herramienta que se puede configurar a medida y, además, nos permite realizar las notificaciones con las premisas indicadas; se inicia un proyecto piloto de 1 mes en marzo y en mayo de 2023. Finalmente queda implantada tras verificar el funcionamiento de piloto con un alto grado de éxito. Durante el mes de abril se imparte una formación: la personal de campo y supervisión previa al lanzamiento de la aplicación.

El objetivo principal es asentar un paso crítico en nuestra cultura preventiva, tratando de identificar en nuestro entorno de trabajo en campo, toda aquella circunstancia o situación que puede generar un riesgo durante la ejecución de nuestros trabajos y notificarla a supervisores y Dpto. PRL, creando el hábito de "escanear" el entorno de trabajo, "evaluar" los riesgos identificados, "corregir" esos riesgos, y "ejecutar" el trabajo con atención a posibles cambios ("SAFE" por Scan, Assess, Fix, Execute).

Podemos concluir que este proyecto nos ha permitido:

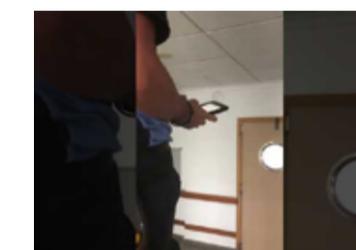
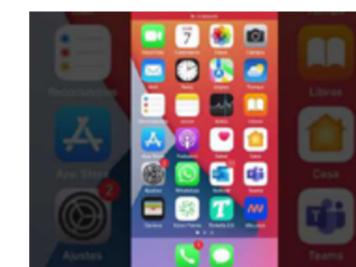


**Incrementar considerablemente la identificación de riesgos y la atención que dedican al entorno de trabajo todos nuestros trabajadores de campo.**

Este incremento nos ha permitido eliminar o en su defecto mitigar riesgos identificados en campo, que nos ha permitido categorizarlos y cuantificarlos para optimizar la gestión desde el área de PRL en acciones y medidas como formación complementaria, adquisición más equipos o equipos nuevos, mejora de instrucciones con equipos de trabajo, y que han repercutido directamente en nuestros accidentes de trabajo e índices de siniestralidad reduciéndolos considerablemente, reduciendo los costes asociados a esa siniestralidad eliminada, y finalmente generando una mejora importante en las condiciones de trabajo percibida y comunicada por los trabajadores en campo y sus supervisores en Comités de SyS, Comités de QEHS

A medio y largo plazo tenemos proyectos relacionados con otras comunicaciones de Seguridad y Salud que pueden realizarse de la misma manera ágil y sencilla, relacionadas con inspecciones de SyS, revisión de equipos de trabajo, ....

<https://www.airzone.es/sobre-nosotros/>



## CODORNIU

### Semana de la Cultura

---

La iniciativa de la “Semana de la Cultura” en Raventós Codorníu se basa en un enfoque participativo y colaborativo, donde cada miembro del equipo tiene la oportunidad de contribuir y aprender. Se estructura en jornadas de 6 horas con talleres sobre el uso de Equipos de Protección Individual (EPI), charlas informativas y reflexivas sobre seguridad alimentaria, calidad y prevención de riesgos laborales en los diferentes centros de la compañía.

La planificación y ejecución se realizan con antelación, asegurando la disponibilidad de recursos y la participación de todos los departamentos. Un comité interdepartamental lidera la acción, asignando responsabilidades específicas a los líderes de equipo y coordinadores de cada área involucrada. Se asignan recursos humanos y materiales adecuados para cada actividad, garantizando la disponibilidad de espacios, materiales educativos y expertos en los temas tratados.

La evaluación se basa en indicadores como la participación del personal en la creación de Comunicados de Riesgos, la mejora en procedimientos de seguridad y calidad, y la reducción de incidentes laborales e incidencias en calidad, seguidos a través del Scorecard. La “Semana de la Cultura” no solo fortalece los estándares en seguridad alimentaria, calidad y prevención de riesgos laborales de Raventós Codorníu, sino que también promueve una cultura organizacional sólida, donde la participación y el aprendizaje continuo son valores fundamentales. Esta acción transforma la empresa hacia un futuro más seguro, saludable e innovador.

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



## COSENTINO

### Ruta 0: un Cero del que Sentirnos Orgullosos

---

Cosentino tiene el núcleo de su actividad productiva en el parque industrial de más de 4 millones de metros cuadrados ubicado entre los tres municipios de Fines, Partalao y Cantoria, todos ellos en la provincia de Almería, al que diariamente acuden a trabajar más de 3000 empleados.

En Octubre del año pasado la organización inició un apasionante proceso de cambio por medio del cual está desarrollando **un proyecto que denominamos Ruta 0**. Es un proyecto que conlleva la implantación de un modelo que denominamos Modelo Cosentino de Excelencia Industrial, que nos convierta en referentes en seguridad, eficiencia y calidad y con unos estándares que faciliten la internacionalización industrial del Grupo. Este proyecto se ha lanzado con un enfoque global para que sea una herramienta eficaz que consiga el cambio de paradigma que buscamos en el parque industrial de Cantoria y que luego exportaremos al resto de centros de la compañía. Las claves del modelo son el liderazgo, la comunicación, la formación y el reconocimiento de los trabajadores como motores principales del cambio.

La prevención de riesgos y la salud se promueven en las declaraciones de seguridad lanzadas en cada una de las plantas participantes en el proyecto y que además, ya forman parte de los valores identitarios del grupo empresarial. Cosentino ha asumido que, involucrar a una organización es un desafío durante el cambio, pero gratificante una vez que se obtienen los primeros resultados. El modelo implica establecer una metodología estricta empleando para ello distintas herramientas que permitan dar pasos sólidos y sostenibles en la organización, ya que con ello se conseguirá una transformación cultural. Esa es la hoja de ruta para llevar nuestra cultura de seguridad al siguiente nivel.

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



## CTAG

(CENTRO TECNOLÓGICO DE AUTOMOCIÓN DE GALICIA)

InteX: Banco de pruebas basado en IA para la evaluación de exoesqueletos

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo y los riesgos psicosociales que conllevan son el principal problema de salud laboral en España y Europa, causando muchos accidentes laborales.

La problemática existente, exige la adopción de medidas en el puesto de trabajo. En este contexto, el empleo adecuado de la tecnología robótica vestibles puede mejorar la salud tanto física como mental, y la seguridad laboral en diferentes sectores como la manufactura, logística, automoción, construcción, médico y servicios.

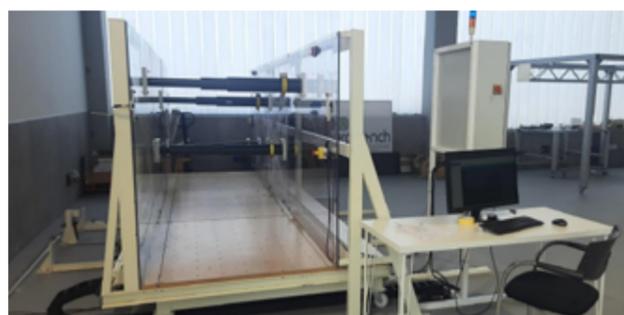
El Centro Tecnológico de Automoción de Galicia junto con el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico Tecnia, dentro de sus actividades para la promoción de la salud en el entorno laboral han llevado a cabo la iniciativa INTEX diseñando bancos de pruebas que se distinguen por su capacidad de realizar pruebas de validación de exoesqueletos con un enfoque amplio y detallado.

Su objetivo es ofrecer servicios que ayuden a la industria en la selección, mejora de productos y en la búsqueda de nuevas soluciones para la incorporación segura de exoesqueletos en el entorno laboral.

El empleo adecuado de exoesqueletos transforma las condiciones laborales, mejora la ergonomía, reduce el riesgo de lesiones y prolonga la capacidad de las personas en el desempeño de sus funciones de manera eficiente y segura favoreciendo la mejora de la salud y el envejecimiento activo laboral de la población.

Iniciativas como InteX, enfocadas en el desarrollo de actividades de promoción de la salud en el entorno laboral, abordan trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales con el objetivo de favorecer un entorno laboral más saludable, seguro y sostenible, reduciendo la tensión física y mejorando el bienestar psicológico de los trabajadores y trabajadoras.

<https://ctag.com/>



## CYC CONSULTORÍA Y COMUNICACIONES SI

CYC Te Cuida



En CYC creemos en las personas y su talento. Creemos en el valor de las personas comprometidas que saben buscar la mejor de las soluciones posibles utilizando las últimas tecnologías. Es por eso que históricamente hemos querido promover activamente el bienestar de nuestros empleados y empleadas con distintas acciones relacionadas con la salud.

Con este objetivo, tras un proceso de escucha activa a los empleados de nuestra organización, diseñamos una nueva estrategia de Employer Branding. Esta estrategia, a la cual se bautizó como "CYC Te Cuida", se basó principalmente en 3 pilares: Deporte, Nutrición y Bienestar.

Durante todo el año (a excepción del periodo vacacional), todas las personas de CYC pudieron disfrutar de un programa completo de actividades en el que hubo todo tipo de acciones enmarcadas en estos tres pilares, tales como una liga de pádel, carreras solidarias, almuerzos saludables, talleres de cocina, cursos de primeros auxilios... ¡Hasta construimos un huerto en nuestra sede de Pamplona!

¿Los resultados? Hemos logrado impactar al 100% de nuestra plantilla con acciones que para nosotros definen una empresa saludable y hemos dado respuesta a necesidades locales de cada una de nuestras sedes con una serie de acciones enfocadas en estos deseos específicos.

La dedicación desde CYC a este tipo de cuestiones refleja nuestros valores fundamentales: honestidad, integridad, compromiso valiente, compañerismo y respeto.

Promover activamente el bienestar de nuestros empleados y empleadas nos permite mejorar su calidad de vida y construir un entorno en el que cada uno de ellos está cómodo y motivado, sintiéndose orgullosos de pertenecer a una organización en la que las personas no son "solo un número", sino una parte vital a la que se cuida.

Sin ninguna duda, ¡seguiremos trabajando estas áreas!

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



## GRUPO DISBER SIGLO XXI

Trabajar la mente y el cuerpo también es una función de nuestro puesto de trabajo

En Grupo Disber Siglo XXI hemos optado por **implantar el Yoga como práctica habitual entre nuestros trabajadores**, y ¿por qué Yoga? Pues bien, consideramos esencial en nuestra cultura empresarial mejorar y mantener el estado físico, mental y emocional, y la práctica de la misma engloba todas ellas.

Es una disciplina tan completa que hay una infinidad de beneficios que mejoran la calidad de vida laboral. A nivel físico, favorece nuestra postura corporal y minimiza las lesiones musculares. En cuanto al nivel intelectual, mejora la concentración y la memoria, por ende, aumenta el rendimiento y productividad. Por último y no menos importante, a nivel emocional, mediante el aprendizaje de técnicas de relajación nos ayuda a reducir el nerviosismo, gestionar y aliviar el estrés, elevar nuestro estado de ánimo y satisfacción e incrementar los niveles de energía, entre otros.

Además, sabemos que llevamos un ritmo de vida vertiginoso, con todas las tareas visibles e invisibles que tenemos que cumplir, el cual nos limita parte de la jornada diaria a realizar una jornada no laboral, como por ejemplo el deporte. Así que nos pareció buena idea ofrecer un servicio adicional en nuestras instalaciones. Cualquier empleado tiene la oportunidad de acceder a las sesiones semanales de Yoga impartidas por un profesional.

Estas sesiones han generado un ambiente de trabajo más armónico y el personal se siente más motivado, distendido y comprometido para llevar a cabo la jornada laboral.

**¿Todavía te preguntas si hacer ejercicio aumenta la productividad en la empresa?**

Trabajar la mente y el cuerpo también es una función de nuestro puesto de trabajo.

<https://grupodisber.es/>



## IBECON 2003

Proyecto de Asesoramiento en Dietética y Nutrición

Grupo Aspasia es un grupo de empresas que desarrolla su actividad en el ámbito de la formación para el empleo y la capacitación profesional.

Con presencia tanto en España como en América Latina, la plantilla supera el número de 450 profesionales de estructura, llegando al millar cuando se une el colectivo de docentes y colaboradores habituales.

Desde su inicio, Grupo Aspasia ha velado por el bienestar físico y la salud psicosocial de su plantilla. Dentro del **Plan Anual de RRHH de 2023**, se decide llevar a cabo un **proyecto de Asesoramiento en Dietética y Nutrición**, iniciativa que ha tenido una importante repercusión al ejecutarse de forma global en todas las empresas del Grupo.

El objetivo del programa es apoyar a la plantilla en la implementación de rutinas saludables, que mejoren el autocuidado a partir de una alimentación sana y un ajuste óptimo a las necesidades nutricionales diarias.

### Descripción del Programa

- Desarrollo: Febrero de 2023 y febrero de 2024
- Modalidad: Conexión virtual a través de videoconferencia
- Implementación: 3 sesiones individuales de asesoramiento por persona
- Intervalo temporal entre sesiones: 15 días
- Duración: 30 minutos por sesión
- Aspectos técnicos: Asesoramiento por parte de una profesional experta en nutrición que facilita pautas de actuación en función de las temáticas que se consideran y acuerdan en cada caso.

Número total participantes: 123 personas

- 10 grupos: 12 participantes por grupo
- 4 participantes por cada uno de los 3 días de la semana en que se ejecutaba el proyecto

La valoración del programa por parte de los participantes ha sido muy alta:

- Satisfacción media programa: 8,88
- Desempeño nutricionista: 9,24
- Organización y gestión del programa: 9,16

Las conclusiones generales del proyecto han sido muy positivas:

- Alta participación: Han participado 123 personas, lo que se considera muy elevado dado que el programa se desarrollaba fuera de horario laboral.
- Organización y calendario: Se ha hecho un importante esfuerzo de adaptación y gestión del calendario, facilitando la participación en el día y horario que mejor se ajustaba a las necesidades de cada persona.
- Contenidos adaptados e individualizados en función de cada participante. Se han trabajado temas muy diferentes y se han facilitado soluciones adaptadas a los objetivos perseguidos por cada individuo.
- Profesional muy bien valorada: La especialista en nutrición y dietética que ha llevado el peso técnico del proyecto ha sido bien valorada y ha tenido una muy buena interacción con los participantes.

Mirando al futuro cercano, creemos que esta experiencia va a ser muy importante de cara a la implantación de nuevas iniciativas en el ámbito de la salud de Grupo Aspasia.

<https://grupoaspasia.com/es/empresa/ibecon/>



## INFRICO

Cultivando la salud para cosechar el éxito empresarial



Grupo Infrico se adhiere a la Declaración de Luxemburgo y a la red Española de Empresas Saludables en Junio de 2023.

La empresa siempre ha apostado por el bienestar de sus colaboradores como motivo para cosechar el éxito, pero a raíz de esta declaración, existen en la empresa líneas de trabajo internas cuyo objetivo es la promoción de la salud y la innovación tecnológica.

- Diagnóstico inicial - Punto de partida:

Se analizan los resultados globales de vigilancia de la salud de los últimos años donde se aprecian una serie de puntos conflictivos o aspectos negativos que se repiten e incluso empeoran con el paso de los años.

Para asegurarnos y tener una mayor precisión se decide realizar a través de Mutua Universal unas encuestas de hábitos saludables y percepción de la salud, coincidiendo estos resultados con la interpretación realizada de los informes anuales de vigilancia de la salud.

- **Programas que se ponen en marcha para mejorar la situación:**

- PROGRAMA DIGITALIZACIÓN RRHH-PRL.

- PROGRAMA DESHABITUACIÓN TABÁQUICA.

- ACUERDOS CON EMPRESAS LOCALES PARA MEJORA DEL BIENESTAR.

- INFRICO SPORT: Carreras populares y torneos de pádel y fútbol.

- MEJORA DEL SERVICIO DE COMEDOR Y ZONAS DE DESCANSO.

- BIENESTAR EMOCIONAL: Jornadas de puertas abiertas para familiares.

- Objetivos a largo plazo:

A base de esfuerzo y constancia se intenta conseguir aumentar la felicidad en el trabajo, como factor clave para cultivar un ambiente laboral positivo y satisfactorio para nuestros colaboradores.

<https://infrico.com/>

## ISS FACILITY SERVICES

“Comité de lecciones aprendidas”



La **actividad preventiva “comité de lecciones aprendidas”** es una buena práctica, con el propósito de crear una cultura preventiva madura, un lenguaje común, aprender de los errores y reducir los incidentes. Mediante reuniones periódicas, con técnicos de prevención y otros departamentos, se comparte el análisis y conclusiones de los incidentes con potencialidad grave o muy grave, independientemente de si hay o no hay lesiones.

En los comités de lecciones aprendidas, se incide de una manera consistente que el objetivo principal es saber que falló, y nunca quién fallo, teniendo siempre en cuenta las siguientes premisas: la gente comete errores, el contexto dirige el comportamiento, la respuesta de los líderes importa, culpar no soluciona nada y el aprendizaje y mejora es vital.

Al compartir las lecciones aprendidas, obtenemos además de reflexiones, que profundizan sobre las conductas humanas, las condiciones de trabajo, etc otra vía de compartir experiencias reales que ayudan a las personas a saber cómo actuar cuando identifican, y viven en primera persona, situaciones similares, en su día a día.

En resumen, compartiendo de una manera sistemática, periódica y abierta, las lecciones aprendidas del análisis de los incidentes con potencialidad grave o muy grave, y una buena clasificación interna de los mismos (atendiendo a la potencialidad, riesgo y peligro), se puede poner foco en las debilidades de los procesos, contribuir en la reducción de la siniestralidad y aprender de los errores con honestidad y sin miedo a equivocarse.

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

# LEAR ARA

Diseño, implantación de avances técnicos e intervenciones para la mejora de la higiene postural en líneas de montaje de asientos de una empresa JIT

'Lear dentro de su política preventiva establecida y apostando por la mejora continua en las condiciones de trabajo, analiza las alternativas posibles que favorecen la realización de las tareas de forma segura y ergonómica.

La inversión en diseño, desarrollo y automatización de procesos, las mejoras tecnológicas actuales y las formaciones y entrenamientos en higiene postural permiten reducir los riesgos ergonómicos en la tareas a realizar por población empleada en Lear.

Además de mejorar la satisfacción del trabajador o trabajadora, la reducción en absentismo y siniestralidad, aporta un valor añadido a la productividad y a la vez que se mejora la se garantiza la continuidad de las operaciones.

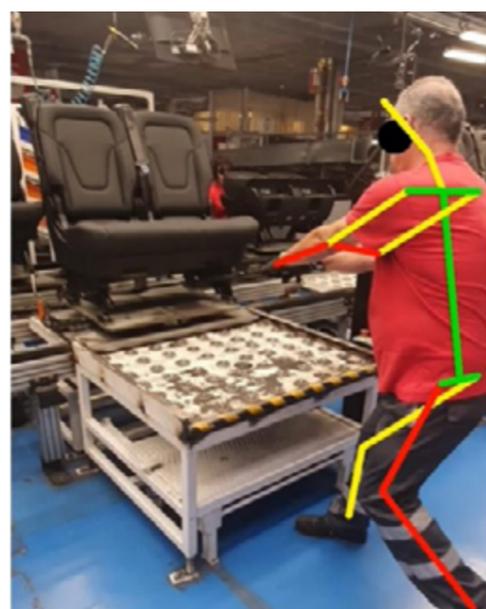
Prevenir las lesiones y dolencias no solo contribuye a proteger la salud de la plantilla sino que también tiene un impacto económico importante y positivo para la empresa.

Por último, demandamos para el personal de Lear, un bienestar físico, mental y emocional, con esto mejoramos la vida de las personas en todas las edades y en todos los ámbitos (dentro y fuera del trabajo), sobretodo enseñando a los más jóvenes la seguridad y el auto-cuidado y potenciando la experiencia, habilidades y necesidad de reducir el ritmo de trabajo a la plantilla de edad avanzada (slow motion).

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



Old process



New process automatization

# LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA

Semana de la Salud en Línea Directa



## Innovación y Salud en Línea Directa Aseguradora: semana de la salud

Con motivo del Día Mundial de la Salud Línea Directa ha celebrado su I Semana de la Salud en la que durante ese periodo los empleados han participado en distintas acciones presenciales y on line relacionadas con el Bienestar, la Salud y la Solidaridad, porque esta semana ha unido a la innovación y la salud, la solidaridad.

Hemos generado con esta semana multitud de impactos positivos en nuestros empleados con acciones sencillas pero que tenían un efecto "wow" inmediato.

La asociación de los conceptos salud, bienestar y solidaridad es posible y lo hemos hecho gracias a nuestra colaboración con Cruz Roja.

La innovación vino de la mano del bienestar emocional. Pusimos en marcha una masterclass de mindfulness en los puestos de trabajo (on line) para conseguir la interiorización de esta práctica en el día a día laboral, manteniendo el entorno diario.

Los resultados obtenidos para esta primera semana no pueden ser mejores y desde Línea Directa seguiremos apostando por este tipo de acciones. Creemos en el Bienestar para estar bien.

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

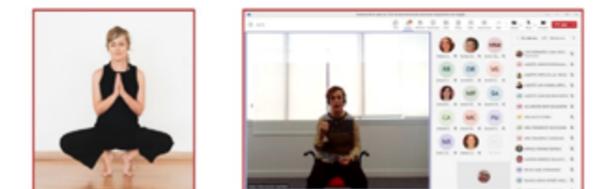
## Salud Generosa

Curso sobre hábitos saludables impartido Noemí Roche Alonso, técnica de salud y Medioambiente de Cruz Roja.



## Salud Mental: práctica innovadora

Taller de mindfulness para aprender a respirar y relajarse en el entorno laboral. Esta fue una de las actividades de la Semana de la Salud. Cada empresa inscribió en la actividad, verificado en su día, ciento a una media hora de reuniones en la que se realizaron prácticas sencillas de respiración y concentración. La idea original era conseguir introducir la práctica de respiración consciente en el entorno laboral para que de un modo más cotidiano los empleados pudiesen interiorizar estas acciones si las necesitan en este ámbito. La experiencia ha sido un éxito, casi 100 personas inscritas y 30 sesiones recibidas en el chat. Todas ellas positivas, en su mayoría presenciales, los empleados captaron de manera natural la posibilidad de incluir la práctica en su día a día laboral. Consideramos pues, que el impacto es muy positivo.



## Salud Alimentaria

Contamos con la ayuda de Refuting para proporcionar fruta a todos los empleados de la oficina. Realizan una gran labor social siendo todo su personal de montaje, picking, etc. personal discapacitado y/o con exclusión social.



# ORACLE IBÉRICA

## Programa "Reconnect"

En Oracle tenemos una visión holística de la salud y el bienestar. Sobre ella, hemos ido evolucionando a lo largo de los años según las necesidades de las personas.

Durante la pandemia, identificamos una situación de distanciamiento debido al trabajo en remoto y el panorama de salud mundial. Cuando retomamos el trabajo en la oficina, con un enfoque híbrido, diseñamos un programa que permitiese a nuestros empleados/as tener una reconexión con la cultura del bienestar y la salud laboral. Identificamos tres pilares fundamentales que hoy sostienen el **programa "Reconnect"** y son:

- **La concienciación:** lanzamos acciones que fomentan la sensibilización sobre diversos aspectos de la salud.
- **La información:** tenemos el compromiso de que toda la información y recursos con los que contamos para cuidar de nuestro bienestar y nuestra salud, tengan fácil y rápido acceso para nuestros empleados/as.
- **La acción:** desarrollamos iniciativas que promueven retomar las conexiones sociales, así como las conexiones con la naturaleza y la salud.

Este enfoque, así como la total flexibilidad, nos aporta valor y permite adaptarnos para integrar toda la diversidad que tenemos, con múltiples generaciones y nacionalidades.

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



**Vigilancia de la Salud**

**Campaña de Revolución de la Retina**

La revisión periódica de la retina permite el diagnóstico precoz de enfermedades oculares graves. Estas enfermedades no presentan síntomas hasta que están muy avanzadas o no detectadas a tiempo causan ceguera.

Además del diagnóstico, entre otros, de las siguientes enfermedades:  
 Degeneración Macular Asociada a la Edad  
 Retinopatía Diabética  
 Retinopatía Hipertensiva  
 Desprendimiento de R.

El estudio se realiza mediante la Retinografía  
 No Invasiva e Injerta  
 Práctico  
 Rápido, sólo en 5 minutos y en menos de 30 minutos recibes en tu móvil tu informe  
 Sensible, tomamos una fotografía de cada ojo con una cámara portátil

**Próximas fechas**

- Madrid: 20 y 22 Febrero (09:00 a 15:00)
- Barcelona: 27 y 29 Febrero (10:00 a 18:00)
- Málaga: 5 y 7 Marzo (09:00 a 15:00)

En breve os informaremos sobre otros eventos similares. ¿Estad interesados?  
 ¿Alguna duda? Ponte en contacto con nosotros y estaremos encantados de ayudarte

[servicioprevencion.es@oracle.com](mailto:servicioprevencion.es@oracle.com)



# REDEXIS

## SAFE REDEXIS: Lecciones aprendidas y como prevenir los accidentes laborales



Redexis considera la seguridad, la mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de sus profesionales y colaboradores como valores fundamentales y prioritarios de su cultura empresarial.

Por ello la compañía esta comprometida no sólo con la seguridad y salud de las personas, sino también con el entorno donde opera y la actividad que desempeña.

Redexis hace suyo este compromiso en la Política Integrada de Seguridad y Salud, Medioambiente y Gestión Energética y lo insta en su Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Salud, Medioambiente y Gestión Energética, certificado bajo el estándar ISO 45001:2018 y Real Decreto 840/2015, y en el Sistema de Excelencia Empresarial Saludable certificado bajo el modelo de referencia SEES.

En concreto tenemos un procedimiento de comunicación e investigación de accidentes de trabajo en nuestro sistema de gestión dónde tenemos definida la forma de tratar los incidentes y accidentes que ocurren en nuestros centros de trabajos tanto propios como de nuestros colaboradores.

También tenemos un procedimiento de análisis estadístico de índices de siniestralidad dónde realizamos el seguimiento y comparativa de los indicadores de siniestralidad propios, de nuestros colaboradores y combinados: Índice de Frecuencia, Índice de Gravedad, Nº promedio jornadas perdidas así como nº de accidentes con baja y sin baja.

Todos los años implantamos objetivos estratégicos del sistema de gestión así como objetivos de compañía en base a la disminución de estos índices de siniestralidad con el objetivo de disminuir los accidentes de trabajo de forma que lleguemos en un corto plazo ( 2026 nuestro plan estratégico ) a un índice de frecuencia de 1,20.

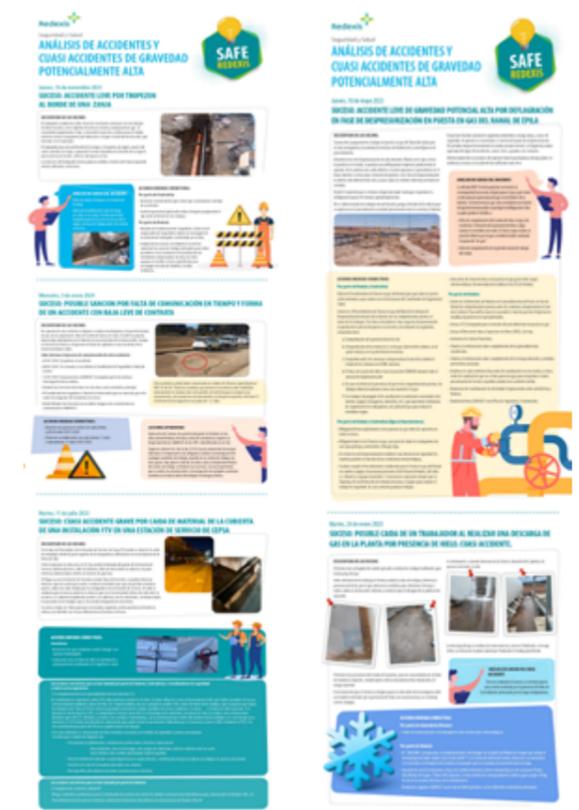
Por ello en 2022 implantamos la investigación de cuasi accidentes en nuestro sistema de gestión e hicimos una campaña de difusión a todos los empleados y colaboradores explicándoles en que consistía un cuasi accidente y la forma de comunicarlos e investigarlos, todo ello con el objetivo de prevenir y reducir los accidentes laborales.

Una vez implantada esta buena práctica decidimos que necesitábamos una herramienta de comunicación interna con el objetivo de sensibilizar sobre la cultura preventiva de Redexis y la mejora de las condiciones de trabajo.

### De esta forma nace en 2023 SAFE REDEXIS.

SAFE REDEXIS es una herramienta de comunicación trimestral de un Boletín que contiene un análisis, investigación y lecciones aprendidas de los accidentes y cuasi accidentes ocurridos en ese periodo. De tal forma que se difunde tanto internamente a todos los empleados como externamente a todos nuestros colaboradores con el objetivo de interiorizar las lecciones aprendidas y evitar que se vuelvan a producir accidentes reiterados así como evitar accidentes aplicando las lecciones aprendidas de los cuasi accidentes.

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



## RHEINMETALL EXPAL MUNITIONS

Digitalización de la gestión en materia de prevención de Rheinmetall Expal Munitions a través de la herramienta Prosafety



Implantación de la **herramienta de gestión Prosafety** en nuestra organización, con la finalidad de mejorar el sistema en papel/excell con el que estábamos trabajando.

Gracias a este sistema pretendemos obtener las siguientes mejoras:

1. Agilizar todos los procesos para fomentar la realización de investigación de accidentes, observaciones de seguridad y resto de actividades preventivas por parte de todos los mandos de la organización.
2. Disminuir la carga administrativa en el servicio de prevención, dando más libertad para realizar otras funciones.
3. Aumentar la participación a todos los niveles de la organización así como la información.
4. Dar más valor al servicio de prevención al quitarle la carga administrativa y una herramienta que facilita el análisis de la información que contiene Prosafety, como son las tendencias de las observaciones y de los accidentes/incidentes.

5. Mejora de la cultura preventiva de la empresa al dar más información y participación en los distintos niveles de la organización.
6. Alcanzar nuestra meta de accidente cero al tener más herramientas para la obtención de información y al incrementar la detección de condiciones y actos inseguros, así como su registro para analizar tendencias y tener la medidas preventivas a disposición de la organización con una forma mucho más sencilla.

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

## RIA PAYMENT

Intranet corporativa de bienestar 360º



Nuestra organización ha experimentado un crecimiento importante en número de personas y complejidad de los puestos en los últimos años; siendo necesario implementar medidas que nos permitan ofrecerles una oferta competitiva de bienestar emocional que tenga una repercusión directa sobre su desarrollo individual, y también en nuestra productividad global y en nuestros ratios de absentismo.

Es por este motivo que hemos implementando un Wellbeing portal- Portal del bienestar en nuestra intranet corporativa. **Ria 360º Wellbeing** es una iniciativa que abarca diferentes dimensiones, lo que nos permite abordar el "bienestar" desde diferentes ángulos: físico, emocional, social, financiero y medioambiental. Nuestro compromiso es garantizar que se tengan en cuenta y se apoyen todos los aspectos del bienestar. Uno de los objetivos clave de Ria 360º Wellbeing es poner de relieve las iniciativas que ya tenemos en marcha y crear otras nuevas que enriquezcan la experiencia de las personas trabajadoras.

Incluimos tanto indicadores físicos( buena salud y energía), emocionales( manejo de estrés y salud mental), sociales( sentido de pertenencia y comunidad), financieros( finanzas propias y familiares) y medioambientales( calidad del espacio compartido en la organización y fuera de ella)

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

# SERVEO

## La Liga de la Seguridad

La Liga de la Seguridad, es un proyecto que se inició en 2021 y se enmarca dentro del Plan Estratégico para el fortalecimiento de la cultura de seguridad de Serveo promoviendo un enfoque proactivo actuando antes de producirse las lesiones sobre los trabajadores.

El objetivo principal de la Liga es reducir los daños a las personas (evitar accidentes) mediante la identificación de incidentes y situaciones inseguras, analizando sus causas y estableciendo medidas preventivas y correctivas, a través de la gamificación.

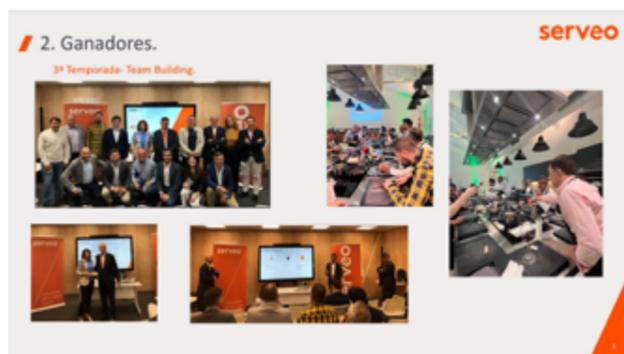
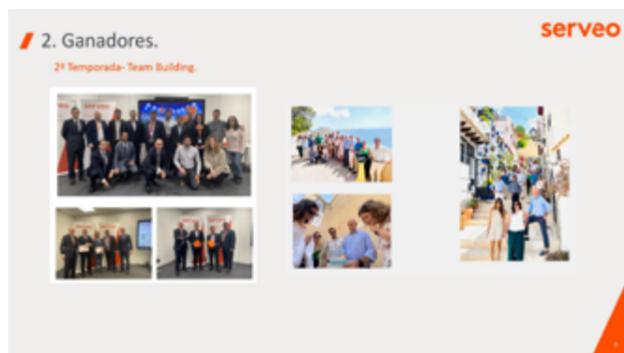
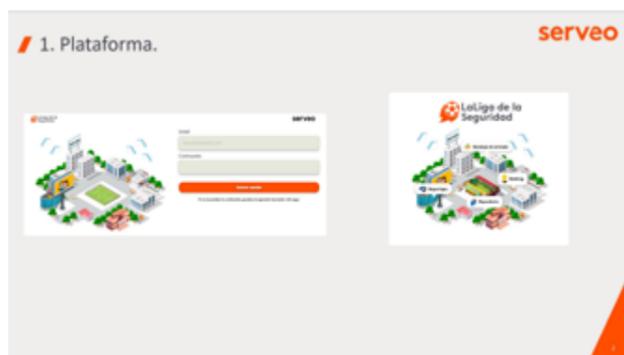
Basado en la Pirámide de Heinrich ("en un lugar de trabajo, por cada accidente que causa una lesión importante, hay 29 accidentes que causan lesiones menores y 300 accidentes que no causan lesiones"), reduciendo la base de incidentes y condiciones inseguras limitaremos proporcionalmente los accidentes.

El proyecto consiste en la identificación de incidentes y situaciones inseguras, analizando sus causas y estableciendo medidas preventivas y correctivas, a través de la gamificación. Dicha gamificación consta de una plataforma en la cual se simula una liga de fútbol, conformada por distintos equipos formados por jugadores/as (gestores/as) y un entrenador (delegado/a), además de un equipo de árbitros/as (técnicos/as de SSL, responsables de SSL y directores de negocio).

Cada jugador/a debe, con la ayuda y testimonio de sus trabajadores/as, identificar incidentes ocurridos o posibles situaciones inseguras detectadas en sus centros, para investigarlos y subirlos a la plataforma mediante un formato establecido (descripción, causas, imágenes, medidas, etc).

El equipo de árbitros evaluará en función de la trascendencia del incidente/situación de riesgo y a la calidad del reporte realizado, ya que cuanto mejor y más en detalle se investiguen, mayor será la concienciación y aplicación de medidas para evitar que estos sucesos vuelvan a ocurrir, preservando en gran medida la salud y seguridad de las personas trabajadoras y evitando así la consecución de accidentes laborales.

<https://serveo.com/>



# SNOP ESTAMPACIÓN

## Automatización de la logística interna de producción



La fábrica de SNOP en Nigrán inicia su actividad productiva en 2012 y es elegida por la compañía como Fabrica Modelo para lanzar el proceso de transformación Lean, sirviendo como modelo estándar para la región sur y resto de plantas del grupo.

Después de la formación y difusión Lean del Equipo Técnico y del Equipo de Dirección, se realiza un Diagnostico de la Cadena de Valor de la Planta mediante la herramienta Value Stream Mapping. A partir de esta formación se propone una Visión Futura junto con un Plan de Acciones asociado a todas las cadenas de valor, para la mejora de los métricas principales. Desde los inicios, la fábrica ha trabajado intensivamente en la estandarización como base de la mejora continua.

Durante el año 2023, comienza la automatización de la logística interna de producción. El proyecto se centra

en una isla de soldadura robotizada formada por un conjunto de 8 células, donde 4 AMRs con navegación SLAM y un software de gestión de tráfico incorporado, mueven contenedores de hasta 600 kg. El operador de producción se comunica por medio de una Tablet con los AMRs para lanzar un pedido y el sistema envía al mejor robot posicionado en ese momento para garantizar la máxima eficiencia en el servicio.

Esto contribuye a mejorar la ergonomía, evitando el movimiento manual de contenedores y eliminando la presencia de carretillas en el entorno productivo. Por otra parte, se evidencia una mejora considerable en los ratios de eficiencia de mano de obra indirecta y mayor flexibilidad para adaptarse a diferentes escenarios productivos.

<https://www.snop.eu/tecnologia/estampacion/?lang=es>

**Nombre:** E. Rodríguez  
**Empresa:** SNOP Nigrán  
**Fecha Inicio:** 24/07/23 - **Fecha Fin:** 26/02/24

**"Implantación AMRs"**  
Automatización de la logística interna hasta pie de línea

**1) PROPOSITO / DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

- Mejorar la ergonomía y preservar la salud de los trabajadores evitando empujar contenedores y carros.
- Eliminar la interacción de carretillas elevadoras en entornos productivos → diferenciar flujos logísticos.
- Avanzar en el camino de la automatización de la logística interna y trabajar contra reposición en tiempo real.

**2) SITUACIÓN DE PARTIDA**

- La isla K9 consta de 8 células a las que se entregan componentes en pequeñas bacs, material semi terminado en contenedor o carro (previo reembalado) y estones viejos para la fabricación de producto terminado.
- El tren tiene un ciclo de 25 min pero no puede mover todos los materiales que hay en los bordes de línea.
- En algunos casos el material semi terminado llega al entomo pero se travansa e estanteria dinámicas.
- Los operarios de producción realizan pequeños movimientos para el cambio de carros en el borde de línea.
- Aproximadamente el 60% del ciclo del tren consiste en reemplazar piezas desde grandes contenedores a pequeños carros. El producto terminado que se mueve en tren, requiere de 2 personas para su manipulación.
- Para dar soporte a la línea participan 3 funciones logísticas, 2 carretillas elevadoras (1 & 8) y 1 tren (2)

**3) OBJETIVOS DESEADOS**

- Entregar a las células el 100% de contenedores, carros y estanterias directamente desde el almacén log.
- Evitar la manipulación de grandes pesos → mejorar ergonomía.
- Eliminación de carretillas en el entorno de producción.

**4) OPCIONES / ALTERNATIVAS/PROPUUESTAS**

**5) PLAN DE IMPLANTACION**

**6) SEGUIMIENTO & CHECK**

Acceso directo al borde de línea: 75% (reembalado)

Liberación alquiler tren: -5%

## SOLARIG GLOBAL SERVICES

### Solarig Saludable



“Solarig Saludable” es un proyecto integral, desarrollado e implantado en todos los países en los que Solarig tiene presencia. Este proyecto se encuentra alineado con la definición del concepto de la salud, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), desarrollando acciones en sus cuatro ejes:

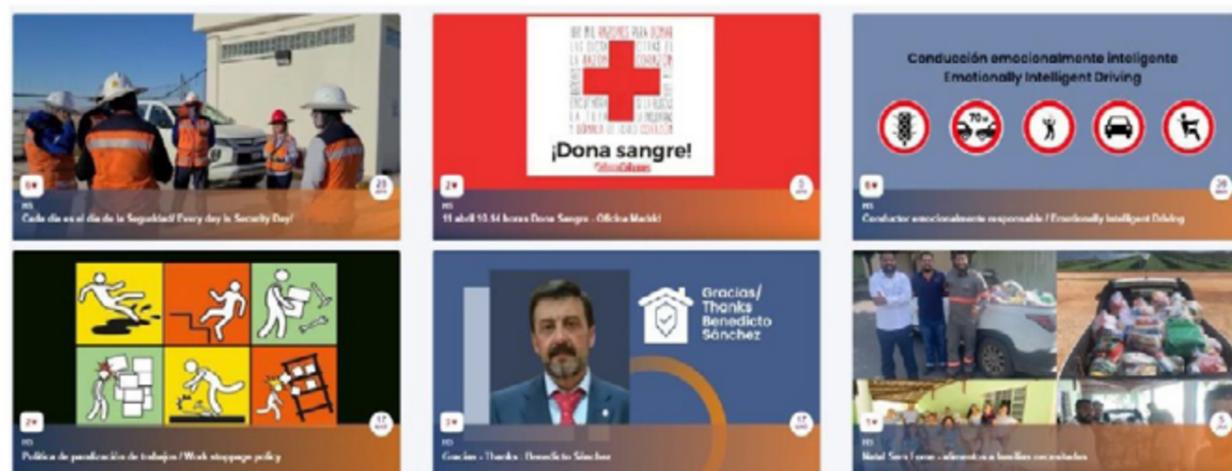
- Ámbito físico de trabajo
- Ambiente psicosocial del trabajo
- Salud y vida saludable
- Involucración de la empresa en la comunidad

El concepto de la seguridad y salud, ha crecido y cambiado. Pasamos de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia donde se cruza con otras variables de la gestión de personas, siendo este, el capital más importante de Solar

Ser socialmente responsables no es una moda, ni una imposición, sino un estímulo para seguir progresando y a la vez, ser capaces de mantener los recursos. Por ello es importante comprender que en un mundo globalizado como el actual, todas nuestras acciones tienen una repercusión directa o indirecta en los demás, en nuestro entorno más cercano o en cualquier otra parte del globo.

“Solarig Saludable” expresa nuestra voluntad de ir más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales para lograr un entorno de trabajo saludable que beneficie a nuestros profesionales, así como a la comunidad y al medio ambiente.

<https://solarig.com/>



## STAC, S.L.

(SISTEMAS TÉCNICOS DEL ACCESORIO Y COMPONENTES)



### The Change that you see

Humanizar la prevención mejorando técnicas, procedimientos y aplicando la participación a todos los niveles debía ser una inexcusable prioridad. Era deber el buscar el compromiso real de cada trabajador desde su incorporación a la empresa. Por ello nació “The Change that you see” que pretende empapar en el “tú” la visión preventiva a todos los niveles, sinergiando desde los ángulos racionalista e individualista el que cada miembro de la empresa sea participe de una comunicación diaria, plena y personal.

Conscientes de que el carácter de humanización de la seguridad y salud laboral a veces se traspapela entre tiempos, medidas, procesos, acuerdos o falta de protocolos y demás lucha cotidiana, el objetivo fundamental de “The Change that you see” ha sido y es, el reto de gran alcance de dejar de lado una insulsa prevención normalizada sin más aliciente que el requerimiento legal a un comportamiento prudente, individual y moralista desde la perseverancia y el dialogo formativo.

El objetivo es el avanzar hacia una prevención de riesgos laborales de la mesura frente al precedente acogimiento obcecado de la norma. O para decirlo de otra manera desde una comunicación clara, cautelosa y adecuada a cada trabajador frente a la monotonía del mensaje corporativo.

Era también objetivo el mejorar los datos de siniestralidad fomentando un ineludible choque de racionalidad analítica, centrada en los propósitos y en la participación reflexiva e investigadora de cada cual.

El enfoque del proyecto ha sido el obtener información relevante y suficiente para retroalimentarla por medio de grupos focales, entrevistas individualizadas a los trabajadores y la observación participante. La metodología escogida en su momento quiso suponer un choque frontal respecto a la siniestralidad, un saber que sucede en cada puesto y a cada persona y comprender desde las experiencias de los trabajadores en que se puede mejorar. Diversas técnicas han sido tenidas en cuenta dentro de esta metodología mixta enfocada a la retroalimentación informativa.

#### Entrevista Formativa

Charlas de 3 minutos máximo por trabajador y día (todos los días, salvo fuerza mayor), en diferente horario o turno en la propia sección donde el trabajador desarrolla las tareas habituales de su trabajo, una formación basada en todos aquellos aspectos que sean de recibo respecto a la seguridad y salud en su sección; resolución de dudas, aumento de la confianza y la estima desde el punto de vista del entrevistado y entrevistador, claro propósito didáctico y confianza y cercanía del operario que se siente libre de comentar y participar.

#### Observación Participante

Visita de supervisión por parte del técnico de PRL acompañado por un trabajador al azar que lo acompaña en sus tareas, visita de 1 hora por fábrica, visitando diferentes secciones y detectando en conjunto toda anomalía que afecte a la seguridad y salud de sus compañeros.

#### Clase Magistral Participativa

Charlas por parte del técnico en el pre-inicio de jornada y que fije una correcta organización de los contenidos de seguridad y salud en temas convenientemente estructurados sobre la seguridad y salud laboral exponiendo ejemplos pasados, claros y reales de la propia empresa.

Los tres métodos han continuado desde enero de 2022 hasta el día de hoy casi ininterumpidamente y en todas las divisiones y secciones de STAC Padrón.

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

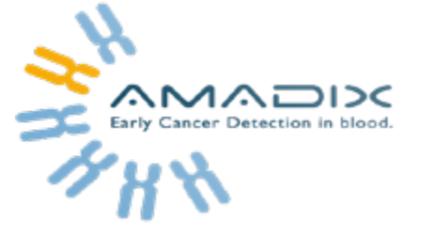


# PYME

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

## AMADIX (ADVANCED MARKER DISCOVERY)

Compromiso con la salud a través de la detección temprana del cáncer colorrectal en AMADIX



Amadix es una empresa biotecnológica especializada en el desarrollo de pruebas en sangre para la detección temprana del cáncer. Nuestro objetivo es abordar una necesidad no cubierta en la realización de pruebas de detección, proporcionando una solución fiable y no invasiva. Buscamos aumentar las tasas de curación del cáncer y mejorar la participación en los programas de cribado.

Amadix es una empresa española comprometida con la promoción de la salud mediante la detección temprana. Este compromiso se refleja en nuestra actividad actual, donde trabajamos para maximizar el acceso al test PreveCol® en el sistema sanitario, tanto público como privado, para la detección temprana del cáncer colorrectal.

Además, somos una empresa comprometida tanto con nuestros empleados como con la comunidad. Hemos puesto en marcha dos programas dedicados a la concienciación y acción en la detección temprana del cáncer colorrectal: el programa PREVEPLAN y el programa ColoSal.

1. **Programa PrevePlan.** Programa diseñado para promover la salud de los empleados de Amadix y sus comunidades (familiares e inversores). Amadix ofrece a todos sus empleados y familiares la oportunidad de realizar el test de detección temprana de cáncer colorrectal.
2. **Programa ColoSal.** Programa innovador para promover la concienciación y prevención del cáncer colorrectal en las empresas. Consiste en un programa educativo dirigido por médicos especialistas y de referencia en oncología, que incluye facilitar el acceso al test de detección temprana de cáncer colorrectal, PreveCol®. Este

programa tiene como objetivo ayudar a los empleados y a las empresas a evitar el cáncer colorrectal y reducir las tasas de absentismo laboral asociadas a esta enfermedad.

Con este programa, queremos ayudar a los empleados y a sus empresas a evitar el cáncer colorrectal, reducir las tasas de absentismo laboral o de incluso no retorno al trabajo asociadas a esta enfermedad.

**A través de la detección temprana NOS ADELANTAMOS AL CÁNCER!!**

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

## ARITEX CADING

### Innovación y Salud en el Entorno Laboral: Propuestas de Aritex

En la IX edición de los Premios de Innovación y Salud, organizados por Mutua Universal, Aritex Cading, S.A.U. (Aritex) presenta diversas iniciativas para mejorar la calidad de vida y bienestar de sus empleados, que están incluidos en los objetivos y metas del sistema de Gestión Integrado de Salud y seguridad en el trabajo según la ISO 45001 y Medio Ambiente según ISO 14001, como por ejemplo:

#### A. Prevención de Riesgos Laborales

Aritex reafirma su compromiso con la seguridad laboral contratando Recursos Preventivos Externos para todos sus servicios. Estos profesionales pueden detener, retrasar o interrumpir labores si es necesario, añadiendo un nivel extra de seguridad.

#### B. Beneficios para la Salud y Bienestar de los Empleados

Un espacio equipado con libros, pufs y sofás donde los empleados pueden relajarse y disfrutar de café, té o snacks. Creando un ambiente cómodo para almorzar o interactuar con compañeros.

Aritex ofrece el Cheque Gourmet, una tarjeta de pago recargable para establecimientos de comida y el Cheque Transporte, una tarjeta monedero para adquirir títulos de transporte público.

- **Cheque Guardería:** Este beneficio permite una reducción fiscal significativa para empleados con hijos pequeños.
- **Jornada Laboral Flexible:** Aritex promueve la conciliación familiar con horarios laborales flexibles permitiendo iniciar la jornada entre las 07:30 y las 09:30.
- **Seguro Médico Privado:** Una campaña anual facilita la inscripción en una Mutua Privada con costes mas reducidos y beneficios fiscales.

**ARITEX Code**  
Engineering since 1961

- **Fruta Fresca y Deportes:** Cada martes se proporciona fruta fresca a los empleados. Aritex fomenta la actividad física inscribiendo a los empleados en carreras y equipos deportivos proporcionando la vestimenta necesaria.

#### C. Sostenibilidad Ambiental

- **Reducción de Plásticos:** Aritex ha distribuido tazas y cantimploras coporativas reutilizables y ha instalado dispensadores de agua en todos los departamentos.
- **Segregación de Residuos:** La empresa ha colocado contenedores en diferentes puntos para la correcta segregación de residuos

Estas iniciativas reflejan el compromiso de Aritex con la salud, el bienestar de sus empleados y la sostenibilidad ambiental.

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

## ASOCIACIÓN AMARA

### Envejecimiento activo y saludable



Nuestro proyecto, se basa en apostar por un **proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad, con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen**, es decir, si se quiere hacer del envejecimiento una experiencia positiva, una vida más larga, debe ir acompañada de oportunidades continuas de salud, participación y seguridad. Es conocido por todos, que el aumento de las patologías en edades avanzadas, junto con otros factores de diversa índole, generan situaciones de dependencia. Estas situaciones, provocan estados carenciales y situaciones de necesidad, a veces muy específicas en las personas con discapacidad.

Todos nuestros centros, deben estar fundamentados en una serie de principios básicos, explícitos y compartidos por los integrantes del sistema de intervención. El conocimiento y el sentirse parte activa de esta filosofía de atención, es fundamental para poder consensuar objetivos y desarrollar actuaciones concretas.

Como principal síntoma de envejecimiento a tener en cuenta para la detección precoz y diseño de los apoyos necesarios en las personas con discapacidad, encontramos la SALUD.

**SALUD:** La discapacidad intelectual, puede implicar ciertos rasgos especiales que se añaden al proceso de envejecimiento, ya sea éste normal o patológico. El más destacado es que a la fragilidad intrínseca de la persona mayor, se suma la no menos delicada de la discapacidad intelectual con mayores necesidades de apoyo. Pero, sobre todo, lo más importante, es que van a expresar sus síntomas de modo particular; unas veces NO lo van a expresar y otras lo van a hacer con conductas nada habituales. Puede ocurrir que la patología pueda quedar oculta y no manifestarse hasta que la evolución sea muy avanzada, con el consecuente sufrimiento y deterioro de su calidad de vida. Se produce una secuencia compleja de cambios en distintas esferas del ser humano (biológica, psíquica, emocional, social, económica y ética, etc).

Dentro del ámbito de la SALUD, podemos encontrar:

**SALUD MENTAL:** La mayoría de los estudios sobre prevalencia de los trastornos mentales en la discapacidad intelectual, reflejan que existe un mayor riesgo de esta

población en relación a las personas sin discapacidad de padecer problemas mentales o comportamentales. Es importante que el personal de atención directa sea susceptible a:

- Declive en la memoria: cambios en el aprendizaje de nueva información, recuerdo de las situaciones y tareas más recientes y rutinarias.
- Descenso en otras formas cognitivas: si se aprecian cambios o deterioro en el juicio y razonamiento, en actividades prácticas...
- Decadencia en la orientación espacio-temporal.
- Debilitamiento o cambios en el control emocional, motivación y conducta social: irritabilidad, apatía, retraimiento social, labilidad emocional, pérdida de activación general, de iniciativa, inicio de comportamientos inadaptados o extraños (agresividad, alucinaciones, pérdida de atención...).

**SALUD FÍSICA:** En la mayoría de los casos de dolencias físicas de personas con discapacidad intelectual envejecidas, no suelen presentar quejas, ni solicitar ayuda médica espontáneamente, tolerando trastornos sensoriales importantes, dolor torácico, disnea, dispepsia. En otros casos, los síntomas se manifiestan mediante el aumento de la irritabilidad, inactividad, pérdida de apetito y problemas de sueño, entre otros.

Como propuesta de mejora, podemos destacar que debido al sedentarismo que existe actualmente en nuestros usuarios/as, nos surge la necesidad de poder realizar una actividad lúdica y entretenida, apta para todas las edades, donde no se necesita ningún conocimiento previo, solo las ganas de querer participar a través del baile y la música, en un nuevo formato llamado ZUMBA.

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



# ASENDIA SPAIN

## Asendia Me Cuida

Asendia Me Cuida es un proyecto integral diseñado para promover la salud y el bienestar de los empleados de Asendia. Este año, nuestro enfoque se ha centrado especialmente en la salud mental, aunque el proyecto no tiene fecha de finalización, ya que busca introducir hábitos saludables de forma continua.

El proyecto se fundamenta en una plataforma holística que ofrece una amplia gama de recursos y programas relacionados con el bienestar físico, mental, emocional y social de los empleados. Desde clases en vivo hasta consultas nutricionales, pasando por Masterclass sobre salud mental y técnicas de mindfulness, la plataforma ofrece herramientas para mejorar todos los aspectos del bienestar de los empleados.

Las Masterclass sobre salud mental y bienestar emocional han sido un pilar fundamental de este proyecto, brindando a los empleados herramientas prácticas y estrategias efectivas para manejar el estrés y mejorar su salud mental. Estas sesiones han tenido un impacto significativo en la satisfacción laboral, la reducción del ausentismo y el aumento de la productividad.

Además, la plataforma ofrece recursos educativos, grupos de apoyo y sesiones de seguimiento para garantizar un apoyo continuo y personalizado a los empleados. Las encuestas de seguimiento y el feedback constante nos permiten ajustar y mejorar constantemente los programas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados.

En resumen, Asendia Me Cuida es un proyecto innovador y sostenible que ha transformado el enfoque de la empresa hacia la salud y el bienestar de sus empleados. Con un enfoque holístico y continuo, estamos comprometidos a seguir promoviendo un ambiente de trabajo saludable y apoyar el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados.

<https://www.asendia.es>



# AUTOMÁTICOS ROGAR

## Fomentando los hábitos saludables en el corazón de Rogar



En un entorno laboral de una pequeña empresa familiar como la nuestra, **fomentar hábitos saludables es crucial para el bienestar y la productividad de nuestros empleados.**

Esta apuesta ha implicado promover actividades como tomar descansos regulares, hacer ejercicio, organizar barbacoas y quedadas en equipo, insistir en mantener una dieta equilibrada y enseñar a gestionar el estrés... Además, hemos creado políticas que apoyan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, proporcionando opciones de comida saludable en la oficina y creando un entorno de trabajo ergonómico.

Al promover estos hábitos, mejoramos la salud física y mental de nuestro equipo, reduciendo el ausentismo laboral, aumentando la satisfacción e impulsando la productividad.

Como siempre insistimos, si quieres dar un buen servicio a tus clientes, primero tienes que formar un equipo motivado, valorado y satisfecho con su puesto de trabajo.

Para terminar algo muy importante, esto es una carrera de fondo que consiste en una mejora continua. Se trata de probar, analizar y escuchar a tu equipo, en este caso nuestro equipo de personas de bienestar se encargan de esa escucha activa que nos mantenga informados de si vamos por el buen camino y en que debemos mejorar para buscar la excelencia

<https://web.automaticosrogar.es/>



# DREES&SOMMER ESPAÑA

Oferta y Apoyo a los empleados en materia de protección y prevención de la salud

Drees & Sommer es una empresa internacional que apoya a clientes e inversores privados y públicos con soluciones sostenibles en los ámbitos inmobiliario, energético/de infraestructuras e industrial.

Centrada en la innovación, Drees & Sommer combina los opuestos para crear ciudades en las que merezca la pena vivir: >> Unir los opuestos para crear un mundo en el que queramos vivir». Con sede en Stuttgart, Alemania, la empresa es independiente y está gestionada por sus socios desde hace más de 50 años. Con más de 5.000 empleados en 60 sedes en todo el mundo, Drees & Sommer está representada en España desde hace más de 15 años. Nuestro equipo local, en constante crecimiento, cuenta en la actualidad con más de 50 empleados.

Con nuestro **programa de protección de la salud**, queremos demostrar a nuestros empleados que nos preocupamos por ellos y les apoyamos. Estamos orgullosos de la respuesta positiva y de los resultados mensurables de nuestro programa.

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



Everything about our latest Digital Health Week March 27-31 on the topic of "Nutrition"

**DAS SIND DIE LIVE-TALKS 2024**  
Ein Blick voraus: Die Live-Talks 2024 im monatlichen Überblick

<p><b>01</b> Was uns glücklich macht 05. Januar 11:00 - 12:00 Uhr What makes us happy 25. Januar 16:00 - 17:00 Uhr So bin ich halt - wirklich? 18. Januar 16:00 - 17:00 Uhr 30. Januar 11:00 - 12:00 Uhr</p>	<p><b>02</b> 25. Februar: Equal-Care-Day Konzentration: Wie uns das in hektischen Zeiten gelingen kann 08. Februar 11:00 - 12:00 Uhr 20. Februar 16:00 - 17:00 Uhr Reis aus der Hektik: Load Falle 13. Februar 11:00 - 12:00 Uhr 20. Februar 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>03</b> 30. März: Tag der Bipolaren Störung ADHS im Erwachsenenalter 07. März 11:00 - 12:00 Uhr 19. März 16:00 - 17:00 Uhr Bipolare Störungen 13. März 16:00 - 17:00 Uhr 23. März 11:00 - 12:00 Uhr</p>
<p><b>04</b> 04. April: World Corporate Health Day 17. April: Corporate Health Conference Mir rät der Stress im Nacken - wie sich Anpassung auf den Körper auswirkt 09. April 11:00 - 12:00 Uhr 25. April 16:00 - 17:00 Uhr Burn out, burn out 18. April 11:00 - 12:00 Uhr 30. April 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>05</b> 15. Mai: Internationaler Tag der Familie Hilf, meine Familie nervt nicht 31. Mai 11:00 - 12:00 Uhr 23. Mai 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>06</b> Du musst nicht alles glauben, was Du denkst 04. Juni 11:00 - 12:00 Uhr Don't believe everything you think 20. Juni 16:00 - 17:00 Uhr Ein Herz kann man nicht reparieren 13. Juni 16:00 - 17:00 Uhr 25. Juni 11:00 - 12:00 Uhr</p>
<p><b>07</b> 30. Juli: Internationaler Tag der Freundschaft (I.A.N.Z.) Eifersucht, Neid, Angst - lieber nicht! 04. Juli 11:00 - 12:00 Uhr 16. Juli 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>08</b> 12. August: Weltjugendtag (Jugend) Nach "ne Krise, Quarterlife-Crisis" 01. August 16:00 - 17:00 Uhr 20. August 11:00 - 12:00 Uhr Doomscrolling: Wie wir es schaffen, nicht in negativen Nachrichten unterzugehen 05. August 11:00 - 12:00 Uhr 20. August 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>09</b> 20. September: Weltkinderdag Aus kleinen Kindern werden große Leute - die Herausforderungen des Elternseins 05. September 11:00 - 12:00 Uhr 17. September 16:00 - 17:00 Uhr Mitlen im Leben - wie Frauen gut durch die Wechseljahre kommen 08. September 11:00 - 12:00 Uhr 20. September 16:00 - 17:00 Uhr</p>
<p><b>10</b> Sleep well and sweet dreams! 08. Oktober 16:00 - 17:00 Uhr 30. Oktober 11:00 - 12:00 Uhr Inner diese Angst - mit Angststörungen umgehen 12. Oktober 11:00 - 12:00 Uhr 25. Oktober 16:00 - 17:00 Uhr</p>	<p><b>11</b> Warum uns Neidlagen so schwer fällt 08. November 16:00 - 17:00 Uhr 20. November 11:00 - 12:00 Uhr</p>	<p><b>12</b> Immer perfekt sein? Gelassenheit im Umgang mit sich selbst finden 08. Dezember 11:00 - 12:00 Uhr Always trying to be perfect? Finding serenity within yourself 19. Dezember 16:00 - 17:00 Uhr</p>

QR Code scannen, Lieblings-Live-Talks wählen und direkt anmelden

# EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA



Instalación e implantación de vehículos de guiado automático (AGV)

Con el objetivo de reducir al máximo el riesgo por atropello o interacción entre carretillas elevadoras y operarios de producción, evitando así riesgos de seguridad y salud en las personas; desde Eurostyle Systems España, determinamos la **instalación y utilización de equipos robotizados (AGV)**.

Los vehículos de guiado automático (AGV) son equipos que permiten el transporte de mercancías hasta su ubicación de manera autónoma, sin la intervención de personal, lo que permite la automatización del proceso. Estos equipos siguen un recorrido programado hasta su ubicación a través de unas cintas magnéticas en el suelo y programados con un software que permite que el vehículo circule y no colisione con otros equipos y/o trabajadores que se encuentren cerca (se detiene automáticamente). Aquí radica su ventaja frente a una carretilla elevadora convencional.

Se detecta la mayor estancia con un alto riesgo que es el área de producción ya que en la de almacenes no está definida para la circulación de personas.

A lo largo del presente año, quedan definidas las líneas para la instalación de dos AGV y a lo largo del presente año, la instalación de un tercero para cubrir un mayor número de equipos de trabajo.

Para valorar su adecuación se hace seguimiento de los reportes de accidentes/incidentes en los que no se ha reportado ningún tipo de percance al respecto, así como de los comentarios/opiniones de los trabajadores, los cuales manifiestan su satisfacción con el nuevo modelo ya que previamente con la presencia de carretillas elevadoras de maneras más constante (se reportaban mayores incidencias, sustos y preocupaciones por su parte).

Desde Eurostyle Systems trabajamos en que todas aquellas medidas implantadas y que sean casos de éxito

o de mejora (tanto de procesos como de seguridad, medio ambiente, salud...) se transmitan a todos los niveles.

No solo en nuestra planta, si no también a todas las plantas establecidas en 15 países.

[https://www.eurostyle-systems.fr/?lang=en#interior\\_exterior\\_solutions](https://www.eurostyle-systems.fr/?lang=en#interior_exterior_solutions)



# FREE TECHNOLOGIES EXCOM



## Procedimiento de trabajo seguro en cubiertas no practicables sin puntos de anclaje

Grupo EXCOM, como operador local de telecomunicaciones, basa una de sus líneas de negocio en la instalación de Wimax para particulares.

Nuestros técnicos, al realizar los servicios de instalación de este producto, se encuentran con la necesidad de acceder a cubiertas en las que no existen puntos de anclaje o líneas de vida homologadas instaladas, existiendo riesgo de caídas en altura durante la ejecución.

El procedimiento de trabajo seguro en cubiertas ha sido la solución que ha permitido que este tipo de servicios puedan realizarse en condiciones de seguridad y salud, ampliando las oportunidades de instalación en clientes que previamente no disponían de las condiciones necesarias para la prestación del servicio.

El sistema diseñado no coincide con un medio homologado ni certificado, pero se utiliza para preservar la seguridad en defecto de estos, siendo posible su implantación en cualquier tipo de empresa mediante el uso de medios mínimos, teniendo la constancia de que el sistema anticaídas utilizado soporta el peso requerido por la normativa aplicable en caso de caída.

Para ello, se escoge como punto de anclaje la anilla de remolque del vehículo, tras verificar que peso que soporta, según lo establecido en la ficha técnica del vehículo, es suficiente.

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

Una ventaja añadida es que, en caso de necesidad de rescate, el rescatista actúa desde una posición segura en el suelo, siendo la respuesta inmediata.

Esta herramienta permite a los técnicos de instalación y mantenimiento realizar estos trabajos, de difícil planificación, mediante una sencilla y versátil metodología, cuyo despliegue se realiza en un tiempo mínimo, y sin modificar la infraestructura en cuestión, acercando a Grupo EXCOM a su compromiso con la seguridad y salud de sus empleados.

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



# ÍBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO



## Microdesayunos Saludables

Iber Sostenibilidad y Desarrollo (IBERSYD) somos una consultora ambiental y social dirigida mayoritariamente al sector de las energías renovables. Realizamos estudios de impacto ambiental y social y vigilancia ambiental para proyectos de energía renovable y economía circular, colaborando así activamente con la descarbonización de la economía y el desarrollo socioeconómico sostenible. Toda nuestra actividad empresarial se basa en los valores humanos y profesionales que nos diferencian como compañía pionera e innovadora en sostenibilidad y compromiso social.

Conscientes de los riesgos que conlleva la modalidad en la que desarrollamos nuestra actividad, el teletrabajo, comenzamos a buscar **alternativas y herramientas eficientes para cuidar la salud de nuestro equipo y mejorar la comunicación interna y las relaciones entre compañeros**, obteniendo como resultado la implementación en la compañía de los microdesayunos saludables. Una iniciativa que consiste en reunirnos aleatoriamente y de forma virtual cinco personas de distintas áreas para charlar durante treinta minutos en jornada laboral sobre temas variados y compartir preocupaciones, alegrías, hobbies, etc., Estas personas son convocadas previamente por la responsable de Gestión de Personas que es, a su vez, la moderadora de la charla. Los participantes tienen que prepararse un desayuno saludable y acudir al encuentro con él para desayunar con los compañeros a medida que tiene lugar la conversación. El objetivo: impulsar la cohesión de grupo, mejorar la comunicación y fomentar hábitos saludables en la compañía.

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



## KNOWLEDGE DEVELOPMENT FOR POF

Cuidado del trabajador en sus diferentes ámbitos y favorecer un buen ambiente laboral.  
inteligencia artificial



- Creación de la primera planta en España de ensamblaje de microchips para vehículos. a primera planta en toda España para el ensamblaje de microchips para vehículos. Para ello, este proyecto ha sido considerado como Proyecto Importante de Interés Común Europeo de Microelectrónica y Tecnologías de la Comunicación, aprobado por la Comisión Europea
- Incrementar en dos días, los días de vacaciones indicadas por convenio, pasando de 22 a 24 días laborales de vacaciones.
- Jornada intensiva de 7h todos los viernes del año y durante los tres meses de verano (de mitad de junio a mitad de septiembre).
- Conciliación familiar con horario de entrada, salida y de comida totalmente flexible y 10 horas de teletrabajo a la semana a libre disposición, con posibilidad de aumentarse en aquellas situaciones en las que el trabajador lo necesite.
- Seguro médico privado gratuito para el trabajador y asume el 50% y 20% del gasto para las parejas e hijos de los empleados respectivamente.
- Office con café, té, bebidas, frutas, frutos secos y snacks gratuitos para el desayuno y merienda de los trabajadores. Además se encuentra totalmente equipado para que los empleados puedan prepararse la comida y comer, además cuenta con fútbol y dardos.
- Acceso para personas con discapacidad a las oficinas.
- Opción a los empleados de hacer uso de ticket restaurante.
- Eventos sociales para los trabajadores de diversa índoles, como desayunos sociales cada mes (donde se invita a todos los empleados a un desayuno especial), salidas para eventos de ocio y comida de Navidad entre otros. Siempre coincidiendo dentro de la jornada laboral.
- Zonas de trabajo en salas abiertas para promover una fácil comunicación entre los empleados. Promover la comunicación y el feedback entre las diferentes áreas de trabajo y dirección.
- Empresa multicultural, contanto con empleados de otros países como Brasil, Italia, Francia, Argentina y en breves de Filipinas.
- Responsables con el medioambiente, contando con separación de residuos para facilitar el reciclaje.

<https://kd.tech/>

## MARY KAY COSMETICS

Mes de la salud



Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Mary Kay iniciamos nuestro proyecto de **“EL MES DE LA SALUD”**.

El objetivo de esta iniciativa es cubrir las necesidades de todos los trabajadores relacionadas con los diferentes pilares en los que se basa nuestro programa de bienestar: integral, físico, emocional, financiero y profesional.

Este proyecto lo hemos incluido en nuestra plataforma de bienestar, que ya creamos en 2021 tras haber pasado una pandemia, donde nos dimos cuenta de que nuestros empleados necesitaban un apoyo añadido por la situación en materia de bienestar. Así surgió MK Wellbeing, una plataforma que desarrolla e impacta en el bienestar de nuestros empleados donde facilitamos todo lo referente a eventos, charlas, información y recomendaciones en torno a todos los pilares mencionados.

Antes de poner en marcha nuestro proyecto y para asegurarnos el éxito del mismo, realizamos una encuesta a los empleados donde preguntamos sobre sus hábitos de nutrición, ejercicio físico, calidad del sueño... así como en torno a sus necesidades e intereses. Tras analizar los resultados, algunas de las actividades que decidimos poner en marcha son las siguientes: participación en la carrera de la mujer, talleres de nutrición, primeros auxilios, estrés, sueño y descanso, espalda; charlas sobre el seguro médico y sobre el cáncer...

Un dato que nos gustaría añadir y que creemos interesante es que las actividades que desarrollamos se realizan siempre durante la mañana y dentro del horario obligatorio de la jornada flexible para que todos los empleados puedan asistir.

Todas ellas son presenciales, pero también incluimos la posibilidad de que puedan conectarse en remoto, además pueden encontrar siempre la grabación en la plataforma.

Tras cada iniciativa se realizan encuestas para valorar el nivel de satisfacción de los empleados. En líneas generales siempre son muy bien recibidas con feedback muy positivo, por ello, muchas de las actividades se han implementado ya con una periodicidad anual.

<https://www.marykay.es/es-es/>

## MOBIS PARTS EUROPE (SUCURSAL EN ESPAÑA)

### Simplificar el trabajo mediante el uso de Exoesqueletos

La ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales establece unos principios de la acción preventiva como son: Evitar los riesgos, evaluar los no evitables, combatirlos y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Desde Hyundai Mobis y con el apoyo de su dirección siempre se ha querido ir un paso más allá de lo que dicta la ley.

Todos los años se invierte en mejoras que protejan la salud de los trabajadores, ya que son su activo de mayor valor.

Por ello, este año se ha introducido los **exoesqueletos como medida de mejora para ciertas tareas que se desarrollan en nuestro almacén.**

Tras un análisis, hemos escogido el exoesqueleto que mejor se adaptaría a esta tarea. Un exoesqueleto textil con el que buscamos cumplir diferentes objetivos como son minimizar esfuerzos, prevenir lesiones, fatigas y mejorar la salud física y psíquica de nuestros trabajadores.

La implantación de este nuevo sistema ha arrojado resultados muy positivos. Por ello, se está incrementando su uso en otras tareas de nuestra operativa.

Con el apoyo de Mutua Universal, la dirección y los distintos departamentos que integran nuestra organización, hemos entrado en un proceso de mejora continua que pone al trabajador en el foco y le considera piedra angular sobre la que la empresa consolida su crecimiento en un entorno cambiante y dinámico.

Para ello, no podemos dejar de prestar atención en las mejoras que se producen en el mercado y ser cada día un poco mejores que el anterior.

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



## PEGNA RESTAURACIÓN

Frida, Robot colaborativo y de asistencia a camarer@s en restaurante EH VOILÀ!

Eh Voilà! (PEGNA RESTAURACION, S.L.) es un restaurante familiar, diverso y accesible con platos de cocina internacional elaborados de forma casera y natural desde 2003, con especial cuidado en la calidad y el detalle. La cuidada cocina siempre va acompañada de un servicio profesional, atento y cercano.

Según diversos informes, los riesgos ergonómicos son una de las principales causas del absentismo laboral. En la hostelería el manejo de cargas, aunque sean pequeñas, la repetitividad de movimientos y las malas posturas acaban afectando la salud del personal como consecuencia del trabajo diario.

Por ello en Eh Voilà! nos planteamos ofrecer una ayuda a nuestros trabajadores con la implantación de un robot-camarero y dimos los siguientes pasos:

1. Evaluación de necesidades para mejorar la eficiencia del servicio y la experiencia del cliente
2. Investigación y selección del robot y análisis de adaptación de las necesidades del robot al entorno físico del restaurante
3. Instalación y parametrización del robot y mapeo del restaurante.
4. Formación del personal
5. Pruebas con trabajadores y clientes y puesta en marcha de nuestro asistente: FRIDA.

Realmente estamos realmente satisfechos con su "llegada". Los resultados mas significativos han sido:

- Mejoras operativas: con el mismo número de trabajadores, nos ha permitido ofrecer un mejor servicio, especialmente en momentos en los que contamos con mas carga de trabajo
- Buena experiencia del cliente: FRIDA ha tenido una buena acogida por los clientes, RRSS...



- Aunque lleva relativamente pocos meses en funcionamiento, la percepción de los trabajadores es buena en cuanto a su ayuda y utilidad, y los datos de absentismo se han reducido
- Finalmente la implantación de FRIDA ha supuesto la implicación y colaboración de todo el personal de Eh Voilà! en este proyecto

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

Frida, robot colaborativo, en sala de restaurante Eh Voilà!



Características robot BellaBot



## SUMINCO

### Información es poder

SUMINCO S.A.U ha ido evolucionando a lo largo de su desarrollo de forma significativa en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores.

Siendo su objetivo, en primera instancia, instaurar e implementar las bases de la prevención, cubriendo las necesidades legales y primarias de los trabajadores, actualmente SUMINCO busca la mejora continua y cooperación de toda la plantilla en su proyecto más importante: ¡La prevención es cosa de todos!

Para ello, y para involucrar a toda la plantilla, lo más importante es hacer sentir que la plantilla tiene en su mano el poder para mejorar y sentirse parte de este proyecto, informando del estado actual de la fábrica a todos los trabajadores en todas las áreas.

Por ello, **se han elaborado varias herramientas informativas**, con formatos muy ilustrativos y sencillos, en la que todos los trabajadores tengan acceso a información valiosa e importante para la empresa:

- Tablones por áreas / departamentos.
- Tablones con información diaria para las reuniones de inicio de turno donde se tocan todas las áreas durante 5 minutos.



- Tablón que tienen que rellenar diariamente cada turno con la información del estado de cada turno: si ha habido accidentes, contaminaciones de calidad, KG producidos, etc. También con un plan de acción donde se registran pequeños problemas que puedan solucionar los propios trabajadores.
- Presentaciones bisemanales en la TV del comedor de fábrica.

Cada área tiene su apartado para poder informar de sus principales avances o problemas que hayan tenido. El orden es, estableciendo así la prioridad de la empresa:

1. HSE
2. Calidad.
3. Logística.
4. Producción.
5. Mantenimiento.

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

## WESDURLAN

### Formulaciones que logren valores higiénicos normativos y que logren ambientes ergonómicos saludables



La coordinación de obras de construcción exige concentrarnos en factores de seguridad importantes. De esta forma se evitan muchos accidentes. La afectación de la higiene en obras podríamos decir que es de menor consideración dado que la mayoría de ellas no suponen la acumulación de tóxicos químicos a largo plazo, exceptuando los trabajos en zonas confinadas. Por último la ergonomía del trabajo, en el sector de la construcción se utiliza sobretodo para evitar lesiones y/o accidentes músculo esqueléticos.

A pesar de ello, existe otro concepto de ergonomía cuando confluyen varios gremios en una misma zona de trabajo y este tiene que ver con el ambiente que todos respiran. La calidad del aire y un ambiente de trabajo limpio favorecen las buenas prácticas de trabajo y esto evita también accidentes.

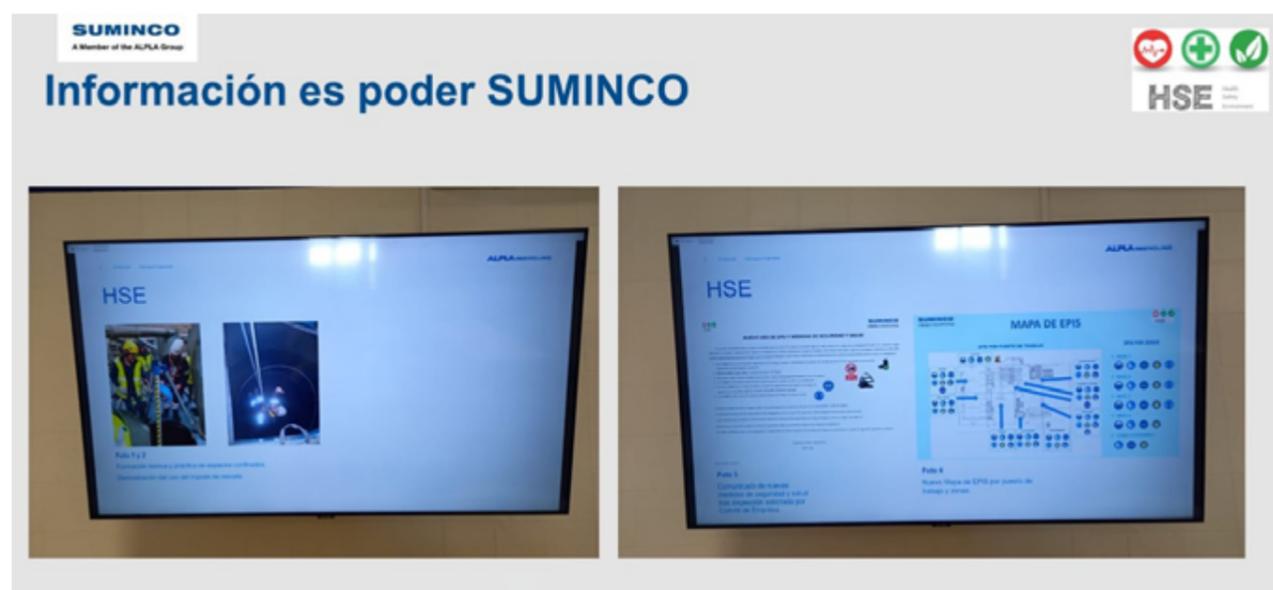
Del mismo modo que atenúamos un ruido, porqué entendemos la carga de estrés a la que se somete un trabajador debemos atenuar un olor porqué del mismo modo genera una carga de estrés innecesaria para él.

La purificación del aire y el esfuerzo en **formulaciones que no sólo logren valores higiénicos normativos sino que además se esfuerzan en lograr ambientes ergonómicos saludables**. En este aspecto, deben incluirse en el plan de prevención las medidas necesarias para que estos se den y deben vigilarse para una correcta coordinación entre empresas.

El hecho de que un material tenga olor ha limitado su uso en obras por un tema organoléptico y se ha sustituido por materiales que a pesar de no tener olor si suponen toxicidad higiénica. El miedo al olor supone usos de materiales menos higiénicos y con ello se da riesgo higiénico en una obra. Si el olor puede neutralizarse, deja de ser un problema se fomenta el uso de materiales sin riesgo para la salud de los aplicadores.

El metacrilato de metilo en resinas para la elaboración de pavimentos y revestimientos industriales es un material sin riesgo higiénico en su aplicación y su uso se ha visto limitado por un tema de olor. Solucionando la ergonomía de su aplicación, a su vez se fomenta una buena práctica higiénica en obras con presencia de resinas para pavimentos y revestimientos.

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



**Noviembre 2024**

---

Publicación Especial

---

**IX Edición Premios Innovación y Salud**

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

---

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

Noviembre 2024

---

Publicación Especial

## IX Edición Premios Innovación y Salud

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

---

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