

Premios Innovación y Salud

VIII Edición

Noviembre 2023

Publicación Especial

VIII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net

Índice



INTRODUCCIÓN

- 6 CARTA DEL PRESIDENTE
- 8 RESUMEN DEL ACTO



GALARDONES

- 16 **PRIMER PREMIO**
 - 17 ANTOLIN ARAGUSA
 - 19 ENTREVISTA ANTOLIN ARAGUSA
- 20 **SEGUNDO PREMIO**
 - 21 CAIXABANK
 - 22 ENTREVISTA CAIXABANK
- 23 **PRIMER PREMIO**
 - 24 ESK
 - 25 ENTREVISTA ESK
- 26 **SEGUNDO PREMIO**
 - 27 GRUP LANTUS
 - 28 ENTREVISTA FUNDACIÓN GRUP LANTUS
- 29 **PREMIO INSTITUCIONAL**
 - 30 KONE
- 31 **ACCÉSITS**



EMPRESAS PARTICIPANTES

35 GRAN EMPRESA

- 36 AIR LIQUIDE HEALTHCARE
- 37 ALTRA CORPORACIÓN EMPRESARIAL
- 38 AUREN SERVICIOS PROFESIONALES AVANZADOS
- 39 BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING
- 41 BUREAU VERITAS
- 42 CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS
- 43 CODORNÍU
- 44 COVISIAN
- 45 DELL COMPUTER
- 46 EDICOM CAPITAL
- 47 EIFFAGE ENERGÍA
- 48 GI GROUP SPAIN
- 49 HOSPITAL RECOLETAS NUESTRA SEÑORA DE LA MISERICORDIA
- 50 INFRICO
- 51 INSTITUT GUTTMAN
- 52 HYDRO EXTRUSIÓN SPAIN
- 53 LEAR CORPORATION ARA
- 54 LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA
- 55 MEDIA MARKET
- 57 NANTA
- 58 SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX
- 59 SEUR
- 60 THOUGHTWORKS

61 PYME

- 62 AMIBLU
- 63 ÁNGEL ÓPTICO
- 65 APLICACIONES DE TELECOMUNICACIONES Y TELECONTROL
- 66 ASENDIA SPAIN
- 67 ASOCIACIÓN AMARA
- 69 BERRY SUPERFOS PAMPLONA
- 70 DATARMONY
- 71 DREES & SOMMER
- 72 INSTALACIÓN DE DISPOSITIVO DE SEÑALIZACIÓN Y ADVERTENCIA VISUAL EN CARRETILLAS
- 73 FAEMA EMPLEO
- 74 FUNDACIÓN PRODIS
- 75 GRUPO GESOR
- 76 HYUNDAI MOBIS
- 77 INGENIERÍA SEMASA
- 78 METRO MÁLAGA
- 79 MI TIENDA DE ARTE Y MANUALIDADES
- 80 PRIMAGAS ENERGÍA
- 81 RESIDENCIA PIRINEOS
- 82 SÁNCHEZ BRUTÓN ABOGADOS
- 83 SKRETTING ESPAÑA
- 85 SUMINCO

CARTA DEL PRESIDENTE



Las personas son las que hacen crecer las compañías en tanto que se unen para obtener un beneficio mutuo. Por tanto, cualquier empresa que quiera ser sostenible debe pensar en sus trabajadores y trabajadoras como una figura estratégica. Y así debe ocuparse de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De su bienestar tanto dentro como fuera del entorno laboral.

Para mí es un honor poder ser partícipe por primera vez desde que fui nombrado presidente de Mutua Universal de los Premios Innovación y Salud, galardones que distinguen a empresas, instituciones u organismos asociados a la mutua altamente comprometidos con la salud que llevan a cabo proyectos innovadores en beneficio de las personas.

Mi reconocimiento a todas las empresas asociadas que comparten iniciativas en favor de la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Mi felicitación a las compañías galardonadas en esta edición de los premios y a todas las que han presentado sus buenas prácticas, todas ellos sumamente interesantes y que sin duda alguna ayudarán a mejorar las condiciones de sus empleados y empleadas mediante la aplicación de métodos novedosos.

Estos premios Innovación y Salud no serían posibles sin la figura del presidente de Honor de Mutua Universal, el señor Juan Echevarría, presidente de la Entidad hasta el año pasado y figura clave en la creación e impulso de estos galardones que ayudó a instaurar en el año 2015.

Desde aquí quisiera tener unas palabras de profundo reconocimiento y admiración hacia su persona. Gracias a su visión de futuro tenemos la suerte de reunirnos anualmente para conocer, y reconocer, el esfuerzo innovador que realizan las empresas asociadas a Mutua Universal en materia de salud laboral. Innovación y salud unidas en beneficio de las personas. No se me ocurre mejor ni más loable pretexto para compartir una jornada.

En esta octava edición de los Premios Innovación y Salud, la más prolífica de las que se han celebrado hasta la fecha, se han presentado iniciativas de gran nivel. Un esfuerzo que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Esto de por sí ya representa todo un logro y da sentido a estos Premios, pero además, esta labor repercute directamente en la productividad y la competitividad de las empresas, y por tanto, en la evolución de la sociedad y en la sostenibilidad del sistema y del estado del bienestar. Debemos sentirnos orgullosos por ello.

En un contexto como el que vivimos actualmente: con más de 650.000 accidentes de trabajo con baja al año,

según el último 'Informe anual de accidentes de trabajo' en España; con un Índice de incidencia total de accidentes de trabajo durante la jornada laboral de cerca de 3.000 por cada 100.000 personas trabajadoras; con una tasa de absentismo disparada que en el tercer trimestre de 2023 era del 6,2%, lo que supone que, de media, más de 1,3 millones de personas se ausentan de su puesto de trabajo cada día; y con un porcentaje de inversión en innovación de solo el 1,4% del Producto Interior Bruto, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, cifra muy inferior a la de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 2,3% del PIB; comprobar la entrega, el entusiasmo y los recursos innovadores que las empresas dedican en beneficio de la seguridad y la salud de las personas casi se podría decir que es conmovedor.

Los que como yo hemos dedicado toda una vida profesional al mundo de los Recursos Humanos, desde donde he podido estar en constante relación con directivas de diferentes compañías, sabemos de la importancia vital de las personas en todas las organizaciones.

Las personas son la clave. Son el motor de las empresas y por tanto de la sociedad.

Las personas son las que hacen crecer las compañías en tanto que se unen para obtener un beneficio mutuo. Por tanto, cualquier empresa que quiera ser sostenible debe pensar en sus trabajadores y trabajadoras como una figura estratégica. Y así debe ocuparse de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De su bienestar tanto dentro como fuera del entorno laboral.

Esto que nos parece tan obvio y que nos reúne cada año en los Premios Innovación y Salud se podría decir que empezó en el año 1900, antes de la creación de la Seguridad Social, con la Ley de accidentes, la primera ley que obligaba a las empresas a indemnizar a sus personas trabajadoras en caso de accidente laboral y que a la postre dio lugar a las primeras mutuas de accidentes de trabajo.

Desde entonces, el recorrido histórico sobre la prevención de riesgos laborales en España muestra el proceso de conformación de las relaciones entre las políticas

económicas, las políticas laborales y las sociales en nuestro país.

Con un punto clave en 1995 con la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que reconocía el derecho de los trabajadores a la protección de su salud e integridad en el ámbito laboral.

Hasta llegar a nuestros días, donde la seguridad y salud en el trabajo alcanza un compromiso aún mayor, pues tiene en cuenta materias como la salud mental, la perspectiva de género en la forma de prestar la atención, o las nuevas formas de organización del trabajo, por poner algunos ejemplos.

En este escenario, los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal tienen no solo su razón de existir, sino la de persistir. En tanto que representan un estímulo para el fomento de la innovación en el cuidado de la salud y el bienestar de las personas. Cometido inherente a nuestra misión como mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Desde la entidad que tengo el orgullo de presidir, vamos a continuar comprometidos con esta labor. Acompañando a las empresas asociadas en este objetivo común. Poniendo todo nuestro conocimiento, recursos e innovación al servicio de las empresas. Al servicio de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.



Atentamente,

Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Presidente de Mutua Universal

RESUMEN DEL ACTO

Mutua Universal hizo entrega el pasado 14 de noviembre en el Real Casino de Madrid de los Premios Innovación y Salud.

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

El pasado 14 de noviembre, Mutua Universal, mutua colaboradora con la Seguridad Social, llevó a cabo el acto de entrega de los VIII Premios Innovación y Salud en una ceremonia celebrada en el prestigioso Casino de Madrid.

La octava edición de estos galardones, que reconocen a aquellas empresas, instituciones u organismos asociados a la mutua comprometidos con la promoción de la salud que han implementado proyectos innovadores que contribuyen a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, contó con la participación del Dr. Juan Abarca, presidente de HM Hospitales y de la Fundación Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), miembro de la Comisión Permanente del Consejo Asesor de Sanidad, órgano perteneciente al Ministerio de Sanidad, vicepresidente de la Asociación Española de Derecho Sanitario y Premio Emprendedor del Año 2022 por Ernst & Young, quien ofreció su visión sobre la gestión sanitaria en España y las perspectivas del futuro del sistema de salud.

“El sistema sanitario para los próximos 30 años debe estar basado en reglas de buena gobernanza: eficiencia, transparencia e indicadores que hagan referencia a esta eficiencia. Debemos insistir en la importancia de estas reformas. Todo lo contrario, será perder calidad en el estado del bienestar”, aseguró Juan Abarca, que destacó la necesidad de un sistema sanitario “basado en

reglas de buena gobernanza”, resaltando los principios de “eficiencia, transparencia e indicadores que evalúen dicha eficiencia”.

Tras la ponencia inicial, el Dr. Abarca mantuvo un coloquio con el doctor Juan Güell, director gerente de Mutua Universal, en el que coincidieron en la necesidad de la colaboración público-privada y compartieron las últimas innovaciones tecnológicas aplicadas a la salud en las entidades que dirigen.

Antolin Aragusa reconocida por su sistema intralogístico

La entrega de premios reflejó la diversidad y calidad de los proyectos presentados por las empresas distinguidas. En la categoría de Gran Empresa, Antolin Aragusa S.A. se alzó con el máximo reconocimiento por su proyecto “Intra-Operatividad Inteligente”. La multinacional especializada en el diseño y fabricación del interior del automóvil aspira a conformar una fábrica avanzada, inteligente y sostenible, integrando armoniosamente las tecnologías digitales con las labores de los empleados.

Por su parte, CaixaBank recibió el segundo premio en esta categoría por su destacado “Plan de Bienestar y Salud”, un programa que busca fomentar entornos y actividades saludables para fortalecer el bienestar de sus colaboradores.



Bárbara Reina
Directora de RSC de Mutua Universal

ESK galardonada por el uso de la tecnología al servicio de la prevención

En la categoría PYME, la empresa ESK, especializada en el transporte de mercancías peligrosas, se destacó por su proyecto "A+MDM y A+CHAT - Tecnología al servicio de la prevención de riesgos en el transporte". Esta iniciativa demuestra un enfoque innovador al adaptar la tecnología al entorno laboral, reduciendo así situaciones que podrían suponer riesgos de accidentes.

Grup Lantus, otra empresa ejemplar, obtuvo el segundo premio en esta categoría gracias a su "Proyecto de educación y soporte para una mente y cuerpo sanos", orientado a mejorar la salud física y emocional de sus trabajadores a través de la formación personalizada.

KONE, Premio Institucional

El Premio Institucional de esta edición de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal fue para KONE por su ambicioso sistema de gestión de la seguridad KONE Way for Safety, que guía a sus personas trabajadoras en la mejora continua de la seguridad en todos los lugares de trabajo y tareas.

El reconocimiento del Premio Institucional fue otorgado a KONE por su ambicioso sistema de gestión de la seguridad, "KONE Way for Safety". Este sistema guía a los trabajadores de la empresa en la mejora continua de la seguridad en todos los lugares de trabajo y tareas.

Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno destaca el papel clave de las personas en las organizaciones

En la clausura del acto, el presidente de Mutua Universal, el señor Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno, agradeció a las empresas asociadas su "esfuerzo innovador en materia de salud laboral", un trabajo que "contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y repercute directamente en la productividad y la competitividad de las empresas, y por tanto, en la evolución de la sociedad y en la sostenibilidad del sistema y del estado del bienestar".

El presidente de Mutua Universal resaltó el "papel clave de las personas en las organizaciones". "Las personas son el motor de las empresas y de la sociedad, por tanto, cualquier compañía que quiera ser sostenible debe pensar en sus trabajadores y trabajadoras como una figura estratégica".



Juan Abarca

Presidente de HM Hopsitales

Amplia presencia institucional

Durante el evento, Daniel García Sánchez, subdirector General de Gestión de Incapacidad Temporal y otras Prestaciones a Corto Plazo, resaltó la importancia de la colaboración público-privada: "Somos muchos los agentes los que estamos ahí y que podemos aportar. Las mutuas son el sistema de Seguridad Social propiamente dicho junto a nosotros. Desde el Ministerio somos conocedores de su predisposición. En el caso de Mutua Universal, ya hemos trabajado en proyectos comunes de inteligencia artificial y modelos predictivos como LINCE. Hay mucho camino por recorrer y la senda de la colaboración es el camino a seguir".

La jornada contó con una amplia presencia institucional: Juan Antonio Martínez Herrera, subdirector General de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS); Carmen López Hidalgo, directora Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid; Javier Cerrolaza Aragón, director Territorial Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, entre otras autoridades; Rodrigo Mares Ramírez, director



Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Presidente de Mutua Universal



Juan Guell

Director gerente de Mutua Universal y Juan Abarca, presidente de HM Hospitales



Daniel Garcia

Subdirector general de gestión de incapacidad temporal y otras prestaciones a corto plazo





GALARDONES





PREMIOS

Innovación y Salud

VIII EDICIÓN | 2023

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 Grupo Antolin Aragusa, con su práctica "Intra-Operatividad Inteligente".

Ha desplegado en la planta productiva de ARAGUSA, una estrategia que aglutina un conjunto de acciones consistentes en la integración de las tecnologías digitales en todas las áreas de intra-operatividad. Medidas en beneficio de la seguridad, eliminando un elevado % de cuasi accidentes, logrando la fabricación 4.0., minimizando el riesgo de atropello y reduciendo lesiones musculoesqueléticas.

ANTOLIN ARAGUSA

Integración de las tecnologías digitales en todas las áreas de intra-operatividad



Antolin Aragusa, multinacional española, especializada en el diseño y fabricación del interior del automóvil. Ha desplegado en la planta productiva de ARAGUSA, sita en Burgos, una estrategia que aglutina un conjunto de acciones consistentes en la integración de las tecnologías digitales en todas las áreas de intra-operatividad. Medidas en beneficio de la seguridad, eliminando un elevado % de cuasi accidentes, logrando la fabricación 4.0., minimizando el riesgo de atropello y reduciendo lesiones musculoesqueléticas

La reducción y optimización de los movimientos intra-logísticos ha ayudado al ahorro de energía contribuyendo con la sostenibilidad, y al mismo tiempo se ha implementado la producción de energía fotovoltaica para autoconsumo.

Los movimientos intra-logísticos son un elemento crítico en nuestra planta; hasta ahora se realizaban con carretillas elevadoras en convivencia con peatones, teniendo riesgo de atropello con potencial de lesiones graves que no podemos tolerar.

Ha sido indispensable mejorar nuestros procesos, incrementando su eficiencia a través de la automatización, permitiendo a la plantilla dedicar su tiempo a procesos de producción y tareas de alto valor añadido. Y así eliminando en las zonas afectadas el riesgo de atropello y minimizando el riesgo de golpe con vehículo.

La nueva solución se sustenta en AMRs, (Robots móviles autónomos), desarrollados para automatizar el transporte de material de un punto de recogida a uno de entrega. Aumenta la productividad de la empresa delegando en ellos trabajos rutinarios y repetitivos que no aportan valor productivo; y Cobots, (Robots colaborativos), brazos mecánicos de pequeñas dimensiones que permiten automatizar procesos industriales en entornos de trabajo compartidos con humanos.

Desarrollan trabajos específicos disponiendo de elementos de seguridad. Garantizando la integridad de los operarios cuando entran en contacto sin producir ningún riesgo.



¿Qué es el AMR?

El AMR es una unidad totalmente autónoma diseñada para aumentar sustancialmente la productividad en las operaciones de fabricación y logística, incrementando el rendimiento, eliminando errores y facilitando la trazabilidad de los materiales.

Se desplazan de forma inteligente por la orografía natural de las instalaciones, sin haber requerido de caras modificaciones de producción, respetando distancias de seguridad respecto de las personas con las que se encuentran. Los láseres de seguridad permiten a los cobots trabajar a altas velocidades sin necesidad de separaciones físicas de seguridad, con lo que se disfruta de la máxima protección entre operarios y cobots. De este modo pueden trabajar de manera colaborativa.

Los procesos internos de la empresa en los que se ha implantado son más seguros, rápidos, y eficientes que antes.

El software administrador de flotas controla y organiza

de manera natural el tránsito entre los AMRs:

- Optimizando los viajes y recorridos y reduciendo el impacto ambiental.
- Facilitando un posible aumento de estos en el futuro en pacífica convivencia con los trabajadores.

Esta solución Robótica flexible incorpora la innovación a la Seguridad, por medio de la automatización y resuelve problemas en el entorno de producción.

Esta medida ha supuesto una mejora en los procesos, evidenciando un incremento en la seguridad de todo el espacio de trabajo abarcado, minimizando el riesgo de atropello y reduciendo las lesiones musculoesqueléticas. Lo que ilusiona y estimula a los trabajadores de Antolin Aragusa a apoyar la introducción de estas y nuevas propuestas a otras áreas que son el eje de la transformación favorable de nuestra industria que conlleva mejoras ambientales.

<https://ametic.es/asociado/grupo-antolin/>



ENTREVISTA ANTOLIN ARAGUSA



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



Jaime Ruiz

Engineering Manager ANTOLIN de Aragusa

SEGUNDO PREMIO

Gran Empresa

CaixaBank ha sido la empresa que ha obtenido el segundo premio en la categoría Gran Empresa, gracias a su práctica "Somos Saludables". El programa tiene como objetivo lograr el máximo bienestar posible de las personas que forman parte de la empresa o tienen una vinculación con ella.

CAIXABANK

“Somos Saludables”, el Plan de Bienestar y Salud de CaixaBank



El objetivo de CaixaBank es lograr el máximo bienestar posible de las personas que forman parte de la empresa o tienen una vinculación con ella (clientes, accionistas, proveedores, sociedad en general...).

El Plan de Bienestar y Salud de CaixaBank “Somos Saludables” se basa en una concepción del Bienestar desde una visión holística, de 360°, que contempla todas las esferas del bienestar:

- Bienestar emocional: Motivación, resiliencia, gestión emocional y del estrés...
- Bienestar social/relacional: las relaciones positivas, la cooperación, etc.
- Bienestar laboral y conciliación: equilibrio, compromiso, desarrollo, formación, diversidad, igualdad e inclusión.
- Bienestar espiritual: alineación del propósito personal con el de la organización y autorrealización.
- Bienestar físico: Salud y prevención de enfermedades y promoción de hábitos saludables (actividad física y deporte, alimentación saludable y la adecuación de los espacios de trabajo).

- Bienestar con el entorno y el medio ambiente.
- Bienestar y salud financiera.

Las acciones que desarrollamos en CaixaBank tienen un impacto que, además de la plantilla, repercuten positivamente en otros grupos de interés. Algunas iniciativas y programas se enfocan a mejorar el bienestar de la familia de los empleados/empleadas, clientes, proveedores y la sociedad en general.

“Somos Saludables” de CaixaBank está gestionado con un enfoque a mejora continua bajo el marco de nuestro Sistema de Gestión de Organización Saludable que contempla 5 pilares:

- Prevención y promoción de la salud y la seguridad
- Relaciones y actitudes psicosociales
- Actividad física y deporte
- Alimentación saludable y
- Entorno.

https://www.caixabank.com/es/home_es.html#



19 OCT 2022

Apúntate a la nueva sesión de ¡Bienvenidos, papás y mamás!

Reincorporarse al entorno laboral tras un permiso de nacimiento, adopción o acogida es un reto que trae de la mano numerosos cambi...



8 FEB 2022

Siéntate bien: taller de espalda, miércoles a las 16h

Dentro de las actividades de Somos Saludables para el mes de febrero, mañana recordamos la importancia de mantener una postura correcta...



ENTREVISTA CAIXABANK



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



Francisco Javier Rojas Horrillo
Director de Bienestar y PRL de CaixaBank

PRIMER PREMIO

PYME

La empresa ganadora en la categoría PYME de esta séptima edición ha sido ESK, gracias a la creación de su programa de salud integral "A+MDM y A+CHAT".

ESK quiso dar un paso hacia delante e ir más allá de la prevención de riesgos. Esforzándose por reducir el riesgo de accidentes

Por distracción para sus trabajadores.

ESK

A+MDM y A+CHAT - Tecnología al servicio de la prevención de riesgos en el transporte



Uno de los factores de riesgo que más accidentes provoca en el sector del transporte por carretera son las distracciones durante la conducción.

En la actualidad, con el uso de los teléfonos móviles y otros aparatos de comunicación, este riesgo se ha visto incrementado en gran medida suponiendo, en ocasiones, un gran problema para el sector del transporte y en especial el transporte de mercancías peligrosas.

En ESK tratamos de atajar estos problemas adecuando la tecnología al puesto de trabajo, para que resulte útil y segura. Por ello, hemos adaptado nuestros aparatos móviles, para reducir al máximo estas situaciones que puedan suponer un riesgo de accidente

Consiste en incorporar unas herramientas en los dispositivos móviles de empresa, con las que crear una serie de políticas, en función de cada usuario y necesidades, para que tenga las funciones requeridas en cada momento, sin que afecte a su conducción y sin necesidad de utilizar sus teléfonos particulares.

Además de las labores clásicas del MDM (controlar el uso, permitir instalaciones o desinstalaciones remotas, etc.) en ESK se incorpora una funcionalidad muy orientada a la mejora de seguridad en carretera: el MODO CONDUCCIÓN.

Esta aplicación detecta si el vehículo está en marcha o parado. Si el vehículo está en marcha se activa automáticamente el MODO CONDUCCIÓN, lo que deshabilita la entrada y salida de datos, por tanto, no se emite ningún aviso de ninguna aplicación y esto equivale a MENOS DISTRACCIONES al volante. Por otra parte, las llamadas sí que suenan y se pueden responder a través del manos libres.

A su vez, se ha creado un Chat de empresa, con el que podrán comunicarse individualmente con su operador de tráfico responsable o con el Técnico de PRL y colectivamente con su grupo de trabajo o con toda la empresa, evitando la entrada de spam, mensajes personales y otras comunicaciones que no están relacionadas con el propio trabajo. Y siempre sin necesidad de usar su teléfono particular.

Estas herramientas nos acercan un poco más a los compañeros que por su actividad diaria, han de estar desplazándose constantemente y nos facilita en gran medida que exista comunicación con todos y cada uno de ellos, a pesar de la dispersión. También esperamos reducir a cero los accidentes de tráfico, que siempre nos suponen una gran preocupación, dada su elevada exposición y gravedad.

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



A+MDM

- **MODO CONDUCCIÓN:** esto significa que cuando el servidor detecte que el equipo está en un vehículo circulando, **impedirá la entrada o salida de datos, sólo quedarán activas las llamadas = MENOS DISTRACCIONES**
- **Si se podrá utilizar el GPS** para que puedan recibir indicaciones en un momento dado.
- Configuramos todos los equipos a medida para cada actividad: GNL, GLP... Incluyendo las **aplicaciones de TDI y Partes de trabajo**.
- Impedimos descargas inadecuadas y consumos de datos excesivos.
- Rapidez en la entrega de equipos tanto nuevos como sustituciones (averías).

ENTREVISTA ESK



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



Francisco Corel
Director general de ESK

SEGUNDO PREMIO

PYME

El segundo premio en la categoría PYME ha sido para Grup Lantus con la práctica Proyecto de educación y soporte para una mente y cuerpo sanos.

Con el programa Grup Lantus pretende formar a sus empleados y lograr hacer un seguimiento personalizado para reducir las bajas y lograr motivar a su plantilla.

GRUP LANTUS

Proyecto de educación y soporte para una mente y cuerpo sanos



Proyecto para la mejora de la salud física y emocional de los trabajadores, a través de un trabajo de formación y seguimiento personalizado, para una la reducción de las bajas y una mayor motivación hacia el trabajo

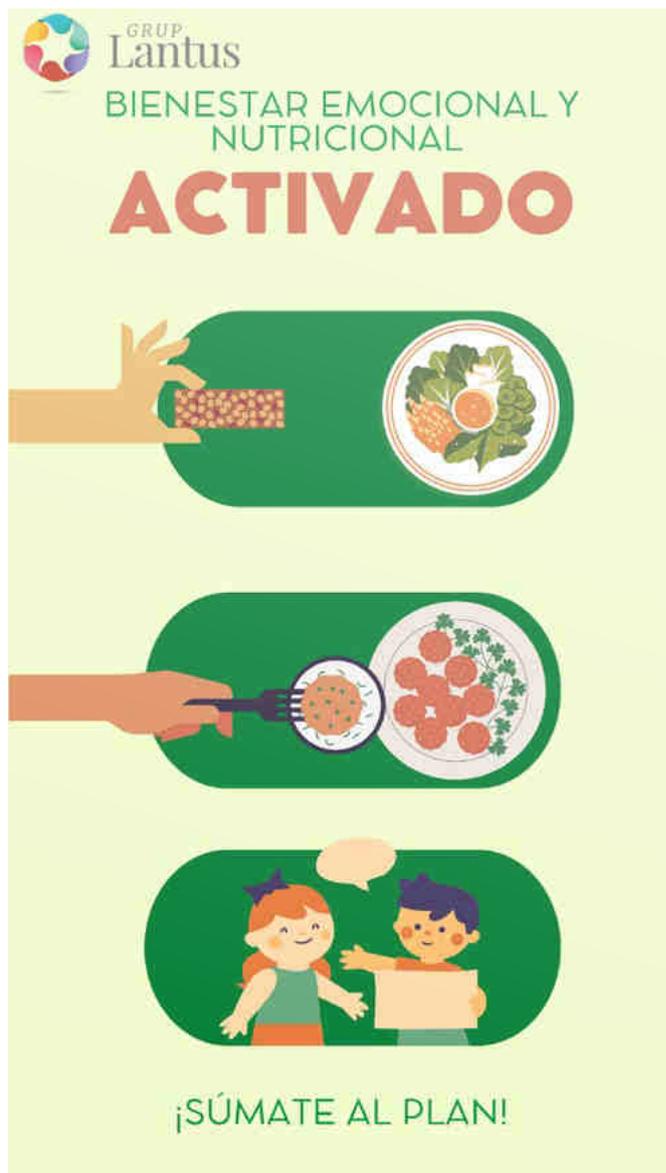
Proporcionamos formación en alimentación saludable además de un plan personalizado de dieta saludable acompañada de soporte emocional, con seguimiento de Dietista y Coach a todos nuestros trabajadores que quieran participar en el proyecto transversal ejecutado en todos nuestros centros residenciales.

A través de una mejora en el estado de salud físico y emocional de los trabajadores, se reduce el riesgo de padecer enfermedades comunes, así como lesiones musculares. Se mejora la flexibilidad, la resistencia cardiovascular, aumento de la energía, reducción del estrés y mejora del clima laboral.

Hemos conseguido un alto grado de satisfacción de los participantes, mejora de la imagen corporativa y sentimiento de acompañamiento y pertenencia. Con una importante mejora en la reducción del estrés y ansiedad, así nos lo hacen saber los participantes.

Se reducen la duración de las bajas por enfermedad común tras 6 meses de implantación y comparando el mismo periodo anual. Con reducción del ausentismo laboral.

Hacemos atractiva una propuesta propia gastronómica para todo el personal, asesoramos y proporcionamos que está renga continuidad fuera del centro. Trabajamos para proporcionar las herramientas y recursos a nuestros trabajadores a fin de estar más sanos, satisfechos y motivados.



ENTREVISTA FUNDACIÓN GRUP LANTUS



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



Ana Sabartés

Directora de Comunicación de Grup Lantus

PREMIO INSTITUCIONAL

Mutua Universal otorga el Premio Institucional a KONE por el jurado ha dictaminado que la seguridad, la calidad y la sostenibilidad son los principios fundamentales de la entidad.

La seguridad es parte integral de la estrategia de KONE y una piedra angular de su negocio. El objetivo último de la empresa con respecto a la seguridad es lograr una cifra de cero accidentes para los empleados, usuarios finales y socios.

The KONE logo is displayed in a white rectangular box. It consists of the word "KONE" in a bold, white, sans-serif font, where each letter is contained within its own blue square. The squares are arranged horizontally and separated by thin white vertical lines.

KONE

ENTREVISTA KONE



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



Esther Delgado Lázaro
Directora People & Communications de KONE

ACCÉSITS

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas Air Liquide Healthcare, Amiblu, Asendia, Datarmony, Dell Computer, Eiffage energía, Skretting España Y Thoughtworks, poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus personas trabajadoras, vienen realizando desde sus empresas.





Grandes Empresas ganadoras de accésits
durante la entrega de reconocimientos



PYMES ganadoras de accésits
durante la entrega de reconocimientos

EMPRESAS PARTICIPANTES

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



PREMIOS
Innovación y Salud
VIII EDICIÓN | 2023

GRAN EMPRESA

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

AIR LIQUIDE HEALTHCARE

Cuida de los demás



El riesgo siempre está al acecho, y el objetivo de Air Liquide Healthcare es alcanzar 0 accidentes. La práctica "cuida de los demás", refuerza nuestra Cultura de Seguridad, y nos ayuda a hacer que nuestros lugares de trabajo sean aún más seguros.

"Cuida de los demás" representa la excelencia en materia de cultura de seguridad, consiguiendo comportamientos dirigidos al cuidado de los demás, que son nuestros compañeros, clientes, contratistas y terceros.

Significa que cuando interactuamos con nuestros clientes, pacientes y colegas, los escuchamos y empatizamos. Agregamos valor creando un entorno positivo, orientado al equipo y pensando en las necesidades de los demás.

Esta práctica, consistente en la identificación y registro a través de un sencillo formulario al que se accede con un código QR, de situaciones de riesgo potencial en nuestros centros, clientes etc. en las que podría ocurrir un incidente, pero aún no ha ocurrido.

Además de informar de situaciones, la práctica anima a resolver las que estén al alcance del trabajador que la reporta para evitar que la situación se convierta en un incidente o hacer una propuesta de solución.

La práctica fue lanzada en 2021 y fue todo un éxito gracias al compromiso y empeño de todos los trabajadores y colaboradores.

¡Con las situaciones reportadas, en 2022 fueron identificadas y corregidas más de 500 situaciones de riesgo en Air Liquide Healthcare España!

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



Las palabras y las acciones marcan el tono y la cultura del lugar de trabajo.

ALTRA CORPORACIÓN EMPRESARIAL

Estudio para mejorar la calidad del aire interior en sus oficinas ubicadas en Málaga



Airzone, consciente de los efectos del CO2 en el bienestar y productividad de sus empleados, emprendió un estudio para mejorar la calidad del aire interior en sus oficinas ubicadas en Málaga. El proyecto se centró en las salas Open Space del edificio PTA-3, donde se observó que las concentraciones de CO2 podrían afectar la función cognitiva.

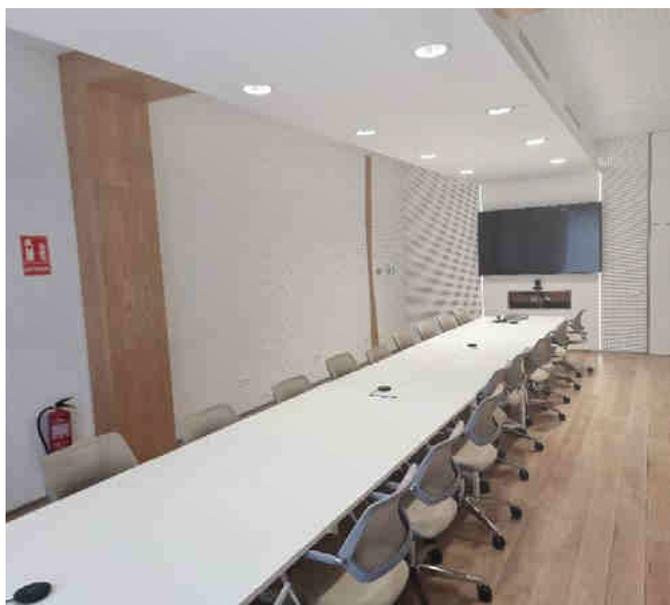
Airzone realizó un experimento en una sala de reuniones, variando las condiciones de calidad del aire y monitoreando las respuestas cognitivas y de bienestar de los participantes para confirmar la eficacia de su solución integrada de recuperadores de energía y ionizadores.

La solución propuesta consistió en la implementación de recuperadores de energía sensible, dispositivos que introducen aire exterior pre-climatizado, aprovechando la energía del aire interior expulsado, logrando una eficiencia de recuperación del 70%. Estos recuperadores

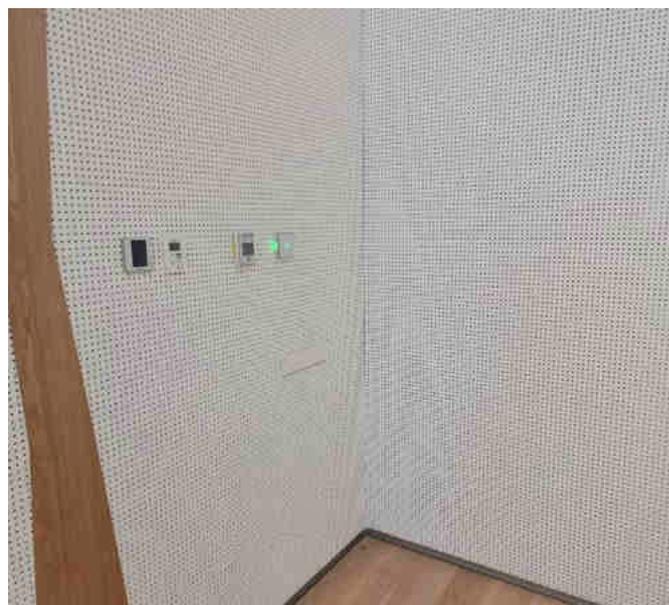
se activan especialmente cuando la concentración de CO2 es alta, garantizando niveles óptimos de oxígeno sin comprometer la eficiencia energética. Airzone incorporó también la purificación del aire por ionización para combatir otros contaminantes del aire.

Estas medidas no solo garantizan un ambiente laboral con aire de calidad, sino que también se alinean con las recomendaciones de bienestar de la OMS. Además de la calidad del aire, Airzone inició un proyecto para controlar el nivel sonoro, con el objetivo de mejorar aún más el bienestar de sus empleados. Con la adopción de estas soluciones, Airzone refuerza su compromiso con el bienestar de sus empleados, creando un ambiente óptimo para la productividad y la salud.

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



Sala de reuniones en la que se han realizado las pruebas



Sensores y controladores instalados en la sala

AUREN SERVICIOS PROFESIONALES AVANZADOS



BienestAuren

En Auren hemos sido pioneros en salvaguardar tanto el bienestar emocional como la salud física de nuestros empleados y en nuestro objetivo de dar un paso más allá, nos dimos cuenta de que contábamos con diversas iniciativas relacionadas con el bienestar y la salud, pero se realizaban de forma aislada y sin relación entre ellas.

El objetivo de BienestAuren es reunir en una misma iniciativa todas aquellas acciones relacionadas con la salud y el bienestar, de tal forma que podamos evaluar su impacto de forma individual pero también asociada al resto de acciones relacionadas. Adicionalmente, este ejercicio también nos ha servido para identificar áreas de mejora o aspectos no tratados para diseñar nuevas acciones.

A modo de resumen indicamos algunas prácticas que realizamos en cada uno de los tipos de Bienestar:

- Bienestar Físico:



Sesiones de fisioterapia en la oficina Equipo de fútbol 7 Carreras populares Reto steppers (pasos) Fruta en la oficina / vending saludable

- Bienestar Mental:

Coaching

- Bienestar Financiero:

Consejos financieros / asesoría fiscal Plan de Retribución Flexible Bienestar Emocional: Medidas de conciliación y flexibilidad

- Bienestar Motivacional:

Planes de carrera y desarrollo profesional, reconocimientos y premios (ej. Innovación) y promociones internas. Formación en habilidades

- Bienestar Social:

Eventos internos (navidad, verano...) Eventos internos por división Convención Nacional Código ético y de conducta RSC (voluntariado, colaboraciones con ONG y Fundaciones)

- Bienestar Digital:

Protocolo de desconexión digital Equilibrio trabajo-vida: política de Teletrabajo para el 100% de la plantilla Reparto equilibrado de cargas de trabajo

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

BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING

Bridgestone Burgos

BRIDGESTONE
Solutions for your journey

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

Todas las actividades que llevamos a cabo en la planta, están enmarcadas bajo nuestro Compromiso E8. Dicho compromiso proporciona un conjunto de ocho valores que guían las prioridades estratégicas, las acciones y la toma de decisiones hacia la consecución de nuestra visión y garantizan que siempre hagamos negocios de forma sostenible. En este caso concreto, EMOCION y EMPODERAMIENTO (2 de las 8E's) parten de la base de la sostenibilidad y tienen que ver tanto con las personas como el planeta; eso empieza con nuestra propia gente y las comunidades en las que operamos.

B-well es el programa que elaboramos en Bridgestone Burgos para que los "trabajadores de la planta de Burgos tomen conciencia de la promoción de la salud, potenciando sus tres principales áreas: la salud física, mental y emocional"

El impulso de las energías tiene su origen en la gestión central de la compañía y ha sido adaptada y acomodada a las diferentes plantas, obteniendo como resultado el proyecto que aquí se presenta B-well Impulsa tu potencial 2022-2024.

B-well fomenta las relaciones entre compañeros/as, mejora la salud y desarrolla ciertas capacidades (energía mental).

¿Como están divididas en el programa las actividades en base a las 3 energías?

- Energía Física: Son aquellas actividades dirigidas a todos/as los/as empleados/as. Como ejemplo tenemos las siguientes: Colaboración con el Gym Club Altafit, Taller de Espalda sana para una vida sana, Reto 2 millones de kilómetros, Vuelta Ciclista a Bridgestone, Carrera a la Cima, Marcha contra el Cáncer...
- Energía Mental: Iniciativas para alimentar el cerebro y desarrollar las habilidades mentales, como

¿ QUÉ TRABAJAS EN ESTE PROGRAMA ?

FÍSICA

ALTAFIT

- Lanzamiento colaboración ALTAFIT.
- "Espalda sana para una vida Sana"
- Reto 2 millones de kilómetros.
- La Vuelta ciclista a BS
- Carrera a la cima
- Marcha contra el cancer
- Día mundial de la Salud



MENTAL

ENERGÍA

- Formación promocional THEPOWERMBA
 - Power Skills
 - Upskilling
 - Exponential Leaders
- Programa Digital
- Semana de las herramientas digitales
- Inglés GOFLUENT
- Desarrollo de las SMC
- Programa Liderazgo
- Domina tu energía mental: Cómo lidiar con los cambios y el estrés
- Conciencia Plena durante 1 minuto



EMOCIONAL

- Taller respiracion conectada
- Conectividad Social
- Resiliencia
- Evaluación de GOLBERG y analisis



por ejemplo: Programa digital, semana de las herramientas digitales, idiomas en la plataforma "go gluent", Programa de liderazgo, Conciencia plena durante un minuto, Como lidiar con los cambios y el estrés...

- Energía Emocional: Actividades para generar energía y balance a través de las emociones y el apoyo social. Ejemplos: taller de respiración conectada, evaluación y programa de resiliencia, Reto de la Conectividad Social, Golberg...

Para llevar a cabo este programa se utilizan diversos canales para comunicar todas las actividades en la planta y que todo el mundo pueda participar.

El objetivo de Bridgestone como hemos indicado es sensibilizar y concienciar a nuestros empelados/as en todas las energías.

Bridgestone Bizkaia

El objetivo principal es evitar lesiones del trabajador mejorando la salud y la calidad de vida de las personas.

Disponemos de un equipo multidisciplinar, Medicina y Enfermería, Psicología, Nutricionista y Fisioterapeuta. Cada pilar de este equipo dispone de soluciones de salud para mejora, en este caso, de los TME.

Se observa que la lesión de hombro y en los últimos 5 años, suponen el 23% de días perdidos por TME. Nuestra edad media es de 41 años, y disponemos de ecografía en la propia consulta, por estos motivos nos decantamos por el Método David. Contamos con dos dispositivos.

Dispositivo G460, trabaja la abducción, donde el músculo implicado es el supraespinoso, y en el G660 que trabaja rotación externa con musculo implicado Infraespinoso. Controlan el movimiento y la velocidad con precisión. Utilizan la alineación correcta de articulaciones y curvas de carga científicamente probadas con aislamiento del área a trabajar mediante fijaciones efectivas.

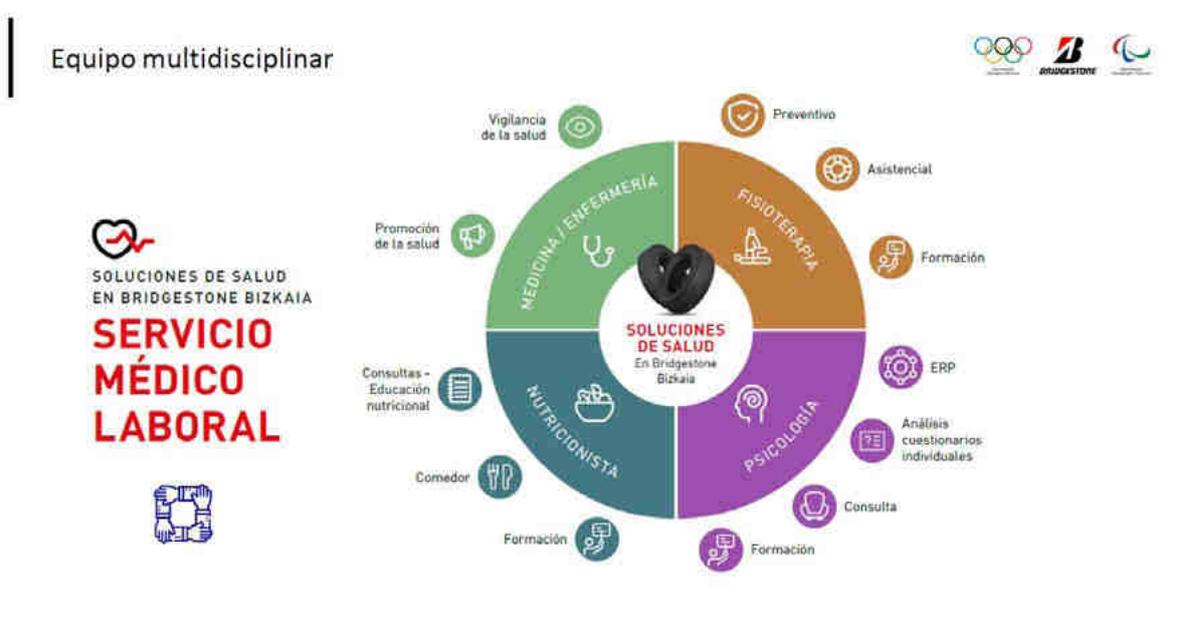
Nuestro programa específico consta de 16 sesiones (cada sesión 8/10 min), 2 sesiones por semana, 3 primeras sesiones dirigidas por nuestra fisioterapeuta, para después ellos por su cuenta poder acudir a realizar los ejercicios. Disponen de tarjeta personalizada.

Desde el inicio del programa, primeros de noviembre de 2022, han pasado un total de 73 trabajadores (11% chicas 89% chicos) con 1064 visitas, 86% son visitas independientes, es decir, acuden solo los trabajadores y un total de 130 pruebas realizadas por la fisioterapeuta.

Los resultados en la mejora de Movilidad son, en el dispositivo 460 (ejercicio de abducción) mejora de un 5% respecto datos de referencia y mejora del 17% respecto datos iniciales nuestros. En el 660 (rotación externa) mejora de 6.4% respecto datos iniciales nuestros.

Datos de mejora de Fuerza: en el 460 mejora del 8% respecto datos de referencia y en el 660 mejora del 17,2%.

Datos de cuestionario de dolor, mejoría de reducción en la puntuación del dolor en un 28% desde el inicio del programa al final del programa.



BUREAU VERITAS

Business to Business to Society



**BUREAU
VERITAS**

Shaping a World of Trust

Como empresa "Business to Business to Society", aprovechamos nuestros casi 200 años de experiencia para anticiparnos a los principales desafíos sociales y ambientales de nuestro tiempo.

Nuestra misión consiste en reducir el riesgo de nuestros clientes, mejorar el rendimiento y apoyar los esfuerzos en innovación, teniendo en cuenta las obligaciones respecto a las normativas en términos de calidad, salud, seguridad, protección del medio ambiente o responsabilidad social.

Las inspecciones en remoto, con drones mejoran la seguridad de nuestros servicios, reduciendo el riesgo, el tiempo y los gastos, proporcionando mejores resultados. Mantener todas las condiciones de fiabilidad requiere una enorme responsabilidad. Por tanto, esta nueva tecnología posiciona a la inspección y verificación en un nivel superior, ofreciendo nuevas oportunidades a nuestros clientes y a Bureau Veritas

En comparación con la práctica tradicional de inspección, los beneficios inmediatos de los drones son:

- Optimización del tiempo y costes.
- Condiciones más seguras para el personal de Bureau Veritas y de sus clientes, evitando su exposición a los riesgos de los trabajos en altura, así como la entrada en espacios confinados.
- Mejora de la calidad de la inspección y trazabilidad en la evaluación del estado de la estructura.
- Reducción de interferencias con las operaciones.

Los drones ya están maduros y listos para ser utilizados en las tareas de inspección.

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



CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS

Protección de la salud de los
trabajadores potencialmente expuestos
a agentes químicos cancerígenos



No cabe duda de que el riesgo principal para la salud de los trabajadores de la industria cementera es la exposición a partículas respirables o inhalables de agentes químicos. Conocedores de ello, desde el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Cementos Portland Valderrivas se vio la oportunidad, tras la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2017/2398 que modifica el RD665/97 de agentes cancerígenos y de la edición de la norma 689/2019, de dar un salto cualitativo en la detección de las posibles alteraciones de la salud de los trabajadores y de mejorar la protección del riesgo a la exposición a los agentes químicos y en particular a la sílice cristalina y al cromo hexavalente.

La aplicación rigurosa de la nueva Norma EN 689:2019 para medición de la exposición por inhalación que multiplicaba x 6 los muestreos, la realización de estos con personal y equipos propios, las estrategias para verificar la conformidad con los límites de exposición profesional que aseguraba la correcta configuración de los grupos de exposición similar (GES) y su aplicación en el marco de la nueva directiva de Agentes cancerígenos permitían ampliar la protección de los trabajadores

expuestos mediante una vigilancia de la salud adecuada, específica y obligatoria.

La aplicación de esta práctica no solo ha permitido mejorar la posibilidad de una detección precoz de las alteraciones de salud pulmonar, sino que ha propiciado la aplicación de medidas de prevención y protección de la salud como son la prohibición de fumar (tras la aplicación de un programa para dejar de fumar) la Implantación de un sistema de lavado y descontaminación de la ropa de trabajo a cargo de la empresa alcanzando así también a la salud de los familiares, la utilización exclusiva de mascarillas con válvula con el mayor grado de filtración FFP3 y la realización de test cuantitativos de ajuste Fit Test de las mascarillas a cada trabajador para asegurar su eficacia, así como la extensión de los requerimientos de evaluación y protección a nuestros contratistas, entre otras.

Cementos Portland Valderrivas

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

Muestreos de los
Agentes químicos
cancerígenos a jornada
completa con equipos
propios



CODORNÍU

Sistema automatizado de palets



El centro de Cava Codorníu es un complejo industrial dedicado a la elaboración y embotellado de cava desde 1872, cuyas instalaciones constan de 213.000m². Pioneros en la elaboración de cava, 150 años después seguimos innovando para mantener nuestra esencia y mejorar los procesos de trabajo, entorno y condiciones de los integrantes de esta casa.

Con una capacidad de elaboración anual de 40.000.000 de botellas de cava, gran parte de las instalaciones están dedicadas a elaborado intermedio y/o acabado, lo que supone una capacidad total de almacenamiento de hasta 70.000 palets.

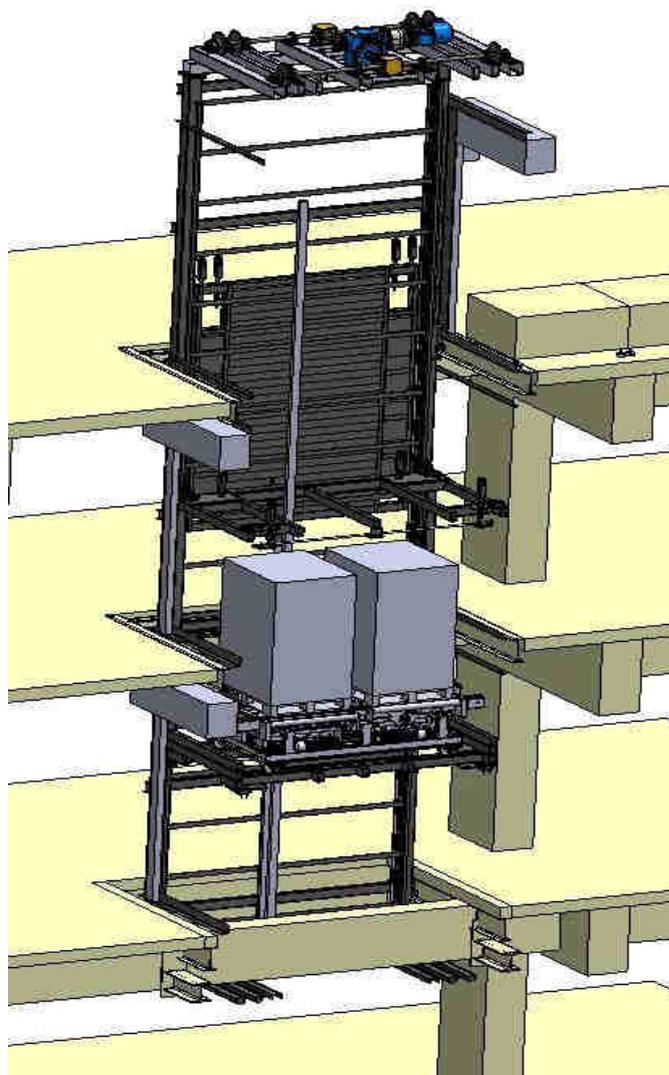
Hasta el momento de la implantación de la Buena Práctica que presentamos, se realizaban hasta 1.000.000 movimientos internos de palets/año.

Este proceso se realiza mediante carretillas automotoras, tractoras y/o trenes de palets, con circulación interna mediante rampas de acceso entre cota 0 y hasta cota-5

El objetivo principal del proyecto es la reducción de hasta un 10% de estos movimientos internos, con la consecuente reducción de exposición a atropellos, cruce con personas y riesgos asociados a conducción de carretillas (vibraciones, ergonómicos).

Dicho objetivo se alcanzará con la implantación de un sistema de elevador de palets de elaborado terminado que permitirá el acceso a foso-1 y fosa-2 directamente desde final de línea de encajado/embalaje. Así mismo, tendrá un impacto sobre el lay-out y flujos de trabajo.

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



COVISIAN

Cuidamos lo que te mueve

Cuidamos lo que te mueve, consiste en un conjunto de prácticas destinadas a contribuir con el ejercicio físico y con la finalidad de contribuir a la reducción de sus posibles efectos adversos.

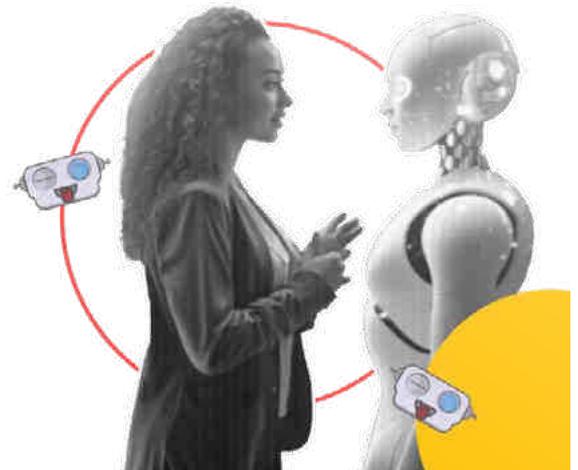
Nuestras iniciativas acciones van desde comunicaciones, sorteos de sesiones de fisioterapia, retos deportivos etc. cuyo publico objetivos son todas las personas que conforma Grupo Covisian en España y Portugal.

Todas las acciones emprendidas llevan aparejadas mediciones que nos permiten conocer la valoración y opinión de los participantes; pudiendo por tanto conocer en tiempo real lo que sucede y establecer los cambios que se consideren con objetividad cuantitativa. Mediciones las cuales están debidamente enmarcadas en nuestro employee journey map.

Además, estas acciones se encuentran enmarcadas en nuestro salario emocional denominado Contigo Todo es Mejor.

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

COVISIAN



DELL COMPUTER

Global Wellness Spain-Programa Anual Integral de Salud y Bienestar



La práctica presentada, Global Wellness Spain-Programa Anual Integral de Salud y Bienestar, engloba todo un año de diversas actividades mensuales con el que procuramos abordar la salud y el bienestar de nuestros empleados desde una perspectiva holística, considerando cuatro pilares que se entremezclan en nuestras diferentes actividades: Cuerpo, Mente, Flexibilidad Vital y Riqueza Personal.

Hemos querido apoyarnos en la participación en equipo, la innovación y la solidaridad como elementos que marquen la diferencia para enfrentarnos a los retos que la pandemia trajo consigo en esta materia, siempre alineados con el cuidado del empleado y la apuesta por la responsabilidad social característica de Dell a lo largo del planeta. En este año de desarrollo de nuestro programa, escuchar a nuestros trabajadores ha estado entre nuestras prioridades para realizar un abordaje que va desde su salud y bienestar físico, mental, familiar, incluso financiero. Este camino ha implicado la colaboración con diferentes fundaciones y grupos internos temáticos de Dell con implicaciones sociales (ERG) que trabajan en distintos proyectos de mejora, y nos han enseñado en primera persona como ecología e inclusión también son salud y bienestar. En resumen, podríamos decir que nuestro principal leitmotiv es aportar dicha salud y bienestar a nuestros empleados, sus familiares y nuestra sociedad.

Hemos presentado un cronograma de nuestras actividades durante doce meses dedicados a diferentes aspectos de la salud y el bienestar que deseamos que reflejen nuestro compromiso con un tema tan importante. Gracias por darnos la oportunidad de compartir.

<https://www.dell.com/es-es/dt/corporate/about-us/who-we-are.htm>



EDICOM CAPITAL

Cuidando lo que de verdad importa



Desde sus orígenes, EDICOM tiene una doble misión muy clara y complementaria entre sí: definir un servicio de alta calidad y cultivar el bienestar de su equipo. Siendo igual de fundamentales, están presentes nuestros valores: compromiso, constancia, excelencia, esfuerzo, respeto y responsabilidad. Nos esforzamos por transmitir ambas cosas, misión y valores, a la totalidad de nuestros colaboradores desde que empiezan su aventura profesional con nosotros. Nuestro propósito con ello es que se reflejen en todo lo que somos y hacemos. Para nosotros, el talento que compone al equipo es nuestro motor principal y nuestra prioridad. La salud es una esfera que sabemos es fundamental tanto en la vida laboral de una persona así como en la personal. Por ello, llevamos a cabo diversas acciones para velar por ella, que clasificamos en los siguientes bloques:

- **Salud física:** queremos que todos nuestros empleados puedan disfrutar de un buen estado de salud física y sean conscientes de la importancia de tener hábitos saludables. Sabemos que el trabajo de oficina suele promover el sedentarismo, de



modo que también ponemos en práctica diversas acciones para ponerle remedio a esto.

- **Salud emocional:** Somos conscientes de que el empleado pasa por diversas fases desde que está siendo un potencial candidato hasta que ya tiene experiencia con nosotros. Sabemos que la salud no solo se refleja a nivel físico, sino también a nivel anímico, siendo el bienestar un factor determinante. Queremos que nuestro colaborador pueda adaptarse al equipo de la mejor forma posible, que disfrute trabajando con nosotros y sienta motivación por lo que hace. En definitiva, que sea feliz en su trabajo.
- **Salud medioambiental:** El entorno que rodea a nuestros empleados también tiene gran influencia en su bienestar y su salud. Por ello, el cuidado del medioambiente es una esfera que nos tomamos muy en serio, tanto para el desempeño de nuestra actividad como para ponerla en práctica dentro y fuera de nuestras instalaciones. El objetivo es comprometernos con el entorno que nos rodea para lograr un ambiente sostenible que favorezca al máximo las condiciones de trabajo de nuestros empleados.
- **Seguridad y prevención de riesgos laborales:** En esta esfera, el objetivo es cuidar al máximo posible la salud digital del empleado así como prevenir de posibles altercados que pudieran darse en el espacio de trabajo. Para ello, nuestras acciones se enfocan sobre todo en concienciación, formación y prevención. Aquí, contamos con expertos en materia, que nos dan soporte para lograr nuestros objetivos.

Para el buen desempeño de estos bloques intervienen profesionales tanto internos como externos. Consideramos que cada uno de ellos es importante, y que son ingredientes fundamentales que garantizarán la mejor situación de salud para nuestros empleados, y por tanto, su máximo bienestar.

<https://edicomgroup.es/>

EIFFAGE ENERGÍA

SecondArmS: Brazos robóticos para tareas de instalación y mantenimiento



La preocupación dentro del Servicio de Prevención Mancomunado de Eiffage Energía Sistemas frente a los riesgos derivados de los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético, así como las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hicieron que Eiffage Energía Sistemas se embarcase en este proyecto de investigación.

Para la consecución del presente proyecto han debido superarse distintos desafíos. Los desafíos a los que se ha enfrentado el proyecto y han sido superados son:

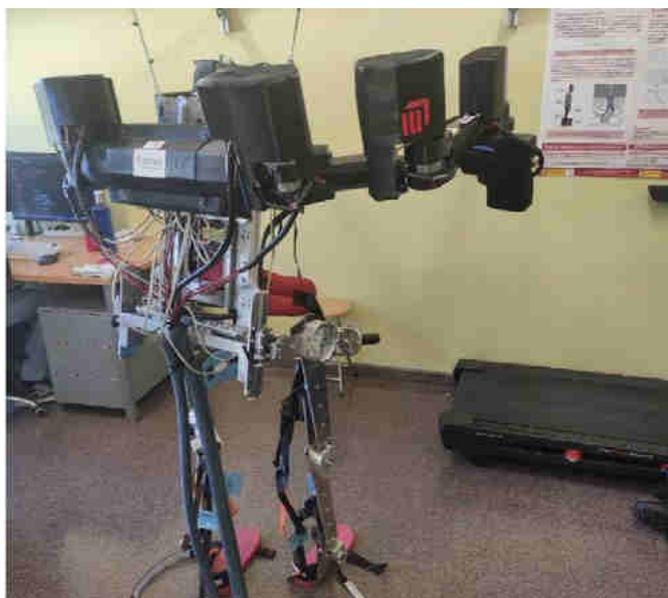
1. Desarrollo de un sistema robótico bimanual ligero, seguro y fiable que permita ayudar a realizar tareas en entornos de mantenimiento industrial.
2. Desarrollo de un avanzado interface hombre-máquina.
3. Investigación y desarrollo de un sistema de control del dispositivo en función de la interpretación de la intención del usuario:
 - Dispositivo en modo libre

- Dispositivo teleoperado
 - Dispositivo controlado mediante la detección de la intención del usuario
 - Dispositivo supervisado.
4. Validación del Sistema SeconDArmS, este se ha validado en entornos reales de mantenimiento industrial simulados en instalaciones propias.

Los beneficios aportados por el sistema SeconDArmS son notables. Dichos beneficios no se limitan a una reducción en las bajas laborales causadas por los TMEs en los empleados.

- La implantación de sistemas de robóticos a nivel empresarial permite incrementar la productividad, calidad y seguridad, respondiendo a necesidades empresariales tales como:
 - Mejora calidad de producto y uniformidad
 - Mejora niveles de salud y seguridad
 - Mejora ratios de producción
 - Aumento flexibilidad de los procesos industriales
 - Aumento competitividad de la empresa.

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



GI GROUP SPAIN

Programa Gi Care

Con el foco principal puesto en las personas, el departamento de RRHH de Gi Group Holding nació en 2020 para el desarrollo y la búsqueda continua del bienestar físico, familiar y financiero de sus empleados.

Su objetivo es hacer comprender a los empleados que la nómina no es solo un sueldo neto al mes que se pacta al inicio del año por su labor en la empresa. Para ello, desde esta área, los profesionales de RRHH ponen al alcance de los trabajadores herramientas como la retribución flexible para que ellos decidan cómo y cuánto quieren cobrar. Para llevar a cabo estas acciones, Gi Group Holding cuenta con un equipo especializado en compensación y beneficios en constante búsqueda de nuevas fórmulas que van más allá de las habituales, que siempre han estado enfocadas al día a día de los empleados en el trabajo

Asimismo, en Gi Group Holding se preocupan por la salud de sus empleados. Quieren cuidarlos y aportar el ambiente necesario para que trabajen de la mejor manera posible, por ello, la compañía cuenta con el programa Gi Care que ofrece beneficios para que los empleados puedan disfrutar fuera del horario laboral de forma individual o con su familia y amigos. En este programa se recogen todas las medidas repartidas en cuatro grandes bloques que son flexibilidad, bienestar y ocio, desarrollo profesional y salud y conciliación laboral. Así, desde la compañía, apuestan por que cada día, los empleados sigan ilusionando con lo que hacen y puedan transmitirlo a candidatos y clientes.

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



El corazón de Gi Group sois las personas.

Gracias a la emoción que aportáis en vuestro día a día Gi Group ha logrado posicionarse como empresa de referencia en servicios personalizados de Recursos Humanos en España.

Desde Gi Group queremos cuidaros.

Queremos aportaros el ambiente necesario para que trabajéis de la mejor manera posible. Queremos que cada día os sigáis ilusionando con lo que hacéis y podáis transmitirlo a candidatos, trabajadores y clientes.

Por ello hemos querido formalizar

nuestra **Política de Conciliación**, con retomar las medidas más eficaces que se encuentran relacionadas con la flexibilidad laboral, el apoyo a la familia, la salud y el bienestar, así como el desarrollo profesional.

#ChangeLives

HOSPITAL RECOLETAS NUESTRA SEÑORA DE LA MISERICORDIA



Recoletas alimenta tu salud

La obesidad está siendo calificada por la OMS en términos pandémicos. Se trata de una patología que cada vez afecta de una manera más directa a la sociedad. En España el 50% de la población padece sobrepeso y el 16% de la población es obesa. Más grave es que el 10% de los niños entre 2 y 17 años sufren obesidad, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Sanidad en 2020.

Concretamente en Castilla y León casi un 17% de la población adulta es obesa. El dato esperanzador de la comunidad está en los niños, ya que solo el 5% de la población infantil de CyL sufre obesidad, la mitad de la cifra a nivel nacional. Aunque sea un buen dato estar por debajo de la cifra general, es preocupante que una patología como esta esté avanzando tan rápido entre la población.

Lo que está claro es que son cifras alarmantes porque tanto el sobrepeso como la obesidad son enfermedades crónicas que disminuyen la calidad de vida y la esperanza de vida de los pacientes. Además generan otros problemas importantes a su salud como son la diabetes, la hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, algunos tipos de cáncer e incluso problemas de autoestima.

¿Qué necesitamos para revertir esta situación?

Necesitamos ampliar e inculcar la salud nutricional, tanto en los más pequeños para que desarrollen hábitos saludables como en los mayores que necesitan cambiar sus patrones de nutrición y actividad física. Se necesita que el número de personas obesas deje de crecer, frenando así la extensión de enfermedad silenciosa que nos afecta como sociedad.

Para ello se establecen una serie de objetivos Con el propósito de prevenir la obesidad, a través de la

promoción de hábitos alimentarios y estilos de vida saludables, y ayudar a las personas que necesitan perder peso a hacerlo de forma segura y efectiva, Recoletas Red Hospitalaria ha creado en el último año Unidades de Obesidad en varios de sus hospitales en las que forman parte profesionales médicos de varias especialidades, para ofrecer un tratamiento completo, desde la valoración inicial hasta el tratamiento final, incluyendo la cirugía en caso de que fuera necesaria.

En concreto son equipos multidisciplinares de expertos cirujanos bariátricos, endoscopistas, endocrinos, médicos de familia, nutricionistas y psicólogos.

Estas Unidades de Obesidad se pretenden extender al conjunto de sus hospitales de manera progresiva con el fin de poder contribuir, allí donde está presente Recoletas, a solventar un problema real que vive la población española y especialmente, la población infantil.

<https://www.gruporecoletas.com/hospitales/hospital-recoletas-segovia/>



INFRICO

Cultura preventiva: un modelo integrado 360º



Infrico es una empresa con una trayectoria de más de 36 años, de origen familiar que se encuentra en proceso de segunda generación. Dedicada a la fabricación de frío industrial se ha ido diversificando pasando de un único sector (HORECA) expandiéndose a sectores como el RETAIL hasta el BIOMÉDICO.

El crecimiento en las diferentes líneas de negocio hace que su volumen de personal también se amplíe apostando en 2021 por incorporar una figura que consolide la prevención de riesgos y la salud dentro de la plantilla. En 2022 con esta figura ya consolidada se comienza el recorrido hacia la Cultura Preventiva recorriendo los siguientes hitos:

1. Apostando por canales de información seguros y directos.
2. Haciendo de la formación en prevención una continuidad, apostando por talleres específicos y formaciones de especialización preventiva. Apostamos por el "liderazgo preventivo".
3. Incorporando perfiles transversales con formación adecuada.

En 2023 nos incorporamos al programa de "Empresa Saludable" de la mano de MUTUA UNIVERSAL con el firme objetivo de velar por la salud de todo el personal, estudiando los hábitos de nuestros colaboradores ofreciéndoles las herramientas necesarias para transformar los malos hábitos en "saludables":

Fase 1.- Formación: de la obligación a la "devoción"

Fase 2.- Canales de comunicación

Fase 3.- Figura esencial: PRL interno

Fase 4.- Digitalización: CAE automatizada sin perder de vista la coordinación y gestión.

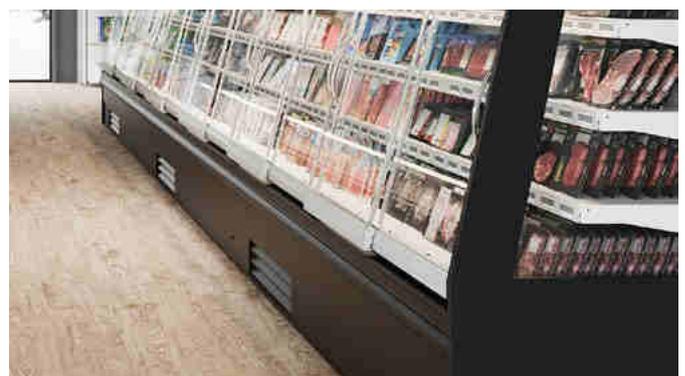
Fase 5.- Automatizar el acceso a los EPI'S

Fase 6.- Empresa saludable

Se observarán los resultados de los informes y se seguirá avanzando en nuevos acuerdos o inversiones que mejoren estas iniciativas.

- Acuerdo máquina de vending para fijar zonas de alimentación saludable, incorporando fruta, ensaladas, etc.
- Colaboración con nutricionista para la revisión de los menús así como la propuesta de alimentación (cenos y desayunos).
- Firma de acuerdos con entidades deportivas (ampliar convenios más allá de padel)

<https://infrico.com/>



INSTITUT GUTTMAN

Plan de mejora de la Ergonomía



En 2016 el 79% de los accidentes fueron por sobreesfuerzos y estaban concentrados en las áreas de Enfermería y Rehabilitación. Con estos datos se inició el Plan de Mejora de la Ergonomía para mejorar los procesos de movilización de pacientes y prevenir lesiones.

Plan de Mejora de la Ergonomía:

1. Evaluación de Riesgos y Renovación Tecnológica

En primer lugar se reevaluaron los riesgos para determinar las líneas de actuación y se detectó que a pesar de poder disponer de grúas de techo en todas las habitaciones, no se utilizaban.

Se estudiaron, de forma participativa, nuevas tecnologías para movilizar a los pacientes y se introdujeron aquellas que se valoraron como interesantes y que permitían mejorar la ergonomía de los diferentes procesos de movilización de los pacientes.

En las unidades de hospitalización y las consultas externas se introdujeron grúas móviles y bipedestadores.

En el área de Rehabilitación Funcional se renovaron los planos inclinados. Estos nuevos equipos tuvieron una muy buena aceptación y se tradujo en una fuerte disminución de la siniestralidad.

2. Formación MAP (Mecánica y Alineación Postural)

Los objetivos de este Plan de Formación eran los siguientes:

- Prevenir lesiones musculoesqueléticas del personal asistencial.
- Dar a conocer las normas básicas de mecánica e higiene posturales para realizar de forma efectiva las diferentes movilizaciones y transferencias de pacientes evitando lesiones por sobreesfuerzos.
- Dar a conocer las distintas ayudas técnicas disponibles para facilitar las movilizaciones y

transferencias a pacientes.

- Asegurar la correcta realización de las movilizaciones y transferencias de pacientes. Este programa se imparte por profesionales expertos del área de Rehabilitación. Se valoró que una empresa externa realizara esta formación, pero se llegó a la conclusión de que nuestros profesionales son los mayores expertos en este tema y por tanto los más indicados para hacer la formación. Conclusiones Con estos datos se puede observar que las actividades ergonómicas desarrolladas en nuestra organización han permitido mejorar la ergonomía de los trabajadores y al mismo tiempo disminuir los accidentes por sobreesfuerzos.

Nuestro Plan de Mejora Ergonómica está activo:

- Se siguen evaluando constantemente las nuevas tecnologías para aplicarlas si se identifica que pueden representar mejoras.
- Y continuamos con el plan de formación de MAP tanto para profesionales de nueva incorporación, dentro de su proceso de acogida, como para profesionales veteranos que realizan formación periódica.

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



HYDRO EXTRUSIÓN SPAIN

Gestión de riesgos: Liderazgo y Compromiso



Hydro Extrusión Spain es una empresa que forma parte de la multinacional noruega Norsk Hydro. Tiene un plan ambicioso de Seguridad liderado por el departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de South Europe.

A pesar de tener buenos resultados en cuanto a accidentabilidad, con ausencia de accidentes graves, Hydro Extrusión Spain quiere conseguir un resultado que le permitan ofrecer un entorno seguro a sus trabajadores, a la par que ser referente en la industria europea.

Para conseguirlo se han planteado unas metas a medio y corto plazo mediante la definición de objetivos que permitan un cambio cultural permanente donde cada trabajador de Hydro Extrusión Spain sea agente de mejora y de eliminación de riesgos.

Para alcanzar los objetivos en las áreas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se han definido tres pilares de actuación:

1. Gestión de riesgos: Se han evaluado numéricamente aquellos riesgos más relevantes para los trabajadores, entre las 73 tareas básicas que se realizan en los 15 puestos de trabajo. Se han definido Prácticas de trabajo seguro SOP, junto con el personal directo
2. Liderazgo y capacitación: Los responsables de cada área lideran las acciones de su área y define las Prácticas de trabajo seguro. Así como realizando a la vez los paseos de seguridad WOC.
3. Compromiso: Se ha incentivado la participación activa de los empleados en la mejora de la seguridad y/o definición de nuevas prácticas. Se estimula la aportación de los empleados que detectan "casi accidentes-IFE" y sobre todo cuando aportan soluciones viables.

Asimismo, se han definido las herramientas de

seguimiento y control basadas en la transversalidad y la transparencia. Y se dispone de un software de gestión del Sistema de Seguridad-IMS, que permite el registro de cualquier entrada o actividad por parte de cualquier empleado y el seguimiento de todas las acciones definidas.

Para una plantilla media de 700 personas (Hydro EE South) en los últimos 12 meses, en el año 2023, hasta finales de mayo se ha registrado un accidente con baja y doce accidentes sin baja.

En los últimos 12 meses se han detectado cerca de 3.500 situaciones peligrosas o "casi accidentes-IFE" y de todas ellas se han solucionado el 87%.

Durante 2023 se ha mantenido la participación de entre el 80 y el 90 % de la plantilla y se han redactado o actualizado el 50% de los "Procedimientos estándar-SOP".

Los responsables de área han realizado, en los últimos doce meses casi 2,500 "paseos de seguridad-WOC". Esto significa que durante este tiempo, cada trabajador ha tenido 3,5 conversaciones directas de seguridad, con un responsable.

<https://www.hydro.com/es-ES>



LEAR CORPORATION ARA

Ergonomía Camino hacia la excelencia operacional



Lear es una compañía líder en tecnología automotriz en asientos y electrónica, brindando experiencias inteligentes en el vehículo para clientes de todo el mundo. Nuestro equipo diverso de más de 160.000 empleados con gran talento, teniendo presencia en más de 37 países que están impulsados por un gran compromiso por la innovación, la excelencia operativa y la sostenibilidad teniendo como base los ODS establecidos por la ONU a medida que vivimos nuestros valores de ser inclusivos, inventivos, y obtener objetivos de la manera correcta. En España tenemos un equipo humano con más de 3000 trabajadores. Para ello entendemos como factor clave construir toda nuestra estrategia empresarial desde las personas. Nuestro capital humano es fundamental para poder dar respuesta a todos los retos que la sostenibilidad nos plantea. Trabajando juntos como One Lear estamos enfocados en impulsar el cambio cultural en nuestras operaciones. Together We Win es una iniciativa global construida en torno al liderazgo, el ambiente de trabajo, la participación de los empleados y el trabajo en equipo.

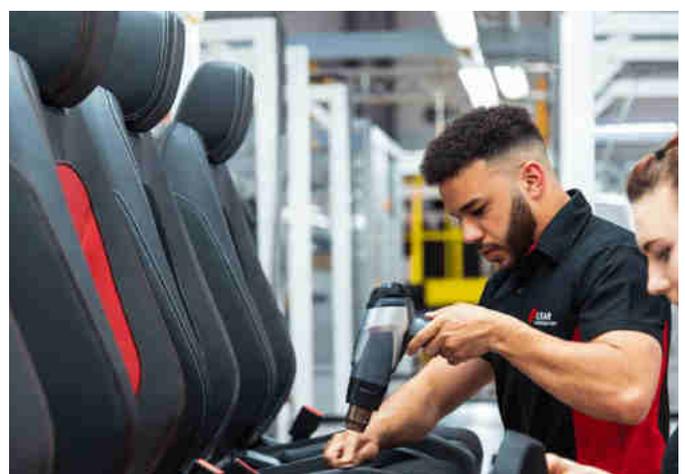
El compromiso de la Dirección de nuestra compañía con la prevención de riesgos laborales y la salud integral de nuestros trabajadores es un pilar fundamental, desarrollando una política claramente arraigada para proteger la seguridad y salud de nuestro activo más valioso, las personas, muestra de ello es la certificación

como Top employee 2023 por el Top Employers Institute lo que nos reconoce como mejores empleadores a nivel mundial!

El proyecto que les presentamos sobre la gestión de la Ergonomía en nuestras cadenas de producción es un claro ejemplo de nuestro compromiso por la innovación y la salud hacia los trabajadores. Basándonos en un trabajo colaborativo, poniendo todos los recursos materiales y humanos necesarios para poner en valor a nuestros trabajadores. La utilización de tecnología, confección de guías y la creación de equipos transversales nos permite influir en el diseño de nuestros productos minimizando los riesgos ergonómicos en la fase productiva y a su vez dando respuesta a las peticiones de nuestros clientes.

Finalmente, otro aspecto muy importante es el entrenamiento y la capacitación de nuestros trabajadores. Los entrenamos para que sepan de primera mano todos los factores que conlleva la ergonomía y que vean que toda la estructura está centrada en la mejora continua hacia el objetivo de procesos eficientes. Hemos puesto en marcha iniciativas de propuestas de mejora en los procesos productivos, potenciando la participación de nuestra plantilla y compartiendo buenas prácticas.

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



LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA

Programa de bienestar y salud de Línea

Directa 2022-2023 “Bienestar para estar bien”

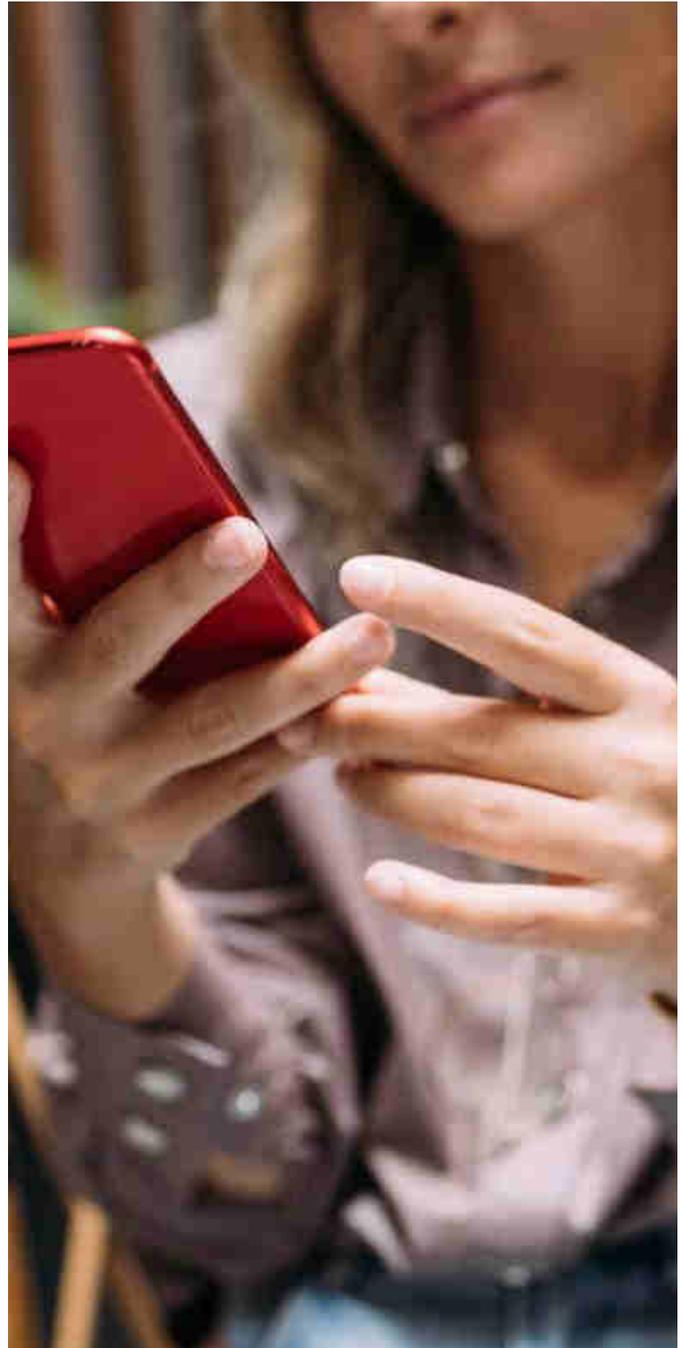


Bienestar para estar bien para Línea Directa es el nombre del programa de bienestar y salud de la compañía, que sirve como paraguas que acoge todas las acciones enfocadas a la salud, la prevención, el bienestar financiero, el bienestar emocional... Pero además del nombre del programa de bienestar de LDA, se trata de un lema motivador para nuestros empleados, que encierra la verdadera motivación de todas las acciones que llevamos a cabo: todo lo que te proponemos es para estar bien. Se trata pues de enfocar el bienestar como algo tangible, realista y aspiracional para todos nuestros empleados.

El programa se sostiene en tres ejes a través de los cuales se articulan todas las acciones de bienestar y salud de la compañía: alimentación, actividad física, sueño y bienestar emocional. Entre las acciones que llevamos a cabo podemos destacar el curso de mindfulness impartido en formato mixto (virtual / on line) y que los empleados pudieron realizar en sus puestos de trabajo, aprendiendo a interiorizar la práctica para su día a día. Importante también nuestros retos de pasos en la app propia, que aglutinan a más de doscientos empleados que caminan para conseguir retos y que todos los empleados siguen a través de las pantallas. Ni que decir tiene que el bienestar financiero cobra una relevancia importante dentro del bienestar emocional y dirigimos actividad en ese sentido. No sólo se trata de asistir a una actividad, sino también de ser parte de ella. En LDA invitamos a usar nuestras redes sociales internas para fomentar el bienestar. Nuestro Líneagram es un vehículo perfecto para este fin motivacional.

Son numerosas las acciones que contiene “Bienestar para estar bien” pero una de las bases de su éxito es la motivación, la comunicación y su integración en la cultura corporativa.

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



MEDIA MARKT

sMMile (“Be healthy, be sMMile”)



Media Markt tiene un proyecto de empresa saludable, llamado sMMile (“Be healthy, be sMMile”) cuyos objetivos específicos son:

- Promover la salud y el bienestar de nuestros trabajador@s a través de la implantación de acciones y programas que mejoren la calidad de vida, la salud, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, etc.
- Sensibilizar a los trabajador@s sobre hábitos de vida saludable para reducir factores de riesgo en enfermedades crónicas
- sMMile es un proyecto integral que va más allá del propio entorno laboral dónde abarcamos también el ámbito personal con una visión 360º El proyecto se lleva a cabo mediante la implantación de 5 programas de salud y bienestar:

1. Promoción de la salud y el bienestar

Este programa está centrado en sensibilizar sobre hábitos de vida saludables para reducir factores de riesgo en las principales enfermedades crónicas. Para ello se realiza una primera campaña mensual (circuito) que consta de 9 etapas dónde se tratan temas como Prevención de la obesidad, sobrepeso, sedentarismo, Gestión del estrés, Prevención riesgo de enfermedad cardiovascular (dislipemias e hipertensión), Sin azúcar, Fuera tóxicos, Sistema inmune, etc. Para conseguir mayor participación de los trabajador@s en las campañas mensuales se lanza el concurso sMMile Employee dónde se busca al trabajador más participativo en las acciones sMMile. El premio es un Bonus económico para los 3 finalistas que hayan conseguido más puntos sMMile.

(2.000/1.000/500€).

2. Alimentación saludable

- Nutricionista in Company
- Menú sMMile (tarjeta de puntos): Se dispone de cocina propia en oficinas centrales con menús subvencionados
- Tarjeta puntos sMMile con menús gratis
- Webinars: Periódicamente se realizan webinars de nutrición, alimentación saludable, cambio de hábitos. -
- Fruta en la oficina: Media Markt pone a disposición de los trabajadores fruta de temporada

3. Prevención trastornos musculoesqueléticos

- Fisioterapeuta In Company (sesiones semanales). Los trabajador@s reciben masajes y asesoramiento sobre dolencias, ejercicios posturales, etc.
- Asesoramiento postural in situ y rondas ergonómicas por los puestos de trabajo.
- Vídeos dónde el fisioterapeuta guía en la realización de ejercicios para mejorar la higiene postural.
- Clases de “escuela de espalda” con el asesoramiento del fisioterapeuta.
- Estiramientos en la oficina: Dónde el fisioterapeuta con la ayuda de una silla ergonómica realiza clases semanales en directo (online) con prácticos y sencillos ejercicios de estiramientos.



4. Prevención sedentarismo y promoción actividad física

Para promover la actividad física y el deporte y, con la ayuda de una empresa especializada, sMMile pone a disposición de los trabajadores un gimnasio de empresa y lanza un programa de actividad física semanal dónde los trabajadores pueden realizar sesiones con un entrenador personal y clases dirigidas (pilates, Tono fitness, Core-stretching) tanto en horario de mañana como de tarde. Además, cada año se lanzan diferentes challenges:

- En el verano de 2021 el "Challenge de Actividad física del verano 2021". Durante 2 meses, más de 60 personas formadas por 16 equipos (nivel avanzados e iniciación), recibieron entrenamientos presenciales, online y retos desde App para ponerse en forma y adquirir el hábito "diario" de realizar ejercicio físico. Posteriormente, subimos a la Mola (montaña barcelonesa) un total de 12 equipos, 3 avanzados y 9 de iniciación. La acción nos permitió hacer ejercicio, implantar el hábito y disfrutar de un día diferentes con los compañeros. Los ganadores tanto de nivel avanzado como de iniciación recibieron el premio de un fin de semana de aventura en Llavorsí dónde disfrutaron de actividades como rafting, hidrospeed, barranquismo...
- En Julio de 2022, sMMile organiza el Primer Torneo de Pádel MM dónde participan unas 70 personas dónde también contamos con la presencia de un equipo de fisios, fruta, bebidas y premios para los ganadores.

5. Prevención salud mental y asistencia personal

Con el fin de abarcar la parcela más personal del trabajador, en Noviembre de 2022, se lanza el programa sMMile Care que ofrece servicios gratuitos para todos los empleados de MediaMarkt y cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de 30 años, padres y suegros.

El programa ofrece 2 grandes servicios (a disposición las 24 horas):

1. Prevención salud mental.

- Asesoramiento psicológico y sesiones de psicoterapia con psicólogos especialistas (vía telefónica, videollamada o presencial)
- Se realizan webinars periódicos dónde se fomenta

la importancia de la salud mental

- Se lanzan sesiones de Mindfulness online y meditaciones guiadas en directo.

2. Asesoramiento personal. A través de especialistas, el trabajador o familiares pueden consultar temas:

- Médicos (telemedicina)
- Jurídicos, nutricionales, en materia social.

<https://www.mediamarkt.es/es/service/quienes-somos>



NANTA

Liderazgo visible, compromiso percibido



Para Nanta la seguridad y salud de los trabajadores en sus centros de trabajo siempre es una prioridad y el objetivo es avanzar hacia la creación de un equipo interdependiente donde el trabajador cuide de sí mismo, de toda la organización y se enorgullezca de pertenecer a la plantilla. La política de Nanta, para la salud, seguridad y medioambiente, destaca los principios aplicados para apoyar las ambiciones y valores que se persiguen: impulsar mentalidad de daño cero, comprometidos, colaboradores, competentes e innovadores. Con este fin se desarrollan e implementan actividades y metodologías para lograr el liderazgo, la visibilidad y el compromiso empresa-trabajador:

- Herramienta “power apps” para reportar tanto iniciativas de mejora como reconocimientos de buenas prácticas aplicadas a la seguridad. “Gemba walk”, el objetivo de esta herramienta es acudir al lugar donde se realiza el trabajo, recopilar información de primera mano en tiempo real sobre el estado de los procesos, ser interactivo con las personas que realizan el trabajo y buscar áreas de mejora de forma proactiva.
- “Safety awards”. Premio mundial NuSAFE en el que se premia al centro que haya implantado de forma proactiva la mejora en seguridad más destacable.
- Safety moment. En todas las reuniones, el primer punto de la misma siempre es el momento de seguridad en la cual la persona que dirige la reunión un incidente ocurrido, un reconocimiento de una buena acción, una posible mejora a implantar, una nueva técnica o desarrollar.
- Safety week: Se fomenta la concienciación sobre la salud y la seguridad en el trabajo a lo largo de una semana de actividades divertidas y atractivas.

Implicar al trabajador en los resultados y acciones realizadas, claramente tiene un efecto motivador y de desarrollo de la implicación y compromiso positivo.

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

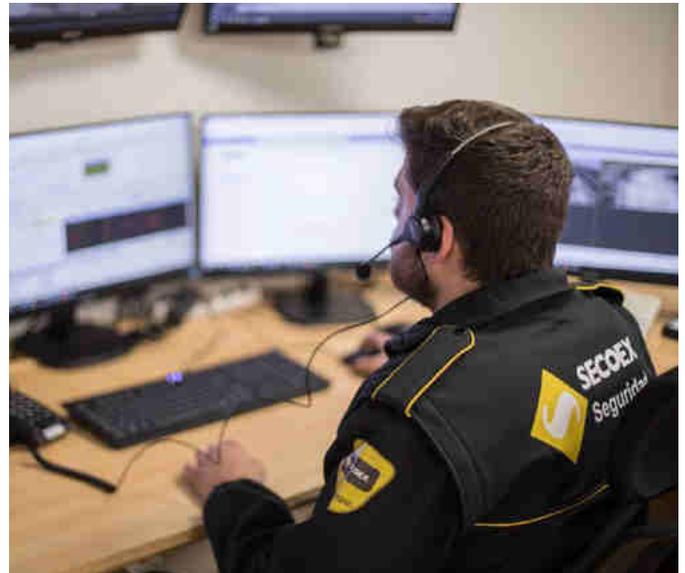


SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX



La finalidad del presente protocolo es el seguimiento y control del absentismo de Empresa a través de los mandos intermedios de citado Departamento. Llevando a cabo un Plan de actuación que se llevará cabo través del siguiente procedimiento:

- Conocer y tratar desde la raíz el problema del absentismo, factor fundamental y determinante de la rentabilidad de nuestro Departamento.
- Se realizarán videoconferencias, reuniones todos los últimos jueves de cada quincena del mes, donde se abordará los casos de absentismo de cada una de las Delegaciones haciendo hincapié en el absentismo que provenga de bajas consideradas como ilícitas, aquellas que a través de determinadas actuaciones y medidas puedan revertirse. En el caso de imposibilidad de estos días por cualquier causa justificada se podrá postergar a la semana siguiente, el primer día disponible para ello.
- Realizando esas reuniones, el mando correspondiente remitirá informe adjunto completo donde se aborde el caso concreto, seguimiento y posibles actuaciones a realizar en un plazo de 5 días hábiles.
- Poner en conocimiento del departamento de RRHH y a nuestro técnico de PRL, a través de la Jefatura de Vigilancia, aquellos casos que puedan ser tratados de alguna manera por la empresa, reduciendo así las tasas de absentismo global y por ende la mejora de la rentabilidad del Departamento de Operativa.



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

SEUR



Campaña de sensibilización “Seguridad por elección” para prevención de accidentes de origen factor humano

SEUR dispone de un programa de Seguridad, Salud y Bienestar a través del que se aborda 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 tratamos de abordar todos estos temas a través de diferentes actividades, recursos y canales.

Tratamos de ofrecer 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 que les proponemos.

Nuestro objetivo de fomentar el bienestar de todos los que formamos 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).

El Departamento SSB, cumpliendo las necesidades de mejora continua, realiza seguimiento de la accidentabilidad de las personas que trabajan en SEUR como indicador no sólo del cumplimiento en la legislación en prevención de riesgos laborales, sino del trasfondo de aquellas causas relacionadas en lo que denominamos factor humano”

Los accidentes relacionados con el “factor humano” son aquellos en los que la causa principal es la toma de decisiones de las personas trabajadoras, relacionadas con los conocimientos, experiencias, estado de ánimo y atención en las acciones que realizan.

En SEUR, entre el 2020 y el 2022, el factor humano ha

supuesto un promedio del 34% de los accidentes de trabajo ocurridos, ascendiendo de forma progresiva, y debido a ello, se toma la iniciativa de actuar de forma global en el trato del factor humano, más allá de las medidas preventivas relativas a los accidentes, creando conciencia de grupo sobre qué es el factor humano. En 2023 para abordar esta situación se lleva a cabo un proyecto que busca la reducción de la siniestralidad con origen en el factor humano a través de la campaña de sensibilización con alcance global llamada “Seguridad por elección”.

A través del análisis sobre la siniestralidad, haciendo zoom en las causas, se han orientado sesiones on line sobre seguridad consciente, realidad virtual, juegos y merchandising para lograr que el mensaje impacte a nivel global en la organización.

Os invitamos a profundizar en nuestro proyecto de Seguridad por elección.



<https://www.seur.com/es/compania/conocenos/asi-somos/>

THOUGHTWORKS

Ready to make your mark



Crear un extraordinario impacto en el mundo a través de nuestra cultura y de la excelencia tecnológica, es el pilar sobre el que se asienta "Ready to make your mark", siendo las personas la piedra angular de este programa. Es por ello, que el conjunto de buenas prácticas que hemos diseñado, tiene como objeto mejorar la salud y el bienestar de nuestros empleados, la atracción del mejor talento y promover una comunidad diversa e inquieta de tecnólogos y tecnólogas. Para ello, hemos implementado las siguientes medidas;

Bienestar físico: seguro de salud, descuentos especiales para gimnasios, centros de yoga y otras actividades deportivas, día de ausencia por enfermedad sin justificante médico y presupuesto inicial para para la adaptación del puesto de trabajo en el domicilio (remote first company).

- 1. Bienestar emocional:** junto con el bienestar físico, otro de los pilares fundamentales es la salud y el bienestar emocional. En Thoughtworks, contamos con un servicio de soporte emocional, dónde nuestros colaboradores pueden acceder a sesiones de meditación, chat ilimitado con terapeutas y videoseSIONES. A lo largo del año, realizamos diversos talleres donde se abordan temas como el Mindfulness, burn out o la gestión del estrés.
- 2. Beneficios:** contamos con un amplio programa de beneficios, entre los que destacamos; bolsa mensual destinada a la retribución flexible, ayuda económica para los gastos derivados del trabajo en remoto, cobertura de seguro de viaje, paquete de relocation y programa de acciones como parte de la política retributiva.
- 3. Desarrollo profesional y acción social:** cada persona cuenta con un presupuesto anual destinado a formación, acceso gratuito e ilimitado a una plataforma de formación online y clases de idiomas. Además, disponemos de dos días al año de permiso retribuido, que pueden ser destinados a desarrollo profesional o acción social (colaboración con diversas ONGs).

- 4. Conciliación y flexibilidad:** modelo de trabajo remoto o híbrido en función de las necesidades de cada persona, jornada flexible, días extras de vacaciones por antigüedad y posibilidad de trabajar desde cualquier punto de la geografía nacional y hasta treinta días desde el extranjero.

Nos sentimos muy orgullosos de que nuestros colaboradores nos hayan reconocido durante dos años consecutivos como una de las mejores empresas para trabajar, teniendo como objetivo que Thoughtworks continúe siendo un lugar atractivo donde crecer personal y profesionalmente.

Ready to make your mark?

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



PYME

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

AMIBLU

Programa de desarrollo cognitivo y emocional #AmibluForGrowth#



Con los proyectos que desarrollamos a través de las mesas de trabajo transversales, Amiblu está ofreciendo la posibilidad de Pensar en Grande. Ofrecer la posibilidad de participar en su desarrollo, da oportunidad a aquellos trabajadores que quieren marcar la diferencia, que quieren hacer que los proyectos sean posibles y que están dispuestos a asumir nuevos retos y crear cosas nuevas.

La convención anual es el punto de partida, y junto la jornada de "Team Building", más las conferencias motivacionales, la empresa ofrece el impulso para poder crear, difundir y aplicar conocimiento, para pasar de las ideas a la acción.

Los resultados son notablemente visibles. Como ejemplo, con el desarrollo del proyecto del salario emocional estamos garantizando el bienestar de nuestros trabajadores, ya que estamos convencidos de que, con la promoción de estilos de vida saludables, estamos creando valor a los empleados y a la sociedad. A todo ello, añadimos proyectos voluntarios de absorción de CO2 para ayudar a conseguir los objetivos de la agenda de las Naciones Unidas 2030.

Nuestro reto es producir el máximo potencial de desarrollo de las competencias de nuestros trabajadores, y facilitarles recursos que les conduzcan a la acción y que se engloben en el "saber", el "saber hacer" y el "saber ser".

Los trabajadores motivados transmiten bienestar y tienen un impacto con el desempeño de su tarea. Este desempeño los lleva a conseguir mejores resultados, y los mejores resultados nos aportan más bienestar y satisfacción. A su vez, la satisfacción, trae motivación a nuestros trabajadores y trabajadoras.

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



ÁNGEL ÓPTICO

Optometría y óptica avanzada

El resumen de nuestra actividad como profesionales sanitarios durante estos 29 años se puede resumir en la preocupación por la buena praxis tanto con los pacientes como con nuestros auxiliares.

Aconsejando en cada momento el producto o terapia para cada caso, personalizando en cada paciente la mejor solución óptico-optométrica y audiológica.

No menos importante implantar los protocolos adecuados de riguroso cumplimiento en la formación de los trabajadores en el ámbito de la prevención de la salud (la cual se realiza anualmente) así como formación en prevención de riesgos, violencia de género y recientemente la información necesaria para vigilar el acoso sexual en el trabajo, salvaguardando siempre la integridad física y psicológica de los mismos.



Nuestra idea es seguir evolucionando en todos los aspectos que rodean a nuestra profesión sanitaria en el ámbito de la salud visual, teniendo en cuenta que estamos a pie de calle, siendo los primeros a los que acuden los pacientes cuando tienen un problema en su visión.

Incorporar nuevos instrumentos, estar al día en los avances tecnológicos y terapéuticos de nuestra profesión con una formación continuada de nuestros optometristas.

Se adjunta video corporativo de nuestra actividad diaria.

<https://angeloptico.es/>



ANUDAL INDUTRIAL

Anu carrito transportador de barras



Desde Anudal se ha creado un anuarito transportador de barras de 6m de aluminio, con motor, que hace que el trabajador pueda manejar el material de una sección a otra en lugares donde el margen de maniobra es difícil. Evita la carga manual del trabajador, el tener que estar varios trabajadores reforzando para que no se caigan, no hay riesgos de accidentes, ni riesgos medioambientales.

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



APLICACIONES DE TELECOMUNICACIONES Y TELECONTROL



Seguridad activa

Los accidentes laborales relacionados con maquinarias siguen creciendo año a año. Las estadísticas indican centenares de miles de este tipo de accidentes y crecen con tasas de dos dígitos cada año. Un gran número de ellos pueden ser mortales, como por ejemplo, los atropellos de trabajadores por maquinaria móvil.

Hay muchos sectores involucrados, aunque podríamos destacar a la construcción, la industria, el transporte, la logística y los mantenimientos.

Y esto seguirá agravándose cada vez más, en la medida que se vaya utilizando más maquinaria y robots en todo tipo de trabajos.

Para atajar este problema, nuestra empresa ha desarrollado una solución para la Seguridad Activa.

Lo que proponemos consiste facilitar a los trabajadores una pulsera de aviso que les permita reconocer situaciones de peligro y/o evitar despistes. Estas pulseras vibran cuando se detectan situaciones de alarma, ejemplo, maquinaria en proximidad, esto hace que el trabajador pueda actuar con antelación y evitar el accidente. El sistema se completa con una unidad de radar que se instala en la maquinaria. Este dispositivo va revisando todos los espacios próximos y si detecta a un trabajador, además de disparar la vibración de la pulsera, también genera una señal de alarma de colisión en la propia máquina. Luego y mediante un módulo de comunicaciones, manda la información de las incidencias (detecciones de trabajadores en zonas próximas a las maquinarias), permitiendo así analizar/reforzar las políticas de prevención de cada actividad.

¡Nuestra visión es que en un futuro todos los trabajadores involucrados con maquinaria lleven un casco y una pulsera de Seguridad Activa!



<https://www.aplicacion.es/es/la-empresa/noticias/119-seguridad-activa-active-safety-3>

ASENDIA SPAIN

Asendia Me Cuida



Asendia Me Cuida es un proyecto diseñado por la empresa Asendia con el propósito de promover la salud y el bienestar de sus empleados.

Este proyecto se enfoca en diversos aspectos, como la seguridad y el bienestar laboral, la participación de los trabajadores y la creación de ambientes de trabajo saludables.

El proyecto se basa en la integración de la seguridad, salud y bienestar en el plan estratégico de la compañía, cumpliendo con las normativas vigentes y los compromisos empresariales.

Asendia busca garantizar la salud y el bienestar de sus empleados, previniendo los riesgos asociados a los puestos de trabajo, tanto físicos como psicosociales. Además, se fomenta una cultura organizacional orientada hacia la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados y su entorno.

Este proyecto se beneficia de la implementación de una plataforma saludable, que ofrece herramientas tecnológicas que respaldan y facilitan las iniciativas de salud y bienestar.

La plataforma Asendia Me Cuida aborda diferentes aspectos de la salud y el bienestar de los empleados de Asendia, proporcionando recursos, información y seguimiento en áreas como el físico, mental, medioambiental, social, financiero y nutricional. La plataforma contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados de Asendia y promover un entorno laboral saludable y equilibrado. Asendia Me Cuida también ofrece beneficios significativos para la organización en términos de salud, bienestar, productividad, cultura organizacional y responsabilidad social.

Al cuidar de sus empleados, ASENDIA ha creado un entorno de trabajo positivo y fomenta un mayor compromiso y satisfacción en los empleados, lo que a su vez se traduce en un mayor éxito organizacional.



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

ASOCIACIÓN AMARA

Promoción de la salud y hábitos saludables



AMARA, es una Asociación que dedica todas sus funciones al fomento de la asistencia, recuperación, enseñanza y formación profesional de los discapacitados, 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.

El colectivo de personas que atendemos, necesita de un menú acorde a su movilidad y patologías, ya que la gran mayoría de nuestros usuarios/as presentan un elevado grado de sedentarismo en su conducta y toman gran cantidad de fármacos, por estos factores, les hace más propensos a desarrollar la obesidad.

La implantación de este taller nos resultará muy beneficioso, ya que, las personas usuarias que a diario prestamos servicio en nuestro centro, llevan a cabo una dieta saludable y realizan ejercicio físico habitualmente.

El "Taller de Salud y Hábitos Saludables", estará dirigido especialmente a personas mayores de edad que presenten factores de riesgo cardiovascular. El proyecto se desarrollará en talleres participativos donde, a través de actividades fáciles e integradoras, se ofrecerán contenidos y actividades para la adquisición de hábitos de vida saludables, adecuando las actividades al bienestar físico, mental y social de las personas que atendemos en nuestro centro.

A través de estas sesiones, se conseguirá que todos los usuarios/as estén más comprometidos en el aprendizaje y en la toma de decisiones, de manera que los usuarios/as pueden adquirir conocimientos de su propio aprendizaje.

Este taller, tiene como finalidad, garantizar que los usuarios/as puedan aprender de sus propias reflexiones, mediante un aprendizaje relacional.

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



AUTOMÁTICOS ROGAR

La salud de una empresa se observa en la antigüedad de sus trabajadores

ROGAR
VENDING / HORECA / OCS

El sector del vending ha evolucionado de forma frenética, en Rogar hemos sido partícipes de esta evolución y hemos podido comprobar como la importancia de cuidar a tus trabajadores pasa por hacer que se sientan como en casa de la mano de máquinas que faciliten un descanso óptimo que ayude a desconectar y cargar energía.

En Automáticos Rogar el trabajador se encuentra en el centro de la ecuación, algo que se percibe en la antigüedad de los empleados. Más de la mitad de la plantilla lleva 10 años en Rogar y el eje principal lo forman personas que al menos tienen 15 años de experiencia con nosotros.

Todo el equipo que forma la empresa, desde la dirección hasta la última persona que entró en la empresa, son impulsores del cambio hacia una vida saludable. Debemos ser un ejemplo para conseguir un mundo mejor con el reciclaje, la sostenibilidad, el respeto, el trabajo en equipo y la capacidad de superación.

Desde dirección tratamos de transmitir estos valores a través del cuidado del medio ambiente, la formación, sponsor de actividades y clubs deportivos con los propios empleados, que son los que transmiten estos mismos valores a todos nuestros clientes.

Somos una humilde empresa 100% aragonesa cuyo objetivo desde hace más de 40 años es cuidar a los demás. Por lo tanto, todo tiene que originarse desde dentro, creando hábitos de comida saludable, actividad física y cuidado del medio ambiente entre nuestros trabajadores.

Gracias siempre, por darnos visibilidad.

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



BERRY SUPEERFOS PAMPLONA

Prevención de lesiones graves y fatales (SIF)



Una investigación exhaustiva ha demostrado que las organizaciones que se esfuerzan por reducir el número de accidentes lo logran a menudo, pero no logran reducir el número de accidentes por Lesiones Graves y Fatales (SIF) al mismo ritmo.

Al reconocer este hecho, Berry Global ha desarrollado un sistema para la Prevención de los SIF, diseñado para enfocarse en accidentes que resultan, o podrían resultar, en lesiones que amenazan la vida, alteran la vida o incluso fatales.

Al centrarnos en estos accidentes y asegurarnos de que se lleven a cabo investigaciones sólidas utilizando las mejores técnicas, maximizaremos los aprendizajes y ayudaremos a prevenir eventos repetidos.

Uno de los primeros pasos, fue definir las categorías de riesgos Berry de exposición SIF basadas en el análisis de años de datos y como punto de referencia dentro de la industria. Asociada a esta categorización, se ha establecido una metodología de identificación, análisis, medición y comunicación.

El objetivo es conseguir que todas las personas participen, trabajen y reconozcan estas situaciones de riesgos, así como, se dispongan de las acciones definidas para eliminar todos los riesgos por Lesiones Graves y Fatales (SIF).

<http://superfos.com/es>



DATARMONY



Mejora del Bienestar, la Felicidad Laboral y la Salud Mental, aprovechando la inteligencia artificial

El proyecto de Mejora del Bienestar, la Felicidad Laboral y la Salud Mental, aprovechando la inteligencia artificial desarrollado por Datarmony durante 2022 y puesto en práctica en 2023, tiene por objetivo crear y mantener un ambiente laboral sano, capaz de retener el talento y potenciar la productividad, en un entorno de mercado cada vez más competitivo. El proyecto forma parte de la respuesta de la empresa a la preocupación creciente entre los actores sociales sobre las condiciones laborales, y su relación con la salud de las personas trabajadoras.

En la conceptualización y la aplicación del proyecto, se han utilizado tanto técnicas tradicionales de gestión, valoración y formación de personas, como enfoques innovadores basados en la explotación de los datos a través de técnicas de Machine Learning e Inteligencia Artificial. En concreto, en Datarmony hemos aplicado técnicas de análisis de interacciones y de sentimientos, así como de clusterización avanzada, para determinar la salud laboral general de la compañía, y detectar casos concretos de personas que requieren atención especial por parte de los responsables de recursos humanos.

Tras poner en práctica el proyecto se realizó una encuesta a todo el equipo, consistente en varias preguntas relacionadas con el ambiente de trabajo y las expectativas formativas y de carrera. Los resultados fueron muy positivos, siendo destacable el hecho de que el 91% de los integrantes de la empresa manifestó estar contento de pertenecer y trabajar en Datarmony.

https://www.datarmony.com/?_adin=11734293023



DREES & SOMMER

Innovador programa DRESOMORE



Drees & Sommer lleva más de 50 años apoyando a clientes e inversores privados y públicos en todos los aspectos relacionados con el sector inmobiliario y las infraestructuras.

Nuestra atención se centra en las personas que al final se beneficiarán del proyecto, fiel a nuestra visión holística "The blue way". Nuestro objetivo es contribuir en la medida de lo posible a crear un mundo en el que queramos vivir.

Hemos definido 9 valores clave que expresan cómo pensamos, y cada valor tiene dos dimensiones. Lo que significa para nuestros clientes y lo que significa para nuestros empleados.

Nuestro compromiso y buenas intenciones para crear un mundo mejor se traducen en medidas concretas para optimizar el entorno laboral del empleado: nuestro innovador programa DRESOMORE.

Se categoriza en las áreas Business, Balance y Beneficio. La oferta personalizada para cada empleado busca crear un entorno de trabajo inspirador, fomentar el bienestar físico y psicológico, incentivar su motivación y compromiso a la vez de mejorar y simplificar gestiones generales cotidianas, mediante una cuidada oferta de incentivos, descuentos y una amplia serie de beneficios adicionales.

La buena acogida por parte de la plantilla a las distintas ofertas y beneficios que promovemos evidencia el éxito del programa. Creemos que disponer de Dresomore nos hace mejor empresa, en el sentido holístico, ya que el disfrute y provecho trasciende de la dimensión interna a nivel de plantilla sino forma parte de nuestro éxito general como empresa.

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



Instalación de dispositivo de señalización y advertencia visual en carretillas (Truck Spot)



Instalación de dispositivo de señalización y advertencia visual que indica la aproximación de un vehículo (carretilla) mediante una señal luminosa. El dispositivo se instala en el bastidor del techo y proyecta la señal luminosa sobre el suelo de tal modo que el vehículo advierte a peatones y otros conductores de su presencia.

Por tanto este dispositivo establece un plus en lugares con visibilidad limitada (pasillos de circulación y cruces).

El dispositivo proyecta sobre el suelo (a unos 4 metros), un triángulo de advertencia rojo con el símbolo de una carretilla. Si la carretilla circula marcha atrás, se proyecta el símbolo en el sentido de la marcha para señalar de forma clara la aproximación de la carretilla. Los peatones y los demás conductores de carretillas pueden reaccionar de forma anticipada en esquinas y cruces de circulación.



https://www.eurostyle-systems.fr/?lang=en#interior_exterior_solutions

FAEMA EMPLEO

Apostando por la calidad de vida de nuestros trabajadores



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 cada trabajador/a, 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 nos hemos ocupado de la salud y calidad de vida de nuestros trabajadores/as cumpliendo los requisitos legales de prevención de riesgos y vigilancia de la salud y velando 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 de empleo, asesoramiento y orientación de servicios de las trabajadoras sociales, entre otros.

Se han puesto en valor las medidas de flexibilidad y conciliación laboral para potenciar el bienestar en el trabajo y se ha implantado el Programa de Salud Mental Infantojuvenil y la guía "Salud Mental y Bienestar en el Trabajo" con el fin de apoyar la salud mental de nuestros trabajadores/as trabajando la prevención de problemas de salud mental a edades tempranas, prevenir conductas de riesgo como estrés, ansiedad, conducta suicida, problemas de conducta alimentaria, consumo de tóxicos, conductas violentas, acoso a través de las nuevas tecnologías, etc. También se trata de concienciar del importante papel de los diferentes actores dentro del desarrollo de los jóvenes e informar adecuadamente y asesorar sobre salud mental y los recursos disponibles a los trabajadores.

<https://asociacionfaema.org/punto-de-informacion-y-asesoramiento-2/>



<https://www.somospacientes.com/noticias/asociaciones/ayuda-de-11-000-euros-del-ayuntamiento-de-avila-a-faema-feafes-avila/>

FUNDACIÓN PRODIS

“Continuamos educando” Proyecto educativo para empleados con discapacidad intelectual del Centro Especial de Empleo de Prodis



En el Centro Especial de empleo de PRODIS, tratamos de promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de vida de nuestros empleados, la mayoría de ellos con discapacidad intelectual. Con ese fin, estamos desarrollando un proyecto educativo que busca entre otros, fomentar hábitos de vida saludables para nuestros trabajadores. En nuestro proyecto trabajamos en la concientización y educación sobre la importancia de mantener un estilo de vida saludable y para lograrlo, hemos desarrollado varias actividades y prácticas que benefician tanto la salud física como mental de nuestros empleados. Implementamos charlas y talleres sobre nutrición equilibrada, donde se brinda información sobre alimentos saludables y se fomenta la importancia de una dieta balanceada. También hemos creado espacios para compartir recetas saludables y consejos prácticos para llevar una alimentación saludable tanto en el trabajo como en el hogar.

Realizamos actividades lúdico-deportivas para fomentar la actividad física y evitar el sedentarismo, contando con una sesión semanal de deporte guiado por un profesional de Prodis.

Ponemos a disposición de los trabajadores un córner con fruta dos veces por semana para promocional la alimentación saludable y el consumo de frutas variadas de temporada.

También hemos establecido sesiones para ayudar a nuestros empleados a manejar el estrés y promover la tranquilidad mental. Además, fomentamos la participación en actividades recreativas y de ocio que promuevan la diversión y el bienestar emocional. A través de actividades de ejercicio físico, charlas de nutrición, cuidado de la salud mental y la creación de un entorno de trabajo favorable, buscamos mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y promover una cultura de bienestar en nuestra organización

<https://fundacionprodis.org/>



GRUPO GESOR

Mejora de la salud psicosocial



La salud física y mental de las personas que forman nuestra organización es clave para nosotros ya que es un aspecto básico y fundamental tanto para sus vidas privadas como en su aportación a nivel empresarial y con nuestros clientes.

La crisis sanitaria del Covid-19, generó en todos un estado de estrés al que teníamos que hacer frente. Para ello, a la vez que instauramos el teletrabajo pusimos en marcha Ayúdanos a Ayudar, nuestra acción solidaria englobando a nuestros grupos de interés con la visión puesta en el comercio de cercanía y la salud tanto psíquica como física de nuestro personal.

En este contexto pusimos en marcha nuestra colaboración con Sinews: Plan de Apoyo psicológico, voluntario, individual que garantiza absolutamente la privacidad y que será en modalidad copago, asumiendo GrupoGesor el 70% del coste, hasta un máximo de 8 sesiones.

Esta iniciativa ha sido muy bien acogida por todos y los resultados se ven plasmados tanto a nivel personal del trabajador como en el buen hacer hacia los clientes fomentando un ambiente laboral y personal agradable.

<https://grupogesor.es/>



HYUNDAI MOBIS

Combatiendo la siniestralidad: formación, supervisión y participación



El objetivo principal de Hyundai Mobis es el cuidado de las personas. Con el ambicioso plan que estamos implantando ponemos el foco en el trabajador.

Consideramos que cada uno puede y debe ser parte de la actividad preventiva de la empresa para hacer del lugar de trabajo un sitio saludable a nivel físico y psicosocial. Creemos en la participación de cada uno de ellos como la mejor forma de involucrarse en este proyecto. La individualización y autonomía responsable, es un medio para llegar a un beneficio global.

Como sociedad, consideramos que compartir el conocimiento es otro de los retos que debemos asumir. Si entre organizaciones similares tanto a nivel local, nacional o internacional compartimos experiencias, inquietudes y dudas todas creceremos exponencialmente. La salud es responsabilidad de todos, así como el bien más preciado del ser humano y no debe llevar lugar a una competencia insana. Hagamos de ello una ventaja.

Por último queremos poner el foco en la innovación. Sin progreso no hay crecimiento. Desde Mobis siempre buscamos la superación y para ello consideramos de vital importancia el estar innovando con diferentes actividades, tecnologías y estando al tanto de las últimas novedades.

La mejor forma para que una empresa sea productiva es que cada una de las personas que forman parte de ella la sientan como suya y para ello las empresas debemos cuidar al trabajador para que sean ellos los que nos cuiden.

<https://www.mobisparts.eu/>



INGENIERÍA SEMASA

¡Mantengámonos activos!

Ingeniería Semasa S.A. replicó internamente la cultura empresarial del grupo Brok Air, la cual tiene como núcleo principal al capital humano. Implantamos una política de buenas prácticas donde el objetivo principal es el bienestar físico y mental de los trabajadores y su cuidado continuado.

Preocuparse y tomar acción por el bienestar de los trabajadores es nuestro principal objetivo, por eso promovemos la realización de actividades grupales donde se marca un fin común, se fomenta el trabajo en equipo, reducimos el estrés, eliminación de conflictos laborales y al mismo tiempo conseguimos que la realización de actividades físicas diferentes, impliquen el movimiento corporal más allá de los movimientos monótonos y continuados propios de sus puestos de trabajo.

Iniciativas más pasivas enfocadas a la salud mental, como pueden música ambiental en los puestos de trabajo o charlas motivacionales para la gestión de emociones, mantienen a nuestros trabajadores en un estado de alta productividad.

En la compañía, apostamos por la promoción interna, la detección del talento oculto entre nuestros empleados, es la clave para fomentar la felicidad del equipo humano, tratar las necesidades, inquietudes y curiosidades de cada uno de nuestros trabajadores de forma individual. No perdemos de vista tampoco, la importancia de las retribuciones salariales, dando absoluta importancia a las recompensas por el trabajo arduo y el esfuerzo mostrado.

No sólo intentamos ir más allá de la salud física y mental. Los trabajadores tienen anhelos laborales y quieren crecer profesionalmente. Por ello, la compañía posee un programa de formación continua y gratuita, basada en sus fines laborales e inquietudes personales.

Un trabajador feliz y motivado, es un trabajador para toda la vida!!!

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

semasa MRO



semasa MRO



METRO MÁLAGA

Envejeciendo juntos



En la definición que la OMS realiza del envejecimiento habla de cambios, límites y adaptación. El envejecimiento es un proceso natural y previsible, todo recurso en una organización envejece, un procedimiento de trabajo se queda obsoleto, una maquina se queda desactualizada, una actividad se tiene que adaptar a las nuevas necesidades del mercado, todo en la vida es cambio y la adaptación al cambio es fundamental. Por ello, en Metro Málaga somos consciente que el recurso más importante de la organización que son las personas también envejece y hay que ir dando pasos para ayudar a la adaptación a este cambio y llevar esta etapa con calidad.

Todo esto lo estamos haciendo mediante buenas prácticas.

La primera buena práctica fue una vigilancia de la salud ampliada. Desde el inicio de la explotación, Metro Málaga ha tenido el 100% de asistencias a reconocimientos médicos, se promueve la realización de este chequeo anual que desde el inicio ha estado por encima de los protocolos exigibles del puesto de trabajo mediante analítica ampliada, pero, además, desde este año se han incorporado pruebas extras para detectar de manera precoz posibles enfermedades con mayor riesgo de aparición a partir de cierta edad. Estas pruebas se han fijado en dos rangos de edad y género, son de carácter voluntario, pero con gran aceptación por parte de la plantilla.

Varones mayores de 45 años

1. 1. PSA (antígeno prostático específico): Para el diagnóstico precoz de cáncer de próstata
2. 2. Sangre oculta en heces (SOH): para el diagnóstico precoz de Cáncer de Colon
3. Mujeres mayores de 40 años
4. Hierro y ferritina: Para el diagnóstico de Anemia ferropénica

5. Perfil Tiroideo: TSH, FT3, FT4: Para diagnóstico de patología tiroidea
6. Sangre oculta en heces (SOH): para el diagnóstico precoz de Cáncer de Colon Por otro lado, se ha comenzado a realizar talleres presenciales para tratar en jornadas de 1 o dos horas, temas de gran interés para la salud y que son de gran interés para la plantilla, para este año se han organizado hasta la fecha:
 - Taller de suelo pélvico
 - Taller de prevención de cáncer de próstata

De cara al segundo semestre de este año está previsto realizar otros como por ejemplo talleres de memoria. Por otro lado, la colaboración anual de Metro Málaga con proyectos como a TALENTLA que busca allanar el acceso al mercado laboral y retener el talento local para las empresas de la provincia, nos permite contar en la plantilla con un colectivo joven que destaca por la ilusión, compromiso, ganas de aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos, con esta incorporación a la plantilla recibimos un soplo de aire fresco que resulta beneficioso para todos y que contribuye muy positivamente a este cambio natural, permitiéndonos mantenernos activos y actualizados con todos los beneficios que ello conlleva. Este tema no se gestiona desde PRL, pero como Responsable de Salud Labora y PRL considero que este tipo de iniciativas, bien gestionadas, tienen muchos beneficios desde el punto de vista psicosocial para la plantilla.

Se trata de adaptarnos de una manera natural a este cambio para minimizar el impacto mejorando la calidad de vida de los recursos humanos y aumentando con ello el bienestar de las personas.

<https://metromalaga.es/>

MI TIENDA DE ARTE Y MANUALIDADES

Gestión global del talento - Buenas prácticas en salud y bienestar del equipo para conseguir resultados de éxito



Mi Tienda de Arte es una empresa fundada en 1983 en León como una pequeña tienda familiar llamada Bellas Artes, referente para artistas locales.

La llegada de la crisis económica fue el detonante para iniciarse en el mundo online, lo que propició que se ampliase el negocio y se expandiera de España a Europa con la marca Craftelier.

Actualmente la empresa está presente en el mercado internacional y el próximo objetivo es diversificar su página web, con su nueva marca Hartem, enfocada a productos de bellas artes.

Pero a medida que la empresa crecía en infraestructuras, robotización y equipo, aparecían deficiencias en los procesos operativos por no ser capaces de crear un canal eficaz que fomentara un clima laboral de unidad y pertenencia a la empresa entre los trabajadores.

Así se implanta un sistema de Gestión Global del Talento con buenas prácticas que permite:

- Gestionar de forma global a todos los empleados con una herramienta objetiva
- Mejorar los canales de comunicación entre empleados
- Evaluar el rendimiento de los trabajadores y detectar ineficiencias a través de entrevistas personales y evaluar a los supervisores directos aportando así un feedback constructivo en ambas direcciones empleado-supervisor
- Evaluar las buenas prácticas de la empresa a través de encuestas de clima laboral con acciones visibles para los trabajadores
- Medir a través de un sistema de objetivos e indicadores (panel OKRs-KPIs) la mejora continua y

los resultados obtenidos en cada área de trabajo y comprobar que están alineados con los objetivos globales de la empresa

<https://craftelier.com/>



<https://talento.ildefe.es/noticias-empresariales-otono-2021/>

PRIMAGAS ENERGÍA

Programa CARE



CARE es el programa de cambio de HSV Energy para todo el grupo. Está diseñado para fomentar un entorno libre de accidentes para todos los empleados, socios, contratistas y clientes, dondequiera que operemos en el mundo.

En esencia, CARE promueve una cultura de prevención y gestión proactiva de los peligros mediante una intervención temprana, para crear un entorno de trabajo más sano, feliz y productivo.

En SHV Energy, creemos firmemente que cada uno de nosotros tiene el potencial de convertirse en un líder en salud y seguridad, sea cual sea su función dentro de la organización. CARE nos capacita para asumir un papel activo y personal en nuestra propia salud y seguridad, y en las de los demás. Su objetivo es integrar la salud y la seguridad en todas las actividades, reduciendo el riesgo.

A través de una serie de técnicas de aprendizaje innovadoras, que incluyen presentaciones participativas interdepartamentales adaptadas a cada nivel de responsabilidad preventiva, campañas preventivas temáticas, y el juego de CARE (CARE Game), CARE se adapta a la cultura local y a las necesidades medioambientales de cada una de sus entidades empresariales, al tiempo que proporciona una sólida comprensión teórica y práctica de la salud y la seguridad.

Gracias a un equipo extremadamente diverso desde el punto de vista funcional, pero unido por su deseo de desempeñar un papel positivo en la mejora de la salud y la seguridad de los compañeros, CARE contribuye a transformar nuestro enfoque de la salud y la seguridad.

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



RESIDENCIA PIRINEOS

Programa para la mejora del estado físico, mental y social, previniendo afecciones y enfermedades



Residencia Pirineos

En el sector de la asistencia a personas mayores, particularmente en relación con los gerocultores. Se destaca la falta de formación adecuada para estos profesionales, quienes desempeñan un papel fundamental en el cuidado diario de los ancianos. La pandemia de COVID-19 puso aún más presión sobre ellos, resultando en un alto número de contagios y bajas laborales.

Ante esta situación, se plantea la necesidad de mejorar el estado físico, mental y social de los gerocultores y sus familias, prevenir enfermedades y proporcionar seguridad. El objetivo es lograr estabilidad emocional, reducir el estrés y dotar al centro de herramientas tecnológicas para controlar la pandemia. Además, se reconoce la importancia de la formación profesional para actuar ante cualquier situación.

Se establece una serie de actividades en colaboración con profesionales de salud mental, fisioterapeutas y empresas tecnológicas. Se implementan sistemas de diagnóstico y control de constantes vitales en las unidades habitacionales del centro. En el aspecto psicológico, se brinda apoyo a través de una línea telefónica proporcionada por la Fundación Mémora. En cuanto al aspecto físico, se recurre a un grupo de fisioterapeutas para tratar posibles lesiones y prevenir enfermedades.

En términos tecnológicos, se desarrollan sistemas de control de constantes vitales a través de relojes de pulsera y elementos de seguimiento para evitar que los residentes se desorienten. Estas acciones han llevado a un alto nivel de homologación del personal según el Departamento de Ciudadanía y Servicios Sociales del Gobierno de Aragón.

En resumen, se han identificado las necesidades del sector de asistencia a personas mayores y se han implementado diversas acciones para mejorar la

formación, el bienestar emocional y físico del personal, así como para fortalecer los sistemas de control y prevención en el contexto de la pandemia.

<https://residenciapirineos.es/>



SÁNCHEZ BRUTÓN ABOGADOS

Smart working



El compromiso permanente de Sánchez Butrón Abogados con la excelencia y la innovación nos conduce a mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros servicios de manera permanente. Profesamos una cultura de la innovación fuertemente basada en el componente tecnológico, buscando la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad en un entorno colaborativo con total transparencia.

Además, concebimos las políticas de ESG - Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno- como una evolución del compliance de las empresas. Se está produciendo un verdadero cambio de escenario en las prioridades de las compañías y de sus grupos de interés, ya que estos no solo demandan un modelo de gestión eficiente y enfocado en la obtención de beneficios, sino también que dicho modelo sea sostenible, responsable y comprometido con el entorno.

Para nuestro despacho esto es algo que se ha venido produciendo de manera natural ya desde nuestros inicios, hace casi 30 años, por un convencimiento personal, desarrollando acciones que mejoren y promuevan nuestro entorno en materia deportiva, cultural, social y medioambiental.

Por otro lado, tratamos de cuidar al máximo nuestro equipo humano, el principal activo del despacho, desarrollando una política activa de gestión del talento con la planificación de carreras profesionales, la puesta a disposición de un servicio de psicología y nutrición. También hemos sido pioneros en implantar un estudio de la salud del sueño para mejorar el descanso de la plantilla y prevenir problemas derivados de la falta de sueño o el impulso del smart working para potenciar la flexibilidad y la conciliación laboral.

<https://sanchezbutron.com/>



SKRETTING ESPAÑA

Proyecto Skretting Almacén Seguro (SAS)



El Objetivo del proyecto Skretting Almacén Seguro (SAS) es conseguir que el nuevo almacén construido sea eficiente y seguro a la par, consiguiendo que los trabajadores desarrollen su trabajo en un entorno donde los riesgos son minimizados al máximo. La intención es ir más allá de cumplir con los requerimientos legales de prevención y protección contra incendios, o de instalar mejoras técnicas en las carretillas, el verdadero objetivo es mejorar la Cultura de la Seguridad de los trabajadores, invirtiendo en su formación y trabajando también en mejorar los procedimientos y comportamientos con las carretillas. En resumen, un Almacén Seguro. El proyecto integral incluye:

DISEÑO DE ALMACEN

Para aprovechar al máximo el espacio decidimos apostar por una solución SEMIAUTOMATIZADA que utiliza carros satélites (SHUTTLES) motorizados para transportar la carga de manera autónoma por el interior de la estantería. Este sistema de shuttle mejora la seguridad del carretillero puesto que no tiene que conducir dentro de las estanterías, mejora el posicionamiento de las cargas y así evita el riesgo de caídas de materiales.



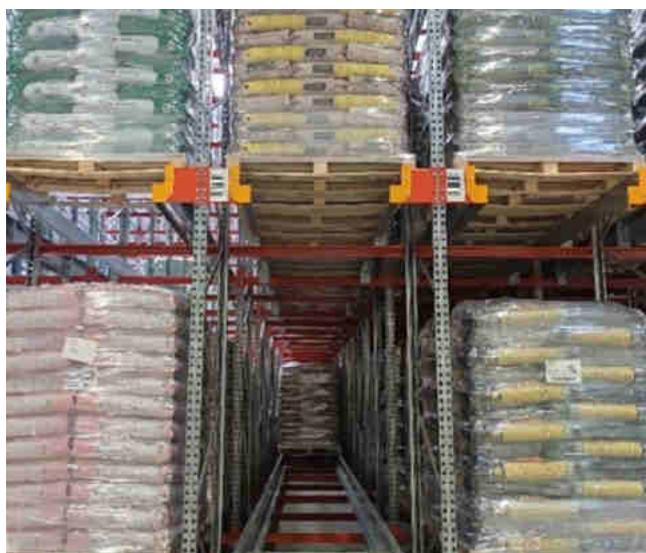
EMERGENCIAS Y PROTECCION CONTRA INCENDIOS

Sistemas de detección de humo por aspiración (VESDA), exutorios y extracción de humos automático, puertas automáticas cortafuegos, protección activa contra el fuego, cámaras de video en puntos alto riesgo, señalización de emergencias, Kit de primeros auxilios y desfibriladores.

CARRETILLAS

Las carretillas contrapesadas y retráctiles disponen de un equipamiento completo de seguridad, cinturón naranja con sensor de abrochado, asientos ergonómicos, spots delantero y trasero, velocidad limitada de forma automática a 8 Km/h, cámara de posicionamiento de las horquillas, y tenemos un Checklist de revisión diaria de toda la flota de carretillas.

Sistema LSA (LOW SPEED AREA) que permite limitar de forma automática la velocidad en que circulan las carretillas en diferentes zonas del almacén. En nuestro caso, este equipo nos permite reducir de forma automática la velocidad de las carretillas en los muelles de carga de mercancías y las zonas de ensacado. La velocidad se reduce de 8 Km/h a 4 Km/h y así reducimos el riesgo de accidente.



SEGREGACION CARRETILLAS Y PEATONES

Hemos combinado la señalización de seguridad, los espejos y las barreras de protección donde es posible para prevenir accidentes.

Sistema PAS (PEDESTRIAN ALERT SYSTEM) que advierte a los conductores de las carretillas cuando detecta peatones a una distancia determinada, en nuestro caso 2 m. Los peatones deben llevar llaveros electrónicos (Tags) que emiten una vibración y una alarma acústica cuando una carretilla les detecta, de esta forma tanto el conductor como el peatón son alertados.

En el momento de la detección del peatón, se enciende una alarma luminosa y sonora, y la carretilla desacelera. La carretilla nunca frena en seco, reduce la velocidad y sólo permite moverse a 1 Km/h. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Calzado de seguridad, guantes y el casco. Además, todos disponen de un vestuario de trabajo de alta visibilidad.

FORMACION Y CULTURA

Sólo los trabajadores con carnet de operador tienen el permiso de uso de carretillas. Tenemos como política que todos los carretilleros tengan cada 3 años una formación teórico-práctica de reciclaje de 5 horas

Equipo de trabajo para mejorar los comportamientos y conductas, enfocándonos en la necesidad de que el conductor siempre tenga un contacto visual con el peatón antes de acercarse a él o sobrepasarlo. Reforzado todo con las Charlas de seguridad antes de comenzar el turno de trabajo.

INSPECCIONES PERIÓDICAS

Inspecciones periódicas internas a las estanterías, dos inspecciones semestrales exhaustivas realizadas por técnicos externos, y la Inspección anual de estanterías (ITE). Además, todas las estanterías están identificadas con las cargas máximas y alturas de almacenaje.

Paralelamente, tenemos una Revisión de Seguridad Mensual y los Safety Gemba Walks.

Se establece que el director general, managers y mandos intermedios deben realizar al menos un paseo de seguridad al mes a una de las áreas establecidas, siempre en instalaciones que no son de su departamento.

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



SUMINCO

Sistema de reconocimientos HSE

SUMINCO

A Member of the ALPLA Group

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

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

Por ello, se ha implantado un sistema de reconocimientos / premios HSE para involucrar y animar a toda la plantilla a sentirse parte de este proyecto, consiguiendo una mejora continua con retroalimentación y cooperación en nuestra seguridad y salud.

Este sistema se compone de diversos premios, a nivel individual y nivel grupal, en base tanto al número de comunicaciones de condiciones y actos inseguros, como a las mejores sugerencias de mejora y al número de accidentes por turno.

Por otro lado, uno de los principales motivos de accidentes han sido los sobreesfuerzos derivando lesiones musculoesqueléticas. Por ello SUMINCO junto a una clínica de la localidad, ofrece servicios de fisioterapia para toda la plantilla, aportando una parte significativa del coste de todas las sesiones, en función de los días acumulados sin accidentes (conforme se mejore los récords sin accidentes, habrá más aportación por parte de SUMINCO).

SUMINCO cree y predica en la importancia de "Security First", involucrándose en proyectos más novedosos y significativos para conseguir el objetivo de 0 accidentes.

<https://www.alpla.com/es?lang=es>



Noviembre 2023

Publicación Especial

VIII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net

Noviembre 2023

Publicación Especial

VIII Edición Premios Innovación y Salud

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

www.mutuauniversal.net