

Premios Innovación y Salud

VII Edición

Noviembre 2022

Publicación Especial

VII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net

Índice



CARTA DEL PRESIDENTE



“Una vez más, las empresas como motor de progreso, tanto social como económico. Capaces de entender la acción innovadora como una herramienta para la mejora de la calidad de vida de las personas y el aumento de la competitividad de las organizaciones”

Hace siete años que la Junta Directiva de Mutua Universal advirtió que fomentar la innovación en el cuidado de la salud y el bienestar de las personas contribuía a la mejora de la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y de la sociedad en general.

De esa decidida apuesta surgieron los **Premios Innovación y Salud**, unos reconocimientos consolidados que este año llegan a su séptima edición con más vigencia que nunca, en tanto que el devenir del mundo -pandemia mediante- nos ha hecho adquirir verdadera conciencia de que la **salud** es el bien más preciado.

Tanto es así que se hace complicado recordar otro momento histórico en el que el derecho a la protección de la salud, establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución española, haya estado tan presente en el conjunto de la ciudadanía como en estos últimos tiempos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar [...]

No en vano, el Gobierno ha presentado en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023 un aumento del 6,7% del gasto en sanidad, que llegaría hasta los 7.049 millones.

La salud de las personas, inherente en nuestra misión como mutua colaboradora con la Seguridad Social, un derecho universal.

Sin embargo, la percepción social de la **innovación** como impulsora de la mejora de la calidad de vida de la población es, todavía, algo difusa en nuestra sociedad. Según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su informe ‘Estadística sobre Actividades de I+D’, en 2020 el gasto nacional en Investigación y Desarrollo (I+D) interna fue de 15.768 millones de euros. Esta cifra representó el 1,41% del Producto Interior Bruto español, lejos del objetivo del 2% que establecía el Gobierno en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2017-2020 para dicho año.

Otros países de la eurozona como Italia invirtieron en el mismo periodo el 1,51% de su PIB a este concepto, Portugal el 1,6%, Bélgica el 3,38% o Austria el 3,22%, según datos de Eurostat, la Oficina Estadística de la Unión Europea.

Según los números facilitados por el INE, por sectores de ejecución, el sector Empresas representó el mayor porcentaje sobre el gasto en I+D interna, con un 55,6%. Fueron también las empresas las que financiaron el 49,2% de las actividades de I+D interna, frente al 38,5% financiado por la Administración Pública. Además, la última ‘Encuesta de Innovación en las Empresas’ del INE, indica que el 22,6% de las empresas españolas fueron innovadoras (de producto o en sus procesos de negocio) en el periodo comprendido entre 2018 y 2020.

Una vez más, las empresas como motor de progreso, tanto social como económico, capaces de entender la acción innovadora como una herramienta para la mejora de la calidad de vida de las personas y el aumento de la competitividad de las organizaciones, contexto en el que la estrecha colaboración Mutua Universal – empresas asociadas, con los Premios Innovación y Salud como cumbre, se ha mostrado eficaz y relevante.

Innovación y salud, puntos estratégicos en la relación que mantenemos con nuestras empresas mutualistas y que posibilita que, año tras año, los Premios Innovación y Salud sigan aportando conocimiento y sirviendo de estímulo al servicio de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Si es así, podemos estar orgullosos.

Nada de lo explicado anteriormente sería posible, ni de utilidad, sin el desempeño realizado por las empresas.

Desde aquí, mi agradecimiento a nuestras empresas asociadas, sea cual sea su sector de actividad y tamaño, por su participación en estos galardones, muestra inequívoca de su compromiso con la innovación y la promoción de la salud.

Gracias por compartir vuestra labor innovadora. Juntos, contribuimos a la mejora de la competitividad y la sostenibilidad del sistema.

Cordialmente,

Juan Echevarría Puig
Presidente de Mutua Universal

RESUMEN DEL ACTO

Mutua Universal hizo entrega el pasado 15 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.

Al inicio de los premios, el profesor, fundador y director del Barcelona Supercomputing Center-Centro Nacional de Supercomputación (BSC-CNS), **Mateo Valero**, ahondó en la importancia del trabajo colaborativo entre instituciones y empresas y en **“compartir para competir mejor”**. Sobre el papel del centró, afirmó: “producimos papers de muy buena calidad, pero no nos quedamos ahí. La investigación es excelente, pero si no cura enfermos, estamos fallando”.

Su compañero en el BSC-CNS, el profesor **Alfonso Valencia**, destacó cómo **la medicina del futuro ya está girando en torno a la medicina preventiva y personalizada**, campos en los que presentó la iniciativa IMPaCT, un ambicioso proyecto a nivel europeo en el que está colaborando el área de Ciencias de la Vida del BSC-CNS, que dirige en primera persona.

El ganador en la categoría **Gran Empresa** fue el grupo automovilístico **Stellantis**, distinguido por su **grupo técnico de empleabilidad**, que **aborda las dinámicas de adaptación de puestos de trabajo**. Una iniciativa que tiene como objetivo mejorar la adecuación entre las necesidades técnicas y organizativas de la empresa, y las características físicas de las personas trabajadoras.

El grupo editorial **Aranzadi S.A.U.** resultó segunda ganadora en Gran Empresa por la iniciativa **You Matter**, un programa que tiene como objetivo ayudar a **mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras**

prestándoles asistencia mental, física, financiera, social y laboral.

En la categoría **PYME** la ganadora fue **Skretting España S.A.**, líder mundial en soluciones nutricionales y servicios para la acuicultura por su programa de salud integral **SK Bienestar**, centrado en la **protección de las personas más allá de la prevención de riesgos laborales**.

La segunda empresa ganadora en PYME fue la **Fundación Laboral San Prudencio** por su buena práctica **PsicoLan, la salud emocional de las personas trabajadoras**, un programa que quiere ofrecer una **respuesta integral a los trastornos emocionales de las personas trabajadoras**.

Durante el acto, **Mutua Universal** también hizo entrega de su **Premio Institucional** a **Indra** por su **Programa de Bienestar** con el que busca **fomentar hábitos de vida saludables**. Este premio quiere reconocer la labor de las organizaciones e instituciones en la promoción de políticas innovadoras que, en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, representan una mejora en la calidad de vida y la salud de las personas trabajadoras.



Mateo Valero, profesor, fundador y director del Barcelona Supercomputing Center-Centro Nacional de Supercomputación (BSC-CNS), durante su conferencia

Los Premios de Innovación y Salud también reconocieron, con un **accésit** a cada una de ellas, las buenas prácticas presentadas por las empresas **Aplicaciones y Tratamientos de Sistemas, S.A.**, **CLECE**, **DE HEUS Nutrición Animal** y **Grupo ALVIC FR Mobiliario, S.L.**, en la categoría Gran Empresa. En la categoría de Pequeñas y Medianas Empresas las reconocidas fueron **UTE ABI Corredor Norte**, **Optiva Media**, **Medgón Passivhaus** e **Iber Sostenibilidad y Desarrollo**.

Durante el acto también intervino el subdirector General de Seguimiento Económico de la Seguridad Social, **Luis Navas López**. Éste, destacó la **importancia vital de la prevención para ayudar al bienestar y la salud de las personas**, antes de dar paso al consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, **Javier Fernández-Lasquetty**, que destacó la **importancia de la salud de las personas trabajadoras**, “un factor fundamental para la economía” y animó a las empresas a seguir los pasos de los proyectos reconocidos en esta nueva edición de los premios Innovación y Salud.

El presidente de Mutua Universal, **Juan Echevarría Puig**, que fue el encargado de cerrar el acto, **revindicó la importancia del mutualismo al recordar su papel en la pandemia y los más de 22 millones de actos médicos**

y los 14 millones de contingencias atendidas con un nivel medio de calidad de servicio excelente. El presidente de la Entidad, además, agradeció la presencia de dos ponentes como los profesores Valero y Valencia, a los que agradeció que la existencia de la BSC-CNS haya resultado crucial para que el primer centro de desarrollo de chips de Europa se instale próximamente en Barcelona.

A su vez, también valoró la asistencia de “las autoridades en la materia” y de las empresas que velan por la salud de sus trabajadores y trabajadoras “no para repartir más dinero entre sus accionistas, sino para invertirlo en la salud de las propias personas”.

El evento contó, además, con una importante presencia institucional: la directora general de Trabajo de la Comunidad de Madrid, **Marina Parra Rudilla**; y la presidenta de la Fundación CEOE, **Fátima Báñez**. También asistió el director general de la Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (AMAT), **Pedro Pablo Sanz Casado**. En representación de Mutua Universal se contó con la presencia del director gerente, **Juan Güell**, e integrantes de la Junta Directiva e la Entidad.



Alfonso Valencia, profesor en el BSC-CNS, durante su conferencia



El subdirector General de Seguimiento Económico de la Seguridad Social, Luis Navas López, durante su intervención



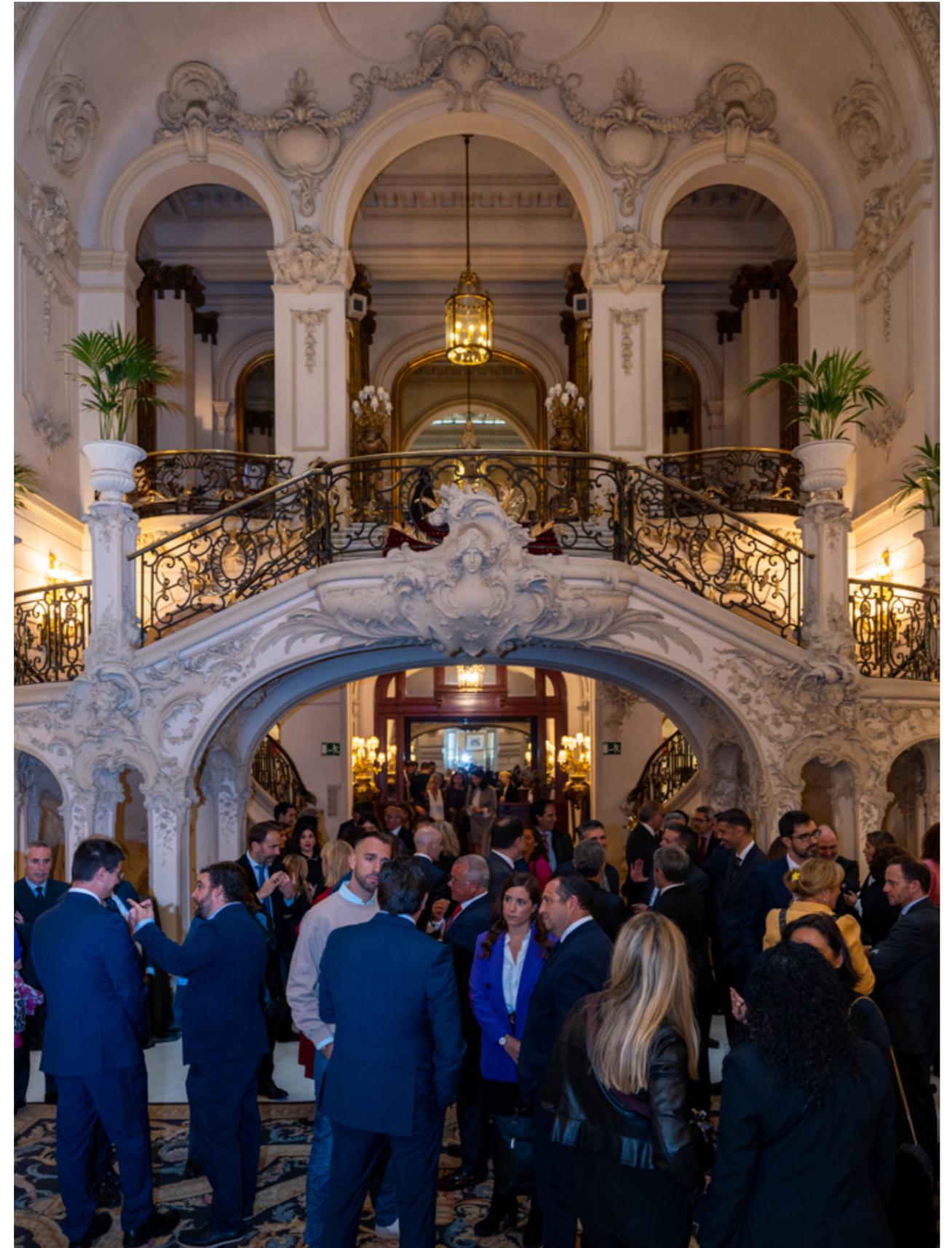
El consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, Javier Fernández-Lasquetty, durante su intervención



Panorámica del Salón Príncipe durante el acto de entrega de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal



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



Recepción de los invitados en el patio de honor del Real Casino de Madrid

GALARDONES

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



PRIMER PREMIO

Gran Empresa

La empresa ganadora en la categoría **Gran Empresa** ha sido **Stellantis**, con su práctica "*GRUPO TÉCNICO DE EMPLEABILIDAD: Dinámicas de adaptación persona/puesto*".

La dinámica de adaptación de los puestos de trabajo tiene como objetivo una mejor adecuación entre las necesidades técnicas y organizativas de la empresa y características o restricciones físicas de las personas trabajadoras.

STELLANTIS

GRUPO TÉCNICO DE EMPLEABILIDAD: Dinámicas de adaptación persona/puesto

En el grupo Stellantis creemos que la gestión eficaz de la salud y seguridad en el trabajo beneficia a l@s trabajador@s, a la empresa y a la sociedad. En este sentido, como se señala en su Política Corporativa de Seguridad y Salud, un entorno de trabajo seguro y saludable es un factor crucial para aumentar el potencial, el compromiso y la motivación de las personas, además de la competitividad de la empresa.

El objetivo de su política es reconocer y gestionar los desafíos que entraña el envejecimiento de la población activa, centrándonos en todos l@s trabajador@s. Reforzar y desarrollar buenas prácticas y condiciones de trabajo saludables promueven la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida laboral, además de garantizar un envejecimiento saludable.

El Grupo Stellantis desarrolla, entre otras, actividades de fabricación (montaje, chapa, pintura, calidad y logística) y coexisten determinados grupos de personas que, por sus características de edad, género o salud, están sometidos a unas exigencias específicas físicas y mentales, que son tenidas en cuenta en relación a los requerimientos de los puestos de trabajo.

La evolución nos ha llevado a una etapa de seguridad preventiva y de mejora de la cultura de la prevención en la que se introduce el concepto de bienestar global de las personas trabajadoras.

Por todo lo anterior, el Grupo Stellantis pretende contribuir a que las personas lleguen al final de su vida laboral en las mejores condiciones. Esto se lleva a cabo a través de los servicios de vigilancia de la salud que implantan medidas preventivas: planes y campañas de salud (tabaco, cáncer, etc.), prevención y tratamiento de los trastornos musculoesqueléticos, de los riesgos psicosociales, formaciones gestuales y de motricidad.

Los planes de calidad del aire permiten igualmente conocer e identificar la exposición de aquellos trabajadores y trabajadoras a los agentes atmosféricos



de los talleres y reducen el riesgo de patologías respiratorias y tóxicas.

Por otro lado, la normativa en materia de salud y seguridad hace hincapié en la necesidad de "adaptar el trabajo a la persona" y evaluar los riesgos teniendo en cuenta sus condiciones físicas y su edad. Al ser la diversidad un objetivo estratégico prioritario para el Grupo Stellantis, sus evaluaciones de riesgos son de carácter inclusivo y adoptan un enfoque global.

Actualmente, las acciones encaminadas por la ergonomía hacia la empleabilidad preventiva se dirigen hacia el estudio de la carga física de los puestos y de la carga mental y los diferentes aspectos de organización de los puestos de trabajo. La organización del trabajo se analiza así para evaluar el impacto de estos aspectos sobre el personal.

Junto con ello, se establece igualmente una dinámica de rotaciones en los puestos de trabajo a fin de responder a 3 tipos de problemas:

- Evitar la mayor tensión física y cognitiva de los puestos.
- Mejorar la empleabilidad de las personas con restricciones físicas.
- Conservar e incluso mejorar la capacidad de adaptación al cambio de los seniors.

<https://www.stellantis.com/en>



ENTREVISTA STELLANTIS

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

En Stellantis creemos que una gestión eficaz de la política de prevención de riesgos laborales beneficia no solo a trabajadores, sino también a la empresa y a la sociedad. Para nosotros es importantísima la salud y la seguridad de nuestros trabajadores porque repercute en la competitividad, en el desarrollo y en la motivación de todos ellos. Esto implica que ponemos la prevención al mismo nivel de importancia que la calidad o la gestión de nuestros clientes cuando hemos vendido un coche.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

El aspecto más innovador es que tratamos la prevención de riesgos laborales de una forma integral. No nos centramos en el trabajador más mayor o en las personas que pueden tener algún tipo de problema de salud, sino que cogemos el ciclo de vida global e intentamos trabajarlo al completo. Esto es porque en el futuro los empleados más jóvenes serán los trabajadores mayores y una mejor situación laboral en el ahora incidirá positivamente en el futuro.

Además, ahora ya no solo nos centramos en la *Workstation*, la estación de trabajo para trabajar, la ergonomía y las condiciones del puesto de trabajo. Apostamos por ir un poco más allá e intentamos que haya un buen equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, porque eso influye en la motivación y el desarrollo personal del empleado y esto beneficia a trabajadores y a Stellantis.

3. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto?

El beneficio más inmediato es que hemos generado un entorno en el que cualquier empleado, independientemente de su edad o de su condición física, puede desarrollar un puesto de trabajo al completo. Además, en algunos casos, hasta con cierta polivalencia. Esto mejora la productividad y la calidad y disminuye las tasas de absentismo, que también es bueno para los costes de la empresa.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Por ahora este proyecto lo hemos implementado en las plantas de Madrid y de Vigo con muy buenos resultados, así que se seguirá extendiendo por el resto de plantas de Stellantis.

La parte física ya la hemos trabajado mucho, por lo que ahora queremos centrarnos en los riesgos psicosociales. Vamos a tratar de analizarlos y reducir los posibles riesgos que pueda haber en el futuro.



Susana Remacha
Directora de planta de Stellantis en Madrid



Entrega del premio a **Stellantis**,
recogió el premio Susana Remacha

SEGUNDO PREMIO

Gran Empresa

Editorial Aranzadi ha sido la empresa que ha obtenido el segundo premio en la categoría Gran Empresa, gracias a su práctica "YouMatter".

El programa tiene como objetivo ayudar a tener una mayor calidad de vida. La empresa presta asistencia mental, física, financiera, social y laboral para ayudar a la persona trabajadora que pueda necesitar un soporte o ayuda en alguna de las 5 áreas.

EDITORIAL ARANZADI

YouMatter

El programa "You Matter" tiene como objetivo ayudar a las personas que forman parte de la empresa, así como a sus familiares, a tener una mayor calidad de vida. El principal objetivo es facilitar una mejor vida personal y profesional.

La empresa presta asistencia mental, física, financiera, social y laboral para ayudar al personal que pueda necesitar un soporte o ayuda en alguna de las 5 áreas.

Los canales de ayuda son diversos, en todos los casos son voluntarios, y la empresa pone a disposición herramientas a través de plataformas que garantizan la confidencialidad, además de organizar sesiones o ofrecer acciones directas a las que el empleado puede adherirse.

A modo de resumen, indicamos algunos ejemplos de sus buenas prácticas en las 5 áreas:

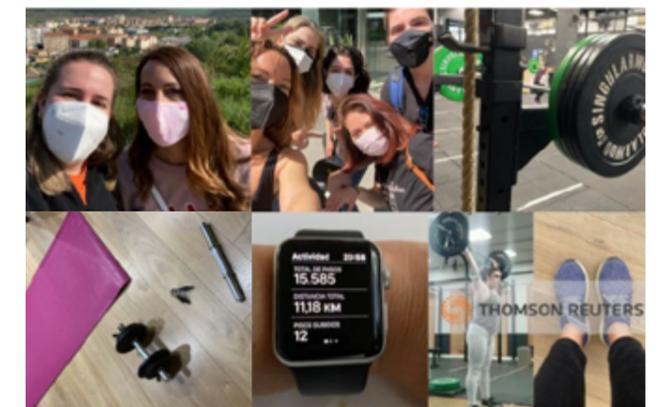
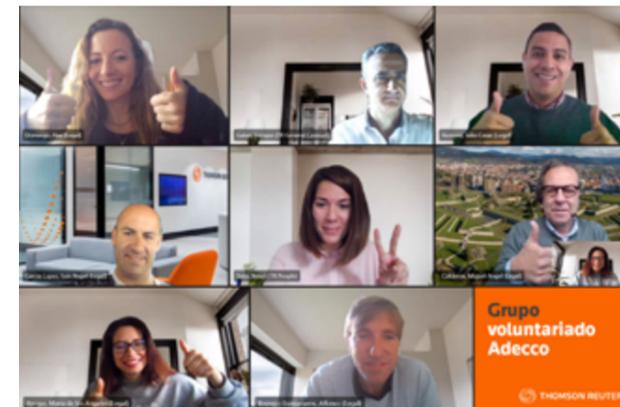
1. Salud mental: Facilitan el acceso a plataformas de autoevaluación, asistencia online y, adicionalmente, como ejemplo de una acción activa, garantizan dos días de vacaciones anuales adicionales por salud mental.
2. Salud física: Prestan asesoramiento en riesgos de salud, ofrecen programas específicos para la situación de salud de cada empleado o empleada identificando factores de riesgo, facilitan guías de nutrición y sueño, organizan jornadas específicas complementarias, etc.

3. Acción financiera: Ofrecen planes de previsión de pensiones, retribución flexible con beneficios fiscales, y formación para la gestión económica doméstica, además de garantizar seguros de salud y accidentes.
4. Acción Social: Organizan acciones orientadas a la mejora social individual, planes de formación (TR University o LinkedIn Training) y la participación colectiva por un bien común. Ejemplos de diversas colaboraciones con la Fundación Adecco para la empleabilidad de personas discapacitadas, Ayuda a La Palma, Programas de ayuda para Ucrania, Participación con Fundaciones locales, etc.
5. Flexibilidad laboral: Trabajan para garantizar un equilibrio entre la vida personal y profesional facilitando medidas de conciliación y flexibilidad.

El objetivo de Editorial Aranzadi es ser una de las mejores empresas para trabajar en España.

<https://www.thomsonreuters.es/es.html>

THOMSON REUTERS
ARANZADI



ENTREVISTA EDITORIAL ARANZADI

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

En Aranzadi el abordaje sobre la prevención de riesgos es muy proactivo. Intentamos ir bastante más allá de lo que es un plan de prevención definido normativamente e intentamos que esta prevención tenga un impacto real en los empleados y redunde en su beneficio.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Los aspectos más innovadores tienen que ver con el alcance que le damos a la prevención de riesgos, que consta de cinco pilares que incluyen, como prioridad, la salud física y mental. Pero también se compone de otros pilares que normalmente no están cubiertos por todos los planes de prevención y que tienen que ver con la salud social, la salud financiera y aspectos de flexibilidad laboral.

Tenemos distintos programas y acciones para tratarlos. Para tratar la salud física y mental contamos con el programa de concienciación de alimentación saludable, el programa de ejercicio físico y la línea de ayuda en caso de necesidad de soporte psicológico en términos de salud social y financiera.

Consideramos que quienes formamos esta compañía tenemos un privilegio y por ello tenemos cierta obligación de responder a la sociedad con programas de ayuda social o voluntariado. También colaboramos con Adecco Fundación, en programas de ayuda a la discapacidad.

En lo referido al programa de salud financiera, por ejemplo, incluimos desde beneficios que permiten planificar el futuro económico a programas de formación que ayudan a tener un gasto y un ahorro más consciente.

En cuanto a la flexibilidad laboral, hay un antes y un después de la pandemia. Ahora, lo que hacemos, es asegurar un balance adecuado entre vida personal y laboral, por lo que disponemos de un modelo de trabajo 100% híbrido para todos los empleados.

3. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto?

Hay beneficios inmediatos y mediatos, estos últimos se verán a largo medio plazo. El beneficio inmediato lo medimos a través del *Net Promoter Score* (NPS), que es un indicador que nos permite medir la satisfacción de los empleados en general respecto a la compañía.

El NPS lo extraemos de una pregunta muy sencilla que se puntúa del 1 al 10, que es, ¿Cuánto recomendarías la compañía como un buen lugar para trabajar? Hoy por hoy tenemos un porcentaje del 45% de índice positivo. El impacto de todas estas acciones junto con otras que no necesariamente tienen que ver con la prevención de riesgos, pero que también van en esa línea, han incidido directamente en ese índice de satisfacción, que medimos en tiempo real. Esto nos permite ajustar y modificar estos aspectos en caso de que alguno de ellos no esté siendo gestionado adecuadamente.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

El NPS nos permite hacer una valoración diaria de cómo lo estamos haciendo en Aranzadi. El empleado manda en muchos aspectos, dándonos su nivel de satisfacción al día y a partir de esto extraemos nuevas áreas de interés, áreas en las que debemos modificar algunas de las cosas que estamos haciendo.

Con todo esto la mejora es continua, diaria, tomando siempre como input principal la opinión de los empleados, que son los destinatarios de todo lo que hacemos.

Estamos convencidos de que un empleado satisfecho redundará en un cliente satisfecho y eso acaba impactando positivamente en el negocio... Este círculo lo hemos visto y lo hemos vivido en los últimos tres años en Aranzadi.



Natalia Martínez Pisano
HR Director, Iberia & Italy en Thomson Reuters



Entrega del premio a **Editorial Aranzadi**, recogido por Daniel Tejada, director de Relaciones Institucionales

PRIMER PREMIO

PYME

La empresa ganadora en la categoría **PYME** de esta séptima edición ha sido **Skretting España**, gracias a la creación de su programa de salud integral "*SK Bienestar*".

Skretting quiso dar un paso hacia delante e ir más allá de la prevención de riesgos. El bienestar es el foco de este programa. "*Pasamos de proteger, a cuidar de nuestros trabajadores.*"

SKRETTING ESPAÑA

Programa de salud integral SK Bienestar



Tener una vida tanto personal como laboral más saludable y feliz contribuye a mejorar la motivación, el rendimiento y la productividad, disminuye el absentismo, el presentismo y mejora el compromiso de las personas trabajadoras con la empresa además de facilitar la atracción del talento.

El objetivo del Programa se basa en ayudar a mejorar el estado general de salud y bienestar, de los trabajadores y trabajadoras, tanto dentro como fuera del trabajo.

El envejecimiento prematuro de la plantilla, el incremento de las bajas por falta de forma física, lesiones osteomusculares, caídas, dolores generalizados, enfermedades mentales, depresiones, ansiedad, estrés, así como las enfermedades crónicas, eran una preocupación importante para la Dirección de la Empresa.

Aún más tras la pandemia, la rutina de todas las personas trabajadoras cambió. Este cambio sobrevenido y no buscado en muchos casos, está causando y/o causará unos hábitos de vida y/o unas patologías que afectarán al futuro en el absentismo, en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, así como en las relaciones y el ambiente en la compañía. Todo esto, unido al

impacto emocional y las posibles secuelas hacen que la vulnerabilidad de nuestro personal a nivel físico y mental sea un objetivo estratégico.

Skretting quiso dar un paso hacia delante e ir más allá de la prevención de riesgos.

El bienestar es el foco de este programa.

Pasamos de proteger, a cuidar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

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



ENTREVISTA SKRETTING ESPAÑA

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

La prevención de riesgos para Skretting es parte de su ADN, es un área estratégica donde todos los elementos de la compañía forman parte. Todos los días laborales comienzan con una mención a la seguridad y a lo que ello implica a nivel de empresa y en la vida de cada trabajador.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

La innovación es uno de nuestros valores corporativos y en Skretting nos gusta ir más allá de lo convencional. Por ello, en la prevención de riesgos, hemos pasado de proteger a nuestros trabajadores a cuidarlos.

Tener una vida personal y laboral más saludable y feliz contribuye a mejorar la motivación, el rendimiento; disminuye el absentismo y mejora el compromiso de los trabajadores. Por ello el objetivo del Programa se basa en ayudar a mejorar el estado general de salud y bienestar de los trabajadores, dentro y fuera del trabajo.

En este proyecto, en el que los involucrados se han implicado al máximo, contamos con empresas colaboradoras como FASTER (trabajo temporal y selección), empresas como CAMPOFRIO, proveedores como GARMAN (servicio de limpieza), también con organizaciones profesionales (CEDERED) y autoridades (Ayuntamiento).

Hemos sido capaces de contagiar la pasión por este proyecto, de crear el sentimiento de urgencia, de tener un compromiso a través de este programa que nació siendo un proyecto muy pequeño, pero ahora es referente.

3. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto?

Destaca la reducción de absentismo. Tenemos una plantilla relativamente envejecida prematuramente, y la disminución de bajas por falta de forma física, lesiones osteomusculares, caídas, así como por enfermedades mentales, como depresión o ansiedad, se han amortiguado.

Desde la pandemia hemos observado que los hábitos saludables de los trabajadores han cambiado sustancialmente y queremos reforzarlos para implantarlos definitivamente.

De ahí que nuestro proyecto tenga una concepción holística dirigido al cuidado del cuerpo y la mente: nutrición, deporte activo, fisioterapia, mindfulness, meditación, yoga...

Por otra parte, identificamos otro tipo de beneficios, como la mejora de:

- la satisfacción y la comunicación
- atracción talento
- salario emocional
- reconocimiento e imagen de empresa
- ambiente de trabajo y trabajo en equipo
- acercamiento de la dirección

Todo ello, nos hace sentirnos muy orgullosos de este programa.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

El programa de salud integral Sk Bienestar tiene larga vida, pero nos gusta innovar y ser creativos para que siga resultando atractivo y motivador.

Actualmente estamos valorando nuevas actividades relativas al sueño, ya que consideramos que el descanso es imprescindible para que mente y cuerpo estén al 100% durante el día.

También estamos trabajando en el "Family Branding", ya que hemos observado que el entorno familiar también es determinante en el bienestar y es por ello que se ha decidido incluir en el rango de actuación a las familias.

Actualmente nuestro estándar está muy alto, pero queremos ir un paso más allá y tratamos de fidelizar al trabajador. El objetivo es que nuestros empleados se sientan el activo más importante de la empresa y no quieran abandonarla. Nuestra meta es que sientan que nos preocupamos y ocupamos de ellos/ellas, además de por los resultados de la empresa.



Sonia Fajardo Minguéz
Directora de Recursos Humanos en Skretting España y BU Sur de Europa



El equipo de Skretting España en la entrega del premio

SEGUNDO PREMIO

PYME

El segundo premio en la categoría PYME ha sido para **Fundación laboral San Prudencio** con la práctica "*PsicoLan: La salud emocional de las personas trabajadoras*".

Con el programa PsicoLan pretenden ofrecer una respuesta integral a los problemas de salud mental no grave (trastornos emocionales) de las personas trabajadoras, que suponen el segundo motivo de pérdida de salud laboral, tendiendo un puente entre el mundo de la salud y el de las organizaciones.

FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO



PsicoLan: La salud emocional de las personas trabajadoras

La Fundación Laboral San Prudencio, con más de 52 años de trayectoria, sirve de punto de encuentro entre empresas y población trabajadora para la búsqueda del bien común, canalizando beneficios sociales de las empresas, mejorando la calidad de vida personal y laboral de las personas trabajadoras y sus familias, apoyando el papel de la empresa en el cambio hacia una sociedad más sostenible y saludable.

La preocupación creciente en las empresas por los altos porcentajes de absentismo, que provocan una disminución de su competitividad y las alteraciones de la salud mental, que son actualmente la segunda causa de baja laboral en España (las previsiones de la OMS es que en 2022 sea la primera), hacen que La Fundación, sensible y consciente de la importancia de la salud laboral de la población, ponga en marcha el programa PsicoLan al considerar que la atención psicológica de la salud mental en el ámbito laboral es una inversión con alto impacto en la productividad laboral, en la economía y en la calidad de vida, siendo la salud laboral un valor compartido por todos.

PsicoLan responde a problemas de salud emocional de origen laboral o personal actuando desde la empresa, pretendiendo:

- Reducir el absentismo
- Acelerar la recuperación
- Detectar los riesgos psicosociales de la organización que producen daño en la salud
- Prevenir, mantener y evitar recaídas
- Mejorar la salud emocional de la organización y ofrecer soluciones preventivas a sus necesidades

PsicoLan nace en enero 2021 y atiende a 30 personas de 4 empresas.

Al inicio del programa estaban de baja el 55,5% de las personas participantes.

Al finalizar, el 75% está de alta, y el 25% restante sigue de baja, o pacta con la empresa una salida voluntaria.

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



ENTREVISTA FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa?

La prevención de riesgos laborales es nuestra razón de ser. Tenemos 140 empresas que pertenecen a nuestro Servicio de Prevención Mancomunado, que cumple 25 años, con las que trabajamos día a día para que las condiciones de trabajo sean seguras y podamos proteger la salud de la población trabajadora.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Psicolan permite ocupar espacios de actuación que actualmente están desaprovechados para la prevención de la quiebra de la salud emocional de la población trabajadora: Estos espacios son:

- Previo a la quiebra de la salud ("Se veía venir"), identificando de manera temprana los posibles problemas que deterioren la salud de la persona trabajadora para realizar una intervención preventiva.
- Durante la baja médica, para acortar el tiempo de recuperación de la persona trabajadora con el objetivo de recuperar la funcionalidad laboral cuanto antes.
- Tras un periodo fuera del trabajo de baja médica, facilitando la adaptación y seguimiento del retorno al puesto de trabajo. Se promueve y apoya la normalización personal y laboral con la vuelta a la vida activa, coordinando a las personas que intervienen y pueden apoyarla para prevenir recaídas.
- Intervenciones puntuales "a medida" por eventos inesperados que generan un impacto emocional relevante en la organización.

3. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto?

- Reducción del absentismo en las empresas.
- Valoración positiva del interés por el trabajador que demuestra la empresa. Intervención en los factores de riesgo psicosocial en la empresa.
- Solución de problemas "enquistados" de relaciones laborales.

4. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

- Ampliando las vías de detección precoz del deterioro de la salud emocional de los trabajadores.
- Mejorando la coordinación entre los distintos actores que participan directa o indirectamente en un proceso de baja laboral de tipo psicológico.
- Identificando las conexiones entre los problemas de tipo psicoemocional con los trastornos musculoesqueléticos para establecer medidas preventivas que nos permitan adelantarnos a problemas futuros.



Esther Unceta-Barrenechea
Directora Gerente de Fundación San Prudencio



Jagoba Gómez
Coordinador del Servicio de Prevención Mancomunado



El equipo de **Fundación San Prudencio** en la entrega del premio

PREMIO INSTITUCIONAL

Mutua Universal otorga el Premio Institucional a **INDRA** por contar con un ambicioso Programa de Bienestar con el que busca fomentar hábitos de vida saludable en torno a pilares como actividad física, alimentación saludable, hábitos saludables, cuidar a otros, salud mental y bienestar financiero.

Como parte del Programa de Bienestar, los profesionales de Indra participan en todo tipo de actividades y servicios para fomentar la salud y potenciar su bienestar, como clases y sesiones en directo, webinars, charlas o talleres junto a expertos en salud, actividades deportivas, nutrición y alimentación, gestión del estrés y buenos hábitos, entre otros.




Entrega del Premio Institucional a Indra



Presidente de Indra, **Marc Murtra**, durante su agradecimiento por el premio

ACCÉSITS

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Aplicaciones y Tratamientos de Sistemas, Clece, De Heus Nutrición Animal, Grupo Alvic, Íber Sostenibilidad y Desarrollo, Medgón Passivhaus, Optiva Media y UTE ABI Corredor Norte.**

Poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus personas trabajadoras, vienen realizando desde sus empresas.



atsistemas



Clece



de heus



ALVIC
GRUPO



ÍBER
SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO



Medgón
PASSIVHAUS



OPTIVA
MEDIA
AN EPAM COMPANY



UTE ABI
Corredor Norte



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
VII EDICIÓN | 2022

GRAN EMPRESA

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

ALAIN AFFLELOU

The Wellness Hut, configura febrero como el mes Afflelou del corazón

ALAINAFFLELOU

Uno de los objetivos de la compañía a nivel de grupo es el de alcanzar los estándares establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para ello, intentan impactar en los trabajadores y trabajadoras con una planificación anual incentivando nuevos hábitos saludables que incrementen el bienestar tanto físico como mental de todo el personal.

Además, para gestionar de forma eficaz la citación de los reconocimientos médicos, se habilita el apartado de “Mi Salud” del Servicio de Prevención Ajeno con el objetivo de que dispongan, a tiempo real y a mano, de todos los informes de los reconocimientos médicos y tener un histórico de salud para presenciar de forma inmediata aquellos aspectos que tuvieran que mejorar.

Entre todas las iniciativas realizadas en “The Wellness Hut, el espacio que necesitas”, destacan la siguiente:

Con la encuesta de clima realizada entre 2021 y 2022, The Wellness Hut tiene una estrategia de futuro clara donde, además de incentivar buenas prácticas saludables, tiene que crear nuevas líneas de actuación para mantener y mejorar los actuales estándares establecidos en la encuesta de clima.

FEBRERO, el mes AFFLELOU del corazón.

Con esta iniciativa y, aprovechando que febrero es considerado en América como el mes del corazón, decidieron realizar esta campaña con el objetivo de paliar el impacto de las enfermedades cardiovasculares ya que suponen un 31% de todas las enfermedades del mundo.

Los resultados obtenidos fueron muy positivos, consiguiendo realizar un +51,93% de reconocimientos médicos frente a los realizados el año anterior, teniendo menos negativas a su realización y más personal con un hábito instaurado y la medición de los índices de colesterol a través del reconocimiento médico, cuyo coste recae directamente en la empresa.

Aprovechando que durante el mes de febrero gestionan alrededor del 80% de los reconocimientos médicos de la compañía, (ya que caducan en dicha fecha) amplían los parámetros establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre los índices mínimos que tiene que tener el reconocimiento médico para que le diera más información sobre la salud de los corazones de todos los trabajadores/as de Alain Afflelou con los siguientes parámetros:

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

Índice HDL: Lipoproteínas de alta densidad, en inglés. Considerado como colesterol “bueno” debido a que transporta el colesterol de otras zonas de tu cuerpo al hígado.

Índice LDL: Lipoproteínas de baja densidad, en inglés. Llamado también como colesterol “malo” debido a que un nivel alto lleva a la acumulación de colesterol en las arterias.

Índice Aterogénico: Refleja la relación entre el colesterol total y el colesterol HDL que hay en nuestras arterias.

Triglicérido en Suero: Tener un nivel alto en sangre puede aumentar el riesgo de padecer una enfermedad cardiaca.

the wellness hut

The Wellness Hut es la compañía, el espacio donde tu bienestar físico y emocional con los estándares establecidos desde sus comienzos forman parte de nuestra cultura. Queremos ayudarte a alcanzarlos.

Como más te preocupas por ti, y queremos hacer tangible esta preocupación y para ello, queremos aprovechar la primera iniciativa con todo el grupo, iniciamos el mes FEBRERO como el mes del corazón.

FEBRERO ES EL MES DEL CORAZÓN

¿Cómo lo haremos?

Aprovechando la campaña de los reconocimientos médicos hemos ampliado la prueba con ciertos parámetros que determinan la salud y bienestar de nuestro corazón.

- Índice HDL, significa lipoproteínas de alta densidad en inglés. A veces se le llama colesterol “bueno” porque transporta el colesterol de otras partes de tu cuerpo al hígado.
- Índice LDL, significa lipoproteínas de baja densidad en inglés. En ocasiones se le llama colesterol “malo” porque un nivel alto de LDL lleva a una acumulación de colesterol en las arterias.
- El índice aterogénico refleja la relación entre el colesterol total y el colesterol HDL que hay en nuestras arterias.
- TRIGLICÉRIDO en Suero. Tener un nivel alto de triglicéridos en la sangre puede aumentar el riesgo de padecer una enfermedad cardiaca.

¿Cuándo podrás solicitar la cita?

En los próximos días recibireis en vuestro mail personal un correo electrónico con el enlace web de “Mi Salud”. Mediante este APP podrás solicitar la cita para el reconocimiento médico en el centro y fecha que mejor os convenga hasta el 28 de febrero de 2022 (fecha de inicio del mes) para pedir la cita. Si no queráis realizar este reconocimiento médico en el momento deberéis retener el documento de RENUNCIA adjunto y enviarlo a grsa@afflelou.es.

El informe del resultado del reconocimiento lo podréis ver en la misma aplicación.

¡CELEBRA CON NOSOTROS EL MES DE LOS CORAZONES SANOS Y FUERTES!

artando ALAINAFFLELOU

APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS

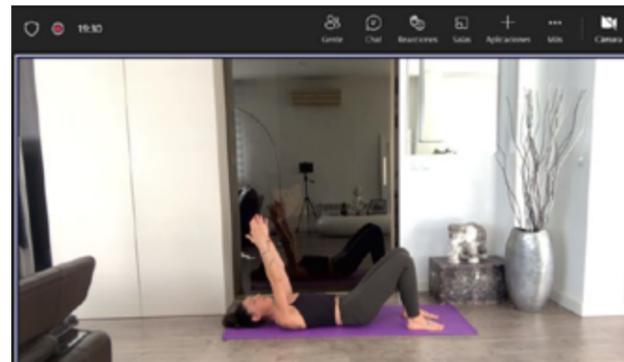


Progresos en el Programa de Bienestar Integral FamiliAT: Quokka

El Programa Quokka tiene por objetivo el bienestar integral de los miembros de la FamiliAT. Para ello se ha basado en tres pilares fundamentales:

- Bienestar físico
- Bienestar emocional
- Alimentación

Tras dos años trabajando en la modalidad de teletrabajo, actualmente, y de forma voluntaria, la principal preocupación es el bienestar emocional. Ahora más que nunca se hace necesario fomentar las relaciones entre los miembros de la FamiliAT. Por ello, este año han continuado promocionando actividades tales como el *Team Building*, charlas, concursos, talleres, etc.



Así mismo, han completado estas actividades con otras iniciativas dirigidas más al ámbito personal para colaborar en su bienestar emocional más allá del trabajo:

- El PROGRAMA +VIDA que ayuda a los empleados y empleadas a delegar tareas administrativas personales se traduce en más tiempo libre.
- El acuerdo con THERAPYCHAT que ofrece apoyo psicológico.
- El acuerdo con FISIOEMPRESAS que ofrece tratamientos fisioterapéuticos, ambos acuerdos con condiciones ventajosas.

Talleres de Bienestar y Entrenamiento

En una página accesible en el calendario de talleres de bienestar y entrenamiento. Para más información, contacta con el equipo de RRHH. Puedes encontrar la lista de talleres disponibles en el calendario.

BIENESTAR EMOCIONAL		NUTRICIÓN SALUDABLE		ACTIVIDAD FÍSICA	
Nombre del taller	Fecha	Nombre del taller	Fecha	Nombre del taller	Fecha
Desarrollo de habilidades de comunicación	20 de Septiembre	Desarrollo de habilidades de comunicación	20 de Septiembre	Entrenamiento Crossfit	17 de Septiembre
Atención plena (Mindfulness)	27 de Octubre	Elaboración y comparación de los alimentos como respuesta a diferentes estados de ánimo	14 de Octubre	Entrenamiento HIIT	4 de Octubre
Atención plena emocional	20 de Noviembre	Elaboración y comparación de los alimentos como respuesta a diferentes estados de ánimo	14 de Noviembre	Yoga	17 de Septiembre
Como conseguir los hábitos más saludables	20 de Diciembre	Elaboración y comparación de los alimentos como respuesta a diferentes estados de ánimo	14 de Diciembre	Yoga y respiración consciente	17 de Septiembre



La acogida y participación en estas propuestas ha sido muy positiva, por lo que siguen trabajando en esta línea, aumentando las propuestas para llegar al máximo posible de miembros de la FamiliAT y ampliando las iniciativas en función de los intereses manifestados por los miembros de la FamiliAT.

Para finalizar, quieren ser como Quokka, el marsupial australiano conocido como el animal más feliz del mundo. Quieren que la familiAT, este unida y feliz caminando de manera conjunta hacia el mismo objetivo.

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

AUREN CONSULTORES

Por que la salud es lo primero



En Auren hemos sido pioneros en salvaguardar tanto el bienestar emocional como la salud física de nuestros empleados. Esta perspectiva humanista, forma parte de nuestra filosofía empresarial. En Auren apoyamos e impulsamos hábitos de vida saludables de la mano del deporte, la alimentación y del cuidado mental y físico.

De la mano de la innovación hemos podido poner en práctica dinámicas de trabajo flexibles, donde el teletrabajo está plenamente instaurado en nuestra política laboral y ha permitido favorecer la conciliación y potenciar la tranquilidad que supone tener flexibilidad para compatibilizar el tándem casa/trabajo, ocio/negocio.

También tenemos en marcha diversas iniciativas relacionadas con hábitos saludables, mindfulness, fisioterapia, actividades deportivas y otras iniciativas orientadas a salvaguardar cuerpo y mente.

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

CLECE

Telemedicina - Equipo consultor de telemedicina para los profesionales sanitarios de residencias Clece



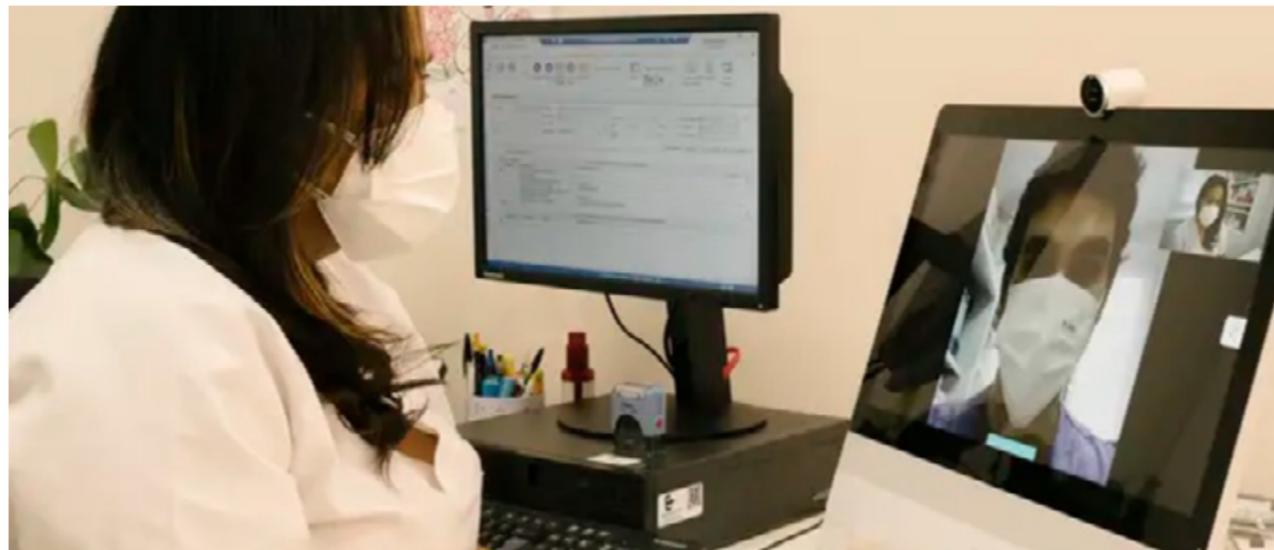
Surgido en octubre de 2021, tres médicos y una enfermera con una amplia trayectoria en la atención sanitaria residencial de la compañía, componen el departamento de Telemedicina y Coordinación Médica de Clece, cuya misión es desarrollar el máximo potencial de un equipo consultor que, desde su sede en Madrid, ofrezca apoyo y refuerzo a los profesionales sanitarios que trabajan en todas las residencias de personas mayores gestionadas por Clece, tanto públicas como propias, además de estar ubicadas por todo el territorio nacional, a través de tecnologías de la información y la comunicación.

Para ello, el proyecto contempla la provisión de equipamientos tecnológicos en las residencias de personas mayores y la formación del personal médico en los mismos, como: sistemas de videollamada, monitores de toma de constantes, estetoscopios digitales, etc.

Si es indudable que la telemedicina es un instrumento fundamental para lograr una sanidad más sostenible, en los cuidados a personas mayores supone abrir el camino a una prestación sanitaria continuada en regiones habitadas de difícil acceso o alejadas de los centros urbanos.

El conjunto de iniciativas proyectadas por el equipo consultor de Telemedicina es ambicioso y transformador. Algunas de las prácticas ya consolidadas con los centros son: el ofrecimiento de una segunda opinión respecto al diagnóstico, la evolución del tratamiento de un proceso crónico e interpretación de resultados, el apoyo a la enfermería en la toma de decisiones, la evolución de curas, la valoración de disfagia, facilitar el cumplimiento de los protocolos internos de las residencias, ayudas en la asistencia al paciente o la paciente crónica con la revisión de historias clínicas y tratamientos, y la elaboración de la historia clínica de nuevos ingresos. Además, una primordial que también posibilita la tecnología: la escucha activa y/o en grupo del personal profesional sanitario de Clece que refuerce la asimilación común de un modo de hacer en excelencia, que comienza por el bienestar laboral de los empleados y empleadas sanitarias de la compañía.

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



DE HEUS NUTRICIÓN ANIMAL

Búsqueda de Comportamientos Seguros mediante aplicación de herramientas de gestión en una empresa multicentro del sector primario



El proyecto consiste en la búsqueda de Comportamientos Seguros mediante aplicación de herramientas de gestión en una empresa multicentro en la fabricación de piensos compuestos.

Debido a un incremento en índices de accidentes, realizan diferentes actividades con el fin de mejorar la cultura preventiva de la organización. El primero de ellos consiste en la creación de un puesto de Responsable de HS a nivel peninsular de cara a estandarizar la gestión preventiva de todas las plantas. Las actividades inmediatas llevadas a cabo consisten en labores de comunicación e información de incidentes (con y sin lesión) entre los diferentes puestos de trabajo investigando cada uno de los eventos, compartiéndolos entre las plantas y capturando las lecciones aprendidas y desviaciones para implementar en otros centros.

Además, implantaron un sistema de Inspección de Seguridad y Salud a nivel de centros en áreas de la búsqueda de desviaciones e incumplimientos y así poder planificarlos en todas las fábricas.

Adicionalmente, en la búsqueda de sinergias entre plantas, se implantó un sistema digital de coordinación de actividades empresariales aprovechando contratistas entre todas las plantas unificando criterios preventivos entre todos los centros.

Todo este trabajo táctico se visualiza de forma coordinada hacia el equipo de dirección de la compañía mediante revisiones mensuales.

Los recursos humanos involucrados en esta nueva forma de trabajar focalizada en la Seguridad y Salud son posibles con la implementación de una política de "la seguridad es lo primero" impulsado por el Director General y su Comité de Dirección. Desde el punto de vista Operativo y estratégico es esencial la implicación de la Dirección de Operaciones y los Directores de Producción a los cuales reportan las Plantas de Producción a través de los Jefes de Planta.

Se da mucho protagonismo a los Jefes de Planta ya que sobre ellos reportan los trabajadores y trabajadoras con exposiciones elevadas a riesgos muy relevantes. Estas figuras son clave y es de vital importancia que así lo perciban dándoles autonomía a la hora de proponer mejoras de seguridad y que sean ellos los propietarios y la Alta Dirección se lo reconozcan.

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

FLASH DE SEGURIDAD		DE HEUS NUTRICIÓN ANIMAL	Orkozen	Incidente en taller
Fecha: 03/03/2022		Fecha: 03/03	Caja de objetos	Trabajador propio
¿Qué sucedió?				
<p>Durante trabajos de mantenimiento, un operador de la empresa externa manual procede a ascender por una escalera manual y así montar el sistema de sujeción de una tubería. En su mano izquierda sujeta la pieza "garras" que necesitaría para sujetar la tubería. En la unidad del ascenso se le mueve la escalera y consecuentemente el operador suelta la pieza golpeando la cabeza del accidentado que se encontraba a nivel de suelo, a pesar de que este trató de esquivarla. El accidentado no se encontraba en la vertical de la caída de la pieza. El operador que ascendía volvió la pieza dándole un cierto impulso, provocándole a la dirección de caída una curvatura. Necesito grasas de apoyo.</p>				
Errores - Trampas	«Exceso de confianza: infravaloración del riesgo por parte de los operadores: ninguno de los que está a nivel de suelo sujetó la escalera.			
Peso(s) Crítico(s):	«Trabajos en altura.			
Control(es) Crítico(s): ¿fueron efectivos?	«Estabilizadores antideslizantes en las patas de la escalera manual: posiblemente evitó la caída de la escalera y consecuentemente del operador. «Uso de equipo de protección a alturas (arnés + elemento de amarre): no hubiese evitado la caída del operador si hubiese ocurrido. «Ausencia de casco para el personal de nivel inferior (no requerido).			
Condición(es) Inherente(s) Fallo(s) en el sistema	«La política de uso casco específicamente para este tipo de trabajos es insuficiente (riesgo de caída de objetos). «Ausencia de medidas organizativas como un observador a nivel de suelo que sujete la escalera. «Ascender una escalera manual llevando algo en la mano evita cumplir los "3 puntos de apoyo".			
<p>Lecciones Aprendidas</p> <p>Mejora de los Controles / Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> « Desplegar este incidente en toda la Organización. Re instruir a todos los operarios que están involucrado por este tipo de tareas rutinarias en mts. « Re evaluar el uso de casco de seguridad (evaluación de riesgo). 				

FLASH DE SEGURIDAD		DE HEUS NUTRICIÓN ANIMAL	Aranda	Incidente en taller
Fecha: 03/03/2022		Fecha: 03/03	Partícula en ojo	Trabajador propio
¿Qué sucedió?				
<p>Un operario de mantenimiento estaba cortando una chapa metálica con una radial en su mesa de trabajo en el taller cuando se la introduce una partícula en el ojo derecho. El accidentado llevaba puesta las gafas de seguridad. No llevaba pantalla facial.</p>				
Errores - Trampas	«Exceso de Confianza: el trabajador no valoró el riesgo de polvo en los ojos y no utilizó pantalla facial.			
Peso(s) Crítico(s):	«Uso de amoladora.			
Control(es) Crítico(s): ¿fueron efectivos?	«La tarea debería haber sido realizada con pantalla facial además de gafas de seguridad.			
Condición(es) Inherente(s) Fallo(s) en el sistema	«El accidentado desconoce la obligatoriedad de uso de pantalla facial para tareas de corte con radial.			
<p>Lecciones Aprendidas</p> <p>Mejora de los Controles / Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> « Re-instruir al accidentado y al equipo de mantenimiento sobre la norma PG_S_01 rev02 Uso Seguro de Máquinas Portátiles Rotativas con el equipo de Mts. « Compartir la norma PG_S_01 rev02 Uso Seguro de Máquinas Portátiles Rotativas con el equipo de Mts. 				

DELGO OPERADOR DE TRANSPORTE

Delgo Move To Connect

De nombre DELGO y apellidos MOVE TO CONNECT, así es como se presenta el proyecto realizado "DELGO MOVE TO CONNECT".

Nacemos conectados. Conectados a la naturaleza. Somos parte de ella y de ella vivimos. Nacemos de ella y a ella pertenecemos. Conectados a los nuestros, a nosotros mismos. Nos mueve la gente, avanzar, acertar. Nos mueve la tierra.

La vida son continuas conexiones y Delgo, como empresa de transporte, conecta puntos cubriendo necesidades y satisfacciones de clientes y proveedores. Una compañía con más de 25 años de historia que conecta con 434 familias en plantilla, conectando trabajo con satisfacción, trabajo con felicidad y trabajo con salud.

<https://delgo.es/>



DOMUSVI GERIAMI

DomusTalent



DomusTalent nace para dar el impulso al talento de la organización potenciando las capacidades de sus profesionales a todos los niveles de la compañía, desde operaciones a corporativo. Supone la transformación cultural de la compañía hacia la gestión del talento fundamental en las aptitudes y desempeño de las personas, sirviendo a su vez como herramienta de medición de la evolución del personal. Es un proyecto por fases de implantación, lo que permite establecer cambios a largo plazo que pueden trasladarse correctamente a todos los niveles de la compañía.

DomusTalent permite y facilita:

- El diseño y la definición de las descripciones de puestos de trabajo a todos los niveles de la compañía.
- Impulso del desarrollo profesional individual con cada directivo a través del assesment.
- Promoción de planes de desarrollo y de carrera.
- Cambio de paradigma en la cultura organizacional, hacia la gestión del talento.

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



DomusTalent
Desarrolla todo tu potencial.

EDICOM

EDICOM: Una empresa que va más allá



EDICOM se define como una empresa saludable que va más allá de ser un lugar de trabajo convencional. Tiene una doble misión muy clara que consta de dos aspectos que se complementan entre sí:

1. Producir servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes.
2. Lograr que sus profesionales crezcan y se desarrollen dentro de la compañía tanto a nivel profesional como a nivel humano.

Para hacerlo posible, cuentan con profesionales tanto internos como externos, que constantemente están revisando la tecnología empleada, la calidad de sus servicios y satisfacción de clientes y proveedores; así como la formación, salud y bienestar de su equipo.

Las acciones que se llevan para ello dentro de la empresa se centran en 5 bloques:

- Bienestar: fomentando la integración, la felicidad y la adaptación al lugar de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.
- Salud y nutrición: velando por el cuidado del personal y promoviendo hábitos saludables.
- Medioambiente: respetando y luchando contra la contaminación tanto fuera como dentro de las instalaciones de EDICOM.
- Crecimiento personal y profesional: concibiendo el talento que compone a EDICOM como su principal motor y prioridad. Contribuimos a su motivación premiando la excelencia, el esfuerzo y el trabajo bien hecho.
- Preocupación por la sociedad: contribuyendo a diversas causas como son el apoyo a la mujer en las TICs, la integración profesional y confianza en el talento joven, integración laboral de los discapacitados o apoyo al sector tecnológico.

<https://edicomgroup.es/>



EMPARK APARCAMIENTOS y SERVICIOS



BeWell, siéntete bien

Antes del 2021, en el Grupo Empark no existía un programa de bienestar específico. Se iban poniendo en marcha pequeñas acciones sin conexión ni estrategia. Como parte del cambio cultural que está experimentando la compañía y con el objetivo de poner a sus empleados y empleadas en el centro, se vio la necesidad de crear un proyecto propio que diera respuesta a este ámbito, donde la salud y el bienestar del personal es uno de sus objetivos primordiales.

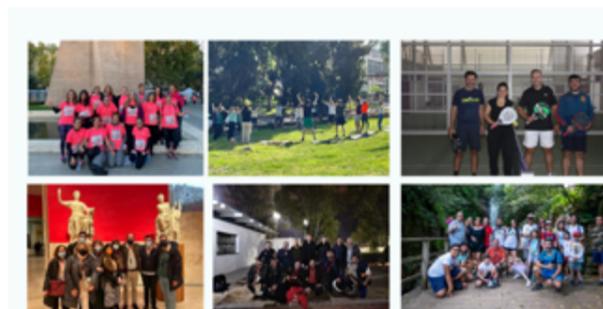
El equipo de RRHH liderado por el área de engagement y con el apoyo de comunicación interna, junto al compromiso y apoyo del Comité de Dirección, fue dando forma al programa de bienestar y salud basándolo estratégicamente en 4 aspectos fundamentales que querían cubrir: cuerpo, mente, espíritu y comunidad:

- La parte del cuerpo, destinada al bienestar físico a través de una vida saludable.
- La parte de la mente, destinada al bienestar mental, abriendo la mente a nuevas ideas, conceptos, perspectivas que deben mantener a los empleados y empleadas activos, curiosos y receptivos, fomentando la creatividad. Una vida equilibrada que crea espacios para la inspiración.
- La parte del espíritu, destinada a desarrollar esa paz interna en consonancia con los valores corporativos. Donde el propósito vital sea generar optimismo y motivación.
- Y la parte de comunidad, orientada al bienestar de equipo que hace mejorar la calidad de vida de nuestros equipos a través de diferentes factores o entornos (familia, tiempo, ocio, solidaridad...).

Dentro de estas cuatro grandes áreas se van integrando las diferentes propuestas de acciones más tácticas, que dan forma al proyecto bautizado como: "BeWell, siéntete bien".

Un programa que surge con la vocación de poner a las personas en el centro. Ellas son la fuente de energía, creatividad y motivación. Donde los 4 ejes siempre trabajan el mismo propósito: buscar la felicidad y la plenitud de los empleados y empleadas.

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



FUNDACIÓN CARES

PLAN ViGÍA: Un plan innovador en seguridad y salud laboral

Fundación CARES es un centro especial que se fundó en el año 1998. Se dedica a la externalización de servicios logísticos, con la particularidad de que más del 80% de su plantilla está formada por personas con discapacidad. En la actualidad cuenta con más de 380 trabajadores/as y se encuentra tanto en Cataluña, como en la Comunidad de Madrid. Las especialidades de la Fundación CARES son: la gestión de almacenes, el packaging, la preparación de mercancías y el mantenimiento industrial, entre otras. La sede se encuentra en la ZAL (Zona de Actividades logísticas del Puerto de Barcelona) y también cuentan con almacenes propios en Esparraguera y en Getafe.

En el año 2003 se creó otra empresa del grupo, la Empresa de Inserción CODEC, S.L. que se dedica a la misma actividad, pero la plantilla está formada por personal que se encuentra en riesgo de exclusión social. Actualmente, con más de 120 trabajadores y trabajadoras.

CARES cuenta desde el 2018 con la certificación OHSAS 18001, en la actualidad ISO 45001. Esta certificación demuestra el compromiso de la entidad en todo lo que tiene que ver con la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

La propuesta para el premio es la presentación del PLAN ViGÍA, un procedimiento a medida que va más allá de un mero plan de prevención de riesgos laborales. Es un plan que ayuda a cumplir con ciertos procedimientos que se deben realizar y, sobre todo, que ayuda a organizar. Con organizar, CARES se refiere a tener todo de forma estructurada y que todos los centros de trabajo gestionen de la misma manera la prevención de riesgos laborales. Al tener tantos centros (actualmente 15), hace inevitable el tener un sistema de prevención estandarizado a todos ellos.

Por ello, ya en 2018, analizando la situación debido a que los centros iban aumentando, se consideró necesario crear un plan interno para organizar el sistema. En 2021, se consiguió la integración perfecta y se considera una herramienta muy útil que puede servir como referencia a otras empresas.



Premios Vigía 2021
A la seguridad y la salud laboral

Con el objetivo de implicar a todas las personas y servicios de CARES y de CODEC en la Prevención de Riesgos Laborales y promover el trabajo seguro, la unidad de Seguridad y Salud Laboral convoca la cuarta edición de los Premios Vigía en las modalidades de premio individual y de premio colectivo.

Premio Vigía individual
Abierto a todas las personas trabajadoras de CARES y de CODEC. Para participar se tiene que crear y presentar una campaña de Seguridad y/o Salud Laboral.

¿Cómo participar?
1. Enviar un mail a prevencion@gigroupe.es para solicitar el formato de presentación de candidaturas al Premio Vigía individual.
2. Completar el formato con:
• Nombre y apellidos de la persona autora de la campaña
• Título explicativo de la campaña
• Pregunta de normas de seguridad, recomendaciones para la reducción de los riesgos laborales, consejos para mejorar los hábitos y la salud...
• Imágenes o elementos ilustrativos para acompañar el texto
3. Enviar el formato cumplimentado con la campaña a prevencion@gigroupe.es.
El jueves 31 de marzo de 2022 es el último día para presentar candidaturas al premio.

Valoración
Un jurado independiente formado por profesionales de la seguridad y la salud laboral de diferentes empresas evaluará las propuestas presentadas en función de su originalidad, de la adecuación del contenido a la temática y de su aplicabilidad.

Premios:
1º premio - 400 €
2º premio - 300 €
3º premio - 200 €

Premio Vigía colectivo
Para la concesión del Premio Vigía colectivo se tienen en consideración todos los servicios de CARES y de CODEC.

Indicadores valorados:
• Difusión de las campañas de seguridad (una cada mes)
• Realización de grupos de comunicación (mínimo, uno cada semana)
• Inspección de la maquinaria (identificada)
• Inspección de orden y limpieza (mínimo, una cada semana)
• Inspección de estanterías (mínimo, una cada semana)
• Realización de propuestas de mejora (mínimo, una cada mes)

Valoración
El premio se concede automáticamente al servicio que haya obtenido la mayor puntuación en los datos recogidos en el documento de indicadores del año 2021. Se evalúa el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Premios:
• 400 € para utilizar en el gasto o inversión que decida el servicio ganador
• Placa de reconocimiento al "Servicio más implicado en la Seguridad y la Salud Laboral"

Las candidaturas ganadoras se anunciarán durante el mes de junio de 2022, en el marco de la ceremonia de entrega de los Premios Vigía.

La participación en los Premios Vigía implica la total adhesión de sus líneas CARES y CODEC para implementar las campañas presentadas y difundirlas en los diferentes medios y canales de comunicación de la entidad y partners. Las campañas podrán ser susceptibles de ajustes de contenido y forma.

CARES CODEC

<https://fundacioncares.org/>

GI GROUP SPAIN ETT

Gi Group Holding – Change Lives



En el año 2019, desde Gi Group decidieron renovar sus valores corporativos. Con sus nuevos valores reflejan su historia a lo largo de estos 21 años y el camino hacia el futuro.

Partiendo de estos valores, decidieron que necesitaban ir más allá. Han ido creciendo a través de diferentes marcas, aunque necesitan unir todas bajo un objetivo común. Es por ello que, en abril de 2022 lanzaron el Gi Group Holding: una nueva marca global de Grupo, formada por un amplio abanico de servicios y soluciones que, unidos impulsan la empleabilidad del mercado laboral con un objetivo común: transformar el futuro del mercado laboral, ayudando a las empresas a crear culturas donde no solo se trabaja, sino que también se vive, se siente y se disfruta.

Una misión que impulsa a poner pasión por lo que hacen cada día, a concienciar sobre el valor personal y social del trabajo, además de entregar su experiencia, su tiempo y habilidades a un fin: cambiar la vida de las personas. Por ello lanzaron la campaña #ChangeLives.

Pero para sentir esa pasión por lo que hacen, necesitan sentirse cuidados, motivados, además de sentirse que forman parte de un proyecto donde crecen día a día. Eso es posible con Gi Care, su Política de Conciliación, donde se apuesta por la flexibilidad, el bienestar, el apoyo a la familia o la formación; con medidas como dos días libres por cumpleaños, horario flexible, ayuda a transporte, guardería o comida, la posibilidad de realizar un master de RRHH o asistir semanalmente a clases de inglés.

Porque para Gi Group Holding su corazón son las personas.

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



GRUPO ALVIC

Productividad sin manipulación de cargas



Esta idea nace a partir de la construcción de la nueva planta de fabricación que GRUPO ALVIC realiza en la localidad de Solsona (Lleida) en 2019. El proyecto de la nueva planta quiere utilizar la mejor tecnología disponible para el diseño de todos los procesos, e incidir especialmente en el transporte de materia prima entre cada uno de los procesos de producción que tradicionalmente se han ejecutado a través de la manipulación de cargas.

Ante este escenario y con este planteamiento GRUPO ALVIC se propuso como objetivos:

1. Reducir o eliminar la carga de empuje por parte de los operarios/as en las zonas de transferencia entre procesos.
2. Reducir o eliminar la accidentalidad asociada a manipulación de cargas, (lumbalgias, luxaciones, dolor en articulaciones superiores,)
3. Reducir las incidencias en los traslados de material como caída de pilas o tableros durante el transporte, reduciendo así la probabilidad de accidentes.
4. Reducir la circulación de carretillas dentro de la fábrica para la zona de embalaje, esto supone erradicar las emisiones de gases y humos en el interior de la fábrica.
5. Reducir la dependencia del personal de mantenimiento en la revisión de los sistemas de rodillos convencionales.
6. Incrementar la satisfacción del trabajador/a al eliminar las tareas de empuje de cargas.

Para materializar estos objetivos era necesario automatizar e implementar un sistema de **transfer-cars** (vagonetas automáticas) y **buffers** (almacenes inteligentes) a lo largo de todas las etapas de producción que eliminaría la manipulación de cargas y el riesgo ergonómico para el trabajador/a.

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



GS INIMA ENVIRONMENT

Programa Gente Sana (Good, Healthy and For You)



Desde las áreas de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales, la empresa GS Inima Environment inicia en 2021 el proyecto con 4 líneas comunes:

- Bienestar mental: Enfocada a la desconexión digital, el estrés, la depresión, la ansiedad y los riesgos Psicosociales.
- Relaciones en la empresa y calidad de vida: Considerando actividades, pensamientos y relaciones que influyen en nuestra calidad de vida.
- Alimentación saludable: Mediante charlas sobre conceptos básicos de nutrición, la introducción al Batch cooking y talleres de nutrición.
- Bienestar físico y ergonomía: Con la aportación de talleres, juegos y vídeos con ejercicios recomendados para la mejora de la postura, ergonomía del puesto de trabajo y beneficios del ejercicio regular.

Con los siguientes objetivos para cada línea:

- Bienestar mental: Mejorar la salud mental de las personas trabajadoras.
- Relaciones en la empresa y calidad de vida: Incentivar las relaciones profesionales para generar sinergias y la mejora de la calidad de vida en el trabajo.
- Alimentación saludable: Desarrollar talleres y acciones enfocadas a la mejora de los hábitos alimentarios.
- Bienestar físico y ergonomía: Mejorar el bienestar físico de las personas trabajadoras mediante la realización de acciones enfocadas al desarrollo de la ergonomía en los puestos de trabajo.

Implementado el proyecto por primera vez a finales de 2021, durante los meses de julio y agosto de 2022 se evaluó el impacto y el éxito de las iniciativas programadas. Durante los años 2022 y 2023, se están afianzando aquellas con mayor éxito, además de valorar su aplicación a otros países como Brasil, Chile o México, donde GS Inima Environment se encuentra presente.

<https://inima.com/>



KONE ELEVADORES

Aplicaciones Informáticas al Servicio de la Prevención de Riesgos Laborales



La empresa KONE ELEVADORES S.A., líder mundial del sector de la elevación, se encuentra en pleno proceso de actualización de sus formas de trabajo dentro del área de prevención de riesgos laborales.

Desde el año 2017, vienen trabajando en la transformación digital de sus procesos, y más concretamente, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Tienen el foco puesto en la comunicación de accidentes, incidentes, *near misses* y la gestión automatizada de los diversos indicadores relacionados con el desempeño en la prevención de riesgos laborales.

Para ello, la empresa cuenta con un sistema de comunicación de accidentes, incidentes y *near misses*, mediante una APP instalada en los teléfonos móviles de todos los empleados y empleadas (KSS), con lo que la totalidad de la plantilla tiene capacidad directa sobre la comunicación de los mismos, haciendo partícipe a toda la organización de dicho foco.

Este foco y metodología de trabajo implicando a toda la organización es algo fundamental en KONE, en tanto es un hecho probado y una evidencia científica, que se puede establecer una relación directa entre el número de incidentes de una compañía, y su proporción posterior en ocurrencia de accidentes sin baja, con baja, graves, etc.

Añadido a esto último, en KONE pretenden ir un paso más allá, con la comunicación de *near misses* (comunicados de riesgo sin consecuencia), en tanto un mayor control sobre los mismos, implica no subir en el



siguiente nivel de la pirámide y evitar de forma directa la aparición de incidentes en la compañía, que como se ha comentado anteriormente, supone la aparición de accidentes en el futuro.

Como complemento a la APP móvil, se dispone de un programa informático (Qlick Sense), el cual es alimentado a nivel mundial con todos los datos introducidos en la herramienta comentada en párrafos anteriores (accidentes, incidentes, *near misses*), junto con toda la información relevante sobre horas trabajadas por los empleados y empleadas, instalaciones finalizadas, equipos en cartera, etc. (información alimentada desde SAP y Workday), y que de forma automática aportan información de los diversos indicadores relacionados con la prevención de riesgos laborales en tiempo real, pudiendo realizar filtros por países, unidades de negocio, gravedad, etc.

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



MITIE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Adaptar el trabajo a la persona



En el Grupo Mitie consideran que su diversidad les hace más fuertes y por ello se pusieron a manos a la obra para crear un entorno laboral magnífico para trabajar e incluir a su personal con diversas capacidades.

Con un planteamiento global desarrollaron una serie de actuaciones que ha preparado a la compañía para asumir personal con discapacidad en más del 70% en sus centros especiales de empleo. Todo ello, sin incrementar su siniestralidad.

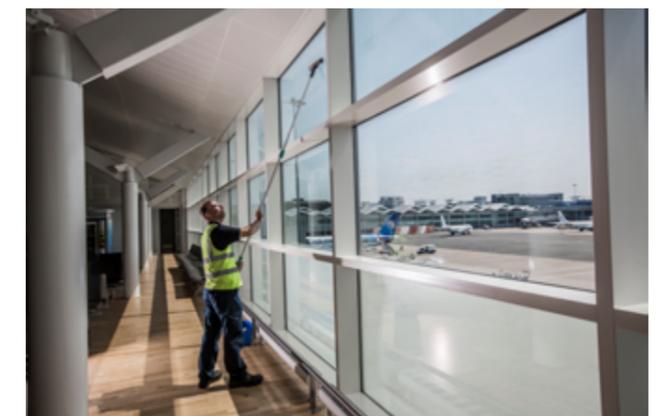
De esta manera, crearon una serie de objetivos en 8 niveles:

- Nivel 1: Mejorar el proceso de selección reduciendo el riesgo de no aptos para el desempeño del puesto de trabajo.
- Nivel 2: Adaptar su Formación a la discapacidad a través de la construcción de materiales adaptados.
- Nivel 3: Establecer como obligatorio el reconocimiento médico inicial que determine las adaptaciones necesarias a realizar para cada persona trabajadora.
- Nivel 4: Mejorar las habilidades de los mandos en la respuesta a las diversas capacidades potenciando las habilidades de cada persona trabajadora.
- Nivel 5: Definir las diversas funciones del Servicio de Ajuste integrado en el centro especial de empleo dentro del Sistema de Gestión Integral.
- Nivel 6: Mejorar la capacitación de sus técnicos de PRL para mejor comprensión de las patologías relacionadas con la discapacidad y su atención.
- Nivel 7: Establecer los diferentes formatos de comunicación entre los departamentos para la respuesta de adaptación a la discapacidad respetando el marco de la protección de datos centrando la misma en las adaptaciones necesarias y no en las discapacidades.
- Nivel 8: Preparar a los compañeros en el apoyo de estas personas mejorando su comunicación, el trato y la respuesta ante emergencias y primeros auxilios.

Esto ha permitido que, durante el periodo 2021-2022, mejore la ratio de siniestralidad laboral reduciendo

el índice de incidencia y frecuencia de accidentes en más del 30%. Siendo una medida sostenible ya que ha supuesto una reducción en coste por siniestralidad directa de un 14,85% (datos ofrecidos por Mutua Universal para el periodo de enero a mayo de 2021 ante los datos de 2022).

<https://mitie.es/centro-especial-de-empleo/>



MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL

Control de exposición a polvo adaptada a las personas en la gestión de EP

Desde Monbake apuestan por la seguridad y salud de todos los empleados y empleadas, como valor fundamental de la organización.

La buena práctica de control de exposición a polvo adaptada a las personas en la gestión de EP surgió a raíz de varios procesos de sensibilización de trabajadores y trabajadoras.

El éxito radica en la voluntad y actitud tanto del personal, como de la empresa en adaptar y consensuar los EPIs recomendados por los especialistas.

El Grupo MONBAKE constituye una de las mayores compañías de masas congeladas y *Bakery Coffee* de España que fabrica, distribuye y comercializa productos de panadería, bollería y pastelería tanto en territorio nacional como internacional, con presencia en más de 30 países.

Cuentan con marcas corporativas que agrupan los productos de panadería, bollería y pastelería como referencia en el sector, reconocidas por la excelente calidad de sus productos y un servicio sin competencia en el mercado. Dirigidas a panaderías, pastelerías, puntos calientes, tiendas especializadas y de alimentación, restaurantes, hoteles, *fast-food*, franquicias y restauración, entre otros establecimientos.

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




RENTOKIL INITIAL

Proyecto de Gestión de Flotas con el Sistema Masternaut de Michelin

Dentro de Rentokil Initial, y debido a la naturaleza de su actividad, una de las acciones más peligrosas a las que se enfrentan diariamente es la de moverse por carretera para poder ofrecer sus servicios de control de plagas, higiene y jardinería.

Con esto en mente, intentan asegurarse de que la conducción por parte del personal se hace de la manera más segura posible. Es por ello que han optado por asociarse con Michelin para usar su producto Masternaut de control de flota. Este producto ofrece varias ventajas desde puntos de vista tan variados como organización de flota, sostenibilidad y prevención de riesgos laborales.

Centrándonos en esta última sección, Masternaut ofrece una monitorización continua de la manera de conducir y avisa al conductor cuando está realizando maniobras bruscas (aceleración y frenada) o cuando excede el límite de velocidad establecido. Con dichos indicadores, pueden ayudar a los trabajadores y trabajadoras a mejorar su conducción de manera inmediata (con un avisador acústico y luminoso en la cabina del conductor/a) y a medio y largo plazo haciendo programas y planes de reconocimiento a los mejores conductores, así como de corrección de aquellas prácticas menos seguras, viendo su evolución a lo largo del tiempo.

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




SEUR

Programa integral de Salud y Bienestar SEUR



SEUR dispone de un programa de Seguridad, Salud y Bienestar a través del que se abordan de forma integral aspectos de prevención y promoción de la salud y el bienestar.

El enfoque integral incluye todos los aspectos que influyen en la vida de las personas, su salud física, mental, social y experiencia en el entorno de trabajo, por lo que tratan de abordar todos estos temas a través de diferentes actividades, recursos y canales. Ofrecen contenido en sintonía con la situación social, las necesidades de las personas de la organización, el momento del año y también las sugerencias que han propuesto a través de las encuestas de valoración propuestas por la empresa.

SEUR trabaja dentro de un proceso de mejora continua para ser una empresa en la que sus integrantes colaboren para proteger y promover la salud y el bienestar, además de mantener la seguridad de las personas.

El objetivo de fomentar el bienestar de todos los que forman parte de esta compañía se traduce en esta iniciativa global que pone a la persona en el foco de las decisiones, e integra las distintas dimensiones de ésta (física, social/familiar y emocional), como son la Seguridad, Salud y Bienestar (SSB).

Los pilares fundamentales son:

- **SALUD:** Proporcionando experiencias para la promoción de la salud y facilitar un estilo de vida saludable a través de campañas de sensibilización y jornadas sobre alimentación, salud cardiovascular, etc., promoviendo actividades deportivas y retos. En acciones de prevención de la salud a través de un servicio médico a distancia para personas trabajadoras, colaboradoras y sus familias, reconocimientos ginecológicos, servicio de osteopatía y fisioterapia y divulgación de contenido médico.
- **BIENESTAR:** Acompañando a las personas en la gestión de la dimensión emocional, entendiendo e integrando todos los factores que se encuentran implicados. Ofreciendo herramientas de gestión

de emociones para mejorar la capacidad individual pero también intervienen políticas y experiencias que velan por la conciliación de la vida personal y familiar. Así mismo, aprovechan las sinergias con el departamento de RSC y la Fundación SEUR para satisfacer también la necesidad de compromiso de las personas con el Medio Ambiente y la sociedad.

- **SEGURIDAD:** Velando por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, estableciendo un sistema de seguimiento y control enfocado a mejorar el ambiente físico del trabajo. Cada año realizan campañas específicas de sensibilización para reforzar de forma atractiva y lúdica las medidas (Actuación ante emergencias, Seguridad vial, COVID19, etc.)

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



VORWERK ESPAÑA MANAGEMENT



El Bienestar, un ODS clave para la atracción y fidelización del talento

Vorwerk es una compañía líder en venta directa, con 400 personas trabajadoras y cerca de 10.000 agentes comerciales en todo el territorio nacional. En el ADN de la empresa está el cuidado de la salud y el bienestar de forma global ya que, gracias a sus productos Thermomix y Kobold, aseguran una alimentación saludable y unos hogares higiénicos para sus clientes. De cara a sus profesionales, además, el bienestar es un ODS clave para la atracción y fidelización del talento.

Por ello, para Vorwerk es objetivo clave que las personas trabajadoras se sientan seguras en sus puestos de trabajo y, para ello, han estado trabajando en el diseño de diversas medidas que conlleven volver a la oficina con seguridad y recuperar poco a poco la ansiada normalidad.

El proyecto desarrollado se denominó: "El Bienestar, un ODS clave para la atracción y fidelización del talento" y se dividió en 3 principales medidas:

- MEDIDAS ASOCIADAS CON LA SALUD EN GENERAL
- MEDIDAS ASOCIADAS CON LA SEGURIDAD POSTPANDEMIA
- MEDIDAS ASOCIADAS CON BIENESTAR EMOCIONAL

Estos tres grandes bloques, forman un total de 20 prácticas, por mencionar algunas:

1. Seguro médico gratuito para todo el personal.
2. Mascarillas diarias gratuitas, test de antígenos masivos y voluntarios, análisis del aire de cada puesto de trabajo, cambio de luces led y cambio del mobiliario para asegurar una mayor ergonomía, análisis del efecto psicosocial del Covid-19, charlas online mensuales relacionadas con la salud de la mano de Mutua Universal y la AECC, además de actividades asociadas a esa temática.
3. Promoción de una alimentación y vida saludable con fruta fresca diaria, fisioterapeuta en la oficina, subvención de las cuotas a centros deportivos, participación en ligas deportivas inter-empresas (Fútbol y Pádel), patrocinio y participación en la carrera de la mujer en Madrid, creación e

implantación de una nueva política de flexibilidad laboral, políticas de reconocimientos, entre otras acciones.

Todas estas medidas han provocado un aumento de la motivación y orgullo de pertenencia de sus profesionales, al tener la compañía una clara estrategia de recursos humanos orientada al bienestar y desarrollo de las personas de forma diversa e inclusiva.

Todo hecho, ha implicado la mejora también en datos cuantitativos como:

- La mejora del Net Promoter Score del personal de 8,1 a 8,5 puntos en un año.
- El nivel de Rotación voluntaria del 1,2% vs 1,8% del año anterior.
- El nivel de ratio de Absentismo del 3.2% vs 6.2% del mercado.
- La obtención del galardón de Forbes por estar en las mejores 75 empresas para trabajar en España en 2022 según la opinión del personal.

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



PYME

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

ACC GESTORIA ARODI CORREA CRUZ

Asesorando Con Salud



La práctica llevada a cabo por la empresa se basa en dos ejes principales. Por un lado, el de cuidar la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante ejercicios diarios para evitar futuras lesiones ergonómicas al estar largas horas sentados. Por otro lado, trabajar la voz de cara a que se disminuyan las posibles enfermedades causadas por la continua exposición a trabajos con la voz, como es a través de las nuevas tecnologías, videollamadas o videoconferencias con clientes.

<https://gestion4.wixsite.com/gestoriaacc>



ASOCIACIÓN AMARA

Taller de cocina



AMARA es una asociación que dedica todas sus funciones al fomento de la asistencia, recuperación, enseñanza y formación profesional de personas con discapacidad, misión que tiene, además de su componente humano, un fuerte contenido social al tratar, cada vez con más éxito, de integrar en la sociedad a las personas con discapacidad.

Las personas que atendemos, precisan de un camino alternativo basado en la creatividad para enriquecer sus experiencias y facilitar su desarrollo integral. Por ello, se ha llevado a cabo un Taller de Cocina, donde a través de la manipulación, las personas asistentes han tomado contacto con productos naturales, experimentando con texturas, sabores, cantidades... de esta forma, se pretende fomentar el gusto por la comida y desarrollar unos hábitos alimenticios saludables y equilibrados.

Por medio de estas sesiones, se ha conseguido que todos los asistentes estén más involucrados en el aprendizaje y en la toma de decisiones, de modo que pueden adquirir conocimientos de su propio aprendizaje.

La implantación de este taller ha resultado muy productiva, ya que, las personas asistentes que a diario prestamos servicio en nuestro centro han podido comprobar que son capaces de alcanzar metas si se lo proponen.

A través de este taller, han alcanzado multitud de objetivos, de los cuales destacan: el desarrollo de sus capacidades sensoriales, fomentación de su nivel de autonomía, adquisición de hábitos adecuados de alimentación y desarrollo de la autonomía personal y hábitos de higiene

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



BERRY SUPERFOS PAMPLONA

Leading with safety



¿Por qué un curso de Liderazgo en Seguridad? En términos de garantizar la seguridad de las personas en el trabajo, se ha hecho un buen, y quizás aislado, progreso en Berry CPI en los últimos años. Los resultados de auditoría mejoran cada año y cada vez más plantas pasan largos periodos de tiempo sin ningún accidente con baja. Sin embargo, como muestran las estadísticas de desempeño, existe aún un largo camino que recorrer para alcanzar el 0 accidentes. Entender cómo las personas se comportan y toman decisiones sobre la seguridad en el trabajo es una parte importante de su estrategia para lograrlo.

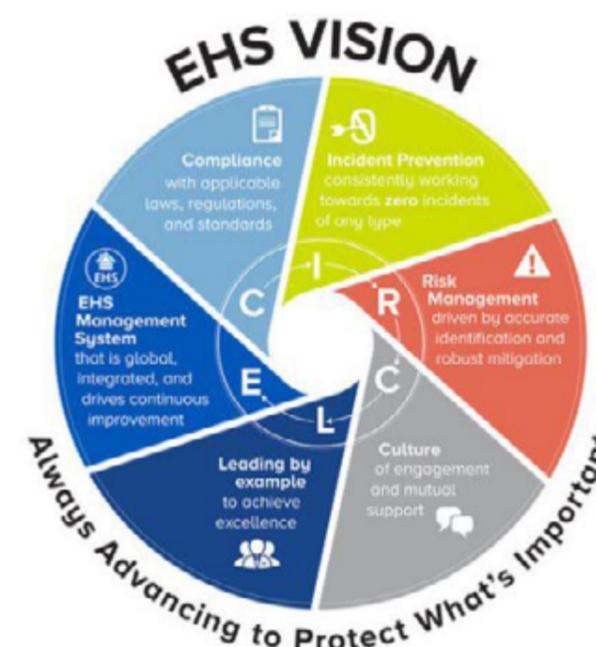
Aunque los procedimientos y normas de salud y seguridad son una parte importante, el liderazgo y el comportamiento de las personas son los que los hacen realidad. Esta práctica se basa en cómo se puede liderar la seguridad y salud, de una forma creíble y transparente, influenciando positivamente en el comportamiento de quienes nos rodean.

El contenido del curso se diseñó alrededor de un marco de «normas de comportamiento» para permitir a las personas participantes que desarrollasen su propia manera de comprender lo que significa para ellos «Liderar con seguridad». Se seleccionó la «teoría» para alentarles a pensar ampliamente sobre cada uno de los elementos y estimular el debate. A lo largo del curso, hay un enfoque en la «seguridad del comportamiento».

Cada participante finaliza con un punto de vista personalizado sobre cuáles de sus propios comportamientos personales de seguridad se deben mejorar, además de obtener las ideas y herramientas que pueden utilizar en planta para conseguir sus objetivos de seguridad.

Asociado a este curso, se realizó una evaluación semestral de las capacidades y tareas asociadas al liderazgo en materia de seguridad. Este análisis estaba basado en entrevistas personales con el 100% del equipo de mando de la planta, obteniendo un resultado medible y un plan de mejora en las categorías con menor puntuación.

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



DHL FREIGHT SPAIN

Healthy mind&healthy DHL Freight



Con motivo de la pandemia producida por la COVID-19, DHL Freight Spain decidió llevar a cabo estudios psicosociales durante los años 2021 y 2022 en todas sus instalaciones para conocer el estado mental de los trabajadores y trabajadoras. Además, todos los años realizan una encuesta corporativa llamada EOS donde se pregunta la opinión del personal en todos los aspectos de la empresa.

A través de estos resultados pudieron evaluar las necesidades psicosociales de los empleados y empleadas.

Por otro lado, pudieron comprobar que, en general, en todas sus sucursales había empeorado:

- El nivel de estrés debido a la carga de trabajo.
- Las relaciones y el apoyo social motivado principalmente por la pandemia.
- El estado anímico y el positivismo de los empleados y empleadas.

Es por ello que diseñaron un plan de acción para paliar estas necesidades en el menor tiempo posible para poder ayudar y preparar mentalmente a los trabajadores y trabajadoras basado en:

- La celebración del día mundial de la seguridad y salud, donde se repartieron unas tarjetas sobre el cuidado de la salud mental y sobre la importancia de estar positivo ante estas situaciones.
- La inclusión de dos cursos en el portal de formación del empleado sobre:
 - Respirar profundo y controlar el estrés.
 - Atmósfera positiva: establecer en un entorno laboral positivo.
- La implementación de un servicio de resolución telefónica de cuestiones relativas a la salud y el bienestar personal. Las consultas telefónicas son gratuitas, ilimitadas y anónimas. La resolución telefónica realizada por psicólogos y nutricionistas de amplia experiencia y de total confianza del servicio de prevención.

Con todas estas acciones y con las estadísticas proporcionadas por el servicio de prevención pueden comprobar la eficacia de estas medidas y determinar futuras necesidades de sus empleados y empleadas relacionadas con su bienestar emocional.



<https://www.dhl.com/es-es/home/nuestras-divisiones/transporte.html>

DISTRIBUCIONES MADRID RAQUIS (D.M.Q.)



Creciendo juntos

Grupo DMQ, es una empresa fundada en Albacete en 1989, por una pareja, padres de familia, que desde el primer momento sufren las dificultades de ser padres y la dificultad de compatibilizar la familia con la creación y desarrollo de un proyecto empresarial. La empresa va obteniendo sus frutos y no tarda mucho en comenzar su expansión territorial, la familia sigue creciendo, con horarios partidos de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00h. En un principio toda la plantilla era gente joven con disponibilidad de horarios, pero la familia crece y llegan los primeros bebés a la empresa, con ello el agobio, ansiedad y estrés.

Desde Dirección no se dudó, dieron flexibilidad horaria y se optó por un cambio de horario más asequible para compatibilizar ambas vidas, cambiando a una jornada continua, pero permitiendo que todas las madres que lo necesitasen pudieran entrar a las 9:00 o 9:30 en algunos casos.

Desde principios de los 2000 llevamos implementando estas medidas, de las que se han podido beneficiar entorno a un 30% de la plantilla en algún momento.

Así mismo, desde el momento de la incorporación de la baja por maternidad/paternidad, se establecen las nuevas necesidades personales del trabajador y como estas pudieran generar una adaptación de sus horarios y/o recursos que pudieran afectar al desarrollo profesional.

Una vez estudiados y analizados por ambas partes, la empresa reorganiza el departamento, reestructurando funciones entre todo el personal incluso en algún caso ante la posible saturación de compañeros incorporando nuevos talentos al mismo. Esto no solo sirve como un soporte ante un posible vacío sino que además aporta nuevas ideas y un refuerzo empresarial.

La Flexibilidad laboral, la conciliación y la política retributiva de la empresa ha dado como resultado una buena combinación en la gestión de los recursos Humanos y la prevención de riesgos psicosociales.

Los trabajadores se sienten valorados y disminuye mucho su estrés, siendo un dato muy relevante la poca tasa de bajas laborales y ausentismo que tenemos.

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

EMUCA

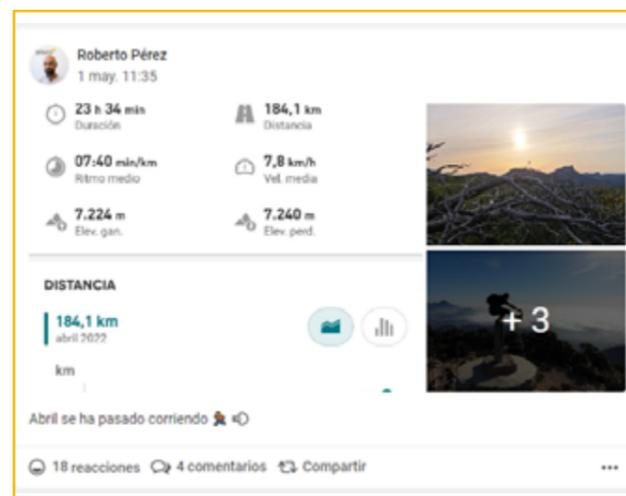
Reto Kilómetros

La práctica presentada por la empresa Emuca S.A. a los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal, es el Reto Kilómetros, un proyecto que cuenta con el objetivo de ayudar a que el personal de la compañía desarrolle una vida más saludable.

Durante los tres meses en los que se ha desarrollado la práctica, los trabajadores y trabajadoras compartían imágenes, videos y rutas de sus escapadas andando, corriendo o montando en bicicleta, fomentando de esta manera las relaciones internas en la empresa. Como reconocimiento, cada mes había un ganador de un viaje para dos personas a un país donde la empresa Emuca tiene una filial.

Con todo lo anterior, se anima a las empresas a implantar este reto, apostando por la salud y bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, así como por sus relaciones internas.

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



EUROSTYLE SYSTEMS ESPAÑA



Medidor de CO2 ante los riesgos de transmisión de la COVID-19

Con el objetivo de reducir al máximo el riesgo de contagio de COVID por aerosoles, evitando así riesgos de salud en las personas, desde Eurostyle Systems España determinan adquirir y utilizar un sistema de medición de CO2 para conocer el límite de valores de aire con alto riesgo.

Decidieron integrar en aquellas zonas, diferentes medidores de CO2, incluso en los periodos en los que la mascarilla continuaba siendo de uso obligatorio.

Detectaron 2 estancias con mayor riesgo. Zonas con posibilidad de ventilación pero que se encontraban un número alto de trabajadores y trabajadoras. Igualmente, detectaron 2 salas cerradas de reuniones, también con posibilidad de ventilación exterior, pero en las que, en caso de reuniones de más de 5 personas, el índice se disparaba por encima del recomendado en aquel momento.

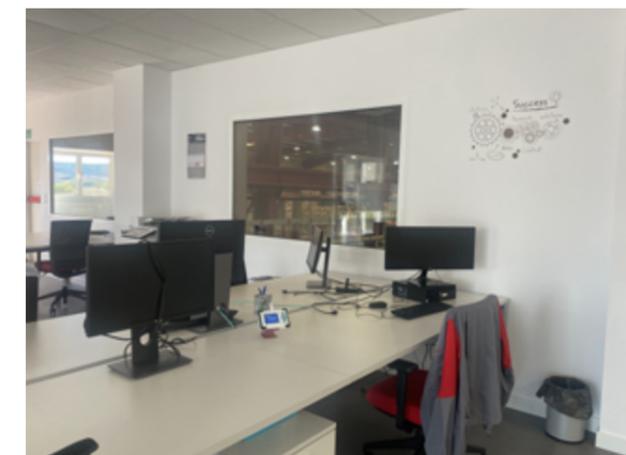
Definieron las zonas y como proceder en caso de superar el límite establecido por la OMS. Ya que lo recomendado era una buena y regular ventilación, decidieron ventilar cada 1,5h y 10 minutos antes de una reunión en sala.

Tras la instalación de estos dispositivos, se dieron cuenta de que la ventilación de los espacios de trabajo es importante para mitigar la transmisión del coronavirus, apreciando que el valor en el momento de reuniones con muchos asistentes, podían subir hasta valores de 120ppm.

Al ventilar, estos valores se reducían más de la mitad.

Los mejores resultados e indicadores son: haber obtenido 0 casos de COVID en el entorno laboral antes y desde la instalación de estos detectores de CO2.

Desde Eurostyle Systems, trabajan en que todas aquellas medidas implementadas y que sean de casos de éxito o mejora, se transmitan a todos los niveles, no solo a su planta, sino que también a todas las plantas establecidas en 15 países.



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

FAEMA EMPLEO

Apostando por la calidad de vida de los trabajadores/as



El objetivo de FAEMA EMPLEO, SLU (Centro Especial de Empleo) es crear y consolidar puestos de trabajo de personas con discapacidad y así conseguir, a través del efecto multiplicador, el impacto social añadido adaptando cada puesto de trabajo a las características personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, pues se reducen costes indirectos (reducción de prestaciones sociales y sanitarias) y se potencian nuevos hábitos de vida más saludables e integrados en la sociedad.

Desde Faema Empleo siempre se han ocupado de la salud y calidad de vida las personas trabajadoras cumpliendo los requisitos legales de prevención de riesgos y vigilancia de la salud además de velar por ellas gracias a un convenio de colaboración firmado con FAEMA Salud Mental Ávila. Se facilitan servicios técnicos que incluyen atención psicológica, orientación y apoyo laboral por parte de los técnicos/as de empleo, asesoramiento y orientación de servicios de las trabajadoras sociales, entre otros.

Tras vivir un confinamiento y el ERTE de los trabajadores/as, consideran que es muy importante tener atendidas las necesidades del mayor activo de la empresa. Una de las principales preocupaciones que surgieron fue la conciliación laboral y familiar en caso de contagio o necesidad de atender a menores o mayores a su cargo. Para atender esta necesidad pusieron a disposición de los trabajadores y trabajadoras el Programa Conciliamos. Otra medida fue el apoyo integral, basado en la atención de sus necesidades. Algunos sufrieron recaídas de sus enfermedades mentales y ahí estaban Faema Empleo y Faema Salud Mental Ávila para apoyarles y acompañarlos en lo que pudieran necesitar.

<https://asociacionfaema.org/>



FLUVITEX

Mens sana in corpore sano

Todos los trabajadores y trabajadoras de FLUVITEX realizan ejercicios de estiramiento durante 5 minutos antes de iniciar su turno.

Este tiempo es asumido por la empresa (un promedio de 2.400 horas al año) con el objetivo de contribuir a mejorar el bienestar de sus empleados y empleadas, disminuir significativamente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a largo plazo.

Entre los beneficios de estas prácticas, encontramos la mejora de la salud, la reducción del riesgo de accidentes y enfermedades relacionadas con los movimientos repetitivos y posturas forzadas (principalmente de muñeca, brazos, cuello, espalda y cintura)

<https://fluvitex.com/>



FLUVITEX

ÍBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO

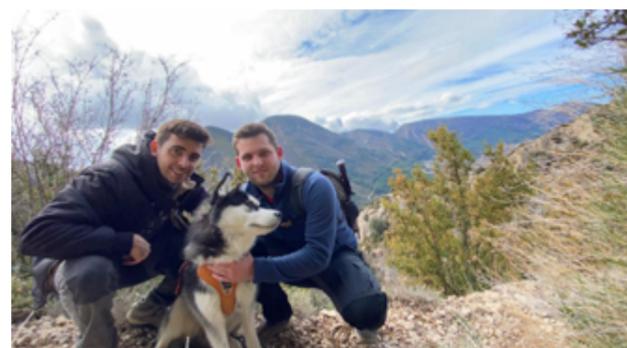
Iber es Seguro

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

Conocedores del talento y la creatividad de su equipo, su buena práctica: Iber es Seguro, se concibió en forma de concurso como manera de participación activa de las personas trabajadoras de la compañía para poder escuchar sus opiniones e inquietudes con el objeto de promover la cultura en seguridad y salud en áreas referentes a mejoras de prevención de riesgos laborales en cualquier puesto de trabajo, promover buenas prácticas, prevenir accidentes de trabajo, mejorar el sistema de gestión de PRL, difundir la cultura en seguridad y salud, etc.

Para incentivar la participación se dotó al concurso con un premio de doscientos euros en la nómina del mes y un detalle elaborado artesanalmente por el Centro Ocupacional José Luis Zazurca de la Fundación Vértice, que apoya y mejora la vida de personas con discapacidad intelectual.

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



INTERLUN

Mejoras en la seguridad laboral mediante la automatización de procesos



Interlun, S.L., es una empresa extremeña con sede social en Cáceres, que desarrolla su actividad dentro del sector medio ambiental.

Es una empresa dedicada principalmente a la gestión de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Los que mayor repercusión tienen en la empresa dentro de estos son los residuos biosanitarios y los residuos plásticos, pues son los que se tratan en la planta de Cáceres en mayor proporción.

Desde su creación en el año 1991, INTERLUN, S.L., viene desarrollando su actividad de forma continuada, demostrando día a día su buen hacer y su celo profesional. Esto se ve reflejado con el crecimiento exponencial de esta empresa que actualmente, da cobertura a más de 10.000 centros productores de residuos.

Interlun, S.L., desde sus comienzos, ha estado comprometida con la salud laboral de sus trabajadores y trabajadoras, y del medioambiente. Es por ello que tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión y está certificada bajo las normas:

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001: 2018
- ISO 50001: 2018



Este compromiso le ha llevado a realizar dos importantes mejoras en los puestos de trabajo relacionados con el tratamiento de residuos bioinfecciosos y residuos plásticos. Estas mejoras son las siguientes:

- ENSACADO AUTOMATIZADO: utilizado en la línea de tratamiento de los residuos plásticos.
- EL TUNEL DE LAVADO: utilizado en la línea de tratamiento de los residuos bioinfecciosos.

Ambos trabajos lo realizaban manualmente el personal de la compañía y actualmente se han automatizado los procesos en aras de una mejora en las condiciones laborales.

La puesta en marcha de ambas mejoras ha supuesto que, tanto la incidencia, como la frecuencia y la gravedad de los accidentes haya disminuido más de la mitad desde su puesta en marcha.

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

MEDGÓN PASSIVHAUS

“Lean UP”, nuestra marca personal propia para el desarrollo del bienestar de los trabajadores



MEDGÓN es una pequeña empresa con sede en Carrión de los Condes (Palencia) que se dedica plenamente a la industrialización y construcción de edificios passivhaus. En Medgón trabaja un equipo de 28 personas y su misión como empresa es la de “fabricar y construir edificios que cuiden de la salud de las personas que los habitan, que ahorren energía y que cuiden de la salud de nuestro planeta”

Industrializan todo tipo de edificios, viviendas unifamiliares, viviendas en promoción, edificios de uso terciario y edificios en altura. Investigan para mejorar sus procesos productivos y están en permanente búsqueda de la mejora continua.

En el medio rural tienen una necesidad, que es la falta de profesionales y mano de obra especializada. MEDGÓN es una de las principales empresas de Carrión de los Condes, un municipio habitado aproximadamente por 2.000 habitantes y es empresa tractora de otras pequeñas empresas del municipio y de la provincia, con lo que se demuestra que en el medio rural también existen empresas tecnológicas e innovadoras repletas de talento.

Talento que deben gestionar muy bien para que se quede con en la empresa. El 54% de la plantilla cuenta con carrera universitaria y el resto de puestos de trabajo es mano de obra especializada.



Con el principal objetivo de desarrollar del talento de sus trabajadores y trabajadoras, además de buscar permanentemente su bienestar. Porque el bienestar o el “estar bien”, tanto física como mentalmente en salud laboral, es tener menos absentismo y un mejor rendimiento en el trabajo, es estar feliz, motivados y con ganas de aprender y de seguir desarrollándose. El bienestar de los trabajadores y trabajadoras es para la compañía un “bien intangible” que repercute positivamente en la cuenta de resultados de la empresa.

En Medgón trabajan para que las personas trabajadoras se desarrollen con el objetivo de llegar a su máximo exponencial, que se encuentren motivados e implicados, por tanto, con mayor bienestar. La reducción de la siniestralidad, la fácil adaptación de la empresa a los cambios en la demanda con la finalidad de conseguir los objetivos expuestos mediante 3 pilares que ponen a las personas en el centro:

- Respeto
- Gestión de talento
- Trabajo en equipo

Esta forma de trabajar supone implicar a todo el personal en el proceso de revisión y mejora, y que todos sientan la necesidad de mejorar, porque las mejoras repercuten positivamente en todos.

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



OPTIVA MEDIA

Buenas Prácticas de Conciliación y Salud



Optiva Media es consciente que su mayor valor es el capital humano, las personas. Por eso, ha desarrollado y puesto en marcha numerosas iniciativas tanto relativas a beneficios sociales como en la cultura de la empresa, en función de las necesidades de todos los empleados y empleadas que componen la compañía.

Ellos son el motor de todo lo que funciona en Optiva Media, por lo que trata de cuidar al máximo todos los detalles, facilitando un entorno laboral cómodo, agradable y flexible para poder dar lo mejor de ellos mismos, sin preocuparse por nada más.

El objetivo principal de Optiva Media, es ser una empresa donde la experiencia de cada empleado/a sea única, un lugar que sea su segunda casa y trabajar con unos compañeros y compañeras que sean su segunda familia. Fomentando, por tanto, la continua mejora del entorno laboral, la atracción de nuevo talento y la fidelización del personal.

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



ORYX

¡Disfruta la vida!

“¡Jefe, deme el mejor calzado de seguridad en el trabajo para poder DISFRUTAR de mis mejores chanclas en la piscina este verano!” Esta frase me removió por dentro. Entendí que no se trataba de jugar a la lotería, sino de trabajar seguro. Entendí que yo era el Responsable de esa situación. Manos a la obra, había mucho que hacer, implementemos un traje a medida, un conjunto de buenas prácticas específicas que permitieran a mi GRUPO HUMANO trabajar seguro no solo cumpliendo con la Ley de Prevención sino con valores añadidos que permitieran REFORZAR nuestro sistema de Gestión. Sabemos que no somos los más grandes del sector pero si somos los más felices. Os contamos nuestra buena práctica, 3 patas de 1 mismo sistema:

1. Cualquier opinión que te ayude a trabajar más seguro es bien recibida: Todos los MESES de 15 a 16h tenemos una reunión para sugerir propuestas de mejora, comentamos condiciones de trabajo de empresas clientes... 1 hora semanal dedicada a la Gestión preventiva. Empresario-trabajadores. Las conclusiones se plasman en acta que se analiza y se reporta a nuestro Servicio de Prevención Ajeno si fuera necesario.
2. Trabajos en centros ajenos: Visita anterior al desarrollo de trabajos para analizar riesgos y consensuar medidas preventivas. El operario recibe con antelación un Informe específico detallado en su smartphone (Nos apoyamos en APP Pretarea de Mutua Universal). Conocer el centro ajeno a

ORYX

la perfección antes de entrar en él. Esta situación es sin duda nuestra casuística más importante de probabilidad de Accidente laboral y merece un análisis específico.

3. Nuestro concepto de FAMILIA también va más allá del entorno laboral. 1 vez al trimestre la empresa organiza 1 actividad deportiva, voluntaria y a desarrollar al aire libre. ¡Aquí está prohibido hablar de trabajo!

Le hemos llamado: ¡DISFRUTA LA VIDA!

Felicidad basada en la comunicación, en la confianza, en ser los más felices en nuestro trabajo. Nuestro objetivo es seguir manteniendo nuestros índices de siniestralidad a 0 en nuestro sector (construcción).

<https://grupogazquezmartinez.com/>



PASTONE RISTORANTE

La comodidad es una prioridad

Pastone Ristorante quiere que sus trabajadores y trabajadoras se sientan como en casa, apostando por su comodidad hasta el más mínimo detalle. La última inversión realizada ha sido la mejora de los delantales que lleva su personal pasando de un modelo grueso, largo y rígido, a un modelo suave, transpirable, más corto y con una abertura central para evitar la tensión en las piernas al caminar. Todo esto, manteniendo la imagen de la franquicia.

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



LA PIEMONTESA
RISTORANTI - PIZZERIE



SESAME LABS



Sesame HR: Construyendo las oficinas del mañana

El nuevo contexto laboral tan cambiante y la realidad que nos ha dejado la postpandemia han hecho que los profesionales se replanteen sus prioridades. La atracción y la retención de talento se ha convertido en una tarea muy difícil para las empresas, que necesitan ser mucho más versátiles, poner en el centro de su estrategia el bienestar de sus equipos y tratar las necesidades de sus empleados de forma individual.

Con el objetivo de poder cubrir esas necesidades de forma satisfactoria para todo el equipo, desde Sesame decidieron poner en marcha un proyecto que convirtiera sus oficinas en un espacio que les permitiera crecer al ritmo que necesitaban hacerlo, crear una experiencia del personal empleado personalizada para cada trabajador/a y plasmar su cultura y valores.

Crearon un nuevo concepto de oficinas sostenibles donde poder ofrecer servicios relacionados con el wellbeing y también las herramientas necesarias para tomar las mejores decisiones para sus proyectos. Por un lado, como empresa "data-driven", las salas están equipadas con dashboards proyectados en distintos dispositivos desde los cuales el personal puede consumir datos de forma visual. Por otro, tienen disponibles otros servicios como cocina interna, gimnasio y salas para fisioterapia o peluquería disponibles a demanda.

Los espacios, pensados para favorecer la creatividad y el intercambio de ideas, se suman a otros beneficios laborales de los que ya disfrutaban los empleados y empleadas. Todos estos elementos permiten crear la experiencia que necesita cada una de las personas de su equipo.

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



SUMINCO



Mejoras en materia de seguridad

Durante años, SUMINCO no contaba con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Era una empresa familiar de reducidas dimensiones que contaba con muy poco personal cuando fue comprada por una multinacional Austriaca (ALPLA). Empezó a crecer, a finales del año 2020, tanto en personal como en dimensiones.

La multinacional apostó fuerte por la seguridad en el trabajo y se creó el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a partir del cual se empezó a trabajar para garantizar la seguridad en el trabajo.

Las necesidades más destacadas en materia de Prevención, entre otras muchas son las siguientes:

- La desactualización de la Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva de la empresa.
- La ausencia de EPIs y su consiguiente uso por parte de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- La falta de información y formación de personal.
- La ausencia de medios materiales para garantizar la seguridad en el trabajo.
- La ausencia de determinadas protecciones colectivas.
- La vigilancia de la Salud desactualizada.
- La ausencia de estudios y mediciones higiénicas (Ruido, contaminantes...).

El objetivo del Departamento de Prevención es el de garantizar la seguridad en cada uno de los puestos de trabajo en Suminco y que no se origine ningún accidente de trabajo, para que, de esta forma, todo trabajador o trabajadora que entre por la puerta de las instalaciones pueda salir en las mismas condiciones de salud que como entró.

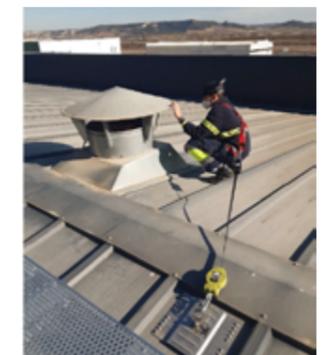
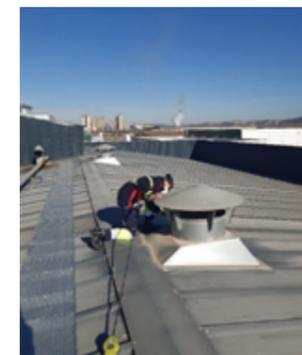
Siempre abiertos a mejorar y sobre todo a escuchar las sugerencias y quejas constructivas de sus empleados y empleadas para de esta forma, tomar medidas y/o soluciones a los problemas que plantean el día a día en materia de seguridad y salud.

La seguridad no es cosa de un único departamento, si no de cada uno de los miembros que forman parte de este proyecto.

Aún falta mucho por mejorar, pero actualmente están trabajando mucho en controles periódicos e inspecciones internas para determinar que el trabajo bien hecho se sigue haciendo y no bajar la guardia en ningún momento.

Con vistas al futuro, pretenden implicarse en un grado superior en temas de ergonomía y psicología, para tratar de evitar lesiones musculoesqueléticas.

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



TETRA 5 CONSTRUCCIONES

Prevenir en la construcción



Tetra 5 Construcciones está concienciada en que la Gestión de la Prevención en la construcción es muy importante en su trabajo. Son una empresa en continuo crecimiento, apoyada en la mejora continua como pilar fundamental como calidad de la empresa.

Incluyendo el punto en el que se encuentran como empresa y las propuestas de mejora siguiendo una directriz de futuro para seguir previniendo y en favor de una mejor salud para los trabajadores y trabajadoras.

<https://www.tetra5.com/>

Ven la gestión de la prevención desde los siguientes puntos de análisis, para que, de manera global sea una marca diferencial en el sector.

- Gestión de la seguridad en las obras.
- Gestión de personas: donde es fundamental el reconocimiento médico para trabajar con ellos, siguiendo por la formación en materia de PRL, la posesión de los EPI's correspondientes según su actividad, y la entrada en obra de los trabajadores y trabajadoras.
- Gestión de subcontratistas: primero el proceso de gestión de proveedores y subcontratistas, la gestión documental sobre Riesgos Laborales, y la gestión de entrada en obra mediante un turno de acceso.
- Gestión de equipos, máquinas y vehículos: las revisiones y mantenimientos para garantizar la seguridad en su manipulación.
- Gestión de la mejora y la innovación: según un exquisito trato y concienciación del orden como forma de organización de empresa, y buenas prácticas en su sector como procesos de trabajo.



UTE ABI CORREDOR NORTE

UTE ABI Re-Creation Project



Mejorar la salud y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras de UTE ABI Corredor Norte es un principio que rige su día a día. El objeto de esta buena práctica preventiva se basa en divulgar y comunicar el compromiso de la compañía con el medioambiente y la salud.

hija de los trabajadores y trabajadoras que componen la empresa. Por último, se ha dotado el espacio de una zona de reuniones al aire libre.

Dentro de su objetivo de mejora continua, está la puesta en marcha del proyecto Re-Creation Project, el cual permite avanzar en uno de los factores habitualmente menos trabajados de la salud como concepto integral: la salud ambiental.

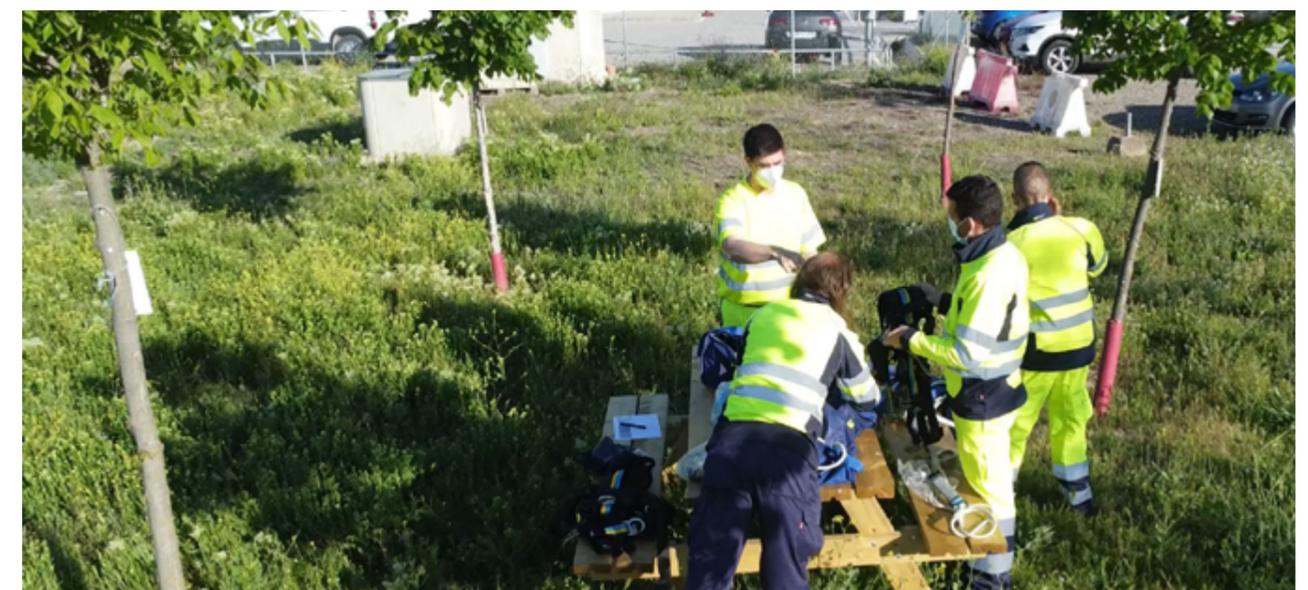
Debido a la pandemia producida por el COVID-19, esta nueva zona multiusos ha cobrado una especial relevancia ya que permite reuniones en unas mejores condiciones de seguridad, al permitir mantener la distancia de seguridad gracias a su amplitud, y una ventilación natural totalmente garantizada.

UTE ABI Corredor Norte se marcó unos hitos tanto a medio plazo, como a largo plazo, que pasan por el aumento de la satisfacción y del clima laboral, así como de la generación de sinergias entre los diferentes departamentos mediante la mejora de la comunicación y las relaciones personales y profesionales. Para lograrlo, se pudo en marcha una serie de iniciativas englobadas en el proyecto.

La financiación necesaria se ha obtenido gracias a una eficiente clasificación y posterior valorización de los residuos generados en la UTE: un total de 37.772 Kg de residuos, en su mayoría baterías de plomo ácido, cuyo tratamiento fuera de un círculo apropiado podría haber resultado en importantes afectaciones al medioambiente.

Una regeneración de los terrenos adyacentes dotándolos de un suministro de agua mediante la ejecución de un sondeo, la plantación de árboles y la puesta de marcha de la iniciativa "un árbol por cada peque", por la cual cada árbol es identificado con un cartel que hace referencia al nombre de cada hijo o

Mediante esta serie de actuaciones se ha buscado mejorar el medioambiente alrededor del centro de trabajo, mejorar el clima laboral y la relación entre los diferentes trabajadores y trabajadoras. Se fomenta la participación, las reuniones abiertas, las formaciones en entornos menos enclaustrados a una sala con proyector y, en definitiva, un ambiente de mayor concentración relajación.



Noviembre 2022

Publicación Especial

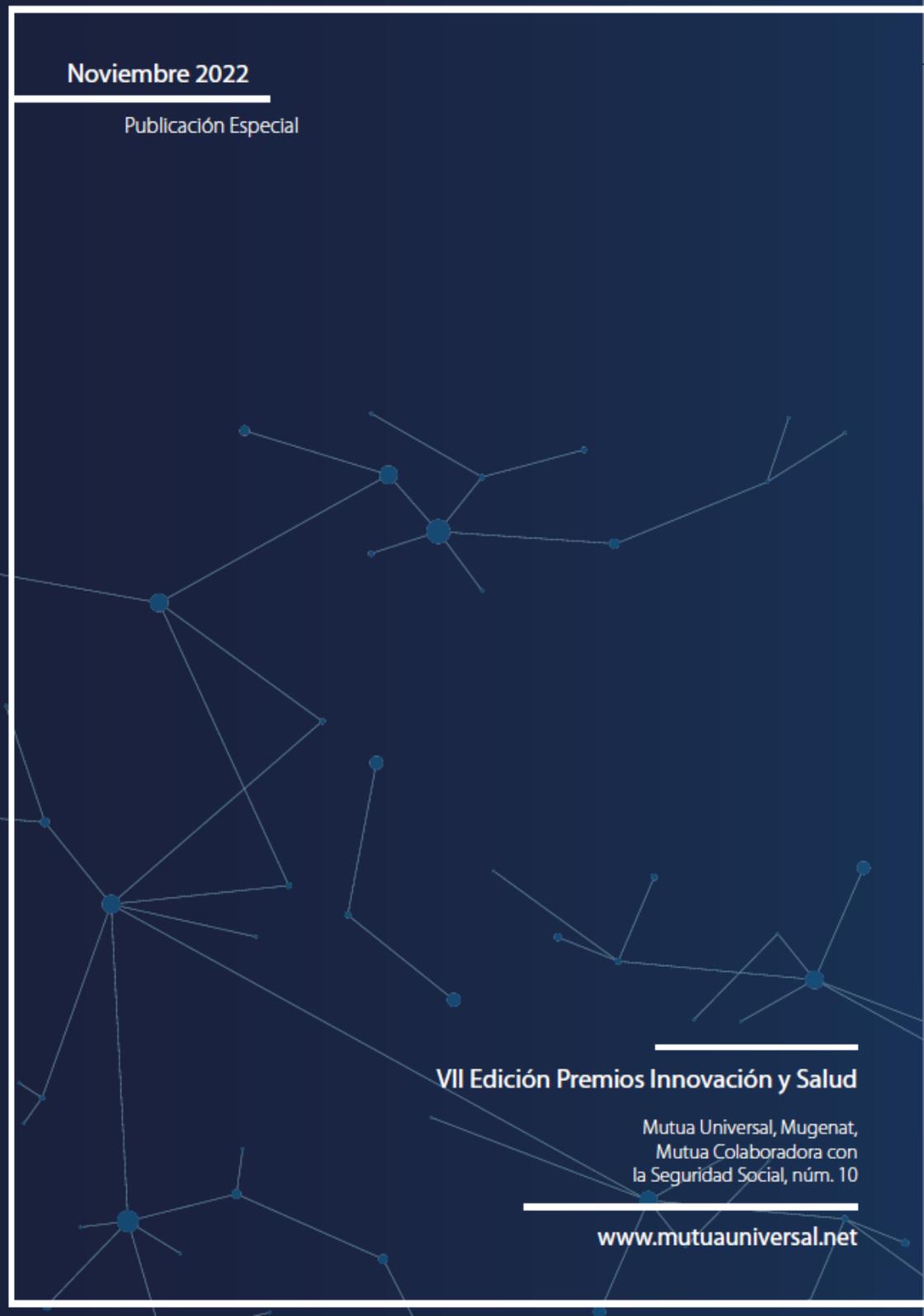
VII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net

Noviembre 2022

Publicación Especial



VII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net