



Monografía



Premios **7^a**
ASEPEYO edición

a las mejores prácticas preventivas

2018



2018

Reservados todos los derechos en todas las lenguas y países

Edita: Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151

Depósito Legal: B.XXXXX-2015

Índice

Presentación

Página 9



Ganadores

Premios a las mejores prácticas
para el control del riesgo

1

COPCISA

Página 15

2


FAIN

Página 21

3

Baxter

Página 29

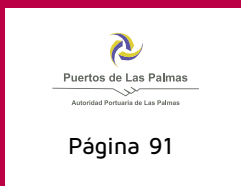
Premios a las mejores prácticas de gestión de la prevención

1	1	2	3
			
Página 35	Página 43	Página 53	Página 59

Premios específicos a la pequeña y mediana empresa

1	2	2	3
			
Página 65	Página 73	Página 79	Página 85

Premio a la mejor contribución preventiva de la representación institucional de trabajadores y empresarios





Finalistas

Prácticas para el control del riesgo

AYUNTAMIENTO ALCÁZAR DE SAN JUAN	101
CONSTRUCCIONES MARIANO LÓPEZ NAVARRO, SAU	105
COVESTRO, SL	109
FAURECIAAUTOMOTIVE ESPAÑA SA - PLANTA DE TARAZONA	117

Prácticas de gestión de la prevención

COMPAÑÍA VALENCIANA DE ALUMINIO BAUX, SLU	125
DKV SEGUROS	129
EMBUTIDOS MONELLS, SA	157
IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU	135
LINPAC PACKAGING PRAVIA, SA	143
MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL	149
NORBEGA, SAU	163
REFRESCO IBERIA, SAU	169
SAFE URGENCIAS 2016 UTE	173
TUBACEX TUBOS INOXIDABLES, SA	181
VIESGO INFRAESTRUCTURAS ENERGÉTICAS, SL	187
YANFENG SPAIN AUTOMOTIVE INTERIOR SYSTEM	193
1NE IBÉRICA FACILITY SERVICES GROUP, SA (GRUPO ONE)	121

Pequeña y mediana empresa

CONSORCIO PARA LA CONSTRUCCIÓN EQUIPAMIENTO Y	
EXPLOTACIÓN LABORATORIO ALBA SINCROTRÓN	259
EMPROACSA - AGUAS DE CÓRDOBA	199
ESSITY CANARY ISLANDS, SL	207
EXCLUSIVAS RIMAR, SL	213
ITESAL LACADOS, SL	217
LIMAGRAIN IBÉRICA, SA	225
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECMAN, SL	233
NATRA CACAO, SL	241
PLASTICBAND, SA	247
REFTRANS, SA	253
TRABAJOS SERVÍCOLAS LA PEÑA EL SOL, SLU	263

Relación de participantes

Página 267



Presentación

Un año más se presenta la monografía de los **Premios Asepeyo a las mejores prácticas preventivas**. Con los premios 2018 se alcanza ya la VII edición, consolidándolos como un referente en la divulgación de la prevención y el reconocimiento de las empresas que destacan por su implicación y desarrollo en la prevención de riesgos, lo que en definitiva favorece la reducción de la siniestralidad y, más importante si cabe, proporciona a los trabajadores lugares y procedimientos de trabajo más seguros.

Dentro de la actividad preventiva de Asepeyo, los Premios a las mejores prácticas preventivas se instauraron con el claro objetivo de incentivar prácticas eficaces para el control de los riesgos laborales. A través de la concesión de los premios se pretende otorgar desde la Mutua el oportuno reconocimiento a aquellas empresas implicadas en la prevención de riesgos, destacando las actuaciones que llevan a cabo. Junto al reconocimiento, al recopilarse en la monografía las distintas prácticas, se difunde la prevención y posibilita el conocimiento de las mismas, que pueden beneficiar a otras empresas en su actividad preventiva.

Existe un amplio consenso sobre la necesidad y el valor aportado por las prácticas en la gestión de la prevención y los controles de riesgo adoptados en el entorno laboral, por lo que la difusión de tales prácticas es siempre encomiable.

La consolidación como referentes de los Premios de Asepeyo se corrobora por el hecho que en esta VII edición la participación ha superado nuevamente el centenar de candidaturas presentadas, concretamente han sido 107.

Los Premios Asepeyo cuentan con cuatro categorías:

- El premio específico de pequeña y mediana, al que han concurrido 44 candidaturas.
- El premio a la mejor práctica para el control del riesgo, con 27 candidaturas.
- El premio a la mejor práctica de gestión de la prevención, donde se han presentado 35 candidaturas.

Y, por último, el “Premio a la mejor contribución preventiva de la representación institucional de trabajadores y empresarios”, que se instituyó con el fin de destacar la importancia dentro de la prevención de riesgos laborales de la colaboración y trabajo conjunto de la empresa y los representantes de los trabajadores. Este premio, al que se ha presentado una candidatura, se falla por el órgano de participación institucional de la Mutua, la Comisión de Control y Seguimiento.

La calidad de las prácticas preventivas presentadas dificulta cada vez más el fallo por parte de los Jurados. En esta edición se destaca la mayor integración, adaptación y uso de las nuevas tecnologías en la prevención de riesgos laborales. También cabe destacar que las empresas cada vez se preocupan más por realizar actividades relacionadas con la prevención de accidentes de tráfico y aquellas que sirven para promocionar el bienestar físico y mental proponiendo hábitos saludables.

Se han presentado prácticas que inciden en la mejora de las instalaciones y equipos de trabajo, relativas a la mejora del control visual de las cargas, mejora de la seguridad vial de los trabajadores, aplicación de los exoesqueletos, de vehículos guiados automáticamente (AGV), de robots colaborativos, etc.

Y no se puede olvidar al gestionar la prevención a las personas, por lo que es necesario incidir en el factor humano, especialmente en los comportamientos. En esta línea, se han presentado prácticas relativas al comportamiento, actitud y conducta de las personas frente a los riesgos.

No quiero acabar estas líneas sin felicitar a todas las empresas que se han presentado a esta VII edición, especialmente a las galardonadas. Así mismo, agradecer a los especialistas de la Mutua su trabajo, que permite el buen desarrollo de estos premios. Y, finalmente, animar, una vez más, a las empresas a presentar sus candidaturas para la VIII edición de estos premios, ya aprobada por la Junta Directiva de la Mutua.

Jorge Vilanova Martínez-Frías
Subdirector general



Ganadores

COPCISA



1^{er} premio

Mejor práctica
para el control de riesgo

“Sistema de control visual de cargas en grúas móviles y fijas”



Copcisa, SA es una empresa dedicada a la ejecución de obras y actividades de construcción de infraestructuras, obra civil, edificación, urbanismo, instalaciones, equipamientos y servicios. También a la gestión, conservación, mantenimiento y explotación de infraestructuras, edificios, estaciones de tratamiento de aguas y servicios, y al diseño de proyectos de construcción de infraestructuras de obra civil, edificación y estaciones de tratamiento de aguas.

Problema y análisis del riesgo

En obras de edificación con grúa torre fija, unos de los problemas con el que nos encontramos es la dificultad para poder controlar visualmente, y en todo momento, el desplazamiento de la carga.



La problemática se presenta en varias ocasiones, en concreto en aquellas que existe una falta de visión total o parcial de la carga durante su desplazamiento. La falta de visión depende del centro de trabajo (entorno) y/o de la maniobra a realizar con la carga. En la mayoría de los casos la ayuda se realiza mediante las indicaciones recibidas por walkie-talkie y/o señalista. Pero ésta no evita un riesgo inherente por la falta de percepción directa de la visión de los posibles obstáculos con los que pueda colisionar la carga.

Durante un desplazamiento sin seguimiento visual continuo por parte del operador de la grúa, ya sea de forma total o parcial de la carga, se aumentan los diferentes riesgos existentes, tales como:

- Caída de la carga desde altura:
 - Al impactar la carga contra objetos inmóviles (fachadas, estructuras, etc...).
 - Por sujeción incorrecta o mala colocación de la carga.
- Golpes, cortes y atrapamientos con la carga por parte de los operarios que ayudan en las tareas de movimientos y desplazamientos de la misma.
- Movimientos indeseados de la carga en general.

Por todo ello surge la necesidad de facilitar una ayuda al control visual del operador de la grúa en el desplazamiento de la carga con la misma en las obras de construcción.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Ante la presente problemática de falta de control visual total o parcial de la carga, desde la obra, conjuntamente con el Departamento de Prevención de Copcisa, se ha desarrollado una solución para dar respuesta al riesgo de falta de visión por parte del operador de la grúa torre.

Así, tras evaluar las tecnologías actuales en el mercado, y realizar un estudio de las distintas opciones, se decide desarrollar un sistema de control visual en directo. Consiste en la inclusión de una cámara en el gancho de la grúa con un transmisor de imagen en directo, que emite a una pantalla de 5 pulgadas con receptor de vídeo sustentado mediante un arnés pectoral al operador de la grúa. La tecnología implantada permite ver los diferentes movimientos de la carga desde un ángulo cenital. Este ángulo aporta más detalle al ángulo de visión que se

dispone desde el suelo, de forma que se consiguen evitar movimientos indeseados de la carga, posibles golpes contra objetos por falta de visión y/o fallos en el guiado del gruista cuando utilizan los walkie-talkies y/o señalistas.



El objetivo se centra en la mejora de la visión de la carga durante los desplazamientos de la misma, teniendo un plano visual cenital del conjunto en su movimiento. Por eso la presente solución pretende reducir el riesgo de caída de la carga debido a movimientos indeseados, reducir golpes contra objetos inmóviles, y evitar cargas en suspensión por encima de los diferentes operarios/ trabajadores que se encuentran en el centro de trabajo.

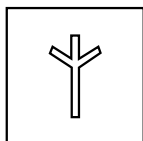
Evaluación de la eficacia

La eficacia de la medida de control de riesgo, sistema de control visual de la cargas en grúa torre, está siendo puesta a prueba durante la ejecución de la obra de “Rehabilitación de la Casa Pascual i Pons” situada en el Paseo de Gracia número 2 de Barcelona, donde la empresa tiene instalada una grúa torre con una altura bajo gancho de 51 m y una capacidad de carga a 50 metros de 2.500 kg.

Durante el desarrollo de las pruebas se corroboró que la instalación de la cámara en el gancho de la grúa torre es de gran ayuda en todas las zonas con poca o nula visibilidad de la obra.

La solución mejora además el proceso de producción, ya que los operadores de grúa torre pueden controlar el movimiento de la carga con menos desplazamientos por la obra, siendo los movimientos de la carga más eficientes, rápidos y seguros.

El sistema de control visual de carga reduce el riesgo de golpes o cortes del personal que se encuentra alrededor de las cargas transportadas, al igual que reduce los pequeños golpes involuntarios que podría llegar a producir la caída de la carga.



2º premio

Mejor práctica
para el control de riesgo

"APP Movilidad: al servicio de la seguridad vial y la organización del trabajo"



Empresa dedicada al diseño, montaje y mantenimiento, control final y ensayos de ascensores. También está incluida la instalación y mantenimiento de pasillos móviles, andenes y escaleras mecánicas.

Actualmente cuenta con más de 44.000 ascensores en cartera en toda España, atendidos por más de 400 técnicos distribuidos en 18 centros de trabajo en 20 provincias españolas, y un total de más de 640 trabajadores en plantilla.

Problema y análisis del riesgo

El tráfico y los desplazamientos en las grandes ciudades suponen un factor de riesgo de gran relevancia para los técnicos de la empresa que se desplazan de un cliente a otro durante toda la jornada. La mayoría de ellos utilizan el coche pero también se utilizan motocicletas para zonas de acceso restringido.

En algunas ocasiones se reciben avisos de gente encerrada en el ascensor o de personas minusválidas que necesitan el ascensor, por lo que la urgencia en llegar es mayor.

En el 2017 se produjeron 12 accidentes de tráfico con baja en la empresa. Por otro lado en el Cuestionario ISTAS sobre riesgos psicosociales que se pasó en 2016, fue la carga de trabajo la dimensión con mayor concurrencia en todos los centros de trabajo.

Una vez detectados los riesgos sobre los que se quería trabajar se planteó la creación de una app específica para nuestra actividad y gestión de empresa. Para ello se ha diseñado la app MOVILIDAD.

Esta app contribuye a evitar distracciones, planificar rutas según proximidad a otro cliente, calcular tiempo estimado de llegada, etc., además de facilitar multitud de tareas internas que antes se hacían en papel, o llamando por teléfono, lo que ha contribuido a mejorar la organización de las tareas y gestión adecuada para dar el mejor servicio a los clientes.

Para implantar la MOVILIDAD se hicieron grupos de trabajo, tanto de técnicos como de sus responsables, comerciales, informáticos, personal de atención telefónica, miembros del Comité de Empresa, que iban avanzando en la creación, aprobación e implantación definitiva.

Además, se dispone de un buzón de sugerencias electrónico que se ha estado nutriendo en casi un 85 % de opiniones para mejorar la aplicación durante el primer año. Para fomentar estas opiniones se han constituido

una serie de premios especiales con una dotación económica de hasta 300 euros.

De ahí es de donde se consigue la mejora continua de la aplicación, y que los trabajadores vean que su opinión es lo más importante.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

En la conducción:

La app MOVILIDAD es una aplicación informática instalada en los *smartphones* de los técnicos de ascensores, creada a medida por la propia empresa, para mejorar la seguridad vial de dichos técnicos.

Los puntos clave de la aplicación son los siguientes:

1. La aplicación ofrece rutas óptimas en los desplazamientos (sin tráfico, sin obras, más cortas), reduciendo el tiempo al volante y el estrés que puede acarrear ya que los clientes pueden necesitar el ascensor urgentemente.

Conecta directamente con el *Google Maps* para indicar el camino y evitar manipular ningún otro dispositivo que distraiga.



2. Muestra qué mantenimientos hay pendientes y están geográficamente más cerca para evitar desplazamientos, elaborando rutas más cortas, colores de prioridad, etc. y reduciendo el tiempo al volante.

3. El técnico está geolocalizado constantemente, solicitando en caso de no detectar movimiento, que confirme su posición (“hombre muerto”) mediante un toque a su smartphone. Además, la app marca unos puntos de geolocalización para seguir los movimientos del técnico. Esto es así ya que suelen ir solos, y de este modo están permanentemente localizados por si sufren alguna indisposición.
4. Establece un código de colores, mostrando a cada técnico con un logo. En caso de llevar tiempo fuera de cobertura o sin conectar con la aplicación se muestra en color gris. Esta es otra forma de mantener contacto vital con los técnicos en caso de desmayo, desconexión, etc.
5. Permite informar al cliente del tiempo estimado de llegada al conocer la posición del técnico desde el Contact-Center. A través de *Google* calcula la ruta y hora de llegada según localización del técnico y destino. Esto evita realizar llamadas por teléfono al técnico, lo que incidiría negativamente en su atención en la conducción, estrés, etc.

Además, la app MOVILIDAD también ha supuesto un gran adelanto en la organización del trabajo diario, tanto de los técnicos como de sus responsables, y también del personal del Contact-Center.

6. Al comenzar el día, aparece cargado automáticamente el trabajo que hay pendiente del mes en curso (Mantenimiento Preventivo). No es necesario llevar anotaciones o listados paralelos en papel que obligan a un seguimiento preciso de los trabajos completados y pendientes.
7. Utilizando el *Back-Office* desde la oficina tenemos un seguimiento a tiempo real del estado de un aviso sin tener que llamar por teléfono al técnico para preguntar si está terminado, retenido, re-asignado, trabajando, etc.

8. Ofrece al técnico una ruta organizada por proximidad para organizar la carga de trabajo, evitando desplazamientos innecesarios y aprovechando que está cerca. Sólo se tiene que preocupar de llegar y arreglar el ascensor.
9. Dispone de autonomía total para gestionar la carga de trabajo: el técnico puede reasignar servicios a otros compañeros si estima que no le va a dar tiempo, si no dispone del recambio, si desconoce la maniobra, etc.
10. Dependiendo del tipo de contrato del cliente, le indica las prioridades del servicio, actividades a realizar mensuales, trimestrales, con contrato PLUS, etc. que debe ir comprobando.
11. El propio técnico indica el estado de cada actuación (hecho, pendiente de material, ausente, etc.) con lo que se evitan llamadas de teléfono y se dispone de información a tiempo real sobre la gestión del *Back-Office* para su responsable o para cualquier cliente que así lo requiera.
12. Los servicios nocturnos y en festivos se reparten por proximidad y menor carga de trabajo para ser equitativos y facilitar la gestión del trabajo. Se unen los dos factores para mejorar la eficiencia y eficacia en el trabajo.
13. Si el técnico está actuando en un “Atrapamiento” aparece con una indicación diferente que le bloquea y no envía más servicios hasta que indique que ha terminado. Con eso, reducimos el estrés que le puede causar tener 2 o más avisos de atrapamiento a la vez en direcciones diferentes.
14. Con la misma aplicación, se pueden realizar fotografías de identificación de elementos peligrosos de la instalación, actos vandálicos, piezas a sustituir, modelos antiguos. Se envían al cliente o a su responsable y se procede a su resolución.

Con esta aplicación, se ha conseguido facilitar la conducción por las ciudades, ahorrar desplazamientos innecesarios, pérdidas de atención en la conducción y, en definitiva, los tan temidos accidentes de tráfico.

A la vez, la organización del trabajo puesta a disposición del técnico en su *smartphone* evita llamadas de teléfono innecesarias, anotaciones en papel, uso abusivo de la memoria para las tareas del día a día y, en definitiva, una organización eficaz del trabajo planificado al día y al mes.

Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficacia de la app MOVILIDAD aplicada a la seguridad vial se está viendo ya en los índices de siniestralidad:

	2017	2018 (a 31 agosto)	REDUCCIÓN %
Ind. Frecuencia	29,5	12,2	41,3 %
Ind. Gravedad	0,5	0,3	60 %
Ind. Incidencia	5,1	2,1	41,1 %
Nº Accidentes Tráfico con baja	12	5	41,6 %

También se ha reducido el tiempo de llegada a los atrapamientos en un 5 %.

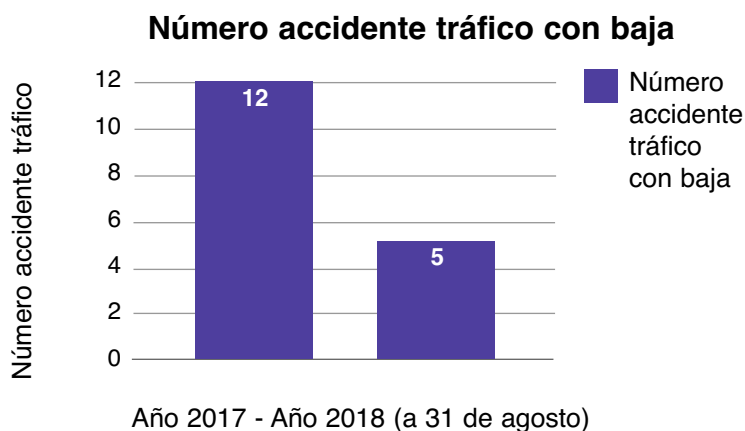
La evaluación de la eficacia de la app MOVILIDAD en la organización del trabajo se controla minuto a minuto mediante el *Back-Office*.

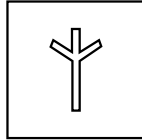
Todos los datos de la app se vuelcan en tablas de excel: tiempos de llegada, avisos pendientes, avisos realizados, motivos de avisos

retenidos, por delegación, por fecha de entrada, por dirección. Por ejemplo: se ha reducido el uso de papel de un 52 % a un 5 %, en favor del uso de la app.

Dichos informes son enviados mensualmente a los responsables técnicos para comentar con su equipo.

Se organizan reuniones mensuales que sirven para organizar el trabajo, centrándose en las unidades conflictivas y pudiendo focalizar el esfuerzo en dar el mejor servicio a los clientes.





3^{er} premio

Mejor práctica
para el control de riesgo

"Proyecto de ergonomía para prevenir lesiones osteomusculares"



Empresa dedicada a la fabricación de productos médicos innovadores que comercializa medicamentos y productos sanitarios a través de sus tres áreas de actividad: Biociencia, Hospital y Renal.

Problema y análisis del riesgo

Las lesiones osteomusculares suponen la primera causa de absentismo laboral, como enfermedad profesional de larga duración.

La empresa desea mejorar aspectos ergonómicos en el proceso de trabajo diario de los trabajadores, orientados a la prevención de lesiones osteomusculares, cuyos principales factores de riesgo son los sobreesfuerzos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos.

El objetivo final del proyecto de ergonomía es disminuir la incidencia de lesiones osteomusculares y, a su vez, la gravedad de este tipo de lesiones. Para ello se analizan los datos existentes: evaluación de riesgos, prevalencia de absentismo asociado a lesiones osteomusculares y accidentes o incidentes asociados con trabajos de manipulación de cargas, posturas forzadas o movimientos repetitivos.



Prácticas preventivas para el control del riesgo

En la primera fase se realizó la identificación de prioridades. Para ello se llevó a cabo una formación a un equipo para la evaluación de riesgos en los distintos puestos de trabajo liderados por el Servicio de Prevención y especialistas en ergonomía, y se completó la evaluación de las distintas tareas en los procesos de producción.

En base a esta evaluación se establecieron planes de acción:

1. Mejoras en el diseño de las instalaciones

En todos los puestos donde es posible se definen mejoras en los equipos, instalaciones y diseño de las líneas de producción para la mejora de las condiciones:

- Inclínación de la cinta de inspección y mejora de la iluminación: corrige la postura del cuello, reduce el estrés en las muñecas y en la vista.
- Reducción significativa del riesgo por sobreesfuerzos en la manipulación de sacos con la implantación de un manipulador neumático.



2. Plan de acción para los empleados

En alguna de las secciones se observa que tras las mejoras realizadas sigue existiendo una alta carga ergonómica, por lo que se realiza una intervención denominada “Baxter te cuida” destinada a los empleados de las secciones prioritarias.

Esta intervención comprende 3 actuaciones principales:

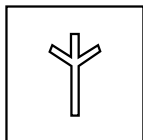
- Valoración previa por un fisioterapeuta de todos los empleados.
- Revisión de todos los patrones de movimiento y posturas.
- Taller personalizado de ejercicios de calentamientos y estiramientos. Se equipa una zona para que los empleados puedan realizar ejercicios de calentamiento y estiramiento al comenzar y finalizar su jornada.



Evaluación de la eficacia

Tras la implementación del programa de ergonomía, cabe esperar una disminución de la incidencia de lesiones osteomusculares en el área de Soluciones estudiada en la fábrica de Baxter, tomando como referencia el estudio previo de los trabajadores con anterioridad a la implantación del proyecto de ergonomía referenciado, teniendo en cuenta que, durante el periodo estudiado, la población trabajadora no ha sufrido cambios significativos que pudieran distorsionar los resultados obtenidos.

La participación e implicación de los trabajadores en la actividad preventiva ha propiciado la disminución de los accidentes y/o enfermedades profesionales y una reducción de los costes de producción.



1^{er} premio *ex aequo*

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Vive una empresa sana"



Cooperativa ganadera fundada en 1959 con sede en Pozoblanco.

Problema u oportunidad

COVAP implanta un Modelo de Empresa Saludable “Vive una Empresa Sana”, cuyos objetivos específicos son:

- Promover los hábitos saludables en actividad física, alimentación saludable y gestión del estrés relacionado con el entorno del trabajo.
- Reducir la accidentabilidad y las enfermedades de una manera continuada.
- Mejorar la ventaja competitiva de la empresa.
- Mejorar la motivación de la plantilla.
- Aumentar la implicación, el compromiso y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

El proyecto se lleva a cabo mediante la implantación de 4 programas:

- **Programa 1: Alimentación Saludable.**
- **Programa 2: Ejercítate con COVAP.**
- **Programa 3: COVAP te cuida.**
- **Programa 4: EquilibraT.**

Práctica de gestión implantada

Programa 1: Alimentación Saludable

Actividades:

A. Una fruta al día

COVAP pone a disposición, dos veces a la semana, fruta de temporada en los distintos comedores y office de las distintas plantas de la cooperativa.

Esta medida se refuerza con:

- La colocación de cartelería en los tablones de anuncios, comedores y office con el título “No necesitas comer menos, sólo necesitas comer bien”.
- El reparto de mantelería y trípticos en los comedores de cada uno de los centros de trabajo, que incluyen mensajes con los beneficios del consumo de frutas y una alimentación saludable.
- La difusión mediante mensajes informativos y a través de la intranet de COVAP en el apartado “¡Elige Salud COVAP!”.

Desde la implantación de esta actividad se han consumido 6.552 kg de fruta, suponiendo esto un consumo medio por empleado de 8,74 kg.

La fruta que se ha consumido ha sido: peras, plátanos, manzanas, naranjas, mandarinas, uvas, albaricoques, nectarinas, cerezas, paraguayos, albarillos, sandía, melón...

B. Nutrición saludable

Se han celebrado 3 talleres teórico-prácticos con una duración de 2 horas. Han sido impartidos por un nutricionista, tratando temas como la nutrición, la importancia del desayuno, la frecuencia del consumo de alimentos, sobre los hábitos de vida saludables, hábitos de higiene bucal y los hábitos no saludables, como la vida sedentaria y el consumo de alcohol y tabaco.

Programa 2: Ejercítate con COVAP

Actividades:

A. Carrera solidaria. “Muévete con COVAP”.

En el mes de noviembre se celebra la **Carrera Solidaria “Muévete con COVAP”**. Una iniciativa que nació dentro de la plataforma Muévete con **COVAP** con una finalidad principal: promover los hábitos de vida saludable.

La carrera se lleva a cabo en Pozoblanco con un recorrido de 5 kilómetros por las calles de esta localidad donde se concentran más de 1.500 asistentes, entre ellos 720 participantes y más de 120 voluntarios. En esta última edición se recaudaron 6.000 €, cuyo beneficio se destinó a la asociación **Sueño Compartido Los Pedroches**, una asociación que cuenta con muchas personas valientes que forman parte de este bonito proyecto y que intenta concienciar a la sociedad y ponerle voz unidos por la **esclerosis múltiple**.

Programa 3: COVAP te cuida

Actividades:

A. Fisioterapeuta en el lugar de trabajo

Desde el año 2016 COVAP cuenta con un fisioterapeuta especializado, y con horario flexible, para atender, tanto en sus instalaciones como en las de COVAP, a todo el personal, que por la realización de su puesto de trabajo, está expuesto a sufrir alguna lesión de tipo musculo-esquelético.

Esta medida, además, ha sido reforzada durante el período de la campaña del cerdo ibérico (diciembre a abril), dos días a la semana en horario no laboral (de 15.00 a 19.00 horas) ya que, debido al ritmo de trabajo, el riesgo de sufrir una lesión de tipo musculo-esquelético aumenta.

B. Formación sobre lesiones musculo-esqueléticas

Se han realizado, por un fisioterapeuta especializado, durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018, sesiones de formación teórico-práctica sobre ejercicios de calentamiento y estiramiento a todo el personal de COVAP, tanto de forma grupal como de forma individualizada con el objetivo de:

- Evitar la aparición de trastornos de tipo musculo-esquelético.

- Enseñar las formas de realizar movilizaciones y manipulaciones de cargas, así como técnicas de relajación en los descansos de trabajo.
- Hacer un seguimiento de las posturas estáticas y dinámicas del puesto de trabajo para adecuarlas a la situación del trabajador después de una lesión.

Dicha formación se imparte en horario laboral en las salas de formación de cada centro de trabajo, así como in situ en el puesto de trabajo, donde de forma práctica también se explican y se dan consejos personalizados sobre qué ejercicios, higiene postural, movimientos o técnicas debe realizar cada empleado para el fortalecimiento muscular, en función de la lesión y puesto que ocupa.

Esta formación ha sido completada con la entrega de manuales con consejos posturales y de estiramientos para que todo el personal pudiera disponer, en todo momento, de la información facilitada por la fisioterapeuta.

C. Escuela de espalda

Para esta actividad COVAP contó con un fisioterapeuta especializado, el cual impartió formación durante dos días en turno de mañana y tarde, y de tres horas de duración.

Los participantes en la formación tomaron conciencia de cómo ciertas posturas y/o movimientos habituales de la vida pueden llegar a influir en el desarrollo del dolor de espalda, y que a través de la práctica de diversos ejercicios pueden llegar a reducir o mitigar el dolor.

Un alto porcentaje de empleados manifestaron que las recomendaciones recibidas las han puesto en práctica en sus puestos de trabajo.

D. ReconoceT

COVAP apuesta por la salud y prevención, y prueba de ello es la ampliación a la totalidad de la plantilla, de pruebas no obligatorias, como la realización de electrocardiograma, PSA...

E. Espacios cardioprotegidos

Se instalan cuatro desfibriladores externos semiautomáticos como herramienta necesaria para luchar contra las arritmias cardíacas.

Para el uso de dichos desfibriladores externos semiautomáticos en COVAP, se han impartido por profesionales en la materia, formaciones de 2 horas de duración sobre reanimación cardiopulmonar, soporte vital básico, primeros auxilios y uso de desfibrilador.

Las personas que han realizado esta formación son las únicas habilitadas para poder hacer uso de los desfibriladores.

Programa 4: EquilibraT

Actividades:

A. Taller actitud positiva

B. Taller desestrésate

C. Taller descanso y sueño

Evaluación de la eficacia

COVAP ha observado:

- Aumento de satisfacción y motivación (contrastada mediante la realización de encuestas de satisfacción que se les ha pasado a los empleados).
- Aumento de capacidad para manejar situaciones estresantes.
- Incremento en el compromiso y fidelidad de los empleados.

- Aumento del sentido de pertenencia a la empresa.
- Aumento del rendimiento y de la productividad.

Han sido valoradas muy positivamente todas las formaciones y talleres realizados.

La puesta a disposición de fruta ha sido todo un éxito, siendo muy bien acogida por el 100 % de la plantilla, sintiendo que nos preocupamos por su salud.

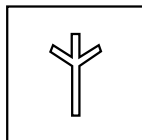
El servicio de fisioterapeuta en el lugar de trabajo ha tenido muy buena acogida por todos los empleados.

Referente a la Escuela de espalda, tras la realización de las formaciones, la mayoría de los empleados que participaron resaltaron la profesionalidad del fisioterapeuta y cómo les ha hecho conscientes de todo lo que pueden mejorar en el cuidado de su espalda.

Con la adquisición de desfibriladores, los centros de trabajo son espacios cardioprotegidos.

Gracias a todas estas actividades, en COVAP se reduce la siniestralidad.





1^{er} premio *ex aequo*

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Implementación de exoesqueletos en línea de producción Ford España"



Empresa dedicada a la fabricación de automóviles de turismo, motores de explosión para automóviles y distribución de piezas de repuesto de todas las marcas FORD para toda la Península Ibérica.

Problema u oportunidad

La empresa cuenta con un sistema de prevención sólido y comprometido. La clave de su gestión de la prevención es la concienciación de la plantilla con todas las políticas de seguridad de la factoría. La actitud rutinaria que se adopta en Ford España para realizar paseos de seguridad y charlas informativas a los trabajadores es referente en el sector.

Desde su instalación en la Factoría de Almussafes en 1975, Ford estableció su Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo basado en las Políticas, Directivas y Programa Global de Salud y Seguridad de la Compañía, establecidos por su fundador Henry Ford, allá por el año 1920. Esta política ha evolucionado adaptándose a las necesidades del proceso productivo.

Durante la medición de esfuerzos ergonómicos en la Planta de Montaje de Ford España se identificó un problema de inserción en el depósito de combustible de la Transit V408. Se buscaron entonces soluciones que permitiesen reducir o eliminar este tipo de esfuerzos.



Figura 1. Comparativa sin/con exoesqueleto

Los problemas musculoesqueléticos asociados al trabajo en la Industria suponen un alto porcentaje de absentismo laboral y pérdidas económicas para las empresas. En el sector de la automoción, y concretamente en las plantas de montaje de vehículos, el esfuerzo físico requerido impacta directamente en la disponibilidad y vida laboral útil de los trabajadores.

Tras un estudio realizado por ingenieros de Ford, y con la aplicación de metodologías Six Sigma, se identificó que la implementación de exoesqueletos entre los especialistas que trabajan en cadena de montaje ayuda a reducir los esfuerzos musculares.

Práctica de gestión implantada

En agosto de 2016 comenzaron las reuniones con proveedores de exoesqueletos. A partir de un 'Benchmarking' del mercado se identificaron cuáles eran los proveedores y exoesqueletos que más podían adaptarse a un entorno de producción como es el sector de la automoción, y más en concreto una Planta de Montaje.

Tras numerosas investigaciones, se han logrado testear diferentes marcas de esta tecnología. Con visitas de fabricantes de Estados Unidos, Alemania, Holanda e Italia han permitido a Ford España realizar pruebas en vivo, en línea de montaje a velocidad de producción real con operarios que trabajan en la cadena de montaje a diario.



Figura 2. Estudio de diferentes modelos de mercado

Ford Valencia ha sido la primera factoría del sector de la automoción en todo el mundo que ha logrado probar 10 modelos diferentes de exoesqueletos de hombro y 4 modelos diferentes de exoesqueleto de espalda en condiciones reales de producción. El objetivo es conseguir un exoesqueleto que sea capaz de recibir la aceptación de los trabajadores de línea con todas las necesidades de una industria automotriz que requiere fabricar 1.800 coches al día. El fin: mejorar la salud laboral de la plantilla, mejorar las posturas y la ergonomía de la planta y reducir el absentismo relacionado con los esfuerzos musculares repetidos.

Con más de 200 horas de pruebas en línea, la planta de Almussafes es también pionera, dentro de la compañía y en el sector automotriz, en el volumen de pruebas y número de operarios que, de manera voluntaria, se han presentado para participar en un proyecto cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de los propios operarios. Es además política de la Ford el compartir su experiencia con la pequeña y mediana empresa española para que todos los trabajadores, no solo los de la Ford, se beneficien con estas investigaciones.

Durante las pruebas se han recopilado las opiniones de los operarios en la línea para rediseñar los actuales modelos y seleccionar el exoesqueleto ideal. Resulta necesaria una adaptación de esta tecnología para que la implementación y utilización en el día a día resulte viable. Entre los principales requerimientos técnicos a los exoesqueletos se encuentran:

- Proporcionar gran movilidad a los operarios
- Ser confortables
- No ser calurosos
- Ser ligeros
- Proporcionar la ayuda de elevación suficiente
- Ser regulable el ángulo de actuación para adaptarse a cada situación

Cumpliendo los requisitos anteriores, los exoesqueletos permitirían dar soporte en situaciones donde otras tecnologías no pueden. Estos equipos alivian al sistema musculoesquelético mediante su asistencia mecánica, cosa que ayudaría a prolongar la vida laboral de los operarios.

La empresa tiene claro que estos dispositivos no serán utilizados para aumentar la carga que el trabajador debe levantar ni darle más peso al operario. El objetivo ha de ser mejorar las condiciones actuales en lo que respecta a las cargas musculares que los operarios de la línea de montaje deben soportar, favoreciendo la salud del trabajador.

Los modelos de exoesqueleto de tipo mecánico probados durante los últimos meses responden a dos categorías distintas, buscando refuerzo en la espalda y en los hombros. Se analiza el efecto de protección y apoyo contra el cansancio y las lesiones en tareas repetitivas en áreas de la línea de montaje en la que no se puede recurrir a robots colaborativos (cobots).

Siempre poniendo el foco en el bienestar de operario, esta iniciativa ha permitido a las propias empresas fabricantes de exoesqueletos adecuar las especificaciones de sus productos a las exigentes rutinas de producción de esta fábrica. Ello supone en sí mismo que se realicen importantes avances en un sector joven y con proyección como es el del desarrollo de exoesqueletos.



Figura 3. Proceso de evaluación

Hasta ahora el estudio en Ford de los exoesqueletos en las líneas de producción ha servido para trabajar en el desarrollo de un modelo ideal, que cumpla con las exigencias marcadas por los trabajadores. Se ha conseguido reducir el peso de los dispositivos, característica fundamental para la aceptación, a menos de la mitad. Al inicio del proyecto eran dispositivos de 5 kg y finalmente se probaron exoesqueletos que pesaban alrededor de 2 – 2,5 kg. Con este tipo de mejoras y con requisitos de confort establecidos se logró mejorar la aceptación de la plantilla a esta tecnología en los estudios a corto plazo, la cual fue de un 15 % en la fase inicial a un 76 % al final de estos estudios. El gran reto es lograr esos niveles de aceptación también en las pruebas a largo plazo.

Para Ford se trata de una parte de la apuesta de la compañía hacia el objetivo de ser una empresa 4.0, un término acuñado para describir una cuarta revolución industrial, que asuma tecnologías de automatización e intercambio de datos en el proceso de fabricación.

Evaluación de la eficacia

En 2018 se ha dado un gran impulso a este proyecto piloto con la realización de pruebas de larga duración en la línea de montaje, así como el inicio de una colaboración con la Universidad Politécnica de Valencia para ampliar estudios en aspectos ergonómicos y biomecánicos.

Una vez hechas las pruebas a corto plazo en la línea de producción, con diferentes modelos de exoesqueleto de hombro, y recogiendo la opinión de los operarios, se ha elegido el prototipo que mayor aceptación ha conseguido, para evaluar científicamente cuál es el impacto del uso del exoesqueleto de hombro sobre la salud del operario.

Ford ha logrado obtener 6 de esos prototipos que han sido adaptados de forma personalizada a cada uno de los 6 operarios que participan en los estudios trabajando con exoesqueleto. Otros 6 voluntarios participan como referencia estadística para medir el trabajo con/sin exoesqueletos. Para facilitar el desempeño se han instalado taquillas para guardar los

exoesqueletos junto a las estaciones de trabajo, que permiten al operario colocárselo y ajustárselo en apenas 20 segundos. De esta forma, se ha logrado que los operarios hayan sido capaces de usar el exoesqueleto durante más de 100 horas de manera totalmente autónoma.

En búsqueda de una mejora continua, semanalmente se realiza un informe con los principales puntos de mejora basados en las opiniones de los operarios que son trasladados al proveedor para introducir cambios de diseño que puedan mejorar el modelo.

Durante el transcurso de estas pruebas, se han detectado una serie de aspectos que deben cumplir los exoesqueletos para adaptarse a las necesidades de la línea de producción:

- Ser dispositivos individuales, que estén ajustados perfectamente al cuerpo de operario.
- Estar colocados en taquillas cerca de la estación de trabajo para una fácil colocación.
- Estudiar detenidamente cada estación de trabajo antes de usar exoesqueletos en ella.
- Necesidad de capacitación del operario antes del uso del exoesqueleto.
- Enfoque del proceso por y para el operario, priorizando su opinión en todo el proceso.
- Permitir el uso autónomo del exoesqueleto.
- Necesidad de aumento de la aceptación en el largo plazo.

Se ha trabajado coordinadamente con los servicios médicos y de seguridad de la planta, recogiendo datos sobre el historial de lesiones de los 12 operarios que se presentaron voluntarios al proyecto, así como haciendo un seguimiento médico de cada uno de ellos. Se está trabajando con el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) para realizar las pruebas necesarias para evaluar los beneficios del uso a

largo plazo de los exoesqueletos. Los estudios tienen una duración de 6 meses y están divididos en varias fases.

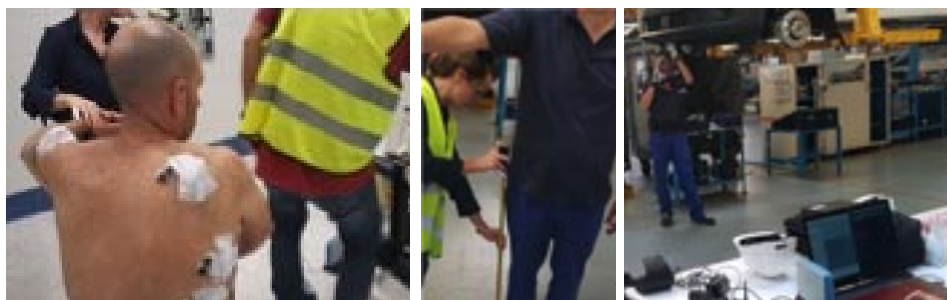


Figura 4. Pruebas EMG y Estudio Longitudinal

Se han realizado estudios biométricos en los laboratorios del IBV a los voluntarios que colaboran en el proyecto, que tienen como objetivo obtener los parámetros biomecánicos necesarios para evaluar el impacto del uso del exoesqueleto sobre el sistema musculo- esquelético de cada uno de los operarios voluntarios.

Por otro lado, se ha llevado a cabo un estudio longitudinal para evaluar el uso del exoesqueleto en condiciones reales de la línea de trabajo. Estas pruebas se basan en la colocación a los operarios de sensores EMG (electromiografía) en diferentes grupos musculares para medir la variación en la actividad muscular con el uso del exoesqueleto. Se evalúan los esfuerzos del deltoides, trapecio, dorsal y erector espinal, que son los principales músculos involucrados en las actividades por encima del hombro. Al mismo tiempo, se instalan en el cuerpo del operario varios sensores inerciales de captura de movimiento para monitorizar toda la actividad del operario y determinar qué se puede corregir.

Con las medidas de la evaluación funcional, junto con las del estudio longitudinal, se construirá un modelo biomecánico de cada uno de los

operarios que se utilizará para obtener datos sobre el gasto metabólico, y de esta manera evaluar los beneficios del uso del exoesqueleto.

Como resultados preliminares de análisis, se ha obtenido una reducción en la actividad media del deltoides de un 35 %, así como un 15 % de reducción para el trapecio. Por su parte, el dorsal y el erector espinal, que son los músculos que se encargan de ejercer la fuerza para bajar el brazo y soportar el peso del exoesqueleto, experimentan un incremento leve de su actividad, lo que es aceptable, debido a su gran tamaño.

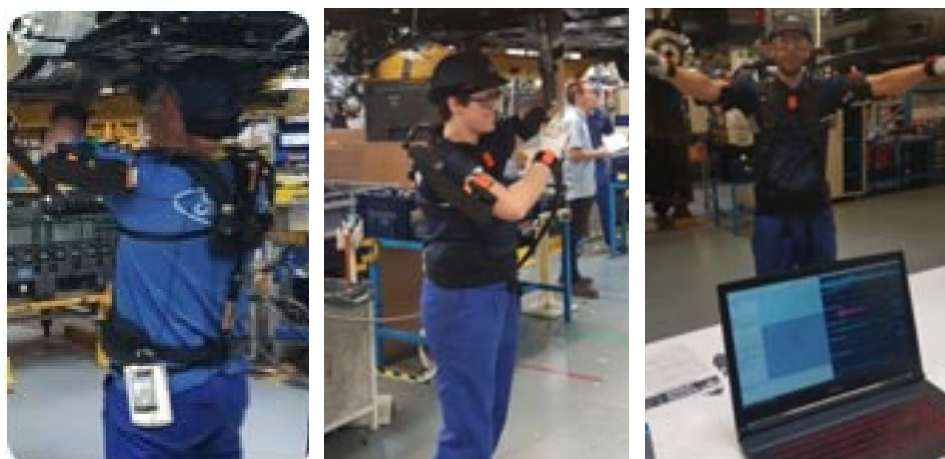


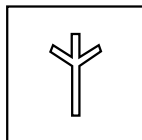
Figura 5. Captura de Movimiento

En un futuro cercano se espera poder realizar este mismo proceso de evaluación para los exoesqueletos de espalda, de los cuales ya se ha realizado el estudio de mercado probando 4 modelos diferentes, y se ha seleccionado el que mayor grado de aceptación tiene.

Todos estos datos, así como el trabajo y esfuerzo de este proyecto, sitúan a Ford España entre las primeras empresas a nivel mundial en realizar pruebas en condiciones reales de producción con exoesqueletos, y la convierten en una pionera en el sector. La búsqueda de nuevos y eficaces métodos de prevención para sus trabajadores muestra la concienciación existente dentro de Ford con la prevención laboral de toda su plantilla.

Artículos de prensa

- Entrevista “El País”:
<https://elfuturoesapasionante.elpais.com/los-ciborgs-que-fabrican-los-coches/>
- Reportaje “Xataka”:
<https://www.xataka.com/otros/exoesqueleto-como-uniforme-trabajo-hemos-visitado-fabrica-que-esta-probando>
- Reportaje “RTVE, programa Repor”:
<http://www.rtve.es/television/20181026/acero-hueso/1827290.shtml>
- Entrevista “20 minutos”:
<https://www.20minutos.es/noticia/3251411/0/ford-exoesqueleto-trabajadores-fabrica-valencia/>
- Artículo “La Vanguardia”:
<https://www.lavanguardia.com/motor/innovacion/20180204/44535360484/exoesqueletos-ford-valencia.html>



2° premio

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Aprender prevención jugando"



INQUIBA es una empresa familiar con más de 50 años de experiencia, referentes de la fabricación de productos de cuidado de la ropa, del hogar e higiene personal como productor de marcas del fabricante, con un alcance nacional e internacional.

Problema u oportunidad

El plan “**0 ACCIDENTES**” de INQUIBA se basa principalmente en la concienciación y participación de los trabajadores para obtener una integración total de la actividad preventiva en el proceso productivo.

Teniendo en cuenta las características de la plantilla, edad media joven, se buscan estrategias para acercar los contenidos y objetivos a este perfil de trabajador de forma atractiva, para facilitar, así, su participación y asimilación de contenidos.

Es conocido que nuestra memoria funciona mejor cuando existe un vínculo emocional o de experiencia con aquello que deseamos recordar. Este nexo con el ámbito emocional convierte al juego en una interesante forma de propiciar aprendizaje.

Por ello, se propone la realización de un juego (**Inquiba&CO**) como **vehículo y herramienta de apoyo al aprendizaje**, de cara a la asimilación o la evaluación de conocimientos.

A través del juego, buscamos, además: la motivación del trabajador, la concienciación, la interiorización de la cultura preventiva, la participación, la relación con el resto de los compañeros y la generación de un buen ambiente laboral.

El equipo ganador es premiado con una simbólica medalla de chocolate y con la entrega y publicación de una fotografía del grupo ganador.

Al final del juego, se realizará una revancha, fase final, con todos los equipos ganadores, del que saldrá un único equipo ganador, el cual recibirá un premio.

Práctica de gestión implantada

Conocedores de la importancia de la implicación de la alta dirección en la promoción e impulso de la cultura preventiva que se arraigue en el día a día de la actividad de la empresa, desde la misma se desarrolla junto

al Departamento de PRL, con la colaboración de la representación de los trabajadores, una actividad que fomente la transmisión y los valores en materia de seguridad y salud de INQUIBA.

Convencidos de las bondades del uso de juegos en el aprendizaje y transmisión de los conocimientos, se adapta una serie de juegos de mesa al desarrollo de la formación en materia preventiva y surge el Juego Inquiba&CO.

¿En qué consiste el juego Inquiba&CO?

Se trata de un juego de mesa para 12 jugadores, distribuidos en 3 grupos de 4 jugadores cada uno por sesión.

El juego consiste en un tablero formado por casillas de diferentes colores. Cada una de ellas hace referencia a distintas pruebas que hay que superar para llegar a la meta. Estas pruebas están relacionadas con cuestiones de prevención de los puestos de trabajo, secciones y planta de producción en general. Cada integrante del grupo deberá lanzar los dados por turnos rotativos, avanzando por el tablero.

Para responder a las preguntas tenemos una duración de 30 segundos, que se controla por un reloj de arena. Si no superas la prueba, el equipo se queda un turno sin jugar. Gana el equipo que antes llegue a la meta.

Este juego se desarrolla siempre dentro de la jornada laboral, llevándose a cabo en horario de 13 a 15, todos los viernes del mes. La duración total del juego es de, aproximadamente, una hora.

Las pruebas a superar están agrupadas en tarjetas con el siguiente código de colores:

Azul: “A dibujar”. Esta prueba consiste en dibujar el nombre que te aparezca en la tarjeta, siendo todos ellos objetos de prevención. Ej: equipo de respiración autónoma, sirena, extintor, manta ignífuga, espejo de seguridad, barandilla, etc.

Amarillo: “Preguntas y respuestas”. Esta prueba consiste en realizar una pregunta con tres posibles respuestas, siendo únicamente una la correcta. Todas estas preguntas están extraídas de los procedimientos de trabajo y normas internas de la empresa. Ej: ¿Dónde se ubican los puntos de encuentro que hay en la fábrica? ¿Qué significa un determinado pictograma?

Rosa: “Mímica”. En esta prueba el trabajador realizará únicamente con gestos la acción o el objeto que venga descrito en la tarjeta, y el resto de sus compañeros de equipo deben averiguarlo. Ej: Ponerse cascos auditivos, poner señal suelo resbaladizo, pasar por el paso de peatones, etc.

Verde: “Verdadero o falso”. Prueba en la que tendrás que responder verdadero o falso a la respuesta correspondiente a la pregunta que aparece en la carta que te toque. Ej: Definición de paro de emergencia. BIE. Corrosivos...

Morado: “Palabras tabú”. Prueba en la que el trabajador tendrá que intentar definir una acción o palabra sin utilizar ninguna de las palabras de la lista detallada en la carta correspondiente. Ej: Extintor (palabras tabú: fuego, llama, extinción, emergencia, apagar). Guantes (palabras tabú: mano, manopla, poner, colocar, dedos), etc.

Evaluación de la eficacia

Durante el ejercicio 2017 han participado 335 trabajadores, distribuidos en 32 grupos. Dentro de estos grupos están incluidos como participantes la Alta Dirección de la empresa, así como los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Al final de la sesión del juego se aprovecha el ambiente participativo y desenfadado para entregar a cada uno de los participantes un reporte (feedback) para que definan algún “acto inseguro detectado” y una “mejora” relacionada con la prevención de riesgos laborales que incorporaría en su puesto de trabajo, para fomentar así la consulta y

participación de los trabajadores en los aspectos de prevención relacionados con su puesto de trabajo o sección.

Este reporte nos sirve como herramienta para orientar o priorizar las actuaciones del departamento de PRL, como pueden ser la planificación de acciones formativas o cartelería de los actos inseguros detectados.

Las mejoras de trabajo propuestas por cada uno de los trabajadores son estudiadas por el departamento de PRL y el correspondiente a cada puesto, y llevadas a cabo todas las que se consideren beneficiosas para las condiciones del puesto de trabajo.

De las sesiones realizadas se han detectado e implantado las siguientes medidas:

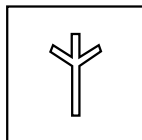
- Actos inseguros detectados: 60.
- Acciones formativas e informativas para eliminarlos: formación de carretillas, formación de actuación en caso de emergencias, entrega de tríptico a subcontratas de trabajos en altura y coordinación de actividades empresariales, sensibilización riesgos del consumo de tabaco, etc.
- Mejoras propuestas: 93 (debido a que muchas de ellas se repiten).
- Mejoras realizadas: realizadas el 78 %, descartadas 2 % y en estudio el resto.

INQUIBA valora de modo muy satisfactorio lo que el Juego Inquiba&Co ha supuesto en el control de accidentalidad, refuerzo de la formación, participación de los trabajadores, ambiente laboral, conexión social, fomento de la competencia, mejora continua en la prevención y conocimiento de la opinión de los trabajadores de su puesto de trabajo, lo que nos marca unas líneas de trabajo en la aplicación de las políticas de prevención en la empresa a la hora de priorizar nuestras actuaciones preventivas como complemento a las actuaciones preventivas de obligado cumplimiento por la ley de prevención de riesgos laborales.

Se ha observado un alto grado de motivación, que se traduce en un mayor compromiso de los trabajadores, incentivando el ánimo del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con esta acción se valora el cierre del círculo de la prevención, iniciado con la elaboración de planes de prevención y puesta a disposición de recursos materiales para que los trabajadores puedan trabajar seguro, continuado con la formación específica e información de los puestos de trabajo para que los trabajadores sepan cómo trabajar seguro, observando la toma de conciencia y participación en la aplicación de las medidas de prevención diseñadas para el desempeño seguro de sus tareas.





3^{er} premio

Mejor práctica
de gestión de la prevención

*Procedimiento para la adecuación continua del puesto de trabajo de la mujer



La Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) es una universidad a distancia española de educación on line, con dos sedes centrales en Logroño y en Madrid y presencia en México, Colombia, Ecuador y Perú. A principios de 2018 contaba con más de 32.000 alumnos. La oferta formativa se realiza a través de sus siete centros, superando las 150 titulaciones. Consta de 19 grados oficiales, más de 70 programas de máster oficial, 2 doctorados, menciones, cursos de adaptación y diferentes titulaciones propias.

Problema u oportunidad

La empresa tiene una plantilla de 1.913 trabajadores, de los que 1.123 son trabajadores de los centros de Logroño y Madrid, con un 60 % de mujeres en edad fértil de las que, según estudios realizados, a lo largo del año un 15 % se quedan embarazadas. El trabajo que se realiza en ambos centros es administrativo, lo que requiere estar sentado mucho tiempo de manera continua delante de una pantalla de visualización de datos (PVD).

Teniendo en cuenta los cambios en el estado físico de la trabajadora embarazada la Dirección de UNIR considera fundamental realizar un análisis de los siguientes factores y condiciones relacionadas con el trabajo: condiciones ergonómicas del puesto de trabajo y condiciones ambientales.

Práctica de gestión implantada

Se realiza un procedimiento de adecuación continua del puesto de trabajo, por fases, considerando todo lo indicado en el apartado anterior. Para ello se ha elaborado un “Procedimiento para la adecuación continua del puesto de trabajo de la mujer embarazada”.



Primera Fase

Actuación aplicando el art. 26 de la LPRL -Protección de la maternidad-.

Se contempla la comunicación de la trabajadora al departamento de Recursos Humanos de su estado, el cual informa al Servicio del Prevención Propio (SPP).

El análisis de los riesgos y las medidas preventivas a aplicar en caso de embarazo se efectúa por el SPP en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. La adopción de las medidas se realiza en el siguiente orden:

- 1) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
- 2) Desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.
- 3) Desempeñar un puesto de trabajo, no correspondiente a su grupo o a su categoría equivalente, si bien conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- 4) Retirar a la trabajadora del puesto de trabajo, si todas las propuestas anteriores no son compatibles con su caso.

Segunda Fase

1. Seguimiento continuo de la situación de la mujer embarazada

Permite ir implantando las medidas preventivas necesarias en cada momento, mediante una visita inicial por el técnico de Prevención al puesto de trabajo, donde se valoran las adaptaciones a realizar según su estado y visita semanal para llevar a cabo un seguimiento de las adaptaciones realizadas, por si fuera necesario hacer otras.

2. La participación de la trabajadora embarazada

Durante la visita inicial y las semanales y, además, se pone a su disposición la aplicación informática “Gestor de Tareas” para comunicarse con el SPP.

Procedimiento de adecuación continua del puesto de trabajo. Aspectos analizados

- Aspectos ergonómicos

- Desde el SPP se ofrecen pautas personales para lograr mantener una postura sana, controlando y adaptando el puesto de trabajo. Además se le indica a la trabajadora la posibilidad de realizar pausas periódicas, poniendo a su disposición sofás para efectuar descansos.
- Se realizan las modificaciones oportunas en el puesto de trabajo mediante un análisis personalizado: altura de la mesa, regulación de la silla, ubicación de la pantalla y hábitos de trabajo.
- Si dicha adaptación del puesto de trabajo no es suficiente, se brinda a la trabajadora la posibilidad de contar con el material ergonómico para garantizar las condiciones ergonómicas y su bienestar: soporte lumbar, soporte de ajuste de posición de pantalla (sencillo o doble), ratón ergonómico, alfombrilla ergonómica para teclado, manos libres para el teléfono y reposapiés.



- **Condiciones ambientales**

- Al diseñar el centro de trabajo de Logroño se decidió implantar un sistema de domótica. Para ello, el edificio dispone de 108 sistemas de climatización.
- La domótica permite obtener múltiples ventajas: aumento del confort o comodidad, automatización de todos los distintos sistemas e instalaciones, ahorro en el consumo de electricidad, realización del seguimiento y vigilancia continuada de los diferentes espacios, y adecuada gestión del uso de los equipos o instalaciones energéticas.
- Mediante el sistema de gestión domótica se aplican los siguientes programas:
 - Programa de regulación de la temperatura.
 - Programa de regulación de la iluminación.
 - Sistema de control de la humedad.
 - Sistema de control del CO₂.
 - Sistema de control de apertura/cierre de ventanas.
 - Sistemas de control estores.
- Además los Técnicos de Prevención del SPP realizan mediciones de las condiciones ambientales en el puesto de trabajo para ver si es necesario realizar alguna adaptación o modificación complementaria.

Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficacia de estas actuaciones se centra en dos aspectos:

- **Satisfacción de la trabajadora embarazada**

La aplicación del “Procedimiento para la adecuación continua del puesto de trabajo de la mujer embarazada” permite que la trabajadora

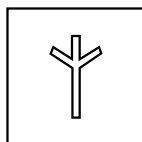
esté en un entorno de trabajo más confortable, que se va adaptando a su situación a lo largo de todo el embarazo.

Durante las visitas semanales se observa un alto grado de satisfacción de las trabajadoras embarazadas, debido a:

- Entrega de información y pautas sobre postura sana en su puesto de trabajo.
- Adaptación continua de su puesto de trabajo.
- Participación en el proceso de adaptación del puesto de trabajo.
- Posibilidad de comunicación con los Técnicos de Prevención en todo momento.

- Absentismo

En la actualidad, el absentismo de las trabajadoras embarazadas se ha visto reducido notablemente, lo que demuestra la eficacia del sistema implantado.



1^{er} premio

Pequeña y mediana empresa

“Excelentes prácticas preventivas”



Empresa dedicada al embalaje y expedición de todo el material realizado en el Grupo Itesal, así como al montaje de perfil de carpintería de rotura de puente térmico.

Problema u oportunidad

La mejora en la información, formación y conocimientos que adquieren de forma continua sus trabajadores en el ámbito de la PRL recibe internamente una cantidad importante de información preventiva, a través de todas las vías establecidas por la empresa.

La comunicación en el ámbito de la seguridad no es en sí la solución sino el medio; es decir, un gran instrumento que se debe mantener siempre activo y con un funcionamiento adecuado, empleándolo en todos los niveles y hacia todas las direcciones dentro de la organización, y haciendo que fluya por los canales adecuados.

Debido, principalmente, a los motivos expuestos, se decidió estudiar todas las herramientas de comunicación preventiva ya implantadas o en fase de implementación en la empresa, intentando definir un nexo para la agrupación, evaluación y priorización y, en definitiva, para la gestión de toda la información recogida.

De esta forma se han implementado y consolidado estas Excelentes Prácticas Preventivas que están presentando un excelente rendimiento en nuestro contexto y que se espera que, en contextos similares, rindan análogos resultados.

Práctica de gestión implantada

Dentro de los instrumentos de comunicación que se utilizan se destacan los siguientes:

• 5S Y AUDITORÍAS DE TRABAJO SEGURO

Auditorías (dentro de la metodología 5S) realizadas en planta, centradas en la seguridad (lugares de trabajo y comunes, máquinas, equipos de trabajo, almacenamientos de productos químicos, de residuos...), pero también se incluye cualquier situación relacionada con ergonomía o higiene, procedimientos de trabajo, medioambiente, orden y limpieza...

El objetivo es detectar riesgos potenciales y situaciones mejorables y corregirlas. El procedimiento es muy similar al que se había seguido hasta entonces con las auditorías 5S, pero enfatizando la parte de seguridad, orden y limpieza:

1. **Auditoría.** Se realiza en planta, mensualmente. Se emplean fotografías y vídeo en las reuniones de seguimiento de las Auditorías de Trabajo Seguro (5S).
2. **Registro de situaciones mejorables.**
3. **Comunicación a cada responsable de área.**
4. **Planificación de acciones.** Cada responsable registra acciones correctivas o preventivas y su planificación (desglose, plazos, responsable...).
5. **Implantación y seguimiento** de los plazos y del cumplimiento.

- **MECAS**

Se trata de reuniones diarias, en cada área productiva, que se realizan de pie, delante de un panel donde se representan gráficamente los días del mes correspondiente colocado en cada área productiva. En estos gráficos se marcan los días en color verde, amarillo, rojo y negro. El negro es para vacaciones y festivos.

Cada participante comunica los datos e información más importante del día anterior y lo que crea conveniente que pueda afectar al resto de personal reunido: Resp. Producción, Resp. Mantenimiento, Resp. de otras áreas de forma puntual, Resp. y Personal del Área de Calidad, Trabajadores, alternándose cada día.

Los puntos que se tratan son: MATERIALES (punto específico de cada área), ENTREGAS / EFICIENCIA (productividad medida de distintas formas en cada área); CALIDAD (mejoras, reclamaciones,

devoluciones, controles); AVERÍAS (contratiempos relativos a instalaciones y máquinas principalmente); SEGURIDAD (todos los temas relativos a seguridad, pero también a la higiene y la ergonomía e incluso psicología).

El objetivo es el tratamiento diario de cualquier problemática que se haya podido presentar el día anterior en relación con los puntos anteriores y revisión de los temas pendientes, acciones en proceso de implantación, etc.

- **SISTEMA DE SUGERENCIAS**

Consiste en promover una idea creativa que permite mejorar un producto, proceso, máquina, etc. Se trata de un registro directo por parte de la persona con ideas que nos permiten mejorar en procesos, procedimientos, máquinas.

Existe definido un sistema de reconocimientos asociados al tipo de sugerencia y la mejora que aporta.

- **PARA (PIENSA) Y BUSCA AYUDA**

Este modelo complementa al sistema de Sugerencias y se utiliza para acciones que requieren una solución inmediata (el sistema de Sugerencias es para acciones que necesitan un mayor análisis y estudio de la misma). Es otro método más de comunicación entre trabajadores y empresa.

Es un método sencillo con el cual se han conseguido mejorar y solucionar, de una forma más rápida, diversas anomalías que se producían en las instalaciones.

Existe un procedimiento a seguir para que el trabajador pueda manifestar disconformidad sobre un producto, proceso, máquina, situación de instalaciones, orden y organización...

Para ello, se anota en un formato de registro distribuido en planta y oficinas en distintos puntos tableros de anuncios (incluidos los paneles de la MECAS) y se analiza semanalmente.

- **SEMANAS DE CONCIENCIACIÓN**

Se basa en una pequeña charla (cuya duración hemos fijado en 30 minutos), con presentación, vídeos o fotos, en donde comentamos los puntos más importantes de cada tema: teoría, estadísticas, normas, etc. Además, para recordar todo lo comentado, se hace entrega a cada trabajador de un tríptico resumen de lo expuesto realizado por la empresa. Al finalizar la charla se abre un turno de ruegos y preguntas por parte de los asistentes sobre el tema tratado, se les ofrece la posibilidad de proponer un tema para futuras charlas y se les entrega una hoja para que evalúen la charla recibida.

- **INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES**

Permite identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, sin que haya sido necesario esperar a la aparición de consecuencias lesivas para los trabajadores expuestos.

La investigación de incidentes nos permite:

- Ser proactivos y tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones para generar mejoras.
- Aprender de los errores para adquirir información, formación y prevención.
- Utilizar los índices de siniestralidad para evaluar la eficacia y evolución de las medidas preventivas propuestas.

Durante el 2018 se han investigado 17 incidentes en todo el grupo ITESAL, implementando medidas preventivas que evitarán su repetición o materialización en accidentes.

● PLANIFICACIÓN COMÚN DE ACCIONES

Con objeto de llevar a cabo una correcta gestión de toda la información obtenida, se utiliza un formato específico para la Planificación Común de Acciones.

El registro se actualiza diariamente por el Responsable de PRL y Medioambiente, con toda la información procedente de los distintos canales establecidos.

El riesgo se evalúa mediante metodología específica.

Contenido del registro: N° de Orden, Área, Fecha de detección, Riesgo, Situación mejorable, Persona que detecta, Evaluación del riesgo, Fecha plazo, Acciones planificadas, Coste, Responsable, Fecha de cierre, Observaciones.

Beneficios: Eliminación de duplicidad de registros y errores, Accesibilidad para consulta por todos los implicados, Seguimiento actualizado (diario, semanal y mensual).

Evaluación de la eficacia

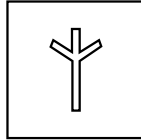
Durante el periodo de funcionamiento de esta sistemática (desde noviembre de 2016 hasta la actualidad) los resultados han sido los siguientes: N° situaciones de mejora detectadas y gestionadas: 140. De éstas se han implantado o se están implantando acciones para la práctica totalidad.

Los beneficios concretos conseguidos son:

- Se ha convertido en una herramienta más del sistema de gestión preventiva de la empresa, el cual ha contribuido a que, en estos últimos 12 años, no se haya registrado ningún accidente con baja hasta el momento.
- Ha permitido solicitar y obtener los BONUS de estos últimos años por disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

- Se ha concienciado e implicado a los trabajadores en el tema de las 5S ya que, al mostrarle las imágenes, se les hace partícipes y responsables de que se encuentre en perfectas condiciones, no sólo su puesto de trabajo, sino el resto de la empresa.
- Se ha potenciado el compromiso de la empresa con sus trabajadores, dotándoles de una herramienta más dentro de su política de mejora continua.
- Los operarios tienen que realizar diariamente la vigilancia y comprobación del estado de la seguridad en las instalaciones y equipos que utilizan (autocontrol preventivo) y comunicar cualquier incidencia a sus responsables, los cuales, a su vez, están encargados de la vigilancia diaria del estado de la seguridad en las instalaciones y equipos, así como de la vigilancia del cumplimiento de la normas de seguridad.
- Gracias a este sistema del "Para...y Busca Ayuda", ha aumentado la participación de los trabajadores, ya que es una forma más directa y rápida de detección y solución de problemas.
- Este sistema sirve de complemento al sistema de Sugerencias.
- Se ha conseguido tener unas instalaciones más limpias, ordenadas y, por lo tanto, más seguras, lo cual contribuye a un mejor ambiente de trabajo, más calidad y una mejora de la imagen de nuestra empresa de cara a los clientes y las visitas que vienen a nuestras instalaciones.
- Ha favorecido que se puedan corregir situaciones, maquinaria, herramientas, etc. que no se encontraban en su estado ideal.

Todas estas medidas han tenido muy buena acogida y se están aplicando en otras empresas del sector, ya que se ha fomentado su uso en las reuniones del Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación Española del Aluminio (AEA).



2º premio *ex aequo*

Pequeña y mediana empresa

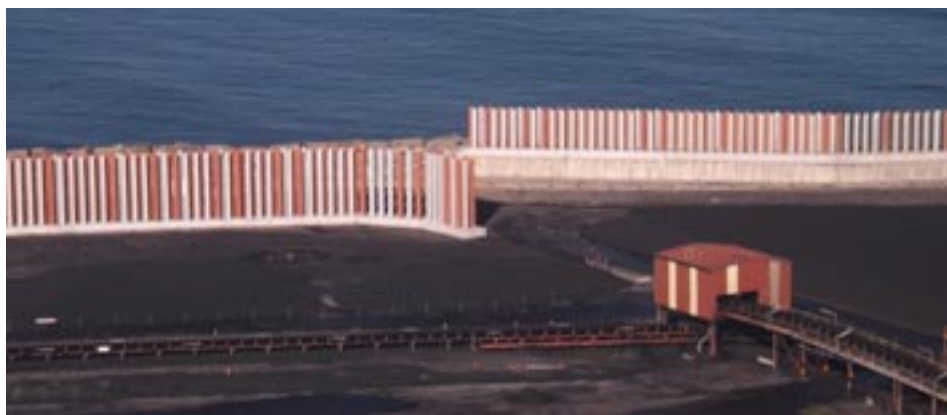
“Implementación de un sistema seguro para la fijación, elevación e izado con volteo de pilares de hormigón para la construcción de pantallas ambientales en entornos industriales y portuarios”



TYC LA MATA, SL es una empresa dedicada al transporte de mercancías por carretera. A la vez actúa como operador de transporte y realiza todo tipo de obras de construcción, tanto de obra civil como de edificación, así como al sector servicios y a la compra-venta de carbones y derivados; en general la importación y exportación de todo tipo de combustibles sólidos. Asimismo, tanto para la administración como para empresas privadas, realizan la gestión de residuos, trabajando en el mantenimiento y explotación de sus industrias y puntos limpios.

Problema u oportunidad

La propuesta que se presenta tiene como origen la ejecución del proyecto y obra para la “Construcción y montaje de pantallas de protección visual y ambiental en entornos industriales y portuarios”, siendo éste un diseño novedoso respecto a las pantallas contra viento habituales, ya que configura un entramado de pilares prismáticos de hormigón dispuestos de forma eficaz en dos hileras a tresbolillo para reducir la velocidad del viento sobre las áreas de actuación en las que se instala, aunando, asimismo, la reducción del impacto visual sobre la zona. Se constituye, de hecho, en una nueva patente española en el mundo de la ingeniería.



Los problemas principales a resolver en el proyecto han sido:

- Conseguir plantear una pantalla eficaz en la reducción del viento y, por tanto, satisfactoria en la reducción de emisiones (partículas de polvo en suspensión).
- Instalar un sistema robusto en cuanto a su comportamiento en ambientes agresivos.

- Adoptar innovadoras medidas preventivas para eliminar el riesgo que supone la ejecución de las obras, dada su singularidad constructiva.

La necesidad de montaje en altura de un millar de pilares de gran envergadura (hasta 11 metros) a colocar en una pequeña superficie localizada en un área de gran complejidad y riesgo, planteaba una serie de problemas inéditos que hasta la fecha habían sido inexplorados por profesionales y especialistas en la materia.

Por la singularidad constructiva de las obras, y puesto que en los trabajos que iban a realizarse se detectaba que podían generarse situaciones peligrosas, con suficiente antelación se acordó entre gerencia y mandos intermedios de la empresa adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar el riesgo en su origen.

Abordando el problema, fue cuando se pensó en proyectar y concebir un accesorio de elevación de carga para pilares de hormigón que solventara las deficiencias que se habían detectado y desarrollar un manual de instrucciones; buenas prácticas y procedimiento de utilización, en el que se pudiera visualizar como realizar los trabajos correctamente desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo.

La necesidad de realizar controles de riesgo adoptados a la operativa de colocación de estructuras de hormigón sobre un entorno laboral particular (en nuestro caso un dique portuario) permitió analizar las maniobras asociadas y ponerlas en práctica con anticipación a la ejecución de los trabajos, y así valorar con antelación la gestión de la prevención.

En el diseño del procedimiento intervinieron los técnicos de ejecución de la obra, los del departamento de prevención de las empresas y de la obra y los operarios encargados del montaje. De este modo, se consiguió una integración al 100 % de las medidas preventivas en el proceso ejecutivo.

Práctica de gestión implantada

La práctica consiste en la implementación de un sistema seguro para la fijación, elevación e izado con volteo de pilares de hormigón para la construcción de pantallas ambientales.

La praxis en materia de prevención consta de las siguientes etapas:

- Detección de los signos precursores que pudieran desembocar en la materialización de un accidente de trabajo. En nuestro caso, riesgo de caída en altura de las piezas prefabricadas previo al montaje en su ubicación definitiva en el espaldón del dique portuario.
- Estudio exhaustivo de elevación de los pilares de hormigón con el uso de grúas móviles de gran capacidad y mediante el doble cabestrante (debido a la esbeltez de las piezas y a lo elevado de las distancias de montaje).
- Estudio de eslingado de las cargas para mantener la estabilidad y rigidez de la estructura de hormigón, así como para realizar la operación de volteo sin afectar las facultades y capacidades de la pieza (pilar de hormigón armado con un peso de 4.500 kg de geometría alargada y sección cuadrada).
- Fabricación del “Accesorio de Elevación de cargas para pilares de hormigón (C.M.U. 4500 kg)”. El equipo del sistema de izado fue certificado por la empresa responsable de la fabricación y suministro de los elementos de hormigón componentes de la pantalla ambiental motivo del proyecto.
- Una vez izado el pilar, éste se sitúa totalmente vertical y se emboca en los pernos existentes en la base, sobre la obra civil previamente ejecutada. Se roscan los pernos, se nivela y ajusta el pilar. Una vez finalizado el proceso, y mediante pluma con cesta para elevación de personas, se retiran los útiles de elevación.
- El procedimiento fue evaluado previamente a la ejecución de las obras en las instalaciones del proveedor de prefabricados, y se realizó una evaluación continua del desarrollo por parte del personal de prevención de riesgos y representantes de los trabajadores, verificando así el buen resultado de las medidas preventivas asociadas a los riesgos, lo que permitió la posterior compilación de los siguientes documentos:

- a) Proyecto de validación estructural del accesorio. Marcado CE (Cumplimiento de lo requerido en la Directiva de Máquinas 2006/CE/42 y R.D.1215 Disposiciones Seguridad Máquinas y Herramientas).
- b) Certificación de una prueba de carga.
- c) Redacción del Manual de instrucciones y mantenimiento.

Evaluación de la eficacia

Para una adecuada seguridad a la hora de realizar las acciones de izado de pilares prefabricados de hormigón fue creada una operativa fruto del consenso de todos los trabajadores y personal técnico de las empresas participantes, que permitieron la evolución de un método convenientemente adaptado y preciso desde el punto de vista de la prevención de riesgos.

La implementación del sistema permitió la habilitación de un nuevo equipo de izado y la concienciación preventiva de todos los trabajadores partícipes de la operativa, así como el desarrollo documental normativo y la evaluación de su cumplimiento.

El sistema adoptado permite la integración total de la actividad preventiva en el proceso productivo de montaje de pantallas ambientales por las siguientes razones:

- a) Mejora el proceso de producción, ya que los operarios pueden realizar el montaje de los pilares en una única fase.
- b) El sistema de montaje con el accesorio de elevación de cargas para pilares de hormigón permite reducir las operaciones en la mitad del tiempo que usando el método tradicional, mejorando así los plazos de ejecución, ya que es un proceso más rápido a la vez que seguro.

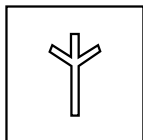
Con este nuevo método de izado de pilares, la ejecución del trabajo se realiza de modo más sencillo, más rápido, menos fatigoso, menos costoso y más seguro que con los métodos y procedimientos habituales.

Estas razones dan una idea de que la relación coste-beneficio para la empresa es claramente positiva. Es una solución óptima que mejora la protección de los trabajadores.

Finalizado el ejercicio 2017, la compañía TYC LA MATA, SL llevó a cabo un estudio sobre los índices de incidencia de accidentes y los de sus proveedores en este tipo de obras, y se analizaron los controles llevados a cabo sobre el terreno. Fue verificado y patente el progreso gracias a la facilidad de ejecución.

Cabe destacar el buen resultado obtenido:

El diseño del procedimiento consistió en anular plenamente el riesgo de caída en altura de los pilares de hormigón, y no solo minimizar los riesgos aplicando protecciones individuales y colectivas, como venía siendo habitual para este tipo de operativa con operarios y grúas.



2º premio *ex aequo*

Pequeña y mediana empresa

“Prevención y seguridad integrada”



Castillo es un grupo empresarial enfocado a los vehículos pesados de largo recorrido que ha crecido estratégicamente. Partiendo de una empresa familiar dedicada a la venta de carbón durante 40 años, decide pasar a la distribución de gasóleo a domicilio en los años 90.

Castillo Benavente cuenta con la calificación de Centro Especial de Empleo (CEE), ya que es un modelo de empresa en el que se da cabida a todas aquellas personas que han sufrido accidentes laborales y a las cuales se les ha dictaminado una incapacidad para poder realizar desde ese momento la profesión que habían ocupado.

Castillo Grupo nace por la necesidad de integrar a este colectivo de nuevo al mercado laboral, teniendo en cuenta que dicha discapacidad fue ocasionada, en algunas ocasiones, por un accidente de trabajo, que es la consecuencia trágica de una deficiente gestión preventiva.

Problema u oportunidad

El fin principal del nacimiento de la empresa es “reinsertar” al mercado laboral a las personas dictaminadas con una incapacidad propiciada por una mala gestión de la prevención en las empresas anteriores a las que pertenecían dichos trabajadores.

Estas personas se incorporan a la plantilla de una empresa que cumple escrupulosamente todos los requisitos preventivos desde el primer momento, y que es totalmente innovadora en este aspecto.

Castillo Grupo tiene integrada la prevención de riesgos laborales, fijando como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades preventivas necesarias. Integra a todos los niveles jerárquicos en su política en materia de prevención y promueve la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, teniendo como objetivo CERO daños derivados del trabajo.

Castillo Grupo no solo aplica una política preventiva sino que, a diferencia de cualquier otra empresa, nace a raíz de una falta diligente de prevención de riesgos laborales y las nefastas consecuencias que esto acarrea.

Integra la prevención; es decir, se incorporan los criterios de prevención a todas las decisiones de gestión empresarial. Cuando se toman decisiones de cualquier tipo, se valora previamente si afectan, y en qué medida, a la salud de los trabajadores, cuidando así que de las mismas no deriven daños a la salud.

Se establecen unos criterios generales de actuación que están recogidos en el sistema de gestión de riesgos laborales al que tienen acceso todos y cada uno de los trabajadores y del cual se les hace partícipes en el momento de su incorporación a la empresa.

La prevención de riesgos laborales se integra en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Castillo no es una multinacional, ni tiene presencia en distintos países, sino que se trata de una empresa calificada como CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN CON EL N° ZA/0006/11 PARA EL CENTRO DE BENAVENTE Y N° 24/96/03/JCL PARA EL CENTRO DE EL BURGO RANERO, pero cuya política preventiva es perfectamente exportable a cualquier empresa.

Práctica de gestión implantada

Las principales actuaciones adoptadas en el ámbito de la prevención de riesgos por la empresa son:

- **Evaluación de riesgos adaptada** a las necesidades de cada trabajador, y realización de evaluaciones específicas para trabajadores especialmente sensibles.
- **Procedimiento preventivo de violencia en el trabajo.**
- **DOPEX Y ATEX.** Documento de valoración de riesgos de explosión y las medidas para controlarlos y los índices de atmósferas explosivas.
- **Plan de Movilidad.** El Plan de Movilidad Vial constituye un elemento clave para conocer los hábitos de movilidad de la empresa, lo que

permite identificar los factores de riesgo y adoptar las medidas de prevención necesarias para mejorar la seguridad vial de la empresa reduciendo la siniestralidad laboral derivada de los accidentes de tráfico.

- **Libro Azul.** Libro de familia de Castillo Grupo elaborado por el propio personal. En el momento de la incorporación de todos y cada uno de los trabajadores al proyecto, se les hace entrega del “libro de familia”, denominado Libro Azul con el que se persigue, además de otras muchas cosas, coordinar y ejecutar las medidas de seguridad en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Evaluaciones específicas de agentes físicos, químicos y biológicos.**
 - Legionela
 - Exposición a ruidos
 - Exposición a agentes químicos
- **Formación a los trabajadores.** Se ofrece formación personalizada y continua a todos los trabajadores que abarca un ámbito muy extenso y en el que se ponen los medios necesarios para que todos los trabajadores puedan asistir y aprovechar al máximo dicha formación. Por ejemplo: se utilizan intérpretes de signos para ayudar a quién lo necesite.

Lo principal y donde más patente queda la integración existente de la política preventiva es en el día a día de la empresa, al darle cotidianidad y normalidad a cualquiera de las acciones adoptadas y al ver el reflejo que existe diariamente del cumplimiento de todos y cada uno de los más de 20 procedimientos existentes en esta materia. Algunos de ellos son:

- Procedimiento para la utilización de comunicados de riesgos.
- Procedimiento selección y control de equipos de protección individual.

- Procedimiento para la realización de inspecciones de seguridad.
- Procedimiento para la coordinación de actividades preventivas afectadas por RD 1627/97.
- Procedimiento de actuación ante la existencia de trabajadores especialmente sensibles.
- Procedimiento para la realización de la formación e información a los trabajadores.
- Procedimiento de actuación en caso de atraco.
- Procedimiento para prevención de la violencia en el trabajo. Acoso en el trabajo.

Todo este planteamiento repercute en generar un impacto social, que se refleja en los reconocimientos obtenidos a lo largo de los años, en el arraigo con el que la empresa cuenta en la localidad, provincia, e incluso región, y principalmente en la cantidad y calidad de los clientes fidelizados.

Esta política preventiva se pone de manifiesto tanto en los ámbitos internos como externos en los que la empresa puede verse implicada de alguna manera, ya que se recoge la forma de extender las acciones preventivas a los clientes y a las empresas con las que Castillo mantiene relaciones comerciales.

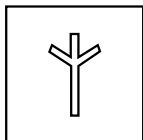
Mediante la transmisión a través de vídeos elaborados sobre seguridad vial, incluido en la propia página web, en los que se exponen medidas preventivas a adoptar por los clientes, tanto en la faceta como conductores como en otras facetas.

Por otro lado, Castillo patrocina concursos, también sobre seguridad vial en televisiones locales y regionales donde a través de incentivos para los ganadores se dan a conocer acciones de política preventiva.

Evaluación de la eficacia

Tras la adopción y aplicación de una política preventiva adecuada y personalizada, el índice de siniestralidad en los últimos años es prácticamente inexistente, tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

Nº	INDICADOR	FRECUENCIA SEG. /MED.	2014	2015	2016	2017
1	Índice de incidencia: Nº Acc.*100 / Nº Trabajadores	Anual	3,77	0,00	1,79	3,28
2	Índice de frecuencia: Nº Acc.*10000000 / Nº Trab.* Días mes * Meses * Nº h. día	Anual	43,68	0,00	20,67	37,95
3	Índice de gravedad: Nº jorn. perdidas*1000/Nº Trab.*Días mes*Meses*Nº h. día	Anual	0,03	0,00	0,00	0,90



3^{er} premio

Pequeña y mediana empresa

"Higiene postural: un mimo en la oficina"



Grupo BBDO somos un holding de agencias de publicidad, destinadas a la creación de anuncios publicitarios, servicios de branding y marketing digital a empresas.

Problema u oportunidad

Durante los últimos 3 ejercicios no se ha registrado ningún accidente con baja, dando como resultado, para los años 2015, 2016 y 2017, un 0 % de índice de incidencia de accidentes laborales con baja.

La preocupación por parte de la empresa del bienestar de sus empleados hace que ésta apueste por una vida saludable dentro del entorno laboral, impulsando hábitos y actividades beneficiosas para todos los empleados, haciendo hincapié en combatir el sedentarismo, mejorar la alimentación y por supuesto, el bienestar.

A lo largo de este año, BBDO España, SA ha establecido un paquete de 15 medidas saludables para poder combatir la vida sedentaria, los malos hábitos alimenticios y el bienestar laboral de la plantilla; como por ejemplo destaca la implantación de fruta en la oficina, máquinas de vending con productos totalmente saludables, regulación de la luz en la oficina según la franja horaria, mejora de limpieza de los elementos de oficina (teclados, teléfonos, pomos...) con luces ultravioletadas para poder eliminar bacterias; talleres de mindfulness, ofertas y paquetes de descuento en distintos centros deportivos, planes de nutrición, etc...

Tras realizar el paquete de medidas saludables, se observó por parte de la empresa que **uno de los principales problemas que causaba más impacto sobre el personal, en cuanto a posibles lesiones a medio-largo plazo, era la higiene postural.**

Las funciones y estructura empresarial hacen que la mayor parte del día sus trabajadores estén posicionados frente al ordenador o frente a todo tipo de trabajo, requiriendo estar sentado muchas horas. El hecho de pasar más de dos horas en la misma posición hace que el cuerpo vaya adquiriendo posiciones poco adecuadas, comportando una desviación hacia posturas que al final de la jornada acaban siendo molestas.

Como consecuencia de esta problemática la empresa valoró el impacto de la sedestación en la oficina, se buscaron distintas opciones que reunieran todas las condiciones para ofrecer una actividad preventiva a

la plantilla que, además de corregir, ofreciera aprender de manera dinámica el saber cómo posicionarse frente al ordenador en las horas de trabajo y así favorecer una correcta posición corporal.

También valoró qué tipo de acción podría tener un mayor impacto y, por tanto, implementación y éxito, teniendo en cuenta las características de los trabajadores. Los empleados se dedican al mundo de la publicidad y mayoritariamente son jóvenes. Por lo que se consideró que una charla convencional no sería de gran impacto.

Práctica de gestión implantada

La acción preventiva escogida fue tener durante una jornada completa a un MIMO en la oficina, de manera que fuera interactuando con la plantilla con simples gestos y demostraciones, para reconducir las posturas y mostrar cómo: *si tenemos una buena posición corporal frente al trabajo, la jornada se hace más llevadera y los posibles dolores o cargas musculares al final del día pueden minorar, e incluso desaparecer.*

La actividad tuvo gran acogida entre la plantilla, favoreciendo su predisposición a aprender y a aplicar esas correcciones posturales durante la jornada, e incluso se derivó en una sesión de relajación y risoterapia, dado que la presencia del mimo aportó un ambiente didáctico y divertido.

Los trabajadores recibieron la formación teórica de correcciones posturales y el resto del día fueron interactuando con el mimo, aplicando las correcciones en el lugar de trabajo. Además, se fueron enseñando las premisas a aplicar, como, por ejemplo, los descansos cada cierto tiempo de trabajo, los efectos negativos de los malos hábitos posturales, etc.

Evaluación de la eficacia

Tras la jornada del taller, a pesar del éxito reflejado, la empresa pasó a todos los asistentes una encuesta sobre el taller “HIGIENE POSTURAL”, para saber si realmente fue satisfactorio o no, y si consideraban que eran

conscientes del problema que deriva esa mala praxis a lo largo de la jornada.

Los resultados fueron arrolladores, dando una respuesta muy favorable al taller, y dando a conocer cómo el personal era consciente del problema y cómo tras este taller se ha concienciado de lo importante que es la postura corporal frente al trabajo y los beneficios que comporta.

Más del 90 % de la plantilla era consciente del problema postural, y cómo tras realizar el taller más del 85 % del personal afectado aplicaría lo aprendido. A nivel didáctico y preventivo la encuesta demuestra que más del 85 % del personal encontró interesante y adecuado el taller.

Como estudio evolutivo de la aplicación de este taller, se ha podido comprobar cómo en los últimos meses los trabajadores están más concienciados de la necesidad y los beneficios que comportan la aplicación de estas medidas preventivas, mejorando la salud postural.

TALLER HIGIENE POSTURAL: MIMO

Q1 ¿Te ha parecido adecuado este formato de taller: duración, espacio, espontaneidad...?

Respondidos: 81 Omitidos: 0

TALLER HIGIENE POSTURAL: MIMO

Q2 ¿Crees que tu postura corporal en el trabajo es adecuada?

Respondidos: 81 Omitidos: 0

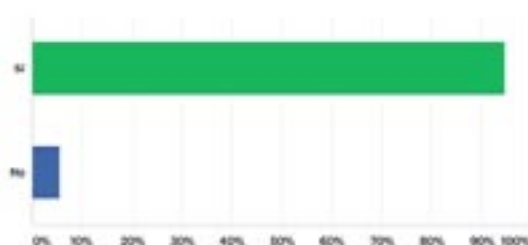


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si (En este caso, contesta directamente a la pregunta número 1)	22.95%	14
No (En este caso, contesta a la pregunta número 3)	77.05%	47
TOTAL		81

TALLER HIGIENE POSTURAL: MIMO

Q3 ¿Eras consciente de ello?

Respondidos: 55 Omitidos: 6

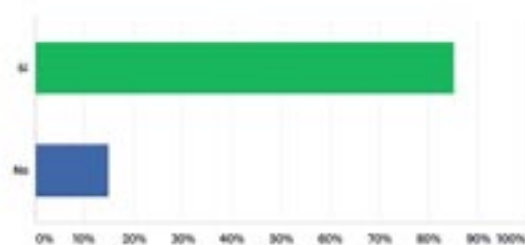


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	94.55%	52
No	5.45%	3
TOTAL		55

TALLER HIGIENE POSTURAL: MIMO

Q4 ¿Consideras que puedes aplicar lo aprendido en tu día a día?

Respuestas: 61 Omitidas: 0

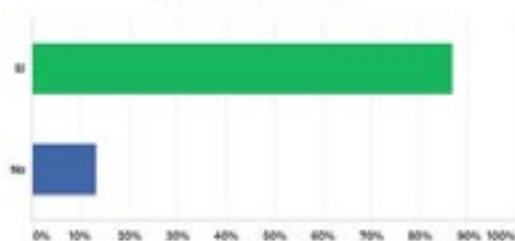


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	85.25%	52
No	14.75%	9
TOTAL		61

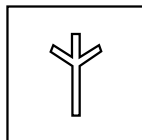
TALLER HIGIENE POSTURAL: MIMO

Q5 ¿Consideras interesante la temática del taller; Higiene Postural?

Respuestas: 61 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	86.89%	53
No	13.11%	8
TOTAL		61



1^{er} premio

Mejor contribución preventiva
de trabajadores y empresarios

"Implantación de hábitos de vida saludable"



La Autoridad Portuaria de Las Palmas es un Organismo Público que tiene a su cargo la administración, gestión y explotación del Puerto de Las Palmas, que incluye Salinetas y Arinaga, Puerto del Rosario y Puerto de Arrecife, ejerciendo el control sobre los servicios portuarios.

En relación al Puerto de Las Palmas observar que es, sobre todo, un puerto internacional que combina su tráfico de importación y exportación con la prestación de todo tipo de servicios a la escala de buques (reparaciones, avituallamiento y otros), al tráfico pesquero, al pasaje y a las embarcaciones de recreo; siendo el primer centro distribuidor de mercancías de Canarias y uno de los más importantes de España.

Tomás Quevedo Ramírez s/n
35008 Las Palmas

Problema u oportunidad

El informe epidemiológico sobre la plantilla de la Autoridad Portuaria de Las Palmas que ha accedido voluntariamente a la realización de los reconocimientos médicos ofrecidos, y emitido por el Servicio de Prevención Ajeno correspondiente al año 2016, reflejó los siguientes datos de la plantilla:

- Está envejecida (el 54 % tiene más de 45 años).
- El 45 % padece de hipertensión.
- El 50 % tiene obesidad.
- El 37 % tiene hipercolesterolemia.
- Trabajo de administración, lo que genera sedentarismo

Con respecto a las incidencias por contingencias profesionales se manifestó lo siguiente:

- En el año 2015 hubo 10 accidentes laborales, siendo 3 de ellos por sobreesfuerzo sobre el sistema musculoesquelético.
- En el año 2016 hubo 16 accidentes laborales, siendo 6 de ellos por sobreesfuerzo sobre el sistema musculoesquelético.

Por lo anterior, con la finalidad de crear ambientes de trabajo más favorables para la salud y bienestar físico y psíquico, en el año mencionado se aprobó por la Dirección como objetivo la implantación de hábitos de vida saludable, introduciendo talleres de nutrición, higiene postural y actividad física. Los dos primeros se desarrollan en horario laboral y el tercero en un horario que permite conciliar la vida familiar y personal.

Práctica de gestión implantada

La Autoridad Portuaria de Las Palmas, en la reunión de revisión por la Dirección realizada el 25 de abril de 2016, firma el objetivo por la Dirección de “Fomentar la adopción de hábitos de vida saludable en un 30 % de la plantilla de la autoridad portuaria”, estableciendo un plazo de dos años.

El 4 de julio de 2016 se inicia la implantación del sistema con la actividad formativa **IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE**, impartida por AENOR, dirigida a responsables y al Comité de Seguridad y Salud.

Con fecha 7 de noviembre de 2016 se remite a todos los trabajadores un correo electrónico en el que se les informa de la implantación de hábitos de vida saludable, se explica el objetivo y se adjunta un cuestionario de salud, cuyo fin es determinar las diferentes acciones, campañas, programas y estrategias que se llevarán a cabo para lograr un entorno de trabajo saludable, únicamente con aquellos trabajadores que lo cumplimentarán debido al carácter voluntario del mismo. Se adscriben al programa de organización saludable inicialmente 54 trabajadores, y en segunda convocatoria el total de adheridos es de 143 trabajadores de una plantilla media de 325 trabajadores, lo que representa un 44 % de participación con respecto al total de la plantilla.

Tras la recopilación de información facilitada por los trabajadores a través de cuestionarios de salud, se inician talleres de:

- Higiene postural
- Nutrición

Relacionado con este taller, y con objeto de poner en práctica los conocimientos adquiridos por los trabajadores, el 30 de junio de 2017 se realiza el concurso de “Receta Saludable”.

En mayo de 2017, y con objeto de que los trabajadores introduzcan en su dieta la fruta como hábito de vida saludable, se inicia con el reparto de fruta semanal.

- Actividad física

En las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud, se informa del avance del sistema de organización saludable, permitiendo que todos, y cada uno de los miembros, aporten ideas a través de correos electrónicos y en las reuniones periódicas.

Con objeto de que las aportaciones de los componentes del Comité de Seguridad y Salud se pueda gestionar de manera eficaz, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud celebrada el 6 de octubre de 2016, se constituye el Comité de Organización Saludable, formado por dos Delegados de Prevención, dos Representantes por la parte empresarial y el personal adscrito a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Organización Saludable cuenta con un Reglamento de Funcionamiento denominado “Reglamento de Funcionamiento del Comité de Organización Saludable”, y se reúne mínimo cuatro veces al año, para tratar los temas relativos al sistema de los que se informa en el Comité de Seguridad y Salud. En la implantación del Sistema de Organización saludable, la participación de los Delegados de Prevención ha sido crucial para el éxito del mismo, ya que han estado contactando directamente con los distintos proveedores, fomentando la participación e implicación de los trabajadores, proponiendo nuevas acciones a desarrollar en el sistema.

Se ha elaborado la Política de Organización Saludable, la cual está publicada en los tableros de anuncio. La salud tiene un valor estratégico en la Autoridad Portuaria de Las Palmas, siendo un fin en sí mismo y no un medio para alcanzar otro fin, considerando un valor estratégico en los objetivos de la empresa.

La Autoridad Portuaria seguirá apostando por la implantación de los hábitos de vida saludables, y ya se están planificando nuevas acciones, como pueden ser:

- **Nutrición:** Realización de “Test de Intolerancia a los Alimentos” propuestos por los Delegados de Prevención.
- **Actividad Física:** Incorporación de entrenamientos on line, con una app para móvil, con la que se pretende fomentar la actividad física diaria con objetivos semanales.
- **Vigilancia de la Salud:** Realización de un test para determinar problemas cardiovasculares de origen genético.
- **Conseguir la certificación como organización saludable:** Los días 19 y 20 de julio de 2018 se realizó una revisión sistemática de los requisitos de sistema de gestión de empresa saludable.

Evaluación de la eficacia

En la reunión de revisión por la Dirección de la Autoridad Portuaria de Las Palmas, realizada el 25 de abril de 2016, se firma como objetivo “Fomentar la adopción de hábitos de vida saludable en un 30 % de la plantilla de la Autoridad Portuaria”, con un plazo de ejecución de dos años.

Inicialmente se adscriben al programa de organización saludable 54 trabajadores, y en segunda convocatoria el total de adheridos es de 143 trabajadores de una plantilla media de 325 trabajadores, lo que representa un 44 % de participación con respecto al total de la plantilla.

Reparto de fruta: Inicialmente se proporcionan un total de 144 kg de fruta cada semana, y debido a la buena aceptación por parte de los trabajadores, se va aumentando la cantidad hasta llegar a los 284, por lo que en algo más de un año se distribuyen 140 kg más de fruta semanal.

Taller de actividad física: Participan un total de 41 trabajadores, lo que representa con respecto a los adscritos al programa un 28,7 %.

Taller de higiene postural: La participación en las charlas teóricas asciende a 33 trabajadores y al taller práctico asisten una media mensual

de 20 trabajadores, lo que representa un 14 % con respecto al personal adscrito al programa.

Taller de nutrición y dietética: Con respecto a este taller existen diferentes motivos o causas por las que los trabajadores acuden:

- Personas que tienen patologías que reconocen que se corregirían llevando una alimentación saludable, como colesterol en sangre o diabetes, problemas hepáticos, digestivos o de estreñimiento. Reconocen que al haber corregido su alimentación ha mejorado su salud siendo acreditada a través de los marcadores en las analíticas. Total: 11 personas.
- Personas que acuden para aprender a alimentarse de forma saludable. Total: 24 personas.
- Personas que quieren no solo aprender a alimentarse de forma saludable sino bajar de peso. Total: 52 personas, entre ellas:
 - Tratadas y que han conseguido su objetivo: 7.
 - Tratadas y que han abandonado: 15, de las cuales 3 de ellas tienen serios problemas de obesidad.
 - Tratadas y que aún siguen en el proceso: 27.
- Personas que han acudido al taller para aprender y aumentar su peso por considerarlo bajo. Total: 4 personas.

Vigilancia de la salud

Tras analizar el informe epidemiológico emitido por el Servicio de Prevención correspondiente al año 2017 cabe destacar lo siguiente:

- El 17 % de la plantilla que se ha realizado los reconocimientos médicos tienen obesidad.

- El 20 % de la plantilla que se ha realizado los reconocimientos médicos tienen hipercolesterolemia.

Respecto al año 2016 se ha reducido el porcentaje de la plantilla que padece tanto obesidad como hipercolesterolemia.

Siniestralidad

Tras analizar las incidencias por contingencias profesionales se destaca lo siguiente:

En el año 2017 hubo 7 accidentes, siendo 3 de ellos por sobreesfuerzo sobre el sistema musculoesquelético.

Respecto al año 2016 se ha reducido en más de un 50 % el número de accidentes.

Por lo anterior se constata que la implantación del sistema ha repercutido en la salud de los trabajadores de la siguiente forma:

No tangible:

- Mejora en las relaciones interpersonales entre empleados.
- Mejora del clima laboral y reducción del estrés.
- Mayor participación y motivación de los trabajadores.

Con la organización saludable se ha conseguido un ambiente físico de trabajo sano y seguro, con menos accidentes laborales, repercutiendo en una reducción de la siniestralidad, siendo una muestra objetiva la resolución de Asepeyo (Incentivo Bonus 2016).

De forma tangible ha repercutido en:

- Reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

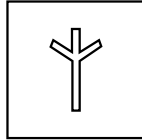
- Reducción de los accidentes no laborales y las enfermedades comunes.
- Reducción de los gastos, económicos y de tiempo, por procesos judiciales, actuación de la inspección de trabajo, investigaciones de accidentes, etc.
- Mejora la productividad y competitividad.

En conclusión, la Autoridad Portuaria de Las Palmas se está transformando en una empresa atractiva, con empleados sanos, que ocasionan menos gastos y más ingresos, con trabajadores implicados y comprometidos, por lo que se está mejorando la imagen corporativa de la empresa, convirtiéndose en un referente dentro del sector portuario.



Finalistas

AYUNTAMIENTO DE ALCÁZAR DE SAN JUAN



Finalista

Mejor práctica
para el control de riesgo

"Reducción de peso en losas para el cementerio"



El Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan es la organización que se encarga de la administración local de la ciudad, compuesta por un alcalde/a y varios concejales/as para la administración de los intereses del municipio.

Plaza España, 5
13600 Alcázar de San Juan (Ciudad Real)
<http://www.alcazardesanjuan.es>

Problema y análisis del riesgo

En el departamento funerario del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan se encuentran diariamente la realización de exhumaciones de cadáveres así como de enterramientos en el campo santo municipal. El 95 % de las sepulturas que se encuentran en nuestra localidad son en suelo siendo solamente un 5 % las que se encuentran en nichos.

Para la realización de las exhumaciones y de los enterramientos los trabajadores municipales deben de manipular losas de hormigón de más de 40 kg con unas medidas de 86x34x5,5 mm que sirven para separar los diferentes niveles dentro de la sepultura.

Para la manipulación de las losas en el primer nivel podemos utilizar un útil mejorando la manipulación de cargas, siendo imposible utilizarlo durante el segundo y tercer nivel de la sepultura.

También nos encontramos en la parte más antigua del camposanto que las losas son de unas dimensiones y peso aún mayores de los identificados anteriormente, siendo muy dificultosa su manipulación. Además hay que añadir el poco espacio en la zonas antiguas del cementerio entre lápidas, por lo que es inviable la situación de equipos auxiliar para la manipulación de las losas de hormigón.

Los riesgos más comunes a los que nos enfrentamos son:

- Sobreesfuerzos
- Movimientos repetitivos
- Patologías y/o enfermedades causadas por deficiencias ergonómicas y posturales

Observando dicha problemática, se creó un grupo de trabajo entre los Servicios Técnicos Municipales, el Encargado del Cementerio y el Responsable del Servicio de Prevención para analizar la problemática, llegando a la conclusión de que la mejor medida preventiva sería la

modificación de las losas de hormigón por otro material que fuera igual de consistente, pero a su vez mucho menos pesado y con una mayor facilidad en su manejo.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Nos pusimos en contacto con un fabricante en el mercado de paneles de entropaños al cual le definimos nuestras necesidades con respecto a la carga que deberían ser capaces de soportar y el peso que deseábamos obtener para su manipulación, así como el tiempo de durabilidad de dichos paneles.

El material elegido tiene un núcleo central de espuma rígida de poliestireno extrusionado y armado con tejido de fibra de vidrio con un mortero mejorado de plástico. Este material es versátil, ligero, sólido y de colocación rápida.

Se realizó una prueba de carga de 200 kg de lastre simulado durante varias semanas no observando ninguna desviación en su durabilidad y ductilidad.

El material es servido en planchas con unas dimensiones de 119*87*5 mm, por lo que podrá ser moldeada en el propio Nave-Taller del cementerio en función de las medidas de las fosas donde se va a proceder al enterramiento, ya que poseemos diferentes medidas en función del año de construcción. El peso aproximado de las losas es de 2 Kg, por lo que se ha conseguido reducir en unos 38 Kg por losas que tienen que ser manipuladas por los trabajadores municipales, obteniendo una disminución importante del nivel del riesgo por sobreesfuerzo, movimientos repetitivos y patologías causadas por problemas dorsolumbares.

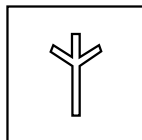
Evaluación de la eficacia

Después de la modificación del peso y volumen de las losas se ha constatado con los trabajadores municipales pertenecientes al área de servicios funerarios que están muy satisfechos con el cambio de las losas realizado.

La valoración es muy positiva de todo el personal: Oficiales de Cementerio, Encargado del Cementerio, Jefe de Sección, Concejal de Servicios Funerarios y del Comité de Seguridad y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan.

Desde el año 2017, que ha sido cuando se ha implantado esta modificación, no se ha producido en el área de servicios funerarios ninguna baja por problemas dorsolumbares, por lo que hemos conseguido una disminución importante del riesgo por manipulación de cargas en los trabajadores municipales del servicio funerario.

CONSTRUCCIONES MARIANO LÓPEZ NAVARRO SAU



Finalista

Mejor práctica
para el control de riesgo

"Línea de vida horizontal autocertificable"



El Grupo Mariano López Navarro desarrolla su actividad en el sector de la construcción, ejecución de obra civil y edificación, la promoción inmobiliaria, y la fabricación y suministro de áridos, hormigones, aglomerados asfálticos y mezclas bituminosas.

Uncastillo, 19, Bajos
50008 Zaragoza
www.grupo-mln.com

Problema y análisis del riesgo

En operaciones que requieran la presencia de trabajadores al borde de una excavación (vaciado, zanja, etc.) o taludes sub-verticales de gran altura, en los que no es posible la instalación de protecciones colectivas, o éstas deben retirarse para dichas operaciones, suelen instalarse líneas de vida temporales de las cuales no existe una garantía de resistencia, ni puntos de anclaje adecuados y homologados.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Se ha desarrollado, en colaboración con el suministrador y el fabricante, una instrucción de trabajo para la instalación de una línea de vida temporal cuyo montaje es auto-certificable.

El montaje se desarrolla utilizando para ello dos cilindros de hormigón de dimensiones aproximadas de 1m de alto x 1m de diámetro, lo cual consigue una resistencia mínima de 22kN. Ambos cilindros se ubican a una distancia máxima entre ellos de 18m.



En dichos dados se instalan dos puntos de anclaje homologados (anillas en D) con tornillos que disponen de testigo de par de apriete que cambia de color (de rojo a verde) cuando alcanza la tensión correcta.



Entre ambos anclajes se instala una línea de vida temporal de tipo cable con tensor (modelo EZ Line), que dispone de tráctel para tensar el cable lo necesario para soportar a dos personas.



Se imparte formación y se instruye a los responsables productivos (encargados y jefes de obra) para la correcta aplicación e instalación del sistema.



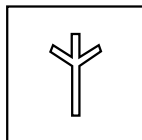
Se adquirieron varias unidades de los componentes que conforman el sistema, y se pusieron a disposición de la sección de almacén de maquinaria y medios auxiliares para la gestión y distribución a las diferentes obras del Grupo MLN.

Evaluación de la eficacia

Se ha implantado este sistema de protección individual contra caídas en altura en todas las operaciones de trabajo que requieren la presencia de trabajadores y la retirada de protecciones colectivas en bordes de zanjas, vaciados y grandes excavaciones, aumentando el control sobre el riesgo.

Se ha unificado la sistemática en todas las obras del Grupo, reduciendo considerablemente el coste de instalación de este tipo de sistemas de protección.

En sucesivas ocasiones se ha accedido al incentivo del Bonus por baja siniestralidad.



Finalista

Mejor práctica
para el control de riesgo

"Safety Recovery Plan"



Empresa dedicada, en sus instalaciones de La Canonja, a la fabricación de isocianato (MDI) y procesos involucrados en la producción de poliuretanos, prepolímeros con base TDI y MDI y polioles formulados. En la instalación de Barcelona se fabrican productos especiales basados en resinas alquídicas para recubrimientos. Dispone de una plantilla aproximada de 315 trabajadores. Adicionalmente dentro de los centros Covestro trabajan unos 150 contratistas diariamente.

Pol. Químico Sur (acceso Vial dels Prats) AP.76
43110 La Canonja (Tarragona)
www.covestro.com

Problema y análisis del riesgo

Covestro, SL siempre se ha caracterizado por contribuir positivamente en los KPIs Globales de la compañía por tener buenos resultados en las auditorías HSEQ internas y externas, y por haber obtenido reconocimientos internos y externos (Covestro CEO Safety Award, Premios FEIQUE, Premios Asepeyo) en materia de seguridad. Prueba de ello son los 9,5 años sin accidentes con personal propio involucrado. Sin embargo, en estos últimos meses, las tornas han cambiado y se han producido 2 incidentes registrables según criterio OSHA, uno sin y otro con baja.

- **Primer incidente:** la tarea consistía en abrir la válvula de descarga de una bomba que no tenía maneta. Con el fin de abrirla, un trabajador utilizó la maneta de otra válvula. Mientras realizaba dicha operación, la maneta se soltó y le golpeó en el dedo. El empleado fue enviado al botiquín asistencial.
- **Segundo incidente:** lo que ocurrió fue que durante el transcurso de una maniobra de retirada de un contenedor de cenizas de proceso, una carretilla elevadora golpeó a un operador en el abdomen al retroceder inesperadamente. Dicha operación se hace entre dos personas, una que conduce la carretilla y la otra que conecta la barra del contenedor a la carretilla. Ésta última fue la que recibió el golpe en el abdomen. El trabajador afectado requirió tratamiento que fue más allá de los primeros auxilios.

Debido a esta excepcional situación, se decidió definir un Safety Recovery Plan (Plan de recuperación de la seguridad).

El objetivo del Safety Recovery Plan es conseguir la máxima involucración del personal en seguridad y conseguir que la actitud sea más proactiva en lugar de reactiva. Con este fin, Covestro decide dar un paso más allá e involucrar a todos los niveles jerárquicos de la empresa para que su mensaje tenga más fuerza y pueda llegar a todos los trabajadores de la forma más eficiente y resultante posible. Así pues, se persigue promocionar la cultura de seguridad, no sólo a las instalaciones

afectadas por dichos accidentes puntuales descritos, sino que lo que se pretende alertar a todos los trabajadores presentes en nuestro centro de trabajo de que no se puede nunca rebajar la implicación de nadie en temas relacionados con seguridad. Covestro dispone de un gran volumen de trabajadores, por lo que sólo con la implicación de todos se pueden conseguir dichas metas y prevenir situaciones similares en un futuro.

Así pues, dicho plan ha sido llevado a cabo y liderado por el Director General de la compañía y las Jefaturas de Planta conjuntamente con el departamento de HSEQ con el motivo de incrementar la concienciación en seguridad a todos los empleados, tanto personal propio como externo, para así impregnar la cultura de seguridad **entre todo el personal que realiza trabajos en las instalaciones de Covestro. Este proyecto ha tenido el soporte de los Delegados de Prevención de la empresa** ya que mejoran los medios disponibles de prevención disponibles. Este plan va más allá de una mera acción correctiva post-accidente o preventiva para que no vuelva a ocurrir, sino que este plan busca generar una concienciación general de todas aquellas personas que estén en el site de Covestro, ya sea personal propio, contratistas o visitas, para que ningún accidente ocurra. Por tanto, dicho plan se hace extensivo a todos ellos, ya que todos juegan un papel fundamental en la seguridad.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

El Safety Recovery Plan que se ha definido con el objetivo de involucrar a todos los empleados y contratistas para potenciar la cultura de la seguridad se puede dividir en tres grandes grupos:

Concienciación

El primer objetivo del Safety Recovery Plan es concienciar a todo el personal que trabaje en Covestro (tanto propio como contratista) de la importancia de la seguridad en el trabajo y hacerles entender que cada uno de ellos es una pieza clave para el éxito de dicha seguridad en Covestro. Para ello, se han definido las siguientes medidas preventivas:

- Con motivo de poder llegar a todos y cada uno de los empleados internos y externos, se ha instalado una televisión en la entrada del site de Tarragona en la que aparecen estadísticas y mensajes promocionando la seguridad.
- Se ha realizado un calendario para el 2018 en el cual aparecen, en cada mes, distintos mensajes de seguridad que se emiten en formato de portadas de películas.
- Se ha lanzado el proyecto Spot the hazard. Consiste, básicamente, en la recogida de sugerencias y mejoras de seguridad realizadas tanto por contratistas como por personal propio, visitas o transportistas. Se ha de decir que está más pensado para contratistas, visitas o transportistas, ya que el personal propio dispone de los Near Miss (NM) para poder realizar dicha función comunicativa. Para ello, se han instalado buzones en puntos estratégicos de fábrica, y se han dejado formularios para ser rellenados e introducidos en los buzones.
- Se ha continuado realizando la idea del mes. Cada mes se propone una idea tipo acción preventiva y se desarrolla. Se difunde para que sea tratada en las reuniones diarias de las diferentes plantas/departamentos con el fin de evitar riesgos y aprender de los incidentes de otros centros. A medida que avanza el tiempo se ha incrementado el número de ideas a distribuir (2-3 por mes en alguno de los casos). Algunas de las ideas del mes han sido por ejemplo:
 - Señalización/eliminación de objetos fijos que puedan generar un riesgo
 - Campaña de la importancia del etiquetado de los productos químicos
 - Promoción del orden y limpieza en las instalaciones
 - Realizar hincapié a la correcta limpieza de herramientas al finalizar los trabajos
- Realización de RCA (Root Cause Analysis) para los Cuasi Accidentes (Near Miss de nivel 2) en caso de poder distribuir lecciones aprendidas para Covestro aumentando la restrictivita. El objetivo es el

trabajo preventivo de la pirámide de seguridad, siendo eso primordial para los intereses de la empresa.

Programas preventivos

En este aspecto lo que se ha tratado es de reforzar al máximo las acciones preventivas que ya estaban implantadas con anterioridad.

- Se ha reforzado el envío de Safety Telegrams. Actualmente se trata uno en cada reunión diaria de las diferentes plantas. Además es bidireccional; es decir, un día a la semana se trata un tema de seguridad propuesto por el mismo personal de producción de cada planta. De la misma manera, los contratistas también reciben y comentan los diferentes Safety Telegrams en sus reuniones. Con estos se fortalece, por ejemplo, entre otros:
 - La reducción de posibles contactos con productos químicos
 - La mejora de la ergonomía en los lugares de trabajo
 - La prevención de golpes o contusiones por parte de los trabajadores
- Además, se ha extendido el envío de Safety Telegrams a laboratorio y a logística donde, además de enviar los generales que se envían a planta, también se envían exclusivos para estas áreas.
- Se ha actualizado la Pirámide de Cultura de Seguridad al nuevo formato de Covestro y se ha reimplantado en todas las plantas productivas. Es una revisión periódica de los principales puntos de seguridad para establecer planes de acción y asegurar que, pese a la aparición de nuevas reglamentaciones internas y externas, el nivel de seguridad en el departamento se mantiene en niveles elevados. Este análisis es complementario y más exhaustivo que las auditorías internas que también se realizan, así como las auditorías específicas.
- Se continúan haciendo reuniones periódicas entre el Director General y los jefes de planta para hacer el seguimiento de las actuaciones en el ámbito de la seguridad.

- Se ha involucrado a los contratistas en este plan de acción con el objetivo mencionado anteriormente de conseguir que todos los empleados que trabajen en centros de Covestro se conciencien de la importancia de la seguridad.
- Se ha actualizado la plantilla preventiva de las evaluaciones del factor humano.
- Se realizan durante las rondas por planta para detectar conductas humanas de riesgo.

Evaluación del riesgo

Por último, dentro del Recovery Safety Plan, también se han modificado algunos aspectos referentes a las evaluaciones de riesgo. A continuación se exponen los principales:

- Se han revisado los equipos de protección individual y se han codificado unas nuevas gafas de seguridad tipo “goggle”. Además, también se están en proceso de codificar unos nuevos guantes para una tarea específica.
- Siempre se llevarán a cabo las explicaciones del trabajo, la comprobación previa de seguridad y el cierre del permiso de trabajo en la planta, previa iniciación del trabajo.
- Implementar la iniciativa Hand Safety (Seguridad de las Manos): herramientas autorizadas y usos autorizados por planta. Se advertirán in situ de los puntos más relevantes. Ésta sirve para mostrar in situ los EPIs a utilizarse en determinadas zonas o tareas.
- Creación de una lista con las tareas más críticas realizadas por personal propio, contratistas y/o transportistas. De estas tareas escogidas por el personal se realiza un análisis de tarea crítica, se evalúa la ejecución de la misma y se realizan formaciones/procedimientos para consensuar modos de actuación.

- Estandarizar las respuestas de los “Safety Dialogues” para obtener información más valiosa y que nos permita definir detalladamente el plan de acción. Estos diálogos se realizan entre los trabajadores y sus mandos superiores para detectar de forma específica y detallada posibilidades de mejora entorno a la seguridad de los puestos de trabajo, riesgos a los que pueden estar expuestos y en general en las plantas de Covestro generando planes de acción resultantes de la representación gráfica de las desviaciones encontradas.

Evaluación de la eficacia

El propósito del Safety Recovery Plan es aprovechar estos incidentes ocurridos en los últimos meses para refrescar nuestro Concepto de Conciencia de Seguridad (Safety Awareness Concept) tanto en personal propio como contratistas, y reducir las probabilidades de que se produzca un nuevo accidente en el futuro.

Todas las acciones descritas han sido implementadas recientemente o están siendo implementadas actualmente. De todos modos, ya se han podido evaluar, a corto plazo, algunas de las medidas implementadas, empezando por mantenernos sin accidentes/incidentes posterior a su puesta en marcha.

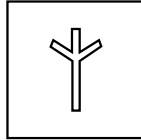
- La inclusión de puntos de información de seguridad en fábrica ha generado mucho interés por parte de todo el personal ya que se ha sido comentado en muchos foros de forma muy positiva y está dando resultado.
- El proyecto “Spot the Hazard” ha generado más oportunidades de mejora contabilizadas al involucrar de forma más efectiva y fácil también al personal externo. Se espera seguir con esta dinámica en un futuro y se va reforzando la idea en los diferentes foros involucrados, como por ejemplo en las reuniones de coordinación de actividades empresariales con las empresas de servicios.
- Se han promocionado los “Safety Telegram” y las “Idea del mes” en las reuniones diarias de las plantas productivas, incluido Laboratorios

y áreas Logísticas, generando desde su punto de vista información válida a todos los trabajadores para prevenir riesgos, tanto como personal propio como externo. Todos coincidimos que se tienen que difundir lo máximo posible, ya que raramente ocurre un accidente/incidente distinto a los ya ocurridos actualmente en nuestra empresa a nivel mundial.

- Se ha mejorado la comunicación del personal interno mediante el “Safety Dialogue” con sus superiores y la evaluación de la medida ha sido bien aceptada por todos, coincidiendo en que se podrán detectar de forma más eficiente problemáticas para resolverlas y ser más eficientes.
- Las empresas de servicios han notado que la pirámide de seguridad ha involucrado y aglutinado a más personal incrementando los requerimientos a aportar por su parte, y cualifican de forma positiva esta medida.
- Los mismos trabajadores internos y externos han hecho hincapié en las instrucciones previas a la realización de trabajos “in situ” en las plantas productivas, y se ha promocionado en las reuniones anuales de empresas concurrentes y de servicios. Todos coinciden en que reforzar la evaluación de riesgos “in situ” y aportar medios relacionados es vital para prevenir accidentes.
- El proyecto “Hand Safety” ha sido bien valorado por parte de los trabajadores, ya que ha incrementado el refuerzo de la evaluación “in situ” para evitar errores humanos.



Figura 1. Cultura seguridad piramidal de Covestro



Finalista

Mejor práctica
para el control de riesgo

"Eliminación del riesgo ergonómico mediante el uso de AGV's"



La planta de Tarazona se dedica a la fabricación de partes plásticas del interior de automóviles (paneles de instrumentos, de puerta, etc.) mediante tecnologías de inyección, soldadura de ultrasonidos y de vibración, adhesivado y forrado de piezas plásticas, foamizado para insonorizantes y ensamblado de componentes.

C/ Rioja s/n – Polígono Industrial
50500 Tarazona (Zaragoza)
<http://www.faurecia.com/>

Problema y análisis del riesgo

La línea de producción de paneles de instrumentos IP VS20 disponía en la zona de stock de pie de línea de una gran estructura con caminos de rodillos, con calles de entrada de contenedores metálicos vacíos, en los que el trabajador colocaba los paneles acabados, y de salida de los contenedores llenos hacia el almacén.



Las maniobras de empuje, giro y arrastre manual de los contenedores vacíos hasta la posición de carga, y el posterior empuje de los contenedores cargados sobre dicha estructura requerían esfuerzos físicos significativos a los trabajadores.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Para la solución del problema y de los riesgos asociados, se proponen acciones de ingeniería para desmontar la estructura de alimentación y evacuación de contenedores, e incluir un circuito de transporte de contenedores, entre la línea de producción y el almacén, usando AGV's.

Una vez estudiada la solución, se crea un grupo de trabajo entre los ingenieros de Faurecia, junto con el fabricante de los AGV's, para estudiar las necesidades de dicho circuito, llegando a la conclusión de que sería necesario un tipo de AGV que pudiese girar 360° sobre su eje, no encontrando solución comercial en el mercado. Para ello, el proveedor de AGV diseñó uno específico con esta función que permitiese completar el circuito. Por lo que podemos decir que también hubo un nuevo desarrollo sobre un AGV estándar.



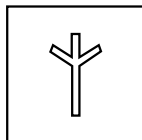
Evaluación de la eficacia

Con la implantación del nuevo circuito de AGV's, los operadores de la línea de producción encontraron una mejora significativa en:

- Ergonomía, al no tener que manipular absolutamente ningún contenedor metálico de forma manual.
- Disminución directa del nivel de ruido en la línea de producción.
- Eliminación de riesgos logísticos (atropellos, golpes, caída de contenedores manipulados, ...) en el transporte al eliminar la carretilla de aprovisionamiento y retirada de contenedores a la línea de producción.

- Eliminación de los riesgos de caída al mismo nivel (tropiezos), al no tener que acceder a la zona del stock pie de línea por no existir ya.

1NE IBÉRICA FACILITY SERVICES GROUP, SA GRUPO ONE



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Ecosistema de aprendizaje en PRL"



1NE Ibérica Facility Services Group presta servicios integrales relacionados con la limpieza, limpieza industrial, mantenimiento, servicios sociosanitarios, trabajo temporal, centro especial de empleo, centro de formación, servicios auxiliares como conserjería, control de accesos, jardinería, desinfección y plagas.

Hortensia, 32, Local
50012 Zaragoza
<http://www.1ne.es/es/>

Problema u oportunidad

El proyecto surge del análisis de la problemática que planteaban una serie de aspectos en el grupo:

- Dispersión territorial de los trabajadores
- Formaciones continuas
- Recursos limitados
- Bajo nivel formativo del personal
- Escasos conocimientos informáticos de los operarios
- Escaso tiempo de reacción para la formación del personal en los casos de sustituciones por baja, accidente, etc.

Ante estos problemas, se decidió emprender un nuevo proyecto de formación en la empresa.

Práctica de gestión implantada

El proyecto se inició en 2011, año en que se empiezan a implantar una serie de nuevos procedimientos y herramientas que culminan en 2018.

2011: Se dota de televisiones y ordenadores a todas las delegaciones de España. Además de la creación de un Kit de Bienvenida, que incluye un Plan de Acogida, formaciones planificadas, equipos de protección individual, evaluación de riesgos, información del cliente, formaciones y autorizaciones para trabajos especializados.

2012: Se imparte formación de recurso preventivo, 60 horas en PRL, a la dirección de la empresa, responsables de la organización que tengan personas a su cargo, cristaleros, trabajadores en alturas, trabajadores con riesgo industrial.

2013: Se desarrollan formaciones específicas prácticas en carretillas, alturas, plataformas elevadoras, puentes grúa, espacios confinados, riesgo eléctrico, minicargadoras, trabajos especiales

en fábricas, manipulación de cargas, sector sanitario, primeros auxilios. Un total de 300 trabajadores se forman en ese año.

- 2014: Desarrollo de una plataforma de formación on line.
- 2015: Desarrollo del sistema de gestión documental, 1net. Este sistema permite generar documentación para informar de los riesgos a los trabajadores, autorizar a trabajos especiales según su formación, comunicar prácticas incorrectas en PRL identificadas en los accidentes, las formaciones, las inspecciones de seguridad y las observaciones preventivas.
- 2016: Establecimiento de procedimientos de análisis y comunicación de prácticas incorrectas. Minutos de seguridad. Plan de movilidad. Creación de un centro de formación propio.
- 2017: Creación de aulas de formación práctica con espacios confinados, alturas, gestión de residuos, carretillas y plataformas elevadoras.
- 2018: Implantación de un portal del empleado donde informar al trabajador de la información de los múltiples centros de trabajo, minutos de seguridad, prácticas incorrectas, accidentes e incidentes. Formación interna continua con personal propio de la organización.

adntraining

PLAN FORMACIÓN

ADN TRAINING, tras analizar las necesidades formativas conjuntamente con GRUPO OSE, presenta el desarrollo del catálogo formativo GRUPO OSE, el cual engloba [los siguientes temas relacionados a prevención para las empresas del grupo](#)

1	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8
1.1	Formación en PRL para la obtención de recursos preventivos	9
1.2	Formación presencial complementaria en PRL para recursos preventivos	10
1.3	Riesgo eléctrico Agua, hielo y alta tensión	13
1.4	Prevención de riesgos laborales sector limpieza y medioambiente	15
1.5	Prevención de riesgos eléctricos y Medioambiente	17
1.6	Seguridad en entornos de atmósferas explosivas	19
1.7	Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Sanitario	25
1.8	Prevención de Riesgos Laborales en la utilización de Bangueras a Presión	29
1.9	Prevención del ESR en Entornos Confinados	35

© adntraining, 2017

6

Evaluación de la eficacia

El número de trabajadores formados ha incrementado. Se ha notado una reducción de accidentes en el personal formado frente a los accidentes que se siguen dando en el personal menos formado, así como el número de actividades que se ejecutan con seguridad.

El número de trabajadores formados es del 100 %. Realizan cursos específicos según la actividad de la empresa todos los años. Como referencia, un trabajador con 2 años de antigüedad en la empresa tiene una media de 4 cursos realizados.

Disminución de los accidentes, enfermedades profesionales, costes de producción y realización de trabajos evidenciando que los accidentes no se dan entre la gente más formada.

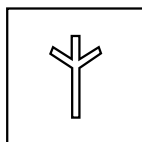
La gravedad del riesgo ha disminuido. No ha habido ningún accidente grave desde 2015, disminuyendo la necesidad de equipos de protección individual y recogiendo saber hacer en materia de trabajar con seguridad y cumplimiento de las normas de prevención.

Se han reducido los costes humanos, sociales y económicos, y se han incrementado los beneficios y resultados positivos.

La formación ha generado unos 50.000 euros de ingresos directos desde 2011 y la posibilidad de atender más de 30 peticiones específicas de clientes, como limpieza con minicargadora, utilización de carretillas, plataformas elevadoras, espacios confinados, limpieza hospitalaria, legionela, fitosanitarios.

Los costes se han reducido año a año en el porcentaje estipulado en objetivos, pero no se ha calculado el % que se puede asignar a la formación. Ha sido una herramienta que ha ayudado al objetivo de reducción, al disminuir los equipos de protección individual en un 10 % aproximadamente, reducir las averías de las máquinas en un 7 % y los daños económicos a clientes en un 75 %.

COMPAÑÍA VALENCIANA DE ALUMINIO BAUX, SLU



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Seguridad basada en la conducta"



Compañía Valenciana de Aluminio Baux, SLU es una empresa dedicada a la fabricación de banda de aluminio mediante el uso de materias primas provenientes del reciclado. El proceso productivo de CVAB se inicia con la fundición de la materia prima que, tras pasar por un proceso de solidificación, es laminada en caliente, transformándose en bobina. Tras esta primera laminación, las bobinas pasan por un segundo proceso de laminado, esta vez en frío, y un proceso de recocido del metal. El proceso productivo finaliza en el área de acabados con los procesos de aplanado bajo tensión y corte transversal, previos al embalaje de la bobina.

Ctra. N-234, Km 26
12400 Segorbe, Castellón
<https://baux.es/es/>

Problema u oportunidad

Resultado del análisis de las investigaciones de los accidentes ocurridos en los años 2015 y 2016, se observó que el factor humano había sido una de las causas que se repetía en gran parte de los accidentes.

Hasta el momento, la intervención en el factor humano se había realizado a través de la formación y cualificación, y la sensibilización e información de los trabajadores. Se consideró, como oportunidad de mejora, utilizar el refuerzo positivo e inmediato de las conductas preventivas que el trabajador llevaba a cabo en su trabajo diario. De esta manera, además de reforzar e incrementar los buenos hábitos preventivos, se potencia la integración de la prevención en la línea de mando, así como la cultura preventiva de la organización.

Práctica de gestión implantada

En base a los factores de riesgo detectados en las investigaciones de los accidentes ocurridos en la empresa, cada 6/8 meses, el ingeniero de seguridad junto a la dirección de producción y de mantenimiento, definen cinco conductas deseadas que serán objeto de observación para incrementar su cumplimiento por parte de los trabajadores.

Los trabajadores que tienen la responsabilidad en cuanto al cumplimiento de la prevención de riesgos laborales (directores, supervisores, jefes de turno, etc.) identificados mediante un chaleco donde aparece la palabra “observador”, realizan periódicamente inspecciones en su área

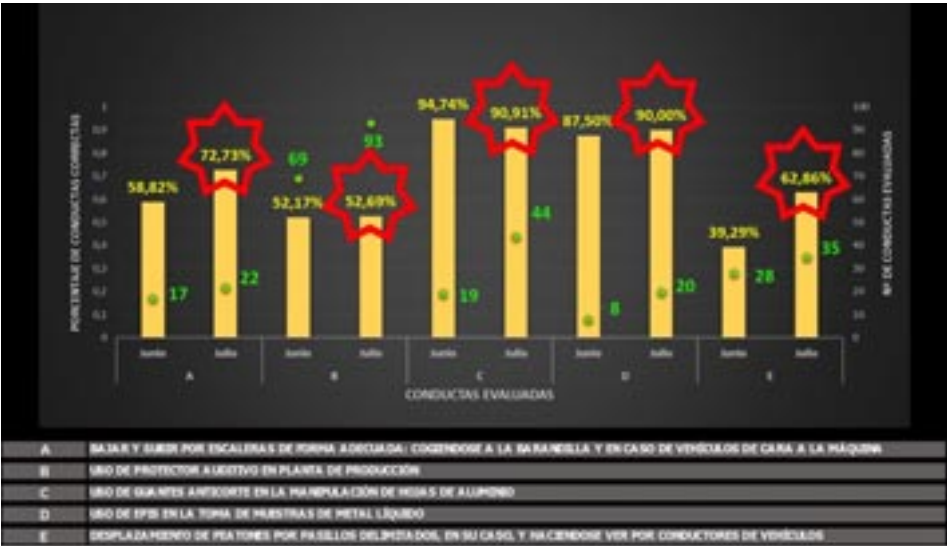


observando el grado de cumplimiento de las cinco conductas seleccionadas.

El objetivo se pretende alcanzar mediante **observación** de las conductas realizadas por los trabajadores y a través de los **refuerzos positivos** cuando estos están realizando la conducta preventiva de forma correcta. Cuando el trabajador realiza la conducta de forma incorrecta también se le recuerda cuál es la forma adecuada de realizarla, pero el énfasis se pone siempre en los refuerzos positivos.

El resultado de las observaciones se introduce en el sistema informático y mensualmente se analizan los resultados; cuando se observa que una conducta ha llegado a un grado de cumplimiento elevado (90 %-100 %) y se considera que se ha adquirido como hábito, se cambia esa conducta por una nueva.

Mensualmente se elabora un gráfico con el resultado de las observaciones del mes anterior. Este gráfico es proyectado en una pantalla de televisión de grandes dimensiones que se ubica en la entrada de la planta de producción y que es visible por todos los trabajadores.



Junto al gráfico también se proyecta una slide de agradecimiento por el cumplimiento de las cinco conductas seleccionadas, que a la vez sirve de recordatorio de las mismas.



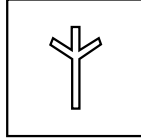
La empresa, periódicamente premia a los equipos o personas con mayor número de observaciones positivas detectadas.

Evaluación de la eficacia

	2016	2017	ene-ago 2018	Interanual sep17-ago18
I.I. AT (x100.000)	8.156	6.250	-	6.262
Nº AT CON BAJA	15	11	7	11
Nº AT SIN BAJA	27	21	19	25

Se observa en la tabla anterior la reducción tanto de los casos con baja como los sin baja desde la implantación de la práctica preventiva. Estos resultados nos animan a seguir adelante para consolidar esta tendencia.

DKV SEGUROS



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"DKV Seguros, empresa saludable"



Grupo DKV es parte de ERGO, uno de los mayores grupos aseguradores en Alemania y el resto de Europa.

En España, Grupo DKV está implantado en todo el territorio nacional, con una amplia red de oficinas y consultorios en la que trabajan casi 2.000 empleados, y que da servicio a cerca de 2 millones de clientes.

Su vocación es ofrecer a sus asegurados una gestión orientada a la calidad, caracterizada por una actitud de innovación permanente en productos y servicios y por la especialización en salud y seguros personales. Grupo DKV contribuye a la salud y al bienestar de las personas ofreciendo seguros y soluciones excelentes, de forma responsable.

Torre DKV
Av. María Zambrano, 31
50018 Zaragoza
<https://dkvseguros.com/>

Problema u oportunidad

El proyecto “**DKV SEGUROS, EMPRESA SALUDABLE**” no surge como una necesidad como tal, sino que ya forma parte del ADN de la compañía. Además, la empresa manifiesta que no puede ser una empresa referente en salud y bienestar si esto no se percibe internamente.

Se elaboró un estudio de percepción de salud de los empleados, del que surgieron tres ámbitos de actuación y es a partir de aquí, cuando aspectos críticos se convirtieron en aspectos constructivos en pos del cuidado y mejora de la salud y bienestar de la empresa.

Además, la propia organización es la beneficiaria primera de las acciones saludables, dentro de los beneficios sociales que tiene la empresa. Se desarrolló y mejoró la plataforma “Mi salud al día”, siendo también el alcance de esta acción más amplio, ya que va dirigida a toda la sociedad.

Práctica de gestión implantada

El plan de acción de empresa saludable se vertebra en los siguientes tres grandes bloques:

1. Implantación estratégica de la herramienta de gestión de empresa saludable. Inicialmente se implantó el producto, Viva la vida, como primer Plan Integral de Prevención para las personas que quieren cuidarse. Los primeros beneficiarios de este rompedor producto fueron los propios empleados con la idea de trasladarlo al mercado en apoyo a las organizaciones que buscan ser sanas y saludables. Tras su valoración por el colectivo de empleados, a los que se incluyó como un beneficio social más, se planteó desarrollarlo con un grado mayor de innovación y que aportase un mayor valor, ya no solo de salud preventiva, sino de bienestar, y de ahí su evolución al nuevo producto DKV Salud&Company que ya se ha hecho llegar a los empleados.

2. Portal DKV Empresa Saludable. DKV Salud&Company. Herramienta de comunicación viva con gran variedad de contenidos. La propia herramienta que ofrece la plataforma informática “Mi salud al día”, en la que está integrada, DKV Salud&Company, ofrece una gran variedad de habilidades comunicativas como son: encuesta de salud anual a los empleados (capacidad laboral, bienestar emocional, hábitos de vida saludables), informe personalizado para cada empleado, biblioteca de recursos con vídeos, boletines mensuales, foros y buzones de sugerencias, documentos, consejos,...
3. Acciones transversales al Plan de Empresa Saludable
 - a. Fomento de la actividad física dentro y fuera de la empresa
 - b. Fomento de la alimentación saludable
 - c. Fomento de la salud cardiovascular
 - d. Fomento de la salud osteomuscular
 - e. Fomento de la salud psicosocial
 - f. Plan integral para el envejecimiento activo saludable de los empleados
 - g. Empresa familiarmente responsable

Dichas medidas han sido desarrolladas por los siguientes programas:

- “Talleres Saludables Torre DKV”
 - Alimentación y nutrición
 - Ejercicio físico
 - Carga mental, estrés y emociones
- “Muévete con DKV”. Cada miembro del comité de dirección lidera una disciplina deportiva, asumiendo el reto de fomentarlo entre sus compañeros
- “Salva una Vida”. Formación en soporte vital básico y primeros auxilios
- Talleres de prevención de riesgos y primeros auxilios para niños y jóvenes

- Campaña de mejora del clima psicosocial
- Día de la fruta
- Semana de la Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo
- Cursos de conducción y seguridad vial para conductores habituales en Zaragoza, Madrid y Barcelona
- Campañas y programas médicos antitabaquismo
- Campaña de apoyo a la AECC en la lucha contra el cáncer de mama
- Taller mindfulness
- Espacios cardioprotegidos
- Iniciativas para prevenir el estrés y la fatiga
- Modelo Empresa Saludable en sede de Zaragoza Torre DKV

Evaluación de la eficacia

Grupo DKV Seguros, a lo largo de los años, ha obtenido certificaciones destacadas e importantes, vinculadas a entornos saludables, con el compromiso de impulsar la salud y el bienestar de todos sus grupos de interés, a nivel individual, empresarial y social.

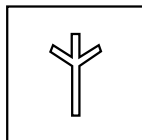
Se realiza una encuesta bianual que contempla aspectos preventivos y



de empresa saludable, que obtiene resultados muy positivos por parte de los trabajadores.

Esto demuestra su compromiso en esforzarse en hacer un mundo mejor, desarrollando el trabajo de forma ética y contribuyendo al bienestar de todos y de la sociedad en general.





Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Portal de formación para los Servicios de Prevención
Mancomunados del Grupo Quirónsalud"



Quirónsalud es una compañía líder en España en prestación de servicios sanitarios. IDCQ Hospitales y Sanidad SLU es una de las empresas de la compañía que cuenta con un total de 10.232 trabajadores y está presente en el País Vasco. Esta empresa nació en enero de 2016, fruto de la unión de otras dos empresas: Grupo Hospitalario Quirón e IdcSalud SL.

Se cubren todas las especialidades médicas para ofrecer una atención integral al paciente. Para ello, cuenta con más de 300 centros en toda España, un prestigioso equipo de profesionales, la tecnología más avanzada, una valiosa vocación investigadora y docente, y un modelo de gestión basado en la calidad y la prevención de riesgos laborales.

Zurbarán, 28. 28010 Madrid

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

Problema u oportunidad

Dentro del Plan Operativo de Revisión del Plan de Prevención, en el 2017, se realiza como primer paso una auditoría interna de los centros más relevantes para conocer la situación y la sistemática de la prestación del Servicio de Prevención Mancomunado. Esta auditoría permite realizar un mapa y priorizar proyectos dirigidos a uniformizar la forma de trabajar del Servicio de Prevención Mancomunado.

En el caso de la formación inicial sobre riesgos derivados del puesto de trabajo, se detecta que se realizaba de diferentes maneras según el centro y el grupo empresarial del cual procede.

Tras analizar los diferentes escenarios formativos, se establecen como objetivos uniformizar la sistemática, el contenido, el procedimiento y el sistema de reporte en formación sobre riesgos específicos derivados del trabajo.

Se planifica realizar los requerimientos de la plataforma de formación, la definición de contenidos, la producción de los cursos, la definición del sistema de reporte y la realización de una prueba piloto en 6 meses.

Práctica de gestión implantada

Para el desarrollo del proyecto se establecen tres bloques:

- Análisis de proveedores
- Definición de requerimientos
- Diseño de sistema de reporte

Una vez finalizadas las fases de valoración de proveedores y de redacción de requerimientos, se firma con la consultora de formación elegida la siguiente planificación:

- Comunicación de aceptación de presupuesto: semana 14 de octubre.
- Reuniones de información a compartir y envío de la misma: semana 17 de octubre.

- Presentación de ejemplos de cursos finalizados sobre riesgos específicos en el Primer Encuentro Dirección Corporativa de PRL: 10 de noviembre.
- Desarrollo de contenidos: enero-marzo 2017.
- Prueba piloto en dos centros: primera quincena de abril 2017.
- Puesta en marcha de plataforma y cursos: segunda quincena de abril 2017.

Estos plazos son cumplidos por ambas partes.

Además de esta planificación, se realizan reuniones de coordinación con la Responsable de Formación Corporativa con el fin de definir los procedimientos de formación y la organización de los recursos afectados por los nuevos procedimientos. Para conseguirlo, en mayo de 2017 se definen los siguientes elementos:

- Procedimiento de formación sobre riesgos específicos para personas de nueva incorporación
- Procedimiento de formación sobre riesgos específicos para colectivos de personas sin formar
- Comunicación de los procedimientos a los colectivos implicados: técnicos de recursos humanos, técnicos de formación y técnicos de prevención
- Comunicación a las Direcciones Territoriales de Recursos Humanos
- Diseño del Excel para la comunicación de necesidades de cursos
- Guía de navegación de los cursos para entregar a los trabajadores



Por último, se define un contenido y sistema de reporte que permite:

- Recibir en una dirección de email específica los informes semanales de seguimiento y realización de la formación.
- Generar un archivo exportable que se integra en el software de la Dirección Corporativa de Prevención en el que se sigue la actividad preventiva realizada por trabajador y por centro.

Como apoyo al lanzamiento de la plataforma, se hace un vídeo explicativo del proyecto y del procedimiento a seguir y se envía a los técnicos de prevención de los servicios de prevención propios para que lo compartan en los más de 300 centros existentes repartidos entre los 10 territorios en los que se encuentra estructurada la organización.

- Ampliación de cursos: con fecha 1 de octubre del 2017 se produce la integración de Quirónprevención en el Servicio de Prevención Mancomunado de Quirónsalud. De esta forma, a los 20.000 trabajadores y 100 centros de los centros sanitarios privados y empresas de servicios se sumaron los 5.300 trabajadores y 300

centros del Servicio de Prevención Ajeno del Grupo Quirónsalud. Esta incorporación hace que la plataforma de formación sobre riesgos específicos tenga que ampliarse en otros 11 nuevos cursos.

La plataforma cuenta con más de 50 cursos, cada uno de los cuales corresponde a un puesto de trabajo desarrollado en el Grupo Quirónsalud, pudiendo ser locutados y accesibles desde cualquier dispositivo con acceso a internet.

Evaluación de la eficacia

El objetivo puesto para valorar como positivo el resultado del desarrollo e implantación corporativa de la Plataforma de Formación sobre Riesgos Específicos fue alcanzar la cantidad de 2.500 personas inscritas en los cursos antes de que acabara 2017. El 17 de julio de 2017, en el informe de reporte semanal, se comunica que se han alcanzado 3.091 trabajadores inscritos.

De esta forma se consigue el objetivo inicial en menos de la mitad del plazo establecido, pudiéndose valorar que la implantación y la aceptación de la plataforma formativa ha sido un éxito.

Las mejoras implantadas a inicio del 2018 han sido:

- Definición de requerimientos para obtener un informe de SAP que permita extraer las nuevas incorporaciones de los centros que están incorporados en este ERP de Recursos Humanos, de forma que automáticamente envíe esta información al proveedor de la plataforma y este dé alta a los alumnos. Con esta sistemática las nuevas incorporaciones recibirán el acceso al curso de formación sobre los riesgos específicos derivados de su trabajo en tiempo real, al coincidir su alta con el acceso a la plataforma.
- Revisión de los contenidos de los cursos: se modificaron partes puntuales de los cursos para mejorar su adaptación al puesto de trabajo.

A cierre del 2017, el porcentaje de finalización de cursos fue de un 51,84 %. Entre las propuestas recibidas estaba cambiar la sistemática de seguimiento. En diciembre se trabajó un nuevo proceso a través del cual se definían un máximo de 6 contactos activos con el alumno para facilitar su acceso a los cursos e incentivarles a su finalización. A finales de diciembre, se hizo una prueba piloto con esta metodología de seguimiento en uno de nuestros hospitales y se consiguió un porcentaje de finalización de un 71,62 %. Con este dato se decidió implantar desde enero esta metodología de seguimiento a todas las convocatorias. A cierre de mayo, el dato es un 75,39 % de finalizados, alcanzando así este objetivo de mejora.

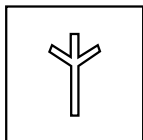
Consideramos que el desarrollo y la implantación de los cursos y la plataforma de formación ha sido un éxito por los siguientes motivos:

1. Cumplimiento de objetivos: El objetivo de 2.500 trabajadores inscritos en el 2017 fue superado, alcanzando los 6.121. El objetivo de mejorar el porcentaje de finalización se está consiguiendo, estando a cierre de mayo del 2018 en un 75,39 % frente al 51,84 % de cierre de 2017. El objetivo de alcanzar 7.000 trabajadores inscritos en 2018 está en camino de ser alcanzado.
2. La relación coste/beneficio es muy positiva, ya que con muy poca inversión, además de dar cumplimiento a la obligación legal de formación sobre riesgos específicos del puesto de trabajo, se forma a los trabajadores de Quirónsalud de una manera totalmente personalizada en base a los riesgos reales identificados en sus evaluaciones de riesgos, en un entorno amigable y accesible con imagen totalmente corporativa. Los cursos pueden además beneficiarse de la bonificación de la Fundación Tripartita.
3. Los cursos son propiedad de Quirónsalud por lo que cuando finalice el proyecto de disponer de una plataforma de formación propia, podrán ser importados a la misma, pudiendo también ser compartidos con otras empresas del sector.

Además, también hemos conseguido que para que exista una correlación entre el puesto de trabajo de cada persona y el curso

asignado, se realice un desarrollo específico en el ERP de Recursos Humanos (la ERP o “Enterprise Resource Planing” que tenemos es la herramienta SAP) de forma que cada trabajador tiene un campo más en la descripción de puesto que es “Puesto PRL”. De esta manera, existe una relación biunívoca entre trabajador y curso. Cada uno de estos cursos se han hecho desde la Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales y están totalmente personalizados y vinculados a los riesgos definidos en las evaluaciones de riesgos, habiéndose desarrollado mediante equipos de trabajo creados para este fin.

LINPAC PACKAGING PRAVIA, SA



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

“Modelo de evaluación de riesgos por tareas (ERXT)
con perspectiva participativa”



LINPAC tiene 2 plantas dedicadas a la fabricación de envases de plástico para alimentación. Actualmente, fabrica 119 modelos diferentes de envases en 28 colores distintos, habiendo facturado el pasado año más de 100 millones de euros. Ocupa una superficie total de 35.000 m² y emplea en la actualidad a 446 personas. En sus fábricas, se llevan a cabo procesos de extrusión y termoformado de PET (polietileno tereftalato) y extrusión y termoformado de poliestireno espumado.

Vegafriosa s/n – 33128 Pravia – Asturias

<https://www.kpfilms.com>

Problema u oportunidad

Las evaluaciones de riesgos proporcionadas por los servicios de prevención ajenos, aunque son suficientes, no permiten alcanzar los estándares de seguridad del grupo. Resultan demasiado generales y, en algunas situaciones, ciertos riesgos quedan sin contemplar. También ocurre que, en ocasiones, la tarea a realizar no está cubierta por ninguna evaluación de riesgos, por lo que es necesario retrasar la realización del trabajo hasta obtener una evaluación válida o bien realizar el trabajo utilizando una evaluación preexistente que contemple más o menos los riesgos asociados. Esta situación podría dar lugar a un accidente por falta de información.

Además, el hecho de tener un formato preestablecido de evaluación de riesgos hace que el trabajador perciba una sensación de seguridad a la hora de realizar la tarea englobada dentro de la evaluación de riesgos, lo que en ocasiones puede producir accidentes por relajación o falta de concentración.

Por otra parte, cada vez hay más personas involucradas en la gestión de riesgos, lo que generó una buena oportunidad para desarrollar un protocolo propio de evaluación de riesgos para tareas específicas que, una vez implantado en LINPAC, podría ser utilizado por otras empresas del grupo.

Práctica de gestión implantada

El nuevo protocolo de evaluación de riesgos para tareas específicas tiene formato de tres entradas:

- Probabilidad de que ocurra la situación de riesgo
- Exposición al mismo
- Severidad en caso de accidente

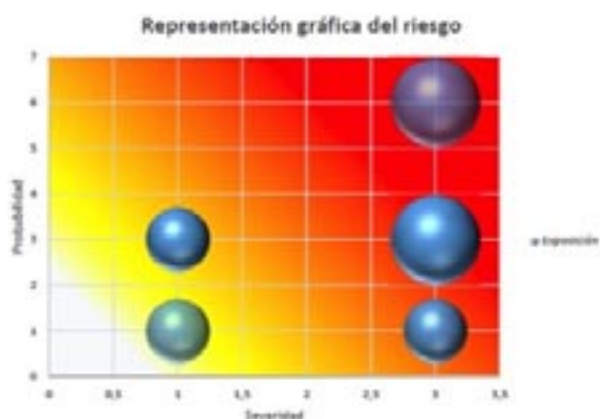
De esta forma, y mediante valores numéricos, podemos determinar la importancia del riesgo y si son necesarias o no acciones correctivas para realizar la tarea evaluada de manera segura.

La evaluación de riesgos es llevada a cabo por los técnicos de seguridad en colaboración con los mandos intermedios, trabajadores y representantes del personal, lo que permite que se tengan en cuenta todas las posibles situaciones de riesgo para una tarea específica. Están involucradas en la tarea todas las personas relevantes.

Esta especificidad es otro de los puntos fuertes del nuevo formato, ya que permite analizar en detalle tareas muy específicas contemplando todos los escenarios que se pueden dar durante la realización de la tarea y aportando mucha información sobre la misma. De esta forma, podemos transmitir la importancia de la prevención de riesgos a la persona encargada de realizar la tarea en cuestión desde el punto de vista de otros trabajadores y no solo desde el de los técnicos de prevención, que puede resultar más abstracto.

El protocolo desarrollado tiene formato Excel. El nuevo formato describe en primer lugar (primera hoja del libro Excel) la actividad a realizar, dónde se ejecutará y todas las personas expuestas a los riesgos asociados a dicha tarea.

La siguiente pestaña (segunda hoja del libro Excel) del documento está diseñada para que se adjunten imágenes descriptivas de la tarea a realizar junto con un texto que describe tanto la propia tarea como datos asociados a su realización de forma segura.



Una vez aportados estos datos generales relevantes, comienza la evaluación de riesgos propiamente dicha. En ella, se tienen en cuenta: riesgos mecánicos, riesgos eléctricos, riesgos asociados a equipos móviles y al área de trabajo, eventos imprevistos relacionados con máquinas y/o procesos, riesgos ergonómicos durante la realización de la tarea, riesgos asociados a la manipulación de objetos cortantes, de cargas de manera manual o relacionados con las habilidades motrices del trabajador, riesgos relacionados con el agarre de las herramientas a utilizar durante la tarea, riesgos relacionados con la sobrecarga mental en tareas que requieran mucha concentración o riesgos debidos a relajación durante la realización de trabajos rutinarios, riesgos asociados a la falta de formación de los trabajadores que van a desarrollar la tarea, riesgos por incumplimiento de las instrucciones de mandos superiores y riesgos asociados a trabajadores especialmente sensibles.

Además, se tienen en cuenta los riesgos de las condiciones del lugar de trabajo como los riesgos asociados al calor o a la alta humedad y a la ventilación, riesgos asociados a la falta de iluminación, riesgos asociados a las condiciones atmosféricas -si se trata de un trabajo en exteriores-, riesgos asociados a los contactos térmicos, ruidos y vibraciones de la maquinaria, riesgo por exposición a radiaciones o sustancias nocivas y riesgos asociados a la falta de personal o material de primeros auxilios en caso de accidente.

Todos estos riesgos conforman un total de 82 preguntas a las que el equipo encargado de la evaluación debe responder de manera numérica señalando el número de situaciones asociadas a la tarea a realizar en las que se da cada riesgo.

A continuación, la evaluación será revisada, incorporando todos los procedimientos y medidas asociadas y se revisará nuevamente cada 3 años o cuando se produzca un cambio significativo de la tarea.

Para cada una de las situaciones de riesgo detectadas se debe describir por qué resulta peligrosa. De esta forma, se puede asignar a cada riesgo específico una puntuación en cuanto a probabilidad, severidad y exposición de una manera muy objetiva. Además, estas puntuaciones van asociadas a una gráfica que proporciona información visual tanto al

equipo evaluador como al trabajador o trabajadores que van a llevar a cabo la tarea.

En el caso de que para un determinado riesgo se obtenga una puntuación muy alta, se detiene la tarea y se aplican las medidas correctoras. En la propia herramienta se establece un plan de acción con los responsables de la implantación de estas medidas. La tarea no se llevará a cabo hasta que las medidas implantadas reduzcan el riesgo a “moderado o bajo”.

La propia herramienta permite evaluar la eficacia de las medidas preventivas establecidas y hacer un seguimiento de las mismas, cerrando la evaluación únicamente cuando todos los riesgos estén establecidos como “tolerables”.

Evaluación de la eficacia

El departamento de HSHE, las jefaturas de planta, así como los representantes de los trabajadores, han valorado que esta herramienta complementa los procedimientos de trabajo, siendo de gran ayuda a la hora de identificar los riesgos residuales de una tarea.

Desde la dirección del grupo se ha estimado que esta herramienta es una BPS (mejor práctica a implantar en todo el grupo de la empresa).

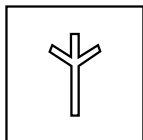
Como conclusión, se puede indicar que las tareas sobre las que se ha llevado a cabo este estudio específico no han producido ningún accidente o incidente tras la realización del mismo.

La implantación de la herramienta ha sido paulatina, habiendo pasado de formatos en papel, o diferentes herramientas informáticas, hasta establecer este modelo durante el último año. En los últimos 3 años se han completado un total de 288 ERXT, de las cuales actualmente solo 7 tienen acciones pendientes de completar.

Usando como métrica la herramienta de gestión del comportamiento, (Evaluación de Riesgos en 30 segundos) se ha observado que tareas en las que se ha llevado a cabo el Risk Assessment han dejado de ser

valoradas como “acción necesaria”, pasando a ser valoradas como “riesgo residual” o “tarea segura” o se han dejado de analizar con el método “Evaluación de Riesgos en 30 segundos” por considerarlas tareas con medidas preventivas conocidas y evaluadas.

MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

“La gestión ergonómica y psicosocial como catalizador de la prevención en MANSEL”



Mansel Electricidad y Montaje, SL es una empresa malagueña que viene desarrollando su actividad desde 1992. Su dedicación se centra principalmente en el montaje de instalaciones eléctricas tales como líneas de baja y alta tensión, centros de transformación, iluminación industrial, viaria, interiores y exteriores, energía solar fotovoltaica, incluyendo, además, el mantenimiento de instalaciones eléctricas, contra incendios, climatización, gas, así como el diseño de las propias instalaciones, e intervenciones en redes de distribución en B.T. y sus contadores.

Actriz Amelia de la Torre, 21. Polígono Industrial el Tarajal
29196 Málaga

www.mansel.es

Problema u oportunidad

Mansel viene manteniendo una especial preocupación constante por dotar de medios necesarios y suficientes al conjunto de sus integrantes, junto a la impartición de una formación continua que contribuyan, entre otros, a la lucha contra la siniestralidad como objetivo principal.

El incremento reciente de su actividad y su diversificación, ha desencadenado la incorporación de nuevos trabajadores y la readaptación de departamentos. Esta nueva realidad ha ido condicionando, sobre todo, un aumento de situaciones de estrés, modificaciones de puestos de trabajo -especialmente el administrativo, técnico- y, concretamente, en la dirección de las brigadas de trabajo.

Se han identificado factores como el estrés, la fatiga, situaciones problemáticas individuales, el desgaste personal, el absentismo o la falta de una adecuada gestión ergonómica y psicosocial. Además, se ha producido una amenaza reciente por parte de la competencia, interesada en captar buenos profesionales, con experiencia y formados, fruto de la situación de empuje económico que está viviendo el sector del metal en nuestra área geográfica de actuación. Todos estos elementos han motivado que la dirección de Mansel diera un paso al frente para tratar de anticiparse y desarrollara un programa de actuaciones, para minimizar los efectos que los síntomas, antes descritos, pudieran causar dentro la organización.

Así, la situación antes descrita, ha impulsado a la dirección de Mansel a establecer un completo y ambicioso Programa de Gestión Ergonómica y Psicosocial, con el firme propósito de alejar las posibles amenazas.

Práctica de gestión implantada

El proyecto llevado a cabo por Mansel, denominado: **“La Gestión ergonómica y psicosocial como catalizador de la prevención en Mansel”**, ha incluido:

1. Estudio psicosocial individual, voluntario y personalizado. (Coach externo de ayuda y motivación). Mesa semanal de participación:

sugerencias y exposición de situaciones problemáticas y de mejora (Integrantes: jefes de equipo – encargados principales –, TSPRL, responsable Calidad y Dirección). Puesta en común.

2. Potenciación de la promoción interna: personal con responsabilidades de gestión de equipos. Ascensos y gratificaciones.
3. Flexibilidad horaria entre los responsables de gestión de equipos.
4. Flexibilidad horaria general. Aplicada a determinadas épocas del año, como por ejemplo, en periodo estival veraniego, - para evitar riesgos como los golpes de calor-; Navidades, etc.
5. Mejora de las condiciones laborales obligadas por convenio o legislación de PRL. Establecimiento de una programación anual, mediante consenso y acuerdo entre empresa y trabajadores, a principios de cada año.
6. Flexibilidad y apoyo ante situaciones de enfermedad de familiares o circunstancias difíciles sobrevenidas.
7. Viaje anual de incentivos y acercamiento, entre la dirección de la empresa-familia de encargados responsables o cargos intermedios. Durante un fin de semana, los trabajadores con responsabilidades asignadas por la dirección conviven con ésta, los miembros del departamento de personal y los del PRL, incluyendo a sus parejas e hijos. Se trata de un fin de semana de ocio y convivencia, en el que el alojamiento y los gastos van a cargo de la empresa.
8. Jornada anual “1ª Jornada-Convención Seguridad y Salud Mansel 2018”. Se trata de una jornada de convivencia y puesta en común entre todos los integrantes de la empresa, realizada en día laboral y fuera de las instalaciones de la empresa (espacio dedicado a la realización de eventos de carácter lúdico). El enfoque del encuentro permite entablar relaciones más cercanas entre todos sus trabajadores pudiendo crear un foro de opinión de mejoras de la seguridad, sobre todo, en un ambiente familiar y distendido.

9. Actuaciones sobre el espacio de trabajo: adecuación y replanteamiento de departamentos: mejora ergonómica (adecuación del ambiente físico de trabajo).

10. Adecuación y mejora de equipos:

- Administración – Dptos. Técnicos: software on line, doubles pantallas de visualización por puestos para mejora de tareas, cambio de iluminación a led, potenciación de áreas con hilo musical.
- Espacios comunes: Pasillos y hall con cartelería de ambientes naturales, atractivos y abiertos. Potenciación de la iluminación led en los espacios comunes.
- Equipos de instalaciones y montajes: software on line, ipad, artpphones, máquinas manuales ergonómicamente más evolucionadas (sustitución de taladros por pistolas de impacto en determinadas tareas; incorporación de herramientas a batería de presión sobre objetos sustituyendo a tenazas manuales, evitando esfuerzos y problemas posturales principalmente. Incorporación de vehículo plataforma articulado para trabajos en altura que sustituyen a escaleras en lugares complejos ganando no solo en seguridad física, sino también en comodidad y ergonomía; herramientas individuales más cómodas y con empuñaduras ergonómicas que evitan posibles lesiones de muñecas por movimientos repetitivos, etc.).

La importancia de la gestión ergonómica y psicosocial:

- **Anula emergentes focos intangibles de riesgo:** Las acciones y programas ergonómicos y psicosociales se anticipan y eliminan posibles riesgos afectivos en el trabajador y permiten una visión controlada y anticipativa de situaciones adversas intangibles como el estrés, la fatiga o el cansancio.
- **Potencia el orgullo y la satisfacción de pertenencia a un grupo:** El

sentimiento de deseo de ser parte esencial de un grupo, y por tanto, el orgullo de pertenecer a dicho colectivo. Vencer sentimientos de abandono y marchas a otras empresas u organismos.

- **Puesta en valor de una filosofía empresarial:** “Trabajador sano físico y mental” equivale a “Empresa sana física y mental” (proactividad segura de sus integrantes): Lo esencial, prioritario, enriquecedor y fundamental es el estado de salud de sus integrantes, de su grupo humano.
- **Trasladar con hechos el valor de sus integrantes ante la dirección y cargos de responsabilidad:** Han de saber y conocer la estima y la preocupación de la empresa hacia sus trabajadores. Materializar con hechos esa preocupación y estima. Acercamiento de la dirección a los trabajadores.
- **Estadística-cuantitativa:** Nuestro sistema on line bajo web ha sido mejorado, integrando aspectos ergonómico y psicosociales que nos dan un mapa de riesgos que permite la anticipación y la actuación antes situaciones afectivas del trabajador.
- **Rediseño y mejora de la evaluación de riesgos:** En colaboración con el SPA hemos reconsiderado aspectos y riesgos de incidencias leves, inicialmente de índole ergonómicopsicosocial, para darle un impulso anticipativo preventivo cuyo ratio de riesgo quede muy minimizado aplicando esas medidas preventivas a aplicar.

Evaluación de la eficacia

- Se percibe un **mayor nivel de concentración y atención de los trabajadores** en la realización de sus tareas.
- Se constata un significativo **aumento de la participación y transmisión de ideas de mejora** por parte de los trabajadores.
- Se ha potenciado la **confianza entre trabajador-empresa** (dirección-resto de trabajadores).

- **Aumento de la identificación del trabajador con la empresa.** Se está consiguiendo que los trabajadores se sientan cada vez más orgullosos y comprometidos con la empresa en la que trabajan, algo que se perciba de forma muy especial en las nuevas incorporaciones.
- Los trabajadores afirman sentirse más escuchados y atendidos en el entorno donde trabajan.

En definitiva, se ha conseguido un aumento significativo de los niveles de confort y comodidad, contribuyendo a la generación de ambientes más saludables y seguros, potenciando la integración de todos los trabajadores en grupo de trabajo y en el contexto general de la empresa, y contribuyendo a la generación de un mejor clima laboral, con aumento de la participación y compromiso con la prevención de todos los trabajadores.

Las baterías de acciones puestas en marcha por Mansel, dentro del terreno de la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales, están suponiendo un revulsivo en el seno de la empresa con una mayor concienciación e interiorización de la seguridad en general, y de forma muy especial, en lo que respecta a los riesgos de esta de este campo, a veces tan difíciles de identificar, controlar y prever.

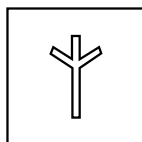
Se ha puesto de manifiesto el fuerte impacto que provoca esta filosofía de “preocupación”, “motivación” y “compromiso” por parte de los dirigentes de la empresa, entre los trabajadores, minimizando o al menos reduciendo a medio y largo plazo, los riesgos asociados al clima laboral, los cuales pueden ser muy dañinos, independientemente de los propiamente derivados de lesiones físicas o higiénicas, tangiblemente más controlables.

Conseguir un clima seguro de trabajo es tarea de todos. Mejorar en medios y equipos de trabajo, solo requiere de inversión; pero la **actitud preventiva** hay que saber trasladarla, conseguir que cale y se interiorice profundamente en todos los integrantes de la empresa. Esto no es tarea fácil, y en Mansel, con este programa, consideramos que hemos dado un

importante paso adelante, de cara a evitar que los riesgos de naturaleza ergonómica y psicosocial, causen daños a nuestra plantilla.

Conseguir el compromiso e implicación de todos los trabajadores, en materia preventiva, generando un clima laboral óptimo, es el reto que nos hemos fijado; y este proyecto es un paso más en nuestro camino. Todos juntos, lo conseguiremos.

EMBUTIDOS MONELLS, SA



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

“La seguridad a un solo click”



Embutidos Monells, SA es una empresa de origen familiar, fundada en Sant Miquel de Balenyà – Seva, en 1975. Desde entonces, se han dedicado a la fabricación y comercialización de embutidos y productos cárnicos.

Cuenta con tres plantas productivas, dos en Sant Miquel de Balenyà, y una en Sant Hipòlit de Voltregà. En las dos primeras se elabora jamón cocido, embutidos y loncheados, y en la tercera lomos y bacon. Todas ellas están equipadas con instalaciones de última generación, en condiciones de máxima asepsia, atmósfera protectora, frío y filtraje de aire extremos para conseguir un producto con las máximas garantías de calidad y conservación.

Ral, 4
08554 Sant Miquel de Balenyà
<http://monells.es>

Problema u oportunidad

En un entorno globalizado tan sumamente cambiante, el objetivo de Embutidos Monells es el de mejorar su competitividad en el mercado para asegurar la sostenibilidad. En este sentido, la industria 4.0 es el conjunto de herramientas que permite a las organizaciones ganar competitividad para mejorar la cadena de valor.

Cualquier proyecto de implantación de la industria 4.0 requiere desarrollar 3 ejes de trabajo fundamentales, que son:

- Tecnología
- Digitalización
- Desarrollo del capital humano

Esta estrategia aplicada a cada uno de los procesos de la organización contribuye a una notable mejora de la gestión y, en consecuencia, a una mejora de la competitividad global.

Esta transformación digital no solo abarca la digitalización de procesos, sectores y/o cadenas de valor, sino que también es importante en el campo de los riesgos laborales. Esto lleva a una nueva manera de ver, pensar y hacer las cosas teniendo que redefinir procesos como la atención al cliente, las cadenas de producción, el marketing y la comunicación y, por supuesto, la gestión de prevención de riesgos laborales en las empresas.

La prevención de riesgos laborales es de vital importancia para la empresa, y su implantación y ejecución deben ser perfectas para evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo. De esta manera, se consigue erradicar accidentes al mismo tiempo que se facilita el trabajo en unas condiciones de seguridad dentro de la normativa vigente.

El punto fuerte en cualquier ámbito de la prevención de riesgos laborales es su actualización constante y su buena distribución a los trabajadores. Este paso puede ser complejo de llevar a cabo, ya que siempre surgen complicaciones en el momento de hacer llegar la información a los trabajadores, de la misma manera que siempre es difícil tener una base de información completamente actualizada.

Práctica de gestión implantada

El proyecto que se ha desarrollado sobre “La seguridad a un solo clic” es el SafetyTour.

Consiste en la virtualización 360° de los diferentes espacios de trabajo que conforman la compañía, con el objetivo de crear un entorno digital gráfico y de fácil acceso. A través de este, los empleados puedan acceder a información relevante en materia de seguridad y salud aplicada al puesto de trabajo, con el fin de mejorar sus capacidades y conocimientos, y acelerar el proceso de integración a la cultura preventiva de la empresa.

El SafetyTour permite tener acceso visual e interactivo a toda la información y documentación de forma inmediata, optimizando el tiempo y mejorando la seguridad, permitiendo que a través de una simple URL sea posible leer e interactuar con toda la información disponible.

De esta manera, la distribución de la información es mucho más fácil y rápida y su lectura e interacción, es mucho más visual, cómoda y práctica.

A continuación, indicamos las diferentes funcionalidades del SafetyTour:

1. Bienvenida y ayuda: Información sobre todo lo que encontrará a lo largo del SafetyTour.
2. Acceso a zonas exteriores de la instalación.
3. Poder navegar y desplazarte por las diferentes plantas de la instalación, así como los diferentes espacios de cada una de ellas.
4. Acceso a los teléfonos y mails de contacto de los diferentes responsables de la planta.
5. Acceso al vídeo de las normas de actuación en caso de emergencia de la instalación. En el mismo, se ha modelado en 3D el edificio y se indica los recorridos y salidas de evacuación en caso de emergencia.
6. Acceso al plano de evacuación vinculado a la planta o zona que esté visualizando el usuario.

7. Acceso directo a la app de gestión de emergencia Ges-Emer. Esta nos permite enviar un aviso, activar el plan, geolocalizar la emergencia, generar las actuaciones de forma automática, hacer un seguimiento de la emergencia, simulacros, etc.
8. Hacer un curso de formación en base al SafetyTour, navegar por los diferentes espacios y acceder a estos vídeos formativos.
9. Rellenar un registro de EPIs, hacer una investigación de accidentes, coordinación de actividades empresariales, llevar a cabo una auditoría o visita de seguridad. Todo ello, de forma on line, firma y envío automático a las personas responsables.
10. Consultar los riesgos y medidas, EPIs o cualquier otra información de prevención de riesgos laborales vinculada a la zona que esté visualizando el usuario.
11. Acceder a toda la información y documentación de prevención de riesgos laborales asociada al SafetyTour.
12. Realizar una reunión on line del departamento de prevención de riesgos laborales con otras instalaciones y mostrando conjuntamente áreas concretas de la instalación.

El proyecto presentado se encuentra actualmente en fase piloto ya que su implantación en toda la empresa es a largo plazo (2 años vista). El hecho de digitalizar todas las plantas productivas de la empresa supone un coste muy elevado, que debe repartirse en distintos años para poder ser asumido.

Evaluación de la eficacia

La implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, juntamente con la incorporación de técnicos de prevención de riesgos laborales sin tener la obligación legal de realizarlo, ha conseguido disminuir un 27,11 % los accidentes ocurridos en el primer año de su creación (respecto al año 2016). De cara a este año 2018, se pretenden disminuir en un 15 % respecto a los accidentes ocurridos en 2017.

Este hecho se relaciona directamente con el aumento en el control de los accidentes laborales ocurridos, la mejora en la gestión de las medidas preventivas derivadas los incidentes ocurridos, la realización de reuniones

mensuales de seguimiento de los KPI del departamento, formación periódicas a los trabajadores, etc.

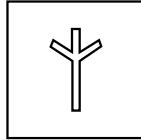
Por otro lado, el SafetyTour añade un mayor componente de aprendizaje al trabajador. La interacción con el mismo crea una curiosidad divertida en el trabajador, que le empuja a seguir descubriendo más información a lo largo de un entorno industrial difícil de entender bajo otros métodos de aprendizaje.

Además, es uno de los mayores inconvenientes en la gestión de riesgos en una empresa es, por una parte, la gran cantidad de información en soporte papel, y por otra, su dispersión física. Mediante la inserción de esta información en el tour, se le da un conocimiento absoluto al trabajador sobre los riesgos y medidas de la instalación, disminuyendo el número de actos inseguros, y en consecuencia la probabilidad de accidentes. El SafetyTour permite que, desde un dispositivo móvil, el trabajador consulte de forma virtual y de antemano, tanto el espacio de trabajo en el que va a desarrollar la actividad, como toda la documentación que tenga que ver con la tarea a desarrollar.

Asimismo, con el objetivo de mejorar los procesos de actividad de un operario, tales como visitas de seguridad, mantenimientos, operaciones, reportes, etc., el SafetyTour permite añadir formularios y check-list on line de todo tipo (investigaciones de accidente, registro de EPI, mantenimiento de máquina, coordinación actividades empresariales, etc.), permitiendo generar estos documentos in situ y de forma inmediata. Con ello, el trabajo se simplifica enormemente y se hace más eficiente.

En conclusión, SafetyTour es un proyecto de base de datos montada sobre soporte gráfico real que permite consultar y operar de forma sencilla, mejorando de forma sustancial los procesos de gestión de la seguridad, necesarios para hacer más seguro y eficaz el trabajo dentro y fuera de la empresa. Esta transformación digital permite un gran número de mejoras para el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, que ha visto cómo la seguridad, y especialmente la percepción de la misma, está mejorando de forma exponencial.

NORBEGA, SAU



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

“El grupo SAT (Safety Action Team) - Seguridad ante todo”



Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, NORBEGA, SA, embotella y distribuye productos de Compañía Coca-Cola.

Ibaizabal, 57
48960 Galdakao

Problema u oportunidad

Tras un año, aproximadamente, realizando e implantando observaciones de comportamiento e inspecciones de instalación, ambas herramientas diarias, se constata que la cultura preventiva en el departamento está cambiando.

Estas herramientas, además de ser operativas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los diferentes puestos de trabajo, constituyen una microformación diaria sobre aquellas normas de seguridad en almacenes que hay que cumplir y hacer cumplir.

Es por ello, que se plantea la posibilidad de buscar un grupo de voluntarios, que además de cumplimentar las tareas diarias, colaboren en buscar soluciones y mejoras en la instalación, propongan actividades formativas y ayuden al resto de compañeros en su quehacer diario.

Práctica de gestión implantada

Para avanzar en el cambio de cultura preventiva, en el departamento de logística de NORBEGA, SLU, se propone la implantación del grupo SAT (Safety Action Team) durante el año 2017.

El grupo SAT es un grupo de personas voluntarias, que desempeñan sus tareas en el departamento de logística, que colaboran, ayudan y fomentan la implantación de medidas con vistas a mejorar la seguridad y salud de todos los compañeros del departamento, así como a cambiar la cultura preventiva.

Cada uno de los responsables de los diferentes departamentos que constituyen logística, explicaron el proyecto en sus reuniones diarias con el equipo y se consiguió presencia de todas las áreas en este primer grupo, constituyéndose un grupo de 4 voluntarios (1 de almacén de concentrado, 1 materias primas, 1 producto terminado, 1 silo automático).

Los miembros del grupo SAT fueron **formados y adiestrados** en conceptos de prevención de riesgos laborales y en herramientas y técnicas para desarrollar sus tareas, con un programa de 6 módulos.

- Formación distribuida a lo largo del tiempo: con ello, se favorece la asimilación de contenidos así como la repetición de conceptos clave, tales como la pirámide de seguridad, el acto inseguro o las propias normas de almacén.
- Ejemplos prácticos: se presentaron accidentes reales acaecidos en los almacenes de CCEP – Iberia, así como simulaciones, prácticas y role-plays de tareas, métodos y herramientas a utilizar y realizar. Se visitaron los almacenes varias veces, para comprobar la diferente percepción de la forma de realizar los trabajos, antes y después del adiestramiento.
- Predicar con el ejemplo: los responsables de almacén acuden voluntariamente a las formaciones y se convierten en miembros SAT voluntarios.
- Analogía con la vida personal: todo aquello que se pueda aplicar en la vida personal, es más fácilmente asimilado e interiorizado.

Se decidió la impartición de un módulo por semana, se planificó un cronograma en función de los turnos del personal voluntario y se impartió entre septiembre y noviembre de 2017.

Se definieron las **funciones** de los miembros del grupo SAT:

1. El equipo SAT colabora abiertamente con los técnicos de prevención para lograr entornos seguros.
2. El SAT asume una función/responsabilidad diferente al resto de colaboradores, pero en ningún momento realiza tareas propias de los técnicos de prevención.

3. La pertenencia al grupo SAT se limita a un año. El equipo SAT realizará las siguientes funciones/acciones:
- Se eligió un **lema** del grupo SAT, que se repetiría a lo largo de la formación y del año en funciones: “El verdadero valor de la seguridad es que vuelvas a casa para hacer lo que te gusta y estar con quien más quieres”.
 - Los componentes del grupo SAT han de ser visibles. Es por ello que, una vez finalizada la última jornada de la formación, se firmó un compromiso por parte de todos los miembros del grupo, comprometiéndose a trabajar en diferentes aspectos de la gestión de la prevención en el departamento de logística.
 - Por otro lado, para identificarse como SAT y para acreditar este compromiso, se diseñaron unas chapas en las que se indicaba el nombre del miembro SAT, el año en que ha sido SAT, así como la pertenencia a dicho grupo.

Acciones desarrolladas en 2018

Modificación de viales y colocación de protecciones de peatones en las áreas de coexistencia de peatones con carretillas

Siendo el grupo SAT un grupo de logística, muchas de las acciones que se proponen son la disminución del riesgo de atropello, debido a la coexistencia de carretillas elevadoras y peatones. Ejemplos:

1. Colocación de barreras de protección de peatones en aquellos puntos que se han considerado críticos, priorizando aquellos con más riesgo de atropello, bien por mayor tránsito de carretillas, bien por falta de visibilidad.
2. Cambio de ubicación de torno de acceso, para evitar puntos muertos en el almacén de cajas de vidrio retornable. A su vez, se ha protegido el vial peatonal con barreras.

3. Colocación espejos convexos en las zonas de peor visibilidad:
 - a. Esquina almacén concentrado
 - b. Esquina depósitos gases
4. Rediseño de viales peatonales en función del tránsito de vehículos (camiones / carretillas elevadoras).
5. Modificación de la ubicación del área de descanso de logística: se ha trasladado el área de descanso (fumadero) a la salida de una de las pruebas de la nave. De esta manera, se impide el tránsito de personal por los muelles.
6. Modificación de vías de evacuación, atendiendo al tránsito de carretillas por el área.

Formación en sensibilización

Formación en sensibilización a todo el personal de logística: se han impartido 6 jornadas de sensibilización, abarcando de esta manera todo el personal de logística Bilbao (39 miembros).

Plan de adiestramiento para personal nuevo del almacén de concentrado

Establecimiento de un proceso de adiestramiento para personal nuevo del almacén de concentrado, definido por los SAT (llegando a detalle: uso de nuevos calzos automáticos, funcionamiento del manipulador de vacío, funcionamiento de la envolvente, cámara refrigerada, dónde está la alarma, el hacha y las dos salidas...).

Procedimiento de métodos de trabajo seguro

Para que no se pierda ningún dato, modificación o método de trabajo que se están implantando, se ha redactado un procedimiento de trabajos seguros, que se va actualizando cada vez que se modifica alguna instrucción.

Evaluación de la eficacia

- Reducción de la siniestralidad en los últimos 3 años

El índice de frecuencia de los accidentes con baja (x200.000) desciende. En 2015 es el 3,13; en el año 2016 baja a 1,55 y en 2017 es cero.

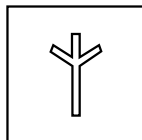
- Corrección de los actos y condiciones inseguras detectadas

Aquellos actos inseguros que se repetían constantemente, han sido solventados bien por medidas técnicas (rediseño de viales, barreras de protección de peatones), o, debido a la realización de Observaciones de Comportamiento (Microformaciones) y a su exposición en las reuniones, se han modificado comportamientos y procedimientos.

- Incremento en la emisión de comunicados de riesgo

Incremento de la emisión de Comunicados de Riesgo: en el año 2015 no se realiza ninguno, en 2016 se realizan 5 y en 2017 se logran 35 comunicados.

REFRESCO IBERIA, SAU



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Campaña de sensibilización y comunicación en seguridad
en Refresco Iberia SAU"



Refresco es el embotellador de zumos y bebidas refrescantes independiente más grande del mundo. Trabaja para minoristas y marcas, con posiciones de liderazgo en Europa y América del Norte. Presta servicios de forma integral: desde la idea, hasta la planificación y el aprovisionamiento, el desarrollo de productos, la producción, el almacenamiento y el transporte.

Ctra. N - 332 km 206.9
46780 Oliva (Valencia)
<http://www.refrescoiberia.com>

Problema u oportunidad

Desde 2014 hasta la actualidad, la compañía ha efectuado un duro trabajo en el desarrollo de un Sistema de Gestión EHS robusto, integrado, de forma que las actuaciones y velocidad de crecimiento en la materia se ha traducido en mejora de seguridad de las plantas y, por ende, de las condiciones de trabajo.

A nivel de instalaciones se ha evaluado al detalle, de forma que se ha podido destinar anualmente una partida de inversión (Capex) para acometer la mejora sustancial de infraestructuras, instalaciones, accesos, equipos de trabajo, formación, etc.

Vista la evolución de la siniestralidad, y tras análisis pormenorizado de los accidentes e incidentes, se detecta que un % muy elevado de causas de los mismos son debidos a comportamientos inseguros, falta de comunicación... Esta situación motiva el planteamiento inicial de lanzar una campaña de comunicación y sensibilización en EHS a las plantas productivas de Refresco Iberia.

Por tanto, se plantea el lanzamiento de la campaña de comunicación y sensibilización en seguridad con la forma de 12 temáticas específicas del sector industrial, en este caso con 1 temática cada 2 meses.

Este proyecto ha sido validado y consensuado desde el primer momento por el Safety Manager de EU Holding.

Práctica de gestión implantada

La práctica consiste en:

Desarrollo de un programa de sensibilización y comunicación en seguridad estructurado, de manera que se trabajan de forma bimensual 12 temáticas específicas.

Objetivo:

Lograr el compromiso de los trabajadores de Refresco Iberia con y para la seguridad, de forma que se logre una mejora evidente de los comportamientos para conseguir la “Competencia de forma inconsciente”.

Este compromiso se debe lograr desde el convencimiento y la sensibilización, no desde la autoridad como tal.

Las acciones llevadas a cabo son:

- Spots con cartelería de difusión de cada temática (spots repartidos por las plantas de forma estratégica).
- Tótems para dar refuerzo a mensajes de la semana, mes, etc.
- Tarjeta espejo (máximo responsable de la seguridad).
- Carpetas de trabajo (Toolbox) Carpeta de guía de comunicación.
- Apoyo de sesiones de *coaching*.

Los participantes (embajadores de la seguridad).

- Mandos intermedios. Son introducidos en la campaña mediante sesión de *coaching* intensivo.
- Explicación metodología y lanzamiento de temática 01.
- Creación de *planning* rígido de trabajo.
- Colocación de cartelería al mismo tiempo en las plantas.
- Comienzo de reuniones de seguridad (cada mando intermedio con sus empleados directos) con apoyo de material específico por campaña.
- Recopilación de compromisos y acciones concretas a desarrollar por cada uno de ellos.

- No se trata de medidas técnicas a desarrollar por Refresco, sino de acciones que cada trabajador debe llevar a cabo para mejorar su seguridad y la de sus compañeros en cada uno de los temas seleccionados.

La campaña fue presentada en las 3 plantas productivas y con comienzo testimonial el día 28 de abril (Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

Evaluación de la eficacia

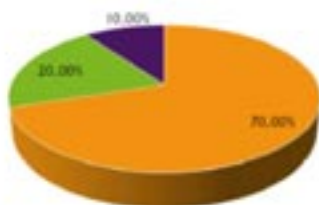
Para analizar el grado de éxito de la campaña se ha generado un cuadro de seguimiento con indicadores objetivos pero otros seguimientos de comportamiento de los trabajadores son reportados por observación directa.

El *feedback* de los mandos intermedios y de los trabajadores ha sido muy positivo.

La última acción llevada a cabo ha sido la inclusión de más embajadores de seguridad, implicando a jefes de turno. De esta forma, el espectro es más amplio y las reuniones se pueden focalizar de una manera más directa y práctica.

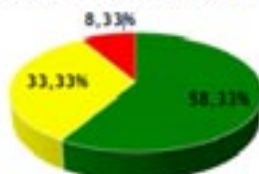
Se ha generado, tanto en las plantas productivas como en el propio holding, alta aceptación del proyecto, considerándolo de alto interés y como iniciativa de la empresa con gran valor añadido.

What's Feeling of operators?



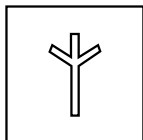
- Positive Feeling & Safety Commitment
- Positive Feeling & Safety Commitment (but doubt)
- No Positive Feeling & Safety Commitment

Feed Back Managers after first meeting



- Positive Feeling (enough coaching & tools)
- Positive Feeling (but more coaching better)
- No Positive Feeling (need more coaching & tools)

URGENCIAS 2016 UTE



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

“Plan 360° para la reducción de la accidentabilidad”



Empresa dedicada al transporte urgente sanitario de la Comunidad de Madrid. El servicio consiste en el transporte urgente sanitario, mediante el traslado de personas enfermas, accidentadas o que por otra razón sanitaria requieran el desplazamiento en ambulancias. Se trata de vehículos equipados con diferentes medios auxiliares para el traslado de enfermos. El servicio opera 24 horas al día los 365 días al año.

Príncipe de Vergara, 135
28906 Getafe (Madrid)

Problema u oportunidad

La actividad de transporte sanitario implica la realización de tareas de manipulación de pacientes durante gran parte del tiempo de trabajo. Todo esto, asociado a la premura con la que tienen que desarrollar su trabajo por la urgencia que requieren algunos traslados, a las diversas condiciones que puede presentar un aviso tanto por el tipo de paciente como por las características físicas del lugar, conlleva que entre los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, destaquen especialmente los riesgos de sobreesfuerzos y trastornos musculoesqueléticos.

Las principales causas de accidente, según el último estudio de siniestralidad son las siguientes:

1. Accidentes producidos por sobreesfuerzos
2. Accidentes producidos por trastornos musculoesqueléticos
3. Accidentes producidos por caída o tropiezo
4. Otros
5. Accidentes producidos *in itinere*

La actividad de transporte urgente sanitario tiene la particularidad de que las posturas o movimientos para la manipulación de los pacientes varían significativamente de un caso a otro. Los pacientes presentan diferentes dolencias o características físicas, las condiciones del lugar de recogida también varían, zonas exteriores, interiores de edificios o casas con o sin escaleras, iluminación, mobiliario, instalaciones, condiciones meteorológicas, etc.

Estas particularidades confieren a la problemática un reto añadido, ya que resulta complejo prevenir todas las posibles circunstancias que los trabajadores se encuentran cuando atienden un aviso.

Es por ello que se plantea realizar un “Plan 360° para la reducción de la accidentabilidad”, haciendo mayor hincapié en la tipología de accidente más frecuente.

Para ello, de acuerdo con lo estipulado en la política de salud y seguridad laboral, se pretende implicar a toda la línea jerárquica del servicio, desde mandos superiores (director, gerente, gestor), mandos intermedios (administrativos, jefes del operativo, de flota, de guardia) hasta los trabajadores.

Práctica de gestión implantada

Con el objetivo de reducir la accidentabilidad en el servicio y en especial los accidentes relacionados con sobreesfuerzos y trastornos musculoesqueléticos, se ha elaborado un Plan de seguridad 360° para la reducción de la accidentabilidad, denominado así debido a que se han lanzado medidas preventivas a través de diferentes vías, pero con un mismo objetivo: reducir el número de accidentes.

Se trata de un plan integral que permite abordar diferentes áreas:

- Causas de los accidentes acaecidos. Análisis y seguimiento para evitar su repetición.
- Concienciación y participación de los trabajadores.
- Adquisición de nuevos medios auxiliares para la manipulación manual de cargas.
- Formación e información a los trabajadores.

La introducción de estas nuevas medidas complementará a las acciones ya implantadas en toda la organización a través de su sistema de gestión de la prevención, por el que la seguridad integra a todos los niveles jerárquicos y debe estar presente en todas las actuaciones que se lleven a cabo, asumiendo así, por parte de todos, un compromiso con la salud y seguridad laboral.

Entre las acciones desarrolladas, se han implantado y difundido las siguientes prácticas:

1. Dirigidas a analizar causas de accidentes y prevenir su repetición.

- Entrevista con la persona accidentada. Se realiza en el momento de reincorporarse el trabajador tras una baja por accidente. Realizada por el gestor, en esta entrevista se le da la bienvenida, y siguiendo un guión establecido se comentan con el trabajador los detalles del accidente; causas, medidas preventivas, relación con Mutua, propuestas de mejora, etc.

Se aprovecha para reforzar la concienciación sobre cultura de seguridad y fortalecer el compromiso con la seguridad por parte de trabajador. De los accidentes ocurridos, se realizan reuniones de seguimiento y análisis en las que participa el director regional y gerente.

- Formación y mejora de las investigaciones de accidente. Realizar una investigación más exhaustiva de los accidentes ocurridos, completándola con información gráfica, circunstancias, etc. Para ello, se ofrece formación al personal que elabora las investigaciones de accidentes sobre cómo realizar una buena investigación. A su vez, se les forma en los pasos a seguir y los detalles necesarios a tener en cuenta para completar adecuadamente el volante de asistencia a Mutua.
- Mejorar la coordinación con Mutua para ampliar el análisis y seguimiento de las bajas. Estableciendo un plan de reuniones periódicas, definiendo canales claros de comunicación y colaborando en el desarrollo de prácticas preventivas sobre trastornos musculoesqueléticos y sobreesfuerzos, así como participación conjunta en informes de trastornos musculoesqueléticos.

2. Concienciación y participación de los empleados.

Con el objetivo de mejorar la concienciación de los trabajadores, se plantean medidas a través de diferentes vías:

- Incentivo económico. Acuerdo a través de convenio por el que se establece el aumento del precio de las horas extraordinarias en función de la reducción del índice del absentismo mensual.
- *Ranking* de dotaciones por récord de tiempo sin accidente. Se establece un cartel en la zona del parque móvil con el ranking y posición en la tabla de cada dotación, apareciendo en su parte más alta, aquellas dotaciones con mayor tiempo sin accidentes.
- Entrega de galones. Con el objetivo de reconocer y premiar a aquellos trabajadores que llegan a unos objetivos óptimos, tanto laboralmente como por su actitud. Se realizará una valoración cada seis meses en la que se analizarán aspectos como los accidentes, ausencia de apercibimientos, ausencia de faltas o retrasos, o felicitaciones recibidas por pacientes o médicos entre otras. Los trabajadores que obtengan mejor puntuación en esta valoración serán premiados adquiriendo el estatus de jefe de dotación, teniendo prioridad para elegir el periodo vacacional y obteniendo un obsequio.
- Colocación de vinilos en las naves del parque móvil. Se colocan diferentes vinilos con frases de seguridad en las zonas comunes y de paso de los trabajadores. Se trata de frases cortas y fáciles de recordar con mensajes relacionados con la salud y la seguridad laboral.

3. Nuevos medios técnicos.

Adquisición de silla patín para las ambulancias. Mejora del equipamiento ergonómico con la adquisición de un medio mecánico auxiliar como es la silla patín, que permite el transporte de pacientes a través de escaleras, facilitando el movimiento y reduciendo el esfuerzo realizado por los auxiliares en la manipulación del paciente, disminuyendo así el riesgo de lesión.

4. Entrega de manuales con información sobre medidas preventivas para evitar lesiones musculoesqueléticas.

- Manual con técnicas de Movilización de Pacientes. En este manual entregado a los trabajadores, se explica paso a paso y con información gráfica diferentes técnicas de movilización de pacientes. La aplicación de métodos correctos para cambiar de posición a los pacientes permite reducir las fuerzas ejercidas por el camillero en la manipulación del enfermo, reduciendo el riesgo de sufrir una lesión y la gravedad de la misma.
- Manual de uso de la silla patín. En este manual distribuido por las dotaciones, se explica paso a paso y con información gráfica la manera correcta para utilizar la silla patín, y que su correcto uso supone una mejora ergonómica sustancial en los casos de transporte de pacientes por escaleras.

A través de la implantación de estas prácticas se pretende reducir tanto las condiciones como los actos inseguros, así como minimizar las consecuencias de un posible accidente.

La implantación de las medidas se ha desarrollado a partir de mayo del año 2018.

Evaluación de la eficacia

El periodo de evaluación de los resultados es, aproximadamente, de 4 meses, dado que la implantación del plan se inició en mayo de 2018. Aunque debemos ser cautos en cuanto a obtener las primeras conclusiones, lo que sí se observa es la eficacia del conjunto de medidas y, pese a estas circunstancias, los resultados indican un cambio sustancial:

En agosto de 2017 el índice de frecuencia acumulado del contrato era de 109.69 puntos. En la misma fecha de 2018 observamos que este dato se ha reducido hasta 82.47 puntos.

Durante los meses de mayo a agosto 2017 se produjeron un total de 23 accidentes con baja; mientras que durante el mismo periodo de 2018 se han contabilizado un total de 13 accidentes con baja.

Como se ha analizado anteriormente, la mayoría de accidentes son

causados por sobreesfuerzos debidos a la manipulación manual de pacientes, por lo que uno de los objetivos principales consistía en introducir mejoras ergonómicas. Para ello, la incorporación de la silla patín como equipamiento en cada ambulancia ha supuesto un cambio importante en la manera de manipular al paciente.



7. ENTREGA MANUALES

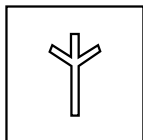
Entrega a los trabajadores de los siguientes manuales elaborados:



ferrovial
servicios

CerB Accidentes
laborales
Nuestro negocio

TUBACEX TUBOS INOXIDABLES, SA



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"El compromiso - uno de los ejes estratégicos de Tubacex para promover la cultura preventiva - I Semana Seguridad y Salud"



TUBACEX TUBOS INOXIDABLES, SA es una empresa integrante del grupo Tubacex, que es un grupo multinacional con sede en Álava, líder en la fabricación de productos tubulares (tubos y accesorios) de acero inoxidable y altas aleaciones.

Tres cruces, 8
01036 Llodio (Alava)
www.tubacex.com

Problema u oportunidad

En Tubacex son conscientes de la importancia de conseguir comportamientos seguros por convicción de los propios trabajadores y en línea con las prácticas realizadas en años anteriores en esta materia, tales como: liderazgo en prevención, campañas de sensibilización, revista de prevención, sesiones de “el lado humano de la gestión preventiva”, etc. En 2017 se plantean dar un paso más y establecer e implantar un programa específico, con el objetivo de que todos los trabajadores tomen conciencia de la necesidad de adoptar comportamientos seguros en todos los niveles jerárquicos de la organización, como factor de éxito de la seguridad y salud de todos y con un compromiso a largo plazo. En definitiva, evolucionar hacia una cultura preventiva sentida, en la que la seguridad y salud se focaliza en las personas y cada uno de los integrantes de la organización es actor en la misma, interiorizando la seguridad y salud como una forma de hacer en nuestra vida.

Para ello, y en línea con la visión, misión y valores de la empresa, y siendo conocedores de que las personas son lo más importante de la organización y de la importancia de la actitud y comportamientos en todos los niveles en materia de seguridad y salud, como factores de éxito, en Tubacex se pone en marcha en el 2017 la I Semana de Seguridad y Salud en el trabajo. En ella, se trabaja el compromiso como uno de los ejes estratégicos de Tubacex para promover la cultura preventiva.

Práctica de gestión implantada

Dentro del programa “Construyendo una cultura preventiva proactiva: Entre todos **seguridad** ante todo”, en el 2017 se apostó por abordar y trabajar uno de los 5 ejes estratégicos que Tubacex definió para promover la cultura preventiva: “el compromiso”. Para ello se realizaron varios workshops en los que participó toda la línea de mando. El workshop lo lideró el gerente de cada planta y como facilitador de la sesión estuvo el director de la Unidad de negocio España. En estos

workshops se trabajó la reflexión particular sobre cómo cada uno actuaba en materia de prevención. Tras la sesión cada uno de los participantes adquirió un compromiso personal en materia de prevención. Destacable fue el compromiso en el que uno de los líderes propuso la gestión proactiva, responsable y visual de los riesgos potenciales comunicados por los operarios. Actualmente, la dinámica que llamamos proyecto RADAR, se ha implantado en todas las áreas productivas.

Tras varias sesiones de seguimiento de los compromisos en los que se buscaba también compartir las fortalezas y las opciones de mejora que cada líder había encontrado, se decidió dar un paso más en el programa “Entre todos seguridad ante todo”, precisamente en la línea de enganchar a la gestión proactiva de la seguridad a todos los niveles de la organización.

Para ello, se decidió dedicar una semana a la seguridad y salud, para trabajar de forma específica la cultura preventiva a través de diferentes actividades en las que se podía participar de forma voluntaria. Así, durante una semana, los colaboradores de Tubacex tuvieron la oportunidad de participar en sesiones variadas entre las que destacan la presentación del método Smart-Safety, formaciones teórico prácticas para la extinción de incendios, simulacros de rescate de caída en altura, campaña saludable de reducción de colesterol, iniciación al mindfulness para la gestión del estrés, creencias limitantes y pensamiento positivo o sesiones de conducción en condiciones extremas para la reducción de accidentes in itinere, entre otros.

En total, se han invertido durante esta semana casi 800 horas de formación abierta a toda la plantilla.

Actividades programadas:

- **“SAFETY COACHING”.** Sesión de 4 horas de duración en la que se trabaja la importancia del comportamiento seguro, el liderazgo en prevención y cómo afrontar una charla de seguridad para que esta sea efectiva.

- **SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO:** Sesión de formación de 2 horas de duración, en la que se trata el impacto del comportamiento en los accidentes y los motivos por los que es interesante el enfoque en las personas no olvidando la importancia de la instalación.
- **CÓMO ACTUAR ANTE UNA EMERGENCIA:** En esta actividad se trabajan diferentes aspectos de las emergencias con el objetivo de que todos tengamos mayor conocimiento de cómo actuar en el caso de tener una emergencia. Se realiza una formación teórico práctica de extinción de incendios con el uso de extintores y BIES con fuego real, formación teórico práctica de actuación ante una emergencia en sede incluyendo el método de triaje clasificación de múltiples víctimas y primeros auxilios. Se realizan complementariamente simulacros: incendio en sede con heridos y simulacros de caída en altura con mantenimiento. Se cuenta con la colaboración de los bomberos, que participan en el simulacro y en la evacuación de heridos.
- **LA SEGURIDAD DE LOS ELEMENTOS DE ELEVACIÓN:** Formación teórico práctica de revisión de elementos de elevación. Revisión práctica de elementos utilizados para la elevación de cargas, eslingas, cadenas, grilletes, cáncamos, etc.
- **RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PREVENCIÓN:** Sesión de formación de 4 horas con la participación de los jefes de departamento de producción y mantenimiento y oficina técnica, además de prevención y recursos humanos y los directores gerentes. En esta sesión se aborda la responsabilidad desde el punto de vista de funciones y responsabilidades en materia de prevención establecida en el manual de prevención, la coordinación de actividades empresariales y la figura de recurso preventivo.
- **CONDUCCIÓN EN CONDICIONES EXTREMAS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS ACCIDENTES IN ITINERE:** Taller de iniciación teórico práctico de conducción con formadores expertos de autoescuela, con el objetivo de prevenir los accidentes in itinere: conducción en mojado, frenado de emergencia, etc.

- **MINDFULNESS: REDUCCIÓN DEL ESTRÉS BASADA EN LA ATENCIÓN PLENA:** Taller de iniciación teórico práctico en mindfulness para tomar el control de pensamientos y emociones. Práctica guiada para principiantes.
- **CREENCIAS LIMITANTES Y PENSAMIENTO POSITIVO:** Taller teórico práctico en el que se observa cómo nuestras propias creencias pueden ejercer como limitantes en nuestro desarrollo personal y profesional.
- **CAMPAÑA SALUDABLE DE REDUCCIÓN DEL COLESTEROL:** voluntariamente y previo control por el servicio médico, participación en una campaña con el objetivo de control y reducción del colesterol.
- **DONACIÓN DE SANGRE:** Se contacta con el autobús de donación para que esté en Tubacex una jornada.

Con objeto de contar con la mayor participación posible en los diferentes workshops que trabajan el compromiso en seguridad y salud, previamente a la celebración de la primera Semana de la seguridad y salud del grupo Tubacex, se realizó la correspondiente difusión con los siguientes elementos:

- Tríptico informativo: Entregado con la nómina de octubre.
- Carteles informativos: Cartel para promocionar la semana de la seguridad.
- Reuniones TxPS: Promoción y comunicación en TxPS por servicio médico en todos los relevos y áreas.
- Carteles informativos antes de la semana de la seguridad y durante la semana de la seguridad.

Evaluación de la eficacia

Tras la realización de la práctica preventiva del compromiso en cultura preventiva, y una vez realizado el análisis de su implantación, se puede

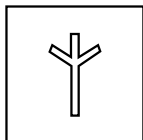
destacar la amplia participación en estos workshops realizados durante la celebración de la primera semana de seguridad y salud en Tubacex, con una participación de unas 300 personas, repartidos en las 800 horas de formación impartidas durante esta semana.

Cabe destacar el reconocimiento de esta iniciativa a nivel de grupo de Tubacex, así como el reconocimiento de la iniciativa por parte de todos los participantes, que la han valorado muy positivamente, tanto en las encuestas de satisfacción como en las entrevistas personales, así como un notable incremento de la relación interplantas y de oficinas centrales (Sede) con las plantas y su consecuente valoración positiva.

Asimismo, analizando los datos de siniestralidad disponibles de este año, del período 01/01/2018 al 31/08/2018, en comparación con los del año 2017 (período 01/01/2017-31/12/2017), se puede indicar una notable disminución de la siniestralidad para lo que llevamos de período 2018, con una notable disminución del Índice de incidencia (46,7 en el período citado en el 2018, frente a 88,0 de Índice de incidencia para el año 2017).

Por lo tanto, la eficacia de esta práctica preventiva se puede verificar en la satisfacción de la empresa a nivel de grupo, de los propios trabajadores y en la disminución de la siniestralidad en la empresa (con los datos manejados hasta 31/08/2018), muestra clara de que trabajar la cultura preventiva es clave para influir en que las actitudes y comportamientos sean seguros.





Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Proceso de implantación del programa global de salud,
'Querer es quererse'"



Viesgo es una compañía energética dedicada a generar, distribuir y comercializar electricidad y gas, con un equipo de más de 1.000 profesionales repartidos en todo el territorio de la península Ibérica. Actualmente, presta servicio a más de 745.000 clientes en España y Portugal. Opera en el mercado regulado de distribución de energía eléctrica y en los mercados liberalizados de generación de electricidad y comercialización de electricidad y gas.

El Grupo Viesgo distribuye electricidad a través de una infraestructura de 33.000 kilómetros de red y cuenta con un parque generador de 4.150 MW de energía convencional y renovable en toda la península Ibérica.

PCTCAN

Isabel Torres, 25

39011 Santander

www.viesgo.com

Problema u oportunidad

Viesgo, en su compromiso firme de mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores, ha optado por implantar un programa global de salud denominado **“Querer es quererse”**.

Las principales características de este programa son:

- Pone en práctica hábitos de vida saludable.
- Mejora el nivel de engagement y el orgullo de pertenencia.
- El programa global es percibido por los empleados como un beneficio social.
- Repercusión positiva para la empresa: reducción del absentismo y aumento de la productividad.

Los pilares de este modelo son: ejercicio físico, alimentación saludable, salud mental y otros hábitos.

El programa que presentamos está basado en el concepto de edad biológica, cuyo objetivo es mejorar los hábitos de salud. Esto conducirá a tener trabajadores más sanos, mejorando, por tanto, los valores de los indicadores analizados en los informes.



La edad biológica, edad metabólica y la edad cronológica son conceptos que a veces se confunden y, aunque están relacionados, no son lo mismo.

Edad cronológica o real: es la edad que tenemos, el concepto en años, desde que nacemos.

Edad metabólica: es una medida del uso de energía de nuestro cuerpo, interpretada como la mínima cantidad de calorías que necesita en un estado de reposo cada día. La fórmula tiende a ser una aproximación en la cual se tienen en cuenta: edad, sexo, altura y peso.

Edad biológica: Se define como la edad que se corresponde con el estado funcional de nuestros órganos y sistemas al compararlos con patrones estándar de envejecimiento para una edad determinada.

Hay cuatro factores fundamentales que afectan a la edad biológica de una persona:

1. Genética
2. Alimentación
3. Ejercicio físico
4. Ansiedad y estrés

Trabajando en los factores de alimentación, ejercicio físico y salud mental mejorará la edad biológica de los empleados.

Práctica de gestión implantada

Desde Viesgo se quiere influir en los hábitos personales para redirigir la alimentación, el ejercicio físico y los factores de ansiedad y estrés, hacia unas costumbres más saludables y preventivas. Para ello, se ha diseñado este programa:

- A. Lanzamiento de la campaña: El mes de abril de 2018 se organizó en el Grupo Viesgo una acción global de comunicación para dar visibilidad y lanzar diversas actuaciones de seguridad y salud: “El mes

de la seguridad y salud”. El programa de edad biológica fue uno de los proyectos tratados durante ese mes.

- B. Cita con personal médico especializado: mediciones, entrevista en profundidad y cuestionario para conocimiento de la edad metabólica.

En este punto se recopilan antecedentes familiares y personales (mediante una serie de cuestionarios), toma de tensión arterial, realización de espirometría (prueba de función pulmonar), peso y talla, medición de la composición corporal por bioimpedanciometría (porcentaje de grasa, masa muscular y variaciones de agua corporal). Así como varios cuestionarios relativos a hábitos, gustos, ejercicio físico y estrés que el participante comunica en la entrevista.

Se organizaron las jornadas en los centros de Viesgo donde acudió el personal sanitario y tuvieron lugar dichas consultas de salud.

- C. Informe individualizado en el que se le asesora de forma justificada y exhaustiva dependiendo de sus mediciones y aspectos psicológicos sobre temas como nutrición, actividad física, salud mental, otros hábitos... Este informe se entrega a cada empleado, cumpliendo con todos los requisitos sobre confidencialidad existentes para que pongan en práctica las recomendaciones realizadas.
- D. Informe de indicadores: A partir de los resultados de las consultas, se elabora un informe con los principales indicadores de salud y hábitos de los empleados. Esto dará información de gran utilidad a Viesgo, que servirá para el diseño y desarrollo de campañas de promoción de la salud.
- E. Seguimiento individualizado: Mensualmente, a los empleados inscritos se les está realizando un seguimiento personalizado (que aún no ha concluido), por parte del personal sanitario que les atendió. En el seguimiento se establecen reajustes, en caso necesario, y se ve el grado de cumplimiento de las recomendaciones que les fueron realizadas.

En paralelo a las acciones anteriores, se han desarrollado un total de 52 fichas informativas de salud que estarán a disposición de todos los empleados. Los temas de estas fichas se dividen en 4 grandes bloques.

- a. Alimentos / ¿Sabes comer bien?
- b. Ejercicios / Actividad física
- c. Bienestar Psicológico / Salud mental en el trabajo
- d. Hábitos preventivos para la salud / Bienestar físico

Con estas fichas se pretenden reforzar los mensajes lanzados en el programa individual.

Evaluación de la eficacia

La participación ha sido de 175 personas de la plantilla. Siendo un 43 % de las participantes mujeres y un 57 % hombres, lo cual nos da un reflejo de un interés bastante equilibrado entre hombres y mujeres.

El establecimiento de la edad biológica debe entenderse como un reto, con el fin de motivar en la adopción de hábitos de vida saludable que incidan en las variables individuales que mejorarán su salud y, por tanto, su esperanza de vida. El cálculo está basado en cada una de las pruebas diagnósticas realizadas, así como los hábitos alimenticios, de ejercicio y conductuales referidos por el trabajador en la consulta realizada.

Como resultado de este programa, la empresa conoce los datos relevantes de las costumbres de sus trabajadores, a nivel estadístico (nunca individual, pues se consideran privados e inviolables).

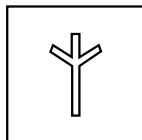
Como principales indicadores analizados, se muestran los siguientes:

- **Edad metabólica:** el 54 % de los trabajadores reflejan una edad metabólica menor que la edad real o cronológica.

- **Edad biológica:** el 17 % de los trabajadores reflejan una edad biológica menor que la edad cronológica, así como un 31 % reflejan una edad biológica superior.
- **Tabaco:** el 55 % de los trabajadores manifiesta que no fuma ni ha fumado nunca. Un 12 % afirma que fuma entre 1 y 10 cigarros diarios.
- **Tipo de dieta:** el 92 % de los trabajadores manifiesta realizar una dieta variada y solo el 3 % admite hacer una dieta hipercalórica.
- **Edad pulmonar:** los datos recogidos revelan que la mayoría de los trabajadores se encuentra dentro de la normalidad, solo el 8 % puede ser reseñable. Se observa que el 72 % presenta una edad pulmonar inferior a su edad biológica.

La evaluación global del programa es muy satisfactoria, tanto a nivel de los trabajadores que han participado en el programa como a nivel de la dirección de la empresa.

YANFENG SPAIN AUTOMOTIVE INTERIOR SYSTEM



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la prevención

"Rotación de puestos basada en grupos musculares
y asistencia médica"



La empresa se dedica a la fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos a motor.

Yanfeng Automotive Interiors (YFAI) es el líder mundial en interiores de automóviles.

Con sede en Shanghai, la compañía tiene aproximadamente 110 plantas de fabricación y centros técnicos en 20 países y más de 33.000 empleados en todo el mundo. Diseñan, desarrollan y fabrican componentes interiores de automóviles para todos los fabricantes de automóviles.

Av. La Foia, 40
46440 Almussafes, Valencia
www.yfai.com

Problema u oportunidad

En la industria, muchas enfermedades ocupacionales son musculoesqueléticas como consecuencia de las actividades que requieren movimientos repetitivos, posturas y esfuerzos durante períodos prolongados de tiempo.

El sistema musculoesquelético y sus músculos asociados necesitan un suministro adecuado de elementos esenciales para su correcto metabolismo.

Debemos tener en cuenta que en aquellas actividades de trabajo que incluyen movimientos repetitivos, esfuerzos dinámicos y bipedestación prolongada, junto con posturas forzadas, las estructuras musculares tendinosas, tienen menos tiempo de recuperación entre cada esfuerzo y esto afecta a la circulación veno-arterial. Esto causa una reducción en el suministro de los principales nutrientes esenciales a las zonas musculares tendinosas, resultando en un déficit metabólico y por lo tanto, una acumulación de sustancias de desecho que pueden generar dolor a corto plazo. Esto es una advertencia y debemos reaccionar para prevenir el inicio de un proceso inflamatorio que incluye discapacidad funcional que, si no se corrige, podría producir efectos a largo plazo.

En los puestos de trabajo en cadena, donde el trabajador debe realizar las mismas tareas en el mismo tiempo de ciclo, puede ocasionar enfermedades o dolencias en grupos musculares afectados.

Práctica de gestión implantada

Un plan de rotaciones comprende a varios trabajadores que se intercambian sus puestos de trabajo periódicamente.

La rotación de puestos y la ampliación de tareas son dos modificaciones de tipo organizativo que se adoptan como forma de prevención de algunas patologías relacionadas con movimientos repetitivos (tenosinovitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano...), siempre y cuando impliquen un cambio real de los movimientos que se realizan y

no se someta a las personas a otros factores de riesgo que puedan ocasionar patologías similares.

Cuando algún puesto de trabajo tiene unas exigencias que lo hacen especialmente repetitivo y pesado, y mientras no sea modificado convenientemente, se recurre a la rotación de puestos entre varias personas. Ello puede estar especialmente indicado por motivos de seguridad, cuando uno de los puestos es especialmente fatigante o peligroso y los posibles errores pueden llegar a tener graves consecuencias. En estos casos, la rotación de puestos sería una solución de carácter urgente y transitorio, mientras se encuentra una alternativa mejor.

El sistema implantado en YANFENG consta de 3 fases:

Fase 1: Análisis preliminar

En esta fase se realizan estudios ergonómicos de todos los puestos de trabajo (Método PEIL o ergo-IBV) mediante vídeos y observación directa, obteniendo una severidad ergonómica por grupo muscular (riesgo bajo, moderado y alto riesgo). Los grupos musculares que se estudian son: cuello, hombros, codo, antebrazo, espalda y muñecas.

Estos datos son revisados por el servicio médico, que ajusta la severidad según los antecedentes médicos del puesto de trabajo, obteniendo la severidad ajustada al puesto de trabajo.



Diagrama fase 1

HPT 1 SECCIÓN A/ FOAMIZADO								
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO	MÁQUINA	1.CUELLO	2.HOMBROS	3.CODO	4.ANTEBRAZO	5.ESPALDA	6.MUÑECA	OBSERVACIONES
ODS 1	ROUND TABLE							2. Ayudar el sustrato al molde superior. 5. Ayudar piel a molde inferior. Accionar pulsador de vuelta.
ODS 2	MESA DE INSPECCIÓN							4 y 5. Recibir pieza.
ODS 3	SCORING							3. Coger la piel de la percha y montarla sobre la estructura del 1º de la cinta transportadora.
ODS 4	DRILLING-RIVETING							3. Al sacar el sustrato del rack. 4. Colocar el sustrato en la drilling. Al coger el sustrato y montar.
ODS 5	INSPECCIÓN 100% LHD							4 y 5. Fijando definitivamente de la mano por toda la superficie del panel.
Bajo riesgo	Riesgo moderado	Alto riesgo		Si = 1 INDIC. MISMO GRUPO MUSCULAR Si = 2 AMBILLOS SEGUIDOS MISMO GRUPO MUSCULAR LANCAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA MEJORA DEL PUESTO				
	3 o 4 HORAS MISMO GRUPO MUSCULAR ALTERNADO	1 o 2 HORAS MISMO GRUPO MUSCULAR						

Resultado de la aplicación de la fase 1 al puesto de trabajo de foamizado

Fase 2: Mejora

Se crea un comité de ergonomía local formado por representantes de los trabajadores, ingeniería, trabajadores designados, recursos humanos, etc. donde se revisan los análisis para, en un primer momento, intentar bajar las severidades por medios técnicos u organizativos o realizar rotaciones hasta encontrar una solución.

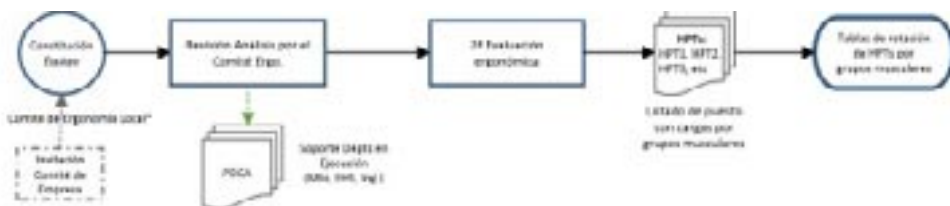


Diagrama fase 2

Este grupo es el encargado de realizar las tablas de rotación de puestos de trabajo por grupos musculares.



Resultado de la aplicación de la fase 2 al puesto de trabajo de foamizado

Fase 3: Implementación

En esta fase se informa a los mandos de los trabajadores afectados y se implementa la rotación en el grupo de trabajo.

Cualquier incidente, accidente o enfermedad ocupacional hace que se revisen los puestos de trabajo e informes médicos, por lo que se actualizan y revisan las tablas de rotaciones.

Además, según el procedimiento de la empresa, hay una revisión de todo el proceso cada 6 meses para ver su eficacia e implementación.

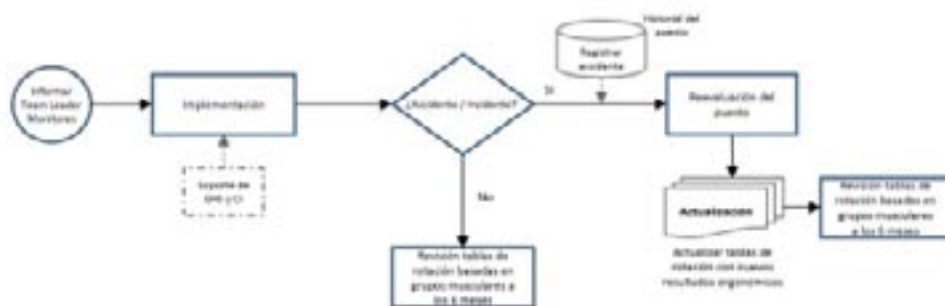


Diagrama fase 3

Evaluación de la eficacia

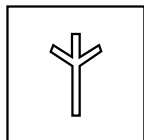
Desde la implantación de esta medida preventiva, no se ha reportado ninguna baja por trastornos musculoesqueléticos en la empresa.

Al participar todos los departamentos de la empresa, además de los delegados de prevención, hace que la implantación de las rotaciones y su seguimiento esté bien considerada en la empresa. Además, como se requiere de estudios ergonómicos, hace que se den muchas recomendaciones en herramientas, plano de trabajo, esfuerzo, posturas y peso.

Lo importante de este método de rotaciones ergonómicas es el ajuste por parte del Servicio Médico, ya que muchas veces las observaciones del puesto de trabajo o los estudios ergonómicos no nos dan la severidad correcta del puesto de trabajo.

Se trata de una medida preventiva que requiere una sinergia interna interdepartamental sin muchos costes económicos asociados y con un importante retorno en el ámbito de la seguridad y salud a medio y largo plazo. El único hándicap que cabría destacar es que es necesaria una importante cultura de seguridad en la compañía para estandarizar, lanzar y mantener una política de rotaciones de puestos de trabajo basada en grupos musculares.

EMPROACSA-AGUAS DE CÓRDOBA



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

"Revisión de equipamientos:
versatilidad y optimización al servicio de la seguridad laboral"



La actividad de la empresa abarca la gestión integral del ciclo del agua desde la regulación de los recursos hidráulicos necesarios hasta la devolución a cauce público de las aguas, incluyendo:

- Captación, aducción y abastecimiento en alta presión.
- Suministro domiciliario de agua potable.
- Saneamiento, comprendiendo la recogida y transporte de aguas residuales a través de la red general de alcantarillado y la depuración de las aguas residuales.
- Colaboración con los ayuntamientos de la provincia, prestando asesoramiento y asistencia jurídica, técnica, económica y financiera en todos los aspectos del ciclo hidráulico.

Av. del Mediterráneo s/n
14011 Córdoba

Problema u oportunidad

Un rasgo común a las empresas de aguas, extensible a muchos otros sectores productivos, es la complejidad de las tareas acometidas, en la que se presentan una gran variedad de factores de riesgo. A ello ha de unirse la dispersión geográfica de los trabajadores que acometen este servicio público, lo que requiere un alto grado de autonomía para dar respuesta a las diversas contingencias que pueden ocasionarse.

Se trata de hilvanar un elevado número de infraestructuras, con una evidente interdependencia, y cuyo buen funcionamiento garantiza la prestación de un servicio esencial a la Comunidad, cual es el abastecimiento y saneamiento de agua. Piénsese en un trazado de conducciones de más de 1.200 kilómetros, y que una anomalía en una estación de bombeo o una avería en una arteria principal puede privar de agua a importantes núcleos de población.

Por tal motivo, y ante la gran diseminación de instalaciones a las que hay que atender, en la gestión preventiva de este modelo de organización deben superarse criterios que encorseten una intervención más proactiva, la cual, más que en el concepto de centro de trabajo, se enfocaría en el de lugar de trabajo.

Esta dispersión de instalaciones, así como la dinamicidad en el desempeño del puesto, incrementa la necesidad de un control preventivo. Las posibilidades de mantenimiento y verificación de equipos de protección individual y equipos de trabajo se reducen cuando se multiplican los establecimientos objeto de chequeo y no se disponen de unas eficaces herramientas preventivas para verificar dicho control. Igualmente, sin una verdadera interiorización del principio de seguridad integral, estos mecanismos de revisión presentarían muchas deficiencias.

Necesitados de solventar elementos preventivos presumiblemente más urgentes, los programas de mantenimiento preventivo han adoptado, en más de una ocasión, una inercia formalista, más aún cuando la diseminación de instalaciones dificulta una inspección más exhaustiva. A

título de ejemplo, resulta difícil un seguimiento óptimo del estado de arneses, extintores, líneas de vida o eslingas, cuando las cuadrillas de trabajadores se encuentran muy distanciadas del centro de trabajo principal y, por tanto, el acceso a dichos emplazamientos es complicado. Así, el personal dedicado a este tipo de verificaciones no puede abordar de manera eficaz el correcto seguimiento de esta variedad de equipos de protección individual y equipos de trabajo afectados por estos controles.

Práctica de gestión implantada

Para dar respuesta a esta problemática, Emproacsa está poniendo en práctica un aplicativo destinado a la revisión de equipamientos relacionados con el ámbito de la seguridad laboral. Se plantea por ello una aplicación que gestione la revisión de estos equipamientos, pudiendo definir estados y posibles incidencias encontradas. Una vez finalizada la revisión, permite generar informes de las revisiones realizadas y recibir notificaciones cuando un determinado equipamiento necesite pasar una nueva revisión.

Esta aplicación pretende ser una traslación de las tradicionales listas de chequeo, optimizadas por las múltiples posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías. Para el desarrollo de sus prestaciones, esta aplicación consta de dos partes para realizar su función: una será a través de un dispositivo móvil (Android) y la otra una interfaz web (Servidor) que gestionará un administrador.

El administrador de la empresa, a través de un servidor, creará las distintas tablas que darán respuesta a aquellos equipamientos que precisan de una revisión. Dichas tablas contemplarán la relación de trabajadores, equipamientos, marcas o elementos identificativos, zonas y ubicaciones específicas. Se quiere subrayar que tanto el título de este trabajo como la denominación de la aplicación han recurrido deliberadamente al concepto de equipamiento. Fieles a implementar el principio de seguridad integrada, se muestra la intención de traspasar ciertas barreras invisibles pero estancas, que muchas veces derivan a limitar las labores de revisión de manera exclusiva a los equipos de protección individual. Con la puesta en marcha de este dispositivo se

pretende dar un paso más en cuanto a la extensión de aquellos elementos de verificación y control. Y ello porque una de las grandes bonanzas de este programa es su ductilidad y capacidad de adaptación a las características de cada organización. Así, el formato de tablas no configura una relación rígida, sino que permite su ampliación conforme se considere idóneo ampliar el campo de las medidas de control.

Inicialmente la aplicación fue concebida para el control de equipos de protección individual críticos, como es el caso de los arneses de seguridad. Hablamos de unos epis expuestos a una gran variedad de factores de riesgo, que operan en lugares de trabajo muy alejados de los centros de control administrativos, y cuyo seguimiento se complica cuando la dispersión es un factor común entre los trabajadores a los que se asigna este elemento protector. Sin embargo, de este paso inicial, y dada la versatilidad del desarrollo, se ha trasladado el control a las líneas de vida, eslingas, botiquines o a otros equipos también cercanos a la seguridad industrial, como es el caso de los extintores o las duchas lavaojos. Este carácter dinámico permite hacerlo extensivo a campos en buena medida hermanados con la seguridad laboral, como es el caso de la gestión ambiental. Así, la aplicación también permite el seguimiento de la gestión de residuos peligrosos vinculados a instalaciones específicas.

Como se ha indicado anteriormente, el programa se configura mediante distintos tipos de tablas. Ello permite la vinculación de cada trabajador a una instalación y una zona determinada. Asimismo, permite comprobar la asignación del equipo específico, el cual estará dotado de su pertinente codificación. Para cada equipo se indicará la cadencia de revisión, así como el plazo de caducidad para su uso.

Los distintos equipamientos se agruparán bajo el concepto de familia. Dentro de las mismas, se formularán una serie de ítems en los cuales el revisor del equipo determinará el estado en que se encuentra. Una vez finalizado, si el informe es favorable, se generará la fecha de la siguiente revisión.

Se ha hablado del interfaz web de la aplicación. Conjuntamente con ello, se desarrolla una app para su aplicación en móvil. A través del mismo,

los usuarios comprobarán cada semana los equipamientos que deben ser sometidos a revisión. Dichos equipamientos se conformarán mediante avisos semafóricos, en los cuales se distinguirán aquellos que se encuentran cercanos a la revisión, los que ya la tienen vencida o los que han pasado su fecha de caducidad o por algún defecto o coyuntura se catalogan como inutilizables y deben ser objeto de retirada. A su vez, el programa genera semanalmente para el conocimiento del administrador (en este caso el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales) un informe de las revisiones efectuadas la semana anterior.

En el supuesto de producirse una incidencia o no conformidad, la app permite incorporar hasta cuatro fotografías que detecten la incidencia que debe ser recogida para conocimiento general y para que se actúe en consecuencia. Con las mismas, y la cumplimentación de esta observación, se generará un informe que determine la aplicación de las medidas correctoras derivadas del mismo. Inicialmente, si no se ha constatado su caducidad o una no conformidad mayor, dicho equipamiento pasaría a un estado de reparación, fijándose de manera automática una fecha máxima en la cual se deberá dar cuenta de su corrección, a partir de la cual pasaría a una nueva catalogación (aceptación o rechazo).

La adquisición de un equipo podrá vincularse a aquel al que sustituya, de forma que en todo momento puede comprobarse la trazabilidad de un trabajador o una instalación específica. También puede registrarse la movilidad o el cambio de adscripción de un determinado equipo; por ejemplo, un trípode de seguridad que es asignado a una nueva zona.

También permite una información actualizada de los distintos equipamientos, así como unos avisos de carácter general respecto a una incidencia que afecta a los equipamientos, una disposición normativa de carácter general o una instrucción técnica interna relacionada con el buen uso y aplicación de dichos equipos.



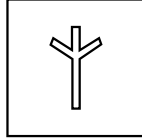
Evaluación de la eficacia

La implantación de la aplicación de Revisión de Equipamientos ha supuesto un sustancial avance dentro de la política preventiva de la organización, fundamentada en las siguientes argumentaciones:

- Contribuye de manera tangible a interiorizar el principio de seguridad integrada y un reforzamiento de la cultura preventiva de Emproacsa. Se produce una participación más activa de los estamentos de las áreas productivas en equipamientos relacionados con la prevención.
- Se utiliza una aplicación muy intuitiva y de fácil manejo, que aporta una valiosa información de los estados de los equipos, al mismo tiempo que permite la incorporación de las incidencias detectadas.
- La versatilidad del programa otorga amplias posibilidades de ensanchar las labores de control a campos muy estrechos en relación con la seguridad laboral, cual es el caso de la seguridad industrial y la gestión del medio ambiente.

- Supone una mayor eficacia en la gestión del tiempo, un buen antídoto frente a esa aversión al papel que muestran muchos integrantes de las líneas de producción, al tiempo que aporta una información muy valiosa de los componentes utilizados.
- Todo este cauce informativo permite establecer vínculos directos sobre las zonas que pueden precisar una priorización de políticas preventivas, o incluso vincular esta revisión de equipamientos con los índices de siniestralidad o con los propios cumplimientos de los objetivos en materia de seguridad laboral.

ESSITY CANARY ISLANDS, SL



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

BOP (Beware of People) - "Cuidado de la gente"



La empresa se fundó en 1985, como Mapacasa (Manufacturas Papeleras Canarias), fue cambiando de denominación a SCA Hygiene Canarias, hasta la actual de Essity Canary Islands, SL.

La actividad principal es la transformación y manipulación de celulosa. A partir de materias primas, como bobinas de papel tissue, traza, cartoncillo, cola y plástico un proceso productivo de rodillos, desbobinadores, cortadoras, empaquetadoras, y enfardadoras, los transforma en productos finales para la venta al público:

1. Rollos de higiénico compacto y estándar
2. Rolos de cocina compacto y estándar
3. Rollos para empresas de grandes dimensiones
4. Papel camilla
5. Servilletas de 1 capa

C/ Josefina Mayor 6
Pol.Ind. El Goro, Telde
35219 Gran Canaria

Problema u oportunidad

En la prevención de riesgos laborales, es importante que se involucre a la Dirección y mandos intermedios de la empresa. Esto conlleva conocer todo el proceso productivo, desde el principio que llega la materia prima a la fábrica, hasta que se entrega el producto a los clientes.

Uno de los problemas que siempre ocurre en las grandes empresas y multinacionales es el desconocimiento por parte de la Dirección y de mandos intermedios, del trabajo diario de los trabajadores, lo que conlleva un distanciamiento entre dirección y los operarios en el trabajo.

En la práctica, los directivos y mandos intermedios pueden tener lagunas en el conocimiento de las tareas y dificultades que presenta cada puesto de trabajo. Esta situación se puede solventar, instando a que el personal de dirección pase tiempo con los trabajadores en sus puestos de trabajo para conocer el día a día; los problemas que ocurren a diario, los riesgos a los que están expuestos cuando trabajan.



Práctica de gestión implantada

El proyecto BOP (Beware of People), que significa; “Cuidado de la gente” consiste en que el **personal de Dirección permanezca un tiempo con los operarios, mientras trabajan**, para conocer in situ, su trabajo.

Se identifican 12 posiciones diferentes de puestos de trabajo, en FÁBRICA:

1. Team Operator
2. Rebobinador L10
3. Tubero L10
4. Empaquetador L10
5. Mecánico
6. Carretillero CV
7. Conductor RM
8. Conductor FG
9. Empaquetador L20
10. Carretillero IDC
11. Rebobinador L20
12. Personal de Almacén

7 puestos de DIRECCIÓN:

1. Site Manager
2. SHR Manager
3. QE Manager
4. RST OL
5. Planner
6. ADM RRHH
7. IDC Manager

Se planifica que **cada uno de los puestos de Dirección (7 puestos) pase 1 hora al mes en uno de los puestos de operarios (12 puestos).**

Con esta planificación, en un año (12 meses) todo el personal de Dirección habrá pasado por todos los puestos operativos conociendo un poco cómo es su trabajo y entendiendo el riesgo que conlleva el trabajo a diario.

El personal de Dirección, mientras permanece en los puestos de trabajo, observa la forma de trabajar de los operarios, comenta con el operario situaciones que surgen en ese puesto, etc.

Evaluación de la eficacia

Para evaluar el funcionamiento del proyecto se complementa un formulario, con las indicaciones y mejoras propuestas. Cada miembro de la Dirección debe completar un SWOT (formulario) del puesto analizado.

SWOT

Strengths	=	Fortalezas
Weakness	=	Debilidades
Opportunities	=	Oportunidades
Threats	=	Miedos

Con este análisis se planifica cómo se puede ayudar este puesto o, en caso de fortalezas, cómo continuar con dichas fortalezas en su puesto de trabajo.

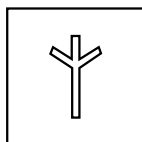
Para el caso de oportunidades, son siempre mejoras que ayudan a la seguridad de los propios trabajadores y facilitan el trabajo para ellos mismos.

Y en caso de miedos, ver si son riesgos no identificados que se puedan solucionar.

La información reflejada en esta plantilla (SWOT), por cada personal directivo que ha visitado los puestos de trabajo se analizan en reuniones posteriores y programadas con la Dirección de la empresa y Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Consecuencia de la aplicación práctica de este proyecto de Gestión de la Prevención ha sido obtener en la empresa un resultado óptimo en los últimos tres años de **“Cero Accidentes Laborales”**, además de **propuestas de mejoras continuas en los puestos de trabajo. Se ha conseguido que no solo se trabaje con más seguridad, sino que también se tengan unos niveles altos de satisfacción y motivación por parte del trabajador.**

EXCLUSIVAS RIMAR, SL



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Retirada del portachupete”



Exclusivas Rimar, SL es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos de puericultura ligera. Desarrollan actividades de inyección de plástico, trabajos manuales sencillos, preparación de pedidos (picking), almacenaje (trabajo con carretillas elevadoras y sistemas mecánicos de manejo de cargas) y trabajos de oficinas.

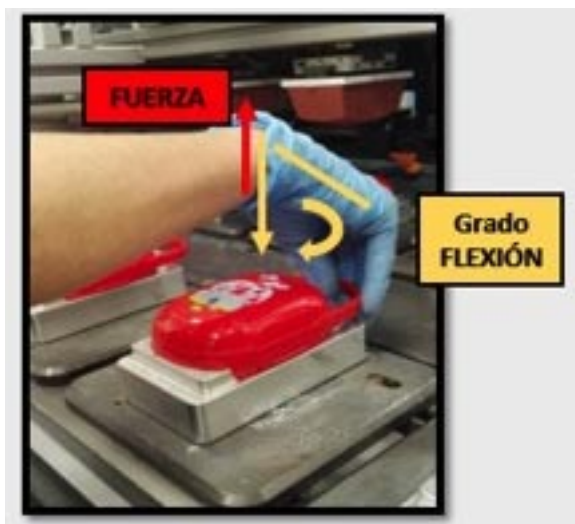
CL. Del Rublo, parc. R83-R94 Polígono Atalayas
03114 Alicante
Alicante

Problema u oportunidad

Para decorar el portachupete se utiliza una máquina estampadora. En esta operación es imprescindible un acople firme y estable de la pieza al útil. Para facilitar este ajuste se utiliza cinta de doble cara que evita que la pieza se mueva con el impacto del tampón.

La utilización de la cinta fijadora provoca que a la hora de retirar la pieza decorada del útil el trabajador, además de forzar la muñeca, tiene que tirar con fuerza para despegar la pieza.

Diariamente se decoran unas 4.500 unidades, por lo que el número de repeticiones en esta postura forzada de la mano es elevado.



Práctica de gestión implantada

Para evitar los movimientos repetitivos y forzados de la mano en el momento de despegar la pieza del útil, se ha instalado una pieza de metacrilato en posición de plano inclinado, de modo que la pieza se suelta automáticamente con el movimiento mecánico de traslación, siendo la propia máquina la que ejerce la fuerza.

De este modo, el trabajador sólo ha de retirar la pieza decorada del útil, sin esfuerzo ni adopción de posturas forzadas de la mano.

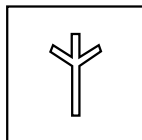


Evaluación de la eficacia

La empresa indica que de los 6 casos de enfermedad profesional por trastornos musculoesqueléticos declarados en la empresa, 2 se produjeron en el puesto de trabajo de estampación de portachupetes.

Esta medida fue implantada en la empresa a mediados de 2016, y desde septiembre del citado año ya no se han declarado en la empresa más casos de enfermedad profesional.

ITESAL LACADOS, SL



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

"Seguridad vial corporativa"



Empresa dedicada al lacado de perfiles de aluminio mediante aplicación electrostática de recubrimiento de pintura en polvo.

Polígono Industrial Pina de Ebro, C/B s/n
50750 Pina de Ebro (Zaragoza)

www.itesal.es

Problema u oportunidad

En esta última década, casi 1,3 millones de españoles (aproximadamente el 3 % de la población total del país), ha resultado herido en un incidente de circulación. Este dato es, a nivel mundial, aún peor ya que, según la OMS, aproximadamente 40 millones de personas resultan lesionadas cada año en accidentes de tráfico. Además, la gravedad de las lesiones por accidente de circulación también es inquietante: el 70 % de los heridos graves en accidente de tráfico sufren secuelas de por vida.

El coste económico de los daños también tiene un volumen importante. Según la OCDE, el coste de los daños corporales en España está alrededor de los 10.000 millones de euros anuales, lo cual equivale, a casi el 1 % del PIB español.

La reactivación económica de los últimos años ha incrementado el número de desplazamientos de los trabajadores y, como consecuencia, han aumentado las probabilidades de que se produzcan más accidentes laborales de tráfico.

En 2017 se registraron más de 67.000 accidentes laborales de este tipo (12 % del total de accidentes laborales totales del año). En cuanto a los accidentes mortales, se produjeron 80 en desplazamientos durante la jornada laboral y 122 in itinere, lo cual supone un tercio del total de los fallecidos (618 personas) en accidentes laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) dice textualmente: “Las empresas deben velar por la seguridad de los trabajadores a su servicio durante la jornada laboral, garantizando su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

En Itesal Lacados, SL la seguridad vial laboral ha sido siempre muy relevante, ya que, el simple hecho de la ubicación genera riesgos importantes a los trabajadores de la empresa. No está ubicada en el término de Zaragoza y tiene como vías de acceso, la carretera nacional N2 (Madrid-Barcelona) o la carretera nacional N232 (conocida como Carretera de Castellón).

Por estos motivos, principalmente de ubicación y por la actividad, que también requiere el uso de transporte interno (transporte y movimiento de materiales) y externo, para la recepción y transporte de mercancías, la cultura preventiva relativa a la seguridad vial está muy desarrollada.

Lo primero es reconocer la existencia de los riesgos viales y decidirse a actuar. A continuación, elaborar un Plan de Movilidad Segura en donde se evalúen los riesgos y se propongan las medidas adecuadas para evitarlos y minimizarlos.

Como parte de dicho plan, la concienciación, la información y la formación de los trabajadores y colaboradores es primordial. La formación debe abordar todos aquellos factores de riesgo relevantes de las actividades, incluidos los desplazamientos in itinere o en misión.

Práctica de gestión implantada

En vistas de los datos de siniestralidad vial laboral recogidos en los últimos años a nivel nacional, en la empresa se decidió reforzar el Plan de Movilidad Segura, incrementando los esfuerzos para eliminar o disminuir al mínimo todos aquellos riesgos relacionados con seguridad vial laboral de los trabajadores.

El éxito del Plan de Movilidad Segura se basa en la participación activa de todos los implicados, dentro del ámbito de competencias que cada uno de ellos tiene asignadas. Es fundamental que todos se sientan parte del Plan, desde el Director General a cualquier nivel del organigrama de la empresa, evitando siempre cualquier sensación de imposición del Plan.

El Plan de Movilidad Segura ha ido evolucionando desde que se definió e implantó hace casi ya una década. Las fases que lo desarrollan: Diagnóstico, Evaluación de Riesgos, Elaboración del Plan e Implantación, Seguimiento y Evaluación, se revisan continuamente, aportando información muy valiosa para implementar nuevas medidas y mejorar las que ya están en funcionamiento.

A continuación, se describen algunas de las acciones más relevantes:

1. ACCIONES PREVENTIVAS INTERNAS

Realizadas en las instalaciones de la empresa y con el personal que trabaja, visita y se desplaza por ella.

- Auditar periódicamente (mensualmente) mediante una lista de chequeo el estado interior y exterior del vehículo con una valoración por puntuación que alimenta un indicador. Está basado en la metodología 5S.
- Incluir retribución variable en la nómina del trabajador, estableciendo un objetivo/indicador de seguimiento, evaluando el cumplimiento mensual y comparándolo con el valor objetivo determinado.
- Control del mantenimiento de vehículos de empresa.
- Campaña “Aparca en la dirección correcta”. Se trata de una campaña para conseguir que todos aparquen en la dirección del sentido de circulación dentro del polígono. Especialmente, en las zonas de acceso a las instalaciones. Una de las acciones de esta campaña consiste en salir periódicamente (semanalmente) y colocar tarjetas informativas/explicativas en los parabrisas de los vehículos mal estacionados.
- Reuniones MECAS: reuniones diarias en cada área productiva, para tratar cualquier problemática que se haya podido presentar el día anterior (y que no se haya resuelto), revisión de los temas pendientes, acciones en proceso de implantación, etc.
- “Para, piensa y busca ayuda”: es un método sencillo para solucionar, de una forma inmediata, anomalías que se producen en las instalaciones, máquinas, vehículos, procesos, procedimientos de trabajo... y que se recogen en un registro (a disposición de cualquier trabajador) en los tabloneros de cada área. Se revisan diariamente en las reuniones MECAS.
- Método de Sugerencias: se trata de un registro directo por parte de la persona con ideas que nos permiten mejorar en procesos, procedimientos, máquinas... Siempre desde el punto de vista de la seguridad (incluida la vial).

B. OBLIGADO CUMPLIMIENTO

- Cumplir siempre las normas de tráfico y las indicaciones del Plan de Prevención de Riesgos (seguridad, comportamiento, cultura de seguridad...).

	Tráfico	Autobús	Autobús	Autobús	Autobús
Autobús	120	100	100	100	100
Autobús	100	100	100	100	100
Autobús	100	100	100	100	100
Autobús	100	100	100	100	100

- Evitar distracciones (teléfono, radio, GPS, tabaco...) y móviles.



- Mantener la distancia de seguridad.
- Evitar descender y evitar los peajes.
- Realizar revisión periódica del vehículo.



Citesal
sistemas



SEGURIDAD VIAL
LABORAL



- Formación inicial presencial con apartado en seguridad vial laboral (interna y externa) y curso de formación on line (de seguridad vial) a todas las incorporaciones que conducirán vehículo de empresa (en misión) y vehículo propio para desplazarse al centro de trabajo y viceversa.
- Formar de modo práctico mediante simulador de conducción a todos los conductores con vehículos de empresa y a aquellos que conducen mayores distancias a diario.
- Impartir las semanas de concienciación: charlas periódicas de 30 minutos, aproximadamente, a todo el personal, de duración breve, para informar, motivar y concienciar en temas de PRL, Calidad o Medioambiente. Se realizan en varios turnos durante una semana. En este caso particular ya se han dedicado 3 charlas desde 2016.
- Información sobre seguridad vial.
- Colocar cartelería de seguridad vial en tableros de anuncios. Se colocan carteles que transmiten información en distintas zonas de la empresa como complemento a la información del personal.
- Distribuir “FLYERS” con “Consejos sobre conducción segura”, repartidos en espacios compartidos.

- Proporcionar trípticos sobre el tema tratado durante las Semanas de Concienciación.
- Entregar normas internas de circulación y estacionamiento a conductores de transporte interno, carretilleros, etc.
- Trimestralmente se elabora y distribuye un Boletín de empresa cuyo contenido incluye cualquier aspecto relevante. Los boletines especiales de empresa, especial seguridad vial, se entregan antes del verano o Navidades.
- Realizar encuestas de movilidad del personal: distancia al centro de trabajo desde el domicilio, medios de transporte empleados, tiempo invertido en sus desplazamientos,...
- Consultar periódicamente a los usuarios del autobús de empresa por si es necesaria la reubicación de paradas.
- Establecer un protocolo para la gestión de reclamaciones a la empresa que gestiona el medio de transporte colectivo.
- Vigilancia de salud de los conductores. Se aplican protocolos que estén relacionados con aspectos de la salud que pueden influir en la conducción.



- Comunicar mediante circular a todas las empresas de transporte y subcontratas que accedan a la empresa las normas de circulación interior (señalización, velocidades, estacionamiento y parada, etc.).
- Elaborar una Instrucción para las visitas que incluye planos con los

recorridos habilitados para las visitas y formación a los responsables de acompañarlas.

- Elaborar y distribuir trípticos de información de seguridad para visitantes que incluyen normas de seguridad vial.
- Se dispone de varios vehículos asignados a los trabajadores, concretamente del área comercial, a los cuales se les aplica un estricto control sobre su estado de conservación y mantenimiento preventivo.

2. ACCIONES PREVENTIVAS EXTERNAS

Llevadas a cabo con objeto de mejorar las condiciones externas en cuanto a seguridad vial. Aquellas en las que participa externamente para fomentar la seguridad vial laboral fuera de las instalaciones (en otras empresas, sectores y sociedad en general). Ha participado, entre otros, con los siguientes organismos y autoridades:

- DGA (ISSLA): II Jornadas de Seguridad Vial Laboral (como ponentes).
- DGT: con el Plan de Movilidad Segura para sus formaciones y asesoría en empresas. Uno de los instrumentos en los que la Dirección General de Tráfico se apoya para dar respuesta a este problema son las propias experiencias de las empresas. Los casos concretos con los que se encuentran día a día las organizaciones españolas, los problemas que suponen y la forma de abordarlos.
- CEPYME / AIRBE: en un estudio sobre seguridad vial en los polígonos de la Ribera Baja del Ebro y asistiendo a la formación derivada de dicho estudio.
- G.T.PREV. DE LA AEA: uno de los grupos de interés de la empresa es la Asociación Española del Aluminio, AEA, en la que participan las principales empresas del sector a nivel nacional. Una de las necesidades y expectativas de este sector es disminuir los índices de siniestralidad del mismo.

Los principales objetivos del intercambio de buenas prácticas en materia de seguridad vial en las empresas son los siguientes:

- Favorecer la reducción de los accidentes viales laborales.

- Concienciar sobre los accidentes viales laborales y la importancia de su prevención a otros empresarios, trabajadores y responsables de la prevención de riesgos, y contribuir a implantar una cultura preventiva de la seguridad vial en otras empresas.
- Ofrecer una visión de las buenas prácticas desarrolladas para reducir los accidentes.

Evaluación de la eficacia

El principal resultado obtenido mediante la aplicación de estas prácticas es que todos los índices de siniestralidad históricos respecto a la seguridad vial laboral continúan a cero. También los reconocimientos que distintos organismos han concedido en materia preventiva.

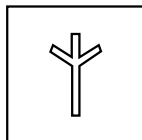
Otros beneficios concretos conseguidos son:

- Las acciones implementadas se han convertido en una herramienta más del sistema de gestión preventiva de la empresa, el cual ha contribuido a que en más de 2.600 días no se haya registrado ningún accidente con baja.
- Solicitar y obtener los BONUS de estos últimos años por disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

La eficacia de las buenas prácticas en el ámbito de la seguridad vial laboral se traducen en eliminación de costes económicos para los trabajadores, la empresa y, en consecuencia, para la Administración y la sociedad.

Para finalizar, destacar que estos resultados se trasladan a todas las empresas que forman parte del grupo, y que también se ha fomentado el uso de estas buenas prácticas en las reuniones del Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación Española del Aluminio (AEA) para colaborar en la disminución de accidentes de seguridad vial laboral en el sector.

LIMAGRAIN IBÉRICA, SA



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

"Evaluación de conformidad de maquinaria y equipos de trabajo
de campo mec@ (machinery and equipment conformity assessment)"



Empresa que se dedica a la obtención, producción y comercialización de
semillas para cultivos extensivos a nivel mundial

Ctra. Pamplona a Huesca, Km 12
31470 Elorz
Navarra

Problema u oportunidad

Limagrain Ibérica tiene un importante número de máquinas que están «adaptadas» para el trabajo ya que su actividad requiere de trabajos muy específicos. Además, muchas máquinas son compartidas entre diferentes equipos de diferentes zonas de España e incluso de otros países, por lo que debe verificarse la conformidad con nuestra normativa y con la de los países por donde circulan.

Además, existe una obligación de cumplir con la «Directiva de maquinaria», tanto a nivel europeo como a nivel estatal.

Por eso, Limagrain tenía una necesidad de crear una herramienta que facilite dicha verificación de conformidad en primer lugar, y la gestión de un plan de acción a continuación.

Esta herramienta se ha llamado MEC@ (MACHINERY AND EQUIPMENT CONFORMITY ASSESSMENT) y tiene como objetivo principal evaluar la conformidad de la maquinaria.

El objetivo de esta herramienta radica en:

- Revisar todo el parque de maquinaria para conocer las condiciones de seguridad de la propia maquinaria y de los empleados que la utilizan.
- Tener un listado completo de regulaciones/directivas de seguridad aplicable a la maquinaria agrícola utilizada por la empresa Limagrain.
- Actualizar la evaluación de la conformidad de la maquinaria agrícola utilizada en las estaciones de investigación.
- Tener una sola aplicación informática que reúna todas las evaluaciones actualizadas, accesible para empleados autorizados de Limagrain.
- Conocer las especificaciones de seguridad antes de las modificaciones realizadas en las máquinas en servicio y antes de la compra de nuevas máquinas.

La primera actuación del Comité de Dirección fue reunirse con los empleados de las distintas estaciones para presentar el proyecto y

comprobar si realmente funcionaba, a través de ejercicios prácticos en las propias máquinas. Además, se ensayó la herramienta propuesta de evaluación de la conformidad, y se aprovechó para recopilar los comentarios, propuestas de mejora y distintas solicitudes para integrarlos en el sistema de referencia y en los documentos de evaluación. Era importante poder contar con la experiencia y el conocimiento de los equipos para conocer el uso real de las máquinas, incluido el nivel de seguridad.

Después de ensayar con parte del personal implicado se creó un grupo de trabajo, con el objetivo de realizar una lista de comprobación para todos los tipos de máquinas agrícolas y así identificar si son conformes o no.

Limagrain Ibérica tiene claro que existe una obligación legal de mantener los equipos de trabajo conforme a Directivas de maquinaria, Directivas Sociales, etc. También es cierto que, ante inspecciones de la administración, por ejemplo, cuando ocurre un accidente, se necesita demostrar que las máquinas cumplen con dichas normativas. Es una responsabilidad de empresa, y con MEC@, la empresa Limagrain facilita una herramienta fantástica para ayudar en el cumplimiento. Todos los requisitos legales están contenidos en cada una de las listas creadas para los distintos tipos de maquinaria agrícola.

Práctica de gestión implantada

El objetivo de esta herramienta es evaluar la conformidad de la maquinaria agrícola, según un checklist que Limagrain ha preparado, con acciones a posteriori muy importantes. Los pasos a seguir con MEC@ son los siguientes:

1. Inventariar y codificar la maquinaria

Se realiza un inventario de maquinaria agrícola (móvil o arrastrada), y a cada máquina se le asigna un número identificativo único, con sus características principales (nombre equipo, marca, modelo, peso y dimensiones para su transporte) y un código QR. Este número

identificativo aparecerá en placas metálicas que deberán ser colocadas en cada máquina.

2. Comprobar checklists mediante herramienta informática

Las listas de evaluación o checklist están disponibles para los responsables de cada tipo de maquinaria en la intranet de Limagrain (Microsoft Sharepoint). Las checklists han sido revisadas por un experto externo en la materia y tiene en cuenta tanto las directivas europeas de seguridad como la normativa nacional. Son 27 listas de comprobación para los diferentes tipos de maquinaria móvil u arrastrada. La extensión de cada checklist dependerá de cada equipo, pero puede suponer unas 85 líneas de evaluación, por lo que es muy completa.

La inspección de cada uno de los equipos debe ser realizada por una persona experimentada, que conozca el equipo que está evaluando, y dicha inspección dura aproximadamente una media de unos 10-30 minutos por máquina.

Cada responsable tiene autorización a la Website Sharepoint.



El inventario de cada maquinaria se completa en un primer archivo Excel (LIST MECA MACHINES CODES). Una vez completada toda la información de los equipos, se descarga el archivo con el registro de cada uno de los equipos de trabajo, por ejemplo; Cosechadora autopropulsada, Cosechadora simple parcela, Sembradora tirada y arrastrada, sembradora autopropulsada, tractor, cosechadora de maíz, cosechadora de cereal, plataforma de transporte de maquinaria,

remolque agrícola porta-maquinaria, pulverizador suspendido y arrastrado, pulverizador autopropulsado, cosechadora arrastrada, otras máquinas arrastradas (aperos).

Los archivos Excel se imprimen para cada equipo para facilitar el registro en el momento de la evaluación. Cada equipo tiene una serie de preguntas de evaluación y el responsable del equipo o el que lo utiliza es el que evalúa si es para ese punto conforme, no conforme o no aplica. Una vez revisado todos los puntos, se registran informáticamente, y los no conformes se identifican.

3. Materializar el resultado de la evaluación

En función de las respuestas, al final de la evaluación la máquina será identificada con una etiqueta verde, amarilla o roja. Si el resultado es amarillo o rojo deberá ser reparada, y si no es posible dicha reparación, no se podrá utilizar.

Modo de utilización de etiquetas:

ETIQUETA VERDE: La máquina se ajusta a su evaluación.

ETIQUETA AMARILLA: Tras la evaluación, la máquina no es conforme. Si se hacen correcciones para poner el equipo en conformidad, el equipo será etiquetado en verde. Si no se puede obtener su conformidad por completo y es necesario utilizarla para su uso, se debe de realizar una evaluación de riesgos. La evaluación de riesgos se deberá realizar con la ayuda de un responsable de seguridad.

Si la evaluación de riesgos no revela ningún peligro inminente, y las medidas correctoras son las adecuadas y aprobadas por la dirección, tales como organización del trabajo adecuado, instrucciones estrictas y solo operarios experimentados y con autorización expresa, la máquina puede utilizarse temporalmente y puede obtener una etiqueta amarilla.

Dichas medidas correctoras deben estar formalizadas, validadas y registradas por los Responsables de Equipo.

ETIQUETA ROJA: La máquina no es conforme y no puede ser modificada por razones técnicas, o bien de presupuesto, etc. Por ello, la maquinaria no debe usarse y debe ser puesta en “fuera de uso” o “chatarraada”.



4. Formación teórico-práctica

Para poner en marcha la herramienta, se realizaron dos sesiones de formación teóricas, una por cada centro de trabajo, Córdoba y Elorz, más otra práctica evaluando como ejemplos varios equipos agrícolas.

La formación teórica constaba de varias partes:

Una primera recordando las normas de seguridad de obligado cumplimiento de Limagrain Ibérica y las normas fundamentales de seguridad en los trabajos que se realizan en el campo, principalmente las relacionadas con la maquinaria agrícola.

A continuación, se presentó el programa; objetivo, porqué, para qué y a quien va dirigido. La formación también se orientó acerca de cómo registrar los resultados una vez se hayan hecho las evaluaciones de cada equipo en el SharePoint de la compañía.

Las sesiones estuvieron no solo enfocadas a la formación de las personas involucradas en la adquisición de nuevos equipos, conducción o manejo, reparación o mantenimiento, sino que se aprovechó para que los Departamentos Comerciales y de Marketing asistieran para poder conocer los riesgos asociados de los equipos, no solo de manera teórica, sino también en la parte práctica.

Evaluación de la eficacia

El desarrollo de esta herramienta ha permitido:

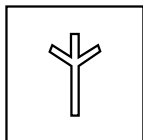
- Tener un inventario real de la maquinaria agrícola en Limagrain Ibérica. En 2013 no existía un inventario detallado de la maquinaria agrícola. Hoy en día, está inventariada un 100 %.
- Identificar la máquina agrícola que es no conforme y necesita ser sustituida de manera urgente.
- Formación teórica y práctica del 100 % de empleados de los Departamentos Comerciales, Marketing, Producción agrícola e I+D en riesgos de campo y riesgos ligados a uso de maquinaria agrícola.
- Previamente a la compra de cualquier maquinaria agrícola, se coge su hoja de evaluación, y se considera punto por punto.

MEJORA DEL SISTEMA Y PRÓXIMOS PASOS

Este programa lo que ha conseguido es sacar a la luz el estado real de cómo se encuentra la maquinaria agrícola. Permite una evaluación directa por los propios técnicos de su maquinaria, y permite que se den cuenta de que muchas veces trabajan con maquinaria no conforme en cuanto a condiciones de seguridad. De esta manera se puede “hacer presión” a su superior jerárquico y a la dirección para poder sustituir un equipo o equipos.

Una vez realizada esta primera etapa de revisión de los equipos, se prevé avanzar extendiéndolo a equipos fijos de producción, de almacenado y de taller de mantenimiento y de laboratorios. También se está planteando mejorar la herramienta informática con un software y una base de datos para reemplazar el sistema de la intranet (Microsoft Sharepoint).

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECMAN, SL



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Implantación de herramientas de información preventiva”



Es una empresa que forma parte de un grupo empresarial multidisciplinar que se dedica, fundamentalmente, al mantenimiento industrial y montaje mecánico en distintos sectores: industrial, naval, de energías renovables y suministros industriales.

Carretera de Cedeira, Km. 1,5
15570 Narón (A Coruña)

www.tecman.com.es

Problema u oportunidad

El problema con el que se encontró la empresa era el elevado número de incidentes existentes, tanto en el taller como en obra, lo que provocó, que en el año 2015, se cuestionase qué era lo que estaba sucediendo. Tras la realización de un análisis pormenorizado de la accidentalidad de ese año y de los anteriores (investigaciones de todos los incidentes, accidentes,...), se evidenció que unas de las deficiencias del sistema preventivo estaba en el sistema de información que se utilizaba para transmitir las causas que provocaban los incidentes, y de las medidas preventivas que se debían de adoptar para evitar su repetición.

Al analizar los accidentes/incidentes (el lugar, el cómo, el número, sus causas, etc.) se llegó a la conclusión de que muchos se producían por los comportamientos inseguros de los trabajadores, y porque la información que se proporcionaba en las instrucciones de actuación no era lo suficientemente directa, clara y sencilla. Algunos de los motivos eran:

- La información preventiva que se estaba transmitiendo no se ajustaba a los problemas reales de la empresa.
- La documentación preventiva que se estaba utilizando, sobre todo en obra, era muy poco manejable por los trabajadores (extensa, poco clara,...).
- La información en muchos casos se limitaba exclusivamente a los trabajadores directamente implicados en los accidentes/incidentes de un centro de trabajo, sin tener en cuenta a los otros trabajadores, mandos, encargados, jefes de equipo, etc., que estaban en el taller o en otras obras.
- La formación e información era diferente en función de la ubicación del operario (taller, obra,...) aunque el puesto de trabajo fuese el mismo.
- Se evidenció una falta de refuerzo de cultura preventiva en trabajadores y mandos.

- Todos los trabajadores de la empresa eran expertos en sus oficios y tenían una gran cantidad de formación e información en prevención, pero se echaba en falta una información más ajustada a problemas puntuales que se encontraban en el día a día.

Práctica de gestión implantada

Una vez estudiado el problema y reunidas todas las personas que en algún momento puedan estar implicadas (responsables técnicos, trabajadores designados, delegados de prevención, trabajadores, etc.), para dar solución al problema se decidió implantar herramientas informativas con objeto de reforzar todas las carencias observadas y las nuevas que pudiesen ir surgiendo. Para ello se reunió a las personas que en algún momento pudieran estar implicadas, al mismo tiempo que se intentaba reforzar el compromiso en materia preventiva de los trabajadores y el liderazgo de los mandos.

Se estudiaron diferentes situaciones: accidentes e incidentes ocurridos, cualquier cambio en las condiciones de trabajo habituales, nuevos trabajos, etc.... De todos ellos se realizó un análisis y se elaboró una documentación que, una vez revisada y aprobada, se incorporó al sistema preventivo de la empresa.

En el transcurso de la implantación la empresa desarrolló las siguientes herramientas:

- **ALERTAS DE PREVENCIÓN** que se distribuyen a todo el grupo a modo de lección aprendida (un documento sencillo): se describe lo que ha sucedido en el accidente, lo que no se ha hecho bien, cómo se debería haber hecho (conocimiento adquirido durante la investigación), la lección aprendida y la documentación interna de referencia. Todo ello con la finalidad de mejorar las acciones futuras.

Las alertas de prevención nacen de la investigación de un accidente/incidente ocurrido. Consiste en aprender de los errores (revisando los hechos, las causas, las consecuencias,...) y después ser capaz de que el conocimiento adquirido llegue a todo el personal de una forma práctica y sencilla.

 ALERTA PREVENCIÓN: ACCIDENTE GRAVE DURANTE TAREAS DE DESMONTAJE MECÁNICO Fecha: 07.06.16 TRABAJO: DESMONTAJE DE CIRCLIPS AP-16.003	
DESCRIPCIÓN INCIDENTE	
El trabajador estaba realizando el desmontaje de los anillos de retención (circlips) que sujetan las ruedas de los frenos de emergencia del multiplicador cuando este se movió del soporte usado de forma específica para esta tarea impactando el anillo en el ojo izquierdo del trabajador. 	
¿QUE NO SE HIZO BIEN?	
No utilizar el ojo diseñado para esta tarea que implica riesgo de proyección: gafas de seguridad	
¿QUE SE DEBÍO HACER?	
Utilizar las gafas de seguridad	
<i>lección aprendida</i>	
Importancia y obligación del uso de gafas de seguridad para las tareas. <i>Frases para recordar:</i> "La protección personal tiene por objeto interponer una última barrera entre el riesgo y la persona"	
DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA: GT-17-001 Protección lesiones oculares	

Fig. 1 de 1

- GUÍAS TÉCNICAS específicas sobre temas concretos y específicos del trabajo, que se caracterizan por su simplicidad y donde se establecen criterios de trabajo claros y concisos que van directamente dirigidos a los trabajadores y sus responsables.
- CHARLAS IN SITU de los temas que van surgiendo en el área de trabajo (incumplimientos, debilidades, mejoras, etc., detectadas

durante las inspecciones, análisis de los accidentes o incidentes, traslado de alertas de prevención, guías técnicas, etc.). El contenido de las mismas siempre se especifica en la hoja registro de firmas.

- CHARLAS PREJOB donde se tratan los riesgos más significativos y las medidas preventivas a aplicar para el control de los mismos y se refuerza la figura del recurso preventivo. Se desarrollan antes de comenzar la intervención con objeto de reforzar la seguridad en la tarea concreta, pues se hacen para tareas donde la complejidad, riesgo, entorno, etc., las hace especialmente críticas. El contenido de las mismas siempre se especifica en la hoja registro de firmas.

Una vez elaboradas las guías o alertas de prevención se implantaron en el sistema de gestión de la empresa y se pusieron en conocimiento de todos por medio: de correo electrónico, intranet de la empresa, en papel en las charlas que se realizan en obra, se subieron a google drive, donde disponen de una gran cantidad de archivos de consulta, etc.

La empresa puso mucho énfasis en intensificar las charlas (mayor periodicidad, más cortas, más concretas, tratando de ajustarlas a los problemas reales de la empresa,...). En ningún momento se marcó un tiempo de duración de las mismas, sino que este viene marcado por la necesidad del momento.

Evaluación de la eficacia

La empresa ha comprobado que se ha reforzado el compromiso de los trabajadores con la prevención al formar parte importante del proceso, ya que se encargan de vigilar diariamente el estado de las instalaciones y equipos en su rango de acción y de comunicar cualquier incidencia por los canales de comunicación establecidos.

Se ha conseguido concienciar y recordar a todos los trabajadores determinadas situaciones o aspectos importantes en materia de seguridad que, por rutina o por el paso del tiempo, se olvidan y pueden aplicar en su puesto de trabajo. Algunos trabajadores han comentado a la empresa que también les ha servido para conocer y aprender materias que desconocían.

Se ha logrado una mayor implicación del personal, ya que en la misma charla pueden proponer sugerencias (son ellos los que están en contacto directo con los problemas del día a día y pueden detectar problemas y proponer soluciones a los mismos). Como muestra de la buena acogida que han tenido, gracias a estas sugerencias se han realizado modificaciones, se han incorporado equipos nuevos, etc.

Asimismo, es una medida complementaria a las inspecciones periódicas que se realizan en la empresa todas las semanas, para detectar situaciones incorrectas de prevención, así como controlar los riesgos y solucionar los peligros detectados.

También se comprobó que la documentación y metodología desarrollada tiene una serie de ventajas:

- Es una valiosa herramienta para la impartición de charlas.
- Ayuda a realizar una mejor planificación de próximos trabajos consiguiendo adelantar posibles problemas.
- Es un buen punto de partida para mejorar las prácticas diarias de trabajo.

La medida implantada también ha ayudado a obtener el incentivo por baja siniestralidad “bonus” que otros años no se conseguía.

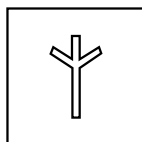
Es una práctica que se estableció como plan de acción a raíz de los resultados de la accidentalidad en el 2015. Desde que se ha puesto en práctica, a principios del año 2016, se ha empezado a observar una importante reducción de la accidentalidad de la empresa, concretamente de un 42 % en los accidentes con baja y de un 27 % en la accidentalidad general.

A continuación se pueden ver los índices de siniestralidad de cuando se empezó con la práctica preventiva (principio 2016) y los índices a diciembre de 2017:

- Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF): al inicio 74,7 en diciembre 2017 43,5
- Índice de frecuencia general (IFG): al inicio 119,5 en diciembre 2017 86,9

● Índice de gravedad (IG):	al inicio	1,5	en diciembre 2017	0,4
● Índice de incidencia (II):	al inicio	241,2	en diciembre 2017	169,0
● Índice de incidencia accidentes con baja (IIB):	al inicio	150,8	en diciembre 2017	84,5
● Duración media de las bajas (DMB):	al inicio	19,7	en diciembre 2017	10,3

NATRA CACAO, SL



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Cambio cultura preventiva”



Natra es una multinacional de origen español, referencia en Europa en la producción y elaboración de productos de chocolate y derivados del cacao, con un enfoque especializado hacia la marca de distribución y otras compañías de alimentación. Natra cuenta con una división de producto de consumo, que comercializa principalmente en Europa, siendo Alemania, Francia, Bélgica y Holanda.

Adicionalmente, desde la división de producto industrial, Natra suministra productos derivados del cacao para la industria de alimentación internacional.

La compañía dispone de un total de seis centros de producción especializados en España, Bélgica, Francia y Canadá, además de presencia comercial permanente en Europa, Estados Unidos y Asia.

Asimismo, la compañía está haciendo una apuesta decidida por su expansión en mercados fuera de Europa, con una especial atención en Norteamérica y China.

Camino Torrent A3, SALIDA 343 s/n
46930 Quart de Poblet
Valencia

Problema u oportunidad

La compañía ha efectuado una profunda revisión de la evaluación de riesgos, que ha llevado a una actualización de los manuales de prevención de riesgos laborales y a la inclusión de aspectos como la ergonomía.

Este trabajo ha permitido redefinir nuestras reglas de seguridad, establecer controles periódicos, tipificar las sanciones en nuestra regulación interna, mejorar los formularios de comunicación de incidentes y crear un registro de actividades peligrosas que nos permite analizarlas mejor.

La voluntad de Natra Cacao de mejorar su contribución a la sociedad y su reconocimiento como empresa responsable se materializó en junio de 2012 mediante la aprobación, por parte del consejo de administración de la compañía, de una declaración sobre responsabilidad social empresarial (RSE) que debe ser la columna vertebral de la gestión de su negocio en el sector del cacao y el chocolate para los próximos ejercicios.

Este compromiso, fijado en una primera fase hasta el año 2020, desarrolla cinco grandes ámbitos de actuación que implica ámbitos tales como programas de medio ambiente, en la contribución de crear entornos de mayor calidad y más sano, aprovisionamiento sostenible de materias primas, nutrición saludable, condiciones laborales en materia de protección laboral y responsabilidad de la empresa para proveedores, clientes, consumidores ,... marcando un orden de prelación, siendo la seguridad y salud de los trabajadores el primer ámbito de actuación.

Práctica de gestión implantada

La práctica presentada se divide en una secuencia de acciones llevadas a cabo por la empresa.

Cambio de la cultura preventiva

El proceso de cambio se inicia en primera fase con la implicación de la Dirección, que moviliza a todo el equipo para mejorar las condiciones de seguridad y salud en la planta.

Para marcar la importancia que la Dirección de la empresa da a la seguridad, deciden que todas las reuniones interdepartamentales, de seguimiento diario de la actividad de la planta y reuniones con los trabajadores, se empiece hablando de seguridad, dando voz a los trabajadores.

Se distinguen tres fases de implantación:

1. Para marcar la importancia que la Dirección de la empresa da a la seguridad, deciden que todas las reuniones interdepartamentales, de seguimiento de la actividad del día a día de la planta y reuniones con los trabajadores, se empiece hablando de seguridad, dando voz a los trabajadores.
2. Se crea una figura que hasta este año 2018 no existía en Natra Cacao, y es un responsable de seguridad y salud a nivel de grupo para coordinar y marcar los objetivos de seguridad de cada planta de producción del grupo.
3. Se fija revisar y actualizar el sistema de gestión que se estaba usando en la empresa y observamos que la evaluación de riesgos debía adaptarse y ser más funcional teniendo en cuenta las circunstancias actuales y de la actividad. Era necesario que fuera más participativa por los trabajadores y que luego esa información fuera entendible y clara. Se nos presentaba una clara oportunidad de mejora.

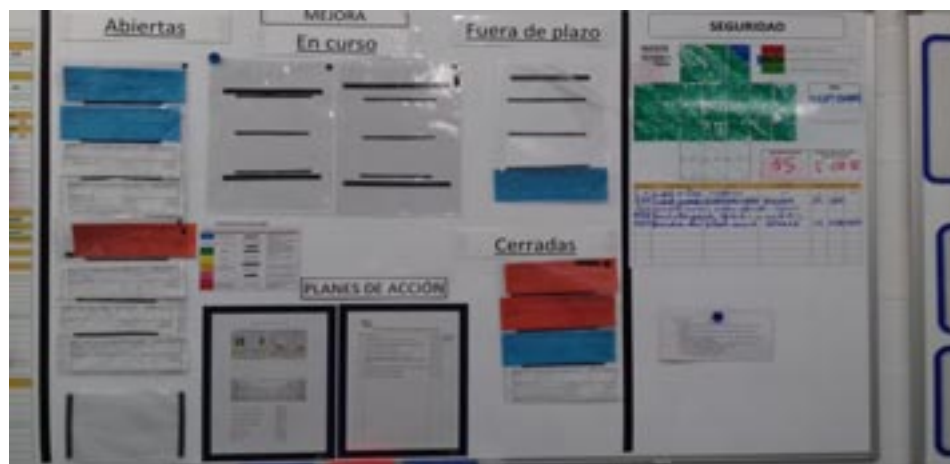
Destacando que se implicó tanto a mandos intermedios como a trabajadores para que definieran objetivos de seguridad reales, dándoles visibilidad mediante un tablón con tarjetas rojas de respuesta rápida, que el técnico de seguridad de la planta, en menos de 7 días, debía darles una contestación. Esto hizo que se hablara de la seguridad como tema importante en el trabajo.

Se comenzó a poner de manifiesto el compromiso y la implicación de la cadena de mando (dirección y mandos), realizando inspecciones de seguridad y hablando con los trabajadores sin intermediación, para que expresaran sus inquietudes, interviniendo en la realización de investigaciones de accidentes.

Para lograr una mayor concienciación en la plantilla se diseñaron una serie de eventos o propuestas cuya finalidad era lograr el mayor impacto emocional posible. Entre ellas se preparó el espejo de la seguridad.

Se fija revisar y actualizar el sistema de gestión que se estaba usando en la empresa y observamos que la evaluación de riesgos debía adaptarse y ser más funcional teniendo en cuenta las circunstancias actuales y de la actividad. Era necesario que fuera más participativa por los trabajadores y que luego esa información fuera entendible y clara. Se presenta así una clara oportunidad de mejora.

Haciendo más partícipes a los trabajadores se les induce a indicar ellos en un cuadro los posibles incidentes, accidentes que se pudieran crear y las posibles soluciones.

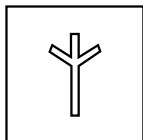


Evaluación de la eficacia

Los indicadores de siniestralidad reflejan una clara tendencia a la baja, desde el inicio del cambio de cultura preventiva.

A fecha de presentación de esta Buena Práctica se lleva 5 meses sin accidentes con baja.

PLASTICBAND, SA



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Lean manufacturing como filosofía de mejora continua enfocada a la prevención y al entorno laboral”



Diseño y fabricación de flejadoras, envolvedoras y material para el embalaje

C/ Josep Trueta, 5
Polígono Industrial Font del Radium
Granollers (Barcelona)

Problema u oportunidad

En los peores momentos de la última crisis, Plasticband decidió llevar a cabo un profundo cambio estratégico implantando el sistema japonés Lean Manufacturing. Este exigente sistema debía proporcionar las herramientas suficientes para aumentar su competitividad para hacer frente a la competencia de países con mano de obra barata. Se plantearon los siguientes temas:

- ¿Grandes lotes o **pequeños**?
- ¿Plazos de entrega largos o **cortos**?
- ¿Productos estandarizados o **productos fabricados a medida**?
- ¿Productos de menos calidad o de **más calidad**?
- ¿Mercado local o **mercado internacional**?
- ¿Competir con mano de obra barata o **calificada**?
- ¿Fabricación sucia o **responsable/ecológica**?

Se apostó por los subrayados así como la implantación del sistema mencionado ya que es el único que permitía mejorar al mismo tiempo la Productividad + Flexibilidad + Calidad, y este cambio suponía un reto de adaptación de la fábrica y del equipo profesional a esta nueva cultura empresarial.

El sistema Lean Manufacturing se basa en tres ejes:

- 1) Calidad en la fuente: consiste en hacer bien las cosas a la primera.
- 2) Kaizen: son los 10 principios que guían el pensamiento de la mejora continua.
- 3) Guerra al despilfarro/derroche: están definidas 7 tipologías : sobreproducción, sobrestock, desechos y retoques, movimientos inútiles, operaciones inútiles, esperas y transporte.

En el marco del Lean Manufacturing hay una serie de herramientas que se pueden utilizar en función de lo que se necesite mejorar. En Plasticband están implantadas principalmente las siguientes: Kanban, SMED, 5S, VSM, One piece flow, Gestión visual, Poka Yoke, células de producción y otras.

Práctica de gestión implantada

LA IMPORTANCIA DE LAS 5S

La herramienta Lean más potente en el tema de prevención de riesgos de que dispone Plasticband es la implantación de las 5S desde finales del 2009. **Las 5S es una metodología de trabajo rigurosa que se apoya en el orden, la limpieza, la estandarización y la disciplina** como elemento de mejora permanente.

Para implantarla se deben superar las 5 fases siguientes:

1. **Eliminar.** Básicamente eliminar del puesto de trabajo aquello innecesario o que no se usa constantemente.
2. **Ordenar.** Resumidamente un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio.
3. **Limpiar.** Se trata de eliminar el foco de suciedad (polvo, líquidos, ruido, grasa, aceites...).
4. **Estandarizar.** Que sea repetitivo y no algo puntual.
5. **Respetar y mejorar.** Se basa en el respeto al trabajo hecho en los 4 puntos anteriores y en una mejora continua.

CAMBIOS CONSEGUIDOS

Con la implantación de las 5S se consiguen cambios muy visibles (ver imagen comparativa al final de la ficha). Cada zona tiene un Líder 5S y un equipo de trabajo. Muy a menudo los usuarios proponen mejoras basándose en los principios Kaizen.

Para mantener la excelencia se realizan 9 auditorías mensuales. Hay 3 tipos de auditorías, en función de la zona que se audita, ya que no es lo mismo unas oficinas, que un almacén o una zona de producción.

Evidentemente, las auditorías se llevan a cabo sin previo aviso, de forma que en cualquier momento aparece un auditor 5S en la zona y lleva a cabo la auditoría del mes, lo que conlleva un clima vigilante al respecto. En los últimos 3 años se han efectuado 900 propuestas de mejora. La mitad de ellas por las 5S. Las 5S y el hecho de ser auditor es un aspecto clave de promoción interna.

Evaluación de la eficacia

LAS AUDITORÍAS MENSUALES Y JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS

Tras las auditorías de cada zona, mensualmente y de forma ininterrumpida, se reúnen los auditores 5S. Este equipo de auditores es clave para mantener el sistema en marcha, ya que sin él poco a poco se iría degradando el sistema. A la reunión siempre asiste el CEO como máximo responsable de la compañía (durante 6 años el CEO fue auditor 5S), de forma que todos tienen claro la importancia de las 5S en Plasticband.

Durante los últimos años se han realizado más de 2.000 auditorías repitiendo incansablemente 40.000 preguntas muy conductistas. Lo anterior permite estar en un muy buen nivel de seguridad, pero sobre todo remarcar que es el mismo equipo quién busca un entorno de trabajo saludable, limpio, seguro y sin riesgos. De forma que el foco está en la prevención constante. **El sistema se focaliza en la seguridad y prevención, sin apenas nombrarla.**

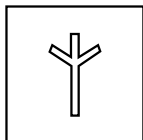
Los resultados de las auditorías se presentan zona por zona. También se calcula un indicador general, que es la media de todos. En la primera auditoría de julio de 2010 el resultado fue de 21 con un máximo de 60. En los últimos 3 años la media anual es de 57-58 puntos, o sea en la zona de excelencia. Se publica mensualmente el resultado de cada zona, de forma que si alguna de ellas se sitúa por debajo de los 55 puntos, se abre un expediente de control para realizar un seguimiento intensivo de la zona.

Nos gusta mostrar lo que hacemos y la transparencia es uno de nuestros lemas, por lo que cada dos años llevamos a cabo una jornada de puertas abiertas para compartir con familia y amigos nuestro espacio de trabajo. Es otra manera de evaluar nuestra mejora constante.

En resumen, una de las ventajas principales de esta sistemática es que nos permite conocer cada mes la evolución en materia de seguridad y calidad de las distintas zonas de Plasticband.



REFTRANS, SA



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Mejoras ergonómicas en Thermo King”



Reftrans, SA fabrica en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona) unidades de refrigeración para transporte accionadas por el motor del vehículo. La empresa pertenece al grupo industrial Ingersoll Rand, líderes del sector de la refrigeración para el transporte, y fabrica la marca Thermo King.

C/ Sant Josep, 140
08980 Sant Feliu de Llobregat
Barcelona

Problema u oportunidad

En el proceso de embalaje de la máquina para su protección durante el transporte hasta el cliente se utilizan la grúa eléctrica de cadena, remachadoras, pistola de aire, flejadora (Ergopack), selladora de bolsas de plástico y polipasto de vacío.

El montaje de compresores se desarrolla en un puesto de trabajo auxiliar de la línea general. Para este proceso se utilizan atornilladores, dinamométrica, martillo y llave inglesa.

El proceso de cortar perfiles se desarrolla en el puesto denominado FEEDERS.

Se analizaron los riesgos durante estos procesos con el fin de adoptar medidas preventivas y mejoras en el proceso. Todos los riesgos detectados se relacionan en fichas de seguridad (caída de objetos o herramientas en manipulación, golpes y cortes por objetos o herramientas, sobreesfuerzos posturales).

Práctica de gestión implantada

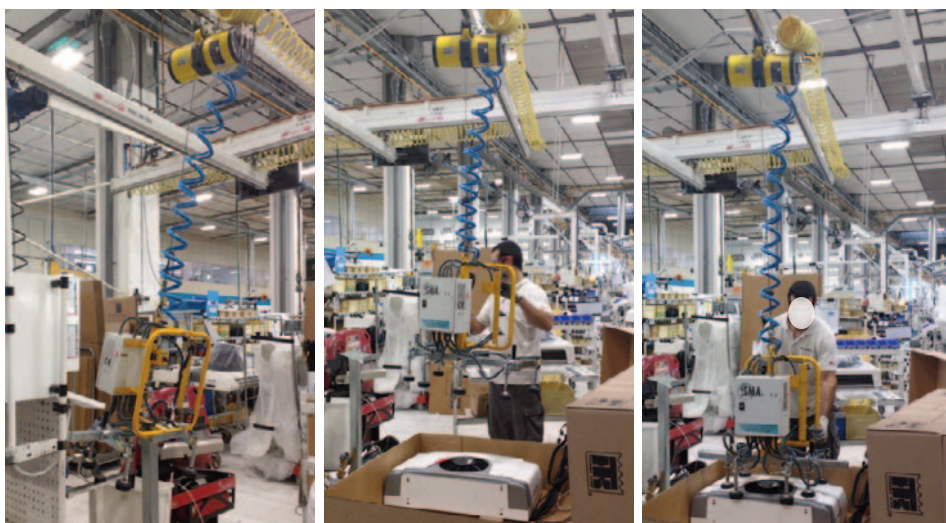
En primer lugar se detalló la evaluación de riesgos existentes en la empresa relacionada a los puestos de trabajo modificados. La información se complementó con el método desarrollado por el Finnish Institute of Occupational Health. Se trata de un método de evaluación de las condiciones de trabajo que consiste en la descripción sistemática y exhaustiva de las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo, contando con la colaboración del operario.

No está pensado para trabajos en cadena, pero sí para ubicaciones fijas. Está diseñado desde una perspectiva ergonómica, y se trata de un método abierto. Se definen en el método hasta 14 campos diferentes, los cuales son cuantificables mediante una tabulación y una graduación.

En segundo lugar se introdujeron modificaciones en diferentes puestos de trabajo para adaptarlos ergonómicamente en busca del confort para el operador. Se realizaron las siguientes actuaciones:

- Modificación de la estructura de la grúa mecánica para cambiar el paralelo horizontal al paralelo vertical al final de la línea de la célula 2, enfatizado principalmente en el puesto de trabajo de embalaje.
- Reubicación de la mesa de manipulación de compresores, con el fin de facilitar las maniobras que se requieren para voltear los compresores por parte del trabajador. Adicionalmente, se adoptan medidas de seguridad en la máquina de manipulación del compresor, se somete a una comprobación inicial, tras su instalación y antes de la puesta en marcha por primera vez, y un seguimiento en un periodo de prueba, al objeto de asegurar la correcta instalación y funcionamiento.
- En FEEDERS se ha reubicado y organizado la localización del cortador de perfiles con el fin de facilitar las maniobras en el momento de cambiar la cinta, además de proporcionar más espacio para operar de forma confortable.

En tercer lugar se instalaron dispositivos mecánicos (polipasto de vacío, flejadora (Ergopack), máquina manipulador de compresor y cortadora de perfiles) para reducir los riesgos musculoesqueléticos en cada puesto de trabajo.



Cabe destacar la obligación de uso de gafas de protección, guantes de montaje y calzado de seguridad para acceder a las zonas de producción, laboratorio y almacenes.

El proceso de embalaje al final de la célula 2 es soportado de la siguiente forma:

- Máquinas A de mayor dimensión manipuladas con grúa.
- Máquinas B de menor dimensión longitudinal manipuladas con polipasto.

Todo esto se complementa con la instalación de la máquina Ergopack para la preparación del embalaje con el fin de evitar que el operario se agache a nivel de suelo y se pueda manipular la carga de forma cómoda.

A la vista de los resultados obtenidos, se ha implantado otra máquina al final de la línea 3 en el proceso de embalaje.

La operación manual de cortado de perfiles en el puesto FEEDERS se ha sustituido por una máquina cortadora de perfiles automática, dando mayor confort al operador y evitando los movimientos forzados de la muñeca.

Finalmente, se ha implantado un programa de formación e información del uso de los dispositivos mecánicos a los operarios responsables. Se realiza un seguimiento y visitas periódicas para analizar las condiciones de seguridad y ergonómicas en cada puesto de trabajo de forma personalizada.

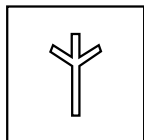
Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficiencia de las medidas se ha realizado desde varios puntos de vista. La primera ha sido la satisfacción de los operadores con las inversiones de mejoras ergonómicas realizadas, las máquinas implementadas, el acompañamiento a los operadores y la formación que se lleva a cabo.

Otros métodos utilizados han sido:

- El análisis ergonómico del método desarrollado por el *Finnish Institute of Occupational Health*.
- Inspecciones rutinarias internas en la empresa.
- La vigilancia de la salud observando la mejora de la ergonomía sobre los puestos de trabajo de embalaje y manipulación de compresores.

CONSORCIO PARA LA CONSTRUCCIÓN, EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN LABORATORIO ALBA SINCROTRÓN



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Proyecto uso seguro Sustancias pirofóricas en ALBA”



La instalación ALBA es la primera fuente de luz sincrotrón en España, y tiene como principal objetivo el desarrollo de una comunidad científica multidisciplinar de usuarios de luz de sincrotrón.

La radiación sincrotrón es radiación electromagnética con longitudes de onda que abarca desde el infrarrojo hasta los rayos X. Las características de la luz de sincrotrón hacen su uso necesario para la investigación fundamental y aplicada en prácticamente todos los ámbitos de las ciencias experimentales.

La instalación se encuentra en el Parc de l'ALBA, ubicado en el término municipal de Cerdanyola del Vallès (Barcelona), y en las inmediaciones del Parque Tecnológico del Vallès y del campus de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). El Consorcio CELLS es el responsable del diseño, la fabricación, la instalación, la puesta en marcha y la explotación de la instalación ALBA.

De la Luz, 2-26
08290 Cerdanyola del Vallès
Barcelona

Problema u oportunidad

El uso de sustancias pirofóricas (H250 - que inflaman de manera espontáneamente si se exponen al aire) en la investigación a escala mundial, y en particular en los sincrotrones, se ha incrementado notablemente con el paso de los años debido a la influencia y el desarrollo de los nuevos modelos de comunicación. La necesidad de conseguir móviles con mayor autonomía hace que líneas de investigación de sustancias reactivas como el litio y sodio metálico sean de uso prácticamente diario en nuestras instalaciones.

En ALBA se ha desarrollado una metodología de trabajo “OIS” basada en prácticas de trabajo seguras (GLP) que los científicos internos y externos a ALBA (usuarios de la instalación) deben adoptar al manejar y almacenar líquidos y sólidos pirofóricos en las instalaciones.

Práctica de gestión implantada

Para este tipo de experimentos se ha creado una instrucción de trabajo denominada: PYROPHORIC SUBSTANCES USAGE AND STORAGE.

En la etapa de diseño de los experimentos, los científicos internos de ALBA, responsables de coordinar la investigación, en el momento de realizar la compra de nuevas sustancias pirofóricas, crean un comunicado interno “JIRA Ticket” como “Nuevas Condiciones de Trabajo o Solicitud de Evaluación de Riesgos” para informar a la Oficina de H&S, al Controller y al Responsable del Laboratorio.

Todos los investigadores (tanto internos como externos) que manipulan este tipo de productos químicos reactivos reciben una capacitación sobre su uso seguro y la técnica de laboratorio correcta, bajo la supervisión de una persona de ALBA con experiencia adecuada (Controller o Local Contact). Además, los usuarios externos deben ser capaces de demostrar dicha competencia previamente mediante la superación de un test on line, y se registra la formación recibida. En la formación previa se da información adicional, como puede ser el tipo de material o el EPI (equipo de protección personal) que se debe usar cuando se manipulen productos químicos pirofóricos.

Otra particularidad es que se ha prohibido expresamente poder trabajar en solitario. Para ello, la primera vez que el investigador trabaja con productos químicos pirofóricos, informa a su Controller y se asegura de que su supervisor esté presente en todo momento.

De manera transversal, se completa una evaluación de riesgos para todas las tareas relacionadas con sustancias pirofóricas.

Las cantidades de reactivos pirofóricos comprados y almacenados se minimizan a la menor cantidad de material práctico, el indispensable para realizar el experimento.

La manipulación de sustancias pirofóricas queda expresamente prohibida fuera del horario normal de trabajo (de 9.00 a 18.00 h).

A nivel técnico se han dotado de cámaras con atmósferas inertes (N_2) y secas (desecantes) para el manejo de pirofóricos. Los Glove box o Caja de guantes se han considerado alternativas viables.

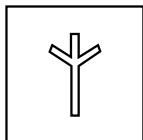
En el momento de manipular dichas sustancias es obligatorio delimitar el área de trabajo mientras se lleva a cabo. Al finalizar, se neutralizan todos los materiales pirofóricos sobrantes y se limpia el área antes de volver al uso general de laboratorio y de que se elimine la señalización.

Los usuarios de ALBA solo pueden almacenar sustancias pirofóricas en ALBA durante el tiempo de haz del experimento. Una vez que el experimento ha terminado, el usuario o los neutraliza o se los lleva de regreso a su instituto de origen.

Evaluación de la eficacia

En ALBA se ha conseguido evitar accidentes del tipo que han sucedido en otras instalaciones (ver imagen) similares, donde se trabaja con sustancias pirofóricas. No se ha contabilizado ningún tipo de incidente relacionado con el uso de pirofóricos hasta la fecha.

Trabajos Servícolas La Peña El Sol, SLU



Finalista

Pequeña
y mediana empresa

“Proyecto mejora continua en el viaje a la seguridad”



Trabajos Servícolas La Peña El Sol, SLU, es una empresa que tiene su nacimiento en el año 2001, dedicada a los servicios forestales, el talado de madera, limpiezas y desbordamientos, cuidado y mantenimiento de las zonas forestales y agrícolas, la defensa contra incendios, la lucha contra las plagas, la reforestación y la plantación en general.

Actualmente, con dedicación exclusiva para el mantenimiento de líneas eléctricas, dentro del sector forestal, con el fin de dar un servicio profesional y un sistema de seguridad laboral sólido y estructurado.

Antonio Díaz Carro, 11
24300 Bembibre
León

Problema u oportunidad

Las operaciones que se realizan en la actividad forestal son muy variadas: desbroces, apeo de árboles, podas de arbolado a gran altura o manejo de maquinaria. La actividad es de corta duración, gran movilidad, dificultad en los accesos y dispersión geográfica.

Los trabajadores están sometidos a riesgos muy dispares, como son los de seguridad, exposición a agentes físicos, exposición a agentes químicos, riesgos ergonómicos y de naturaleza psicosocial.

Para prevenir accidentes y enfermedades profesionales es necesario abordar todos aquellos puntos críticos en cuanto a seguridad se refiere: concienciación general, supervisión, estado físico y comunicación en los trabajos.

Práctica de gestión implantada

Trabajos Servícolas La Peña El Sol, SLU crea un proyecto denominado MEJORA CONTINUA EN EL VIAJE A LA SEGURIDAD. El proyecto comprende dos líneas de acción:

1. Integración de la prevención desde la alta dirección al último operario.
 - Cascada de reuniones de gestión de seguridad a todos los niveles jerárquicos.
 - Estandarización de grupos de trabajo que desarrollen necesidades concretas en materia de PRL.
2. Creación de programas de mejora en los puntos críticos de seguridad y salud.
 - Programa bienestar psicofísico enfocado a mejorar la flexibilidad y el tono de los principales grupos musculares involucrados en el trabajo habitual.

Se organizan jornadas para grupos reducidos, aportando un asesoramiento específico a cada trabajador en la prevención de trastornos músculo-esqueléticos.

- Programa telesupervisión.

Se realizan labores de tala y poda en altura que pueden conllevar riesgo. Se proporciona a los trabajadores un dispositivo con cámara con control remoto. Las imágenes pueden ser visualizadas por varios usuarios, transmitiendo y recibiendo sonido a la vez. Esto permite coordinar y asesorar a varios operarios a la vez, lo que resulta especialmente útil cuando existe la necesidad de actuar en varios puntos al mismo tiempo, por ejemplo en el caso de averías por temporal.

- Programa comunicación

Nuestro entorno laboral diario se encuentra expuesto a muchos factores de ruido, ambientales o de la propia maquinaria. Esto hace que la comunicación entre operarios sea muy complicada (paralizar un trabajo, advertir de un riesgo a un tercero...) pudiendo poner en riesgo la seguridad del trabajador. Se ha equipado al personal con cascos EZ-COM bluetooth 3.0 que permiten la comunicación bidireccional sin interferencias. Este dispositivo se puede utilizar a la vez que el casco de obra o protección auditiva para los que incluye adaptadores.



Evaluación de la eficacia

Este proyecto ha dado dos clases de resultados positivos, cuantificables en número, y no cuantificables.

La calidad de vida de los trabajadores aumenta y su fidelidad a la empresa mejora. Sentir que la empresa invierte en la seguridad es una forma de ver que el trabajador importa.

La imagen de la empresa mejora, desde un punto de vista del cliente interno y cliente externo. La apuesta por una prevención de riesgos laborales es una inversión que mejora las relaciones y garantiza la confianza de proveedores y trabajadores.

Favorece las relaciones entre el personal laboral, y de éste con la propia empresa, generando mayor reputación y competitividad.

Supone una tarjeta de presentación inmejorable para los clientes, ya que mediante su establecimiento se está lanzando al mundo el mensaje de que en la forma de hacer los negocios, la prevención sí importa. La transparencia, la honestidad y el compromiso con el cumplimiento normativo contribuyen con la reputación para los clientes.

Y, finalmente, el resultado más preciso y cuantificable es la reducción de accidentes que ha experimentado la empresa, año tras año, siempre superándose y dando veracidad al eslogan “LA MEJORA CONTINUA”.





Relación de participantes

Relación de participantes

1NE IBÉRICA FACILITY SERVICES GROUP, SA (GRUPO ONE)	Ecosistema de aprendizaje PRL
ABRAKE, SL	Incorporación del cabo de anclaje automático a los procedimientos de trabajo de altura
ALUMINIO Y ALEACIONES, SA	Con lino lean siéntete seguro. Herramientas para la mejora continua
ANDAMIOS Y ESTRUCTURAS ASTURIAS, SLU	Sistema portaherramientas
ASERRADEROS DE CUÉLLAR, SA	Evaluación y mitigación de riesgos de una línea de descortezado y aserrado de madera
AUTORIDAD PORTUARIA DE LAS PALMAS	Implantación de hábitos de vida saludable
AYUNTAMIENTO ALCÁZAR DE SAN JUAN	Reducción de peso en losas para el cementerio
AYUNTAMIENTO DE MADRID (SUBDIRECCIÓN GENERAL SAMUR - PROTECCIÓN CIVIL)	Buenas prácticas para tener buenas guardias ¡Quiérete!
BBDO ESPAÑA, SA	Higiene postural: un mimo en la oficina
BAXTER, SL	Campaña de sensibilización en seguridad vial: conduce tu salud vial
BETELGEUX, SL	Plan didáctico de prevención de riesgos laborales en la industria alimentaria
BIEFFE MEDITAL, SA	Proyecto de ergonomía para prevenir lesiones osteomusculares

Relación de participantes

BIOIBÉRICA, SAU	Construcción de un nuevo parking en la planta de Palafoxs
CASERFRI, SL	Procedimiento de prevención de riesgos laborales (PC-15)
CASTILLO BENAVENTE, SA	Prevención y seguridad integrada
CLEANHULL SPAIN, SL	Uso de la tecnología Cleanrov (vehículo submarino remoto) con agua de mar a alta presión, para limpieza de cascos de buques
COMPAÑÍA VALENCIANA DE ALUMINIO BAUX, SLU	Seguridad basada en la conducta
CONSORCIO PARA LA CONSTRUCCIÓN EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN LABORATORIO ALBA SINCROTRÓN	Proyecto uso seguro sustancias pirofóricas en alba
CONSTRUCCIONES MARIANO LÓPEZ NAVARRO, SAU	Línea de vida horizontal autocertificable
COPCISA, SA	Sistema de control visual de cargas en grúas móviles y fijas
COPCISA, SA	Gestión global de la prevención
COVAP (Scdad. Coop. And. Ganadera del Valle de los Pedroches)	Vive una empresa sana
COVESTRO, SL	Safety Recovery Plan
COVESTRO, SL	Towards to wellness
DKV SEGUROS	DKV Seguros, Empresa saludable
EMBUTIDOS MONELLS, SA	Prevención integrada: la seguridad a un solo click
EMPROACSA-AGUAS DE CÓRDOBA	Revisión de equipamientos: versatilidad y optimización al servicio de la seguridad laboral
ENI IBERIA, SLU	Behavior based safety (seguridad basada en el comportamiento)

Relación de participantes

ERCROS, SA	Implantación de casco de protección con pantalla facial integrada
ERCROS, SA	Concurso de sugerencias
ESSITY CANARY ISLANDS,SL	BOP (Beware of people) - 'Cuidado de la gente'
EXCLUSIVAS RIMAR, SL	Concurso idea mejora
EXCLUSIVAS RIMAR, SL	Retirada del portachupete
FAIN ASCENSORES, SA	APP Movilidad: al servicio de la seguridad vial y la organización del trabajo
FAURECIA	Gestión de la innovación en prevención de riesgos laborales
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA SA - PLANTA DE TARAZONA	Eliminación del riesgo ergonómico mediante uso de AGV's
FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ENTIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN DE SC DE TENERIFE	Sensibilización escolar en prevención de riesgos laborales
FIMED, SL	Control de los riesgos inherentes al transporte de mercancías peligrosas para conductores autónomos
FORD ESPAÑA, SL	Implementación de exoesqueletos en línea de producción Ford España
GENERAL ÓPTICA, SA	Plataforma para la integración y participación en PRL: Prevengo
GESCOBRO COLLECTION SERVICES, SLU	Gescobro se une al proyecto "Elige salud"
GRUPO ANTOLIN AUTOTRIM, SAU	Gestión dinámica acciones preventivas
GUARDIAN LLODIO UNO, SL	EH&S Empowered Team - Cartas cliente proveedor
HENKEL IBÉRICA OPERATIONS, SLU	Gestión de las enzimas en Henkel Ibérica: ejemplo de eficacia preventiva
HORMIGONES Y ÁRIDOS PIRINEO ARAGONÉS, SA	Martillo picador de piedras en planta de áridos

Relación de participantes

HUTCHINSON NICHIRN BRAKE HOSES, SL	Gestión de incidentes de seguridad
HYPERION MATERIAL & TECHNOLOGIES SPAIN, SL	Mediciones de polvo a tiempo real - Minimización exposición por procesos
IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU	Portal de prevención para los servicios de prevención mancomunados del grupo Quironsalud
IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU	Plan estratégico en prevención de riesgos laborales 2016-2018
INACCÉS GEOTÈCNICA VERTICAL, SL	Diseño y homologación de línea de vida horizontal para taludes
INDUSTRIAS QUÍMICAS DE BADAJOZ, SA	Aprender prevención jugando
INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS SERVITRIA, SA	Inspección de obra de seguridad, calidad y medio ambiente
INNOVACIONES TÉCNICAS Y RECURSOS CONSTRUCTIVOS, SA	Medidas de promoción de la cultura preventiva en obra
INTEC AIR, SLU	Eliminación de productos clorados en línea de fresado químico
INTOCAST IBÉRICA, SL	Mejora del procedimiento de trabajo en la prensa Laeis IV
ITESAL LACADOS, SL	Seguridad vial corporativa
ITESAL TRANSFORMADOS, SL	Excelentes prácticas preventivas
ITESAL, SL	Marcado CE de accesorios de elevación de fabricación propia
ITV DE LEVANTE, SA	Mejora calidad de aire en ITV bajo sótano
JAMONES ALTO ARAGÓN, SA	Sistema automatizado de apertura y cierre de foso
JULIÁN MAIRAL, SL	Descensor para estanterías
KADETE ELECTRÓNICA, SLU	Coordinación y mejora continua en operativa recepción de máquinas gran pesaje

Relación de participantes

LABORATORIOS TECNOLÓGICOS DE LEVANTE, SL	Concienciación con la seguridad y salud en el laboratorio
LENNOX REFAC, SA	Mejora global de los sistemas de seguridad del parque de maquinaria
LIMAGRAIN IBÉRICA, SA	Evaluación de conformidad de maquinaria y equipos de trabajo de campo MEC@ (Machinery and Equipment Conformity Assessment)
LINPAC PACKAGING PRAVIA, SA	Modelo de evaluación de riesgos por tareas (erxt) con perspectiva participativa
MAGTEL OPERACIONES, SLU	Indicador de prevención de incidentes laborales. Sistema de gestión e inspecciones de obra
MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL	La gestión ergonómica y psicosocial como catalizador de la prevención en Mansel
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECMAN, SL	Implantación de herramientas de información preventiva
MARAZZI IBERIA, SLU	Instalación de dosificadores de cera y cola
MATÍAS GOMÁ TOMÁS, SA	Pressforce-dispositivo de enebrado tira de papel
MINISTERIO DE DEFENSA - EJÉRCITO DEL AIRE - SERVICIO DE PREVENCIÓN 03 BASE AÉREA DE ZARAGOZA	Ciclo de conferencias salud laboral y actividad física: carreras de atletismo
NATRA CACAO, SL	Cambio cultura preventiva
MOTION TEAM CONCRETIA, SL (NTC)	Plataforma web/acceso a proveedores Gestión documental subcontratas
NORBEGA, SAU	El grupo SAT (Safety Action Team - Seguridad ante todo)
NUEVA COMPAÑÍA ARRENDATARIA SALINAS DE TORREVIEJA, SA	Desafío de la mejora continua de la seguridad
OLCINA GROUP TRADING CO, SL	Control del polvo en el mecanizado de aros de poliéster

Relación de participantes

PLASTICBAND, SA	Lean manufacturing com filosofia de millora continua enfocada a la prevenció i millora del entorn laboral
PPG IBÉRICA, SA	Minimizació de exposició a riscos derivats del procés de filtració
PROCTER & GAMBLE MATARÓ, SL	P&G Mequinenza: Cultura 0 Lesiones
PROMA HISPANIA, SA	Instalación de ventilación extracción máquinas de soldadura
REFRESCO IBERIA, SAU	Campaña de sensibilización y comunicación en seguridad en Refresco Iberia, SAU
REFTRANS, SA	Mejoras ergonómicas en Thermo King
RODRITOL, SL	Mejora de la implantación del plan de emergencia - simulacros específicos
ROSENBAUER CIANSA, SL	Adecuación de estructura como sistema anticaídas
SAFE URGENCIAS 2016 UTE	Plan 360° para la reducción de la accidentabilidad
SERVICIO DE PREVENCIÓN PP 14 BASE SAN JORGE, MINISTERIO DE DEFENSA	Prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa
SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS JOGA, SLU	Inversión en tecnología más moderna= + producción + prevención= doble rentabilidad
SODECIA AUTOMOTIVE VALENCIA, SLU	Implantación de mesa versátil de trabajo para útiles de soldadura
SOREA, SAU	Implantación y uso de equipos de control de alcoholemia en vehículos
SVENSKA BEARING, SL	Engrase autónomo de luneta en torno horizontal
TÉCNICAS Y SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONTROL DEL NORTE, SL	Aplicación de nuevas tecnologías en la gestión de la prevención de riesgos en Tesicnor
TÈCNQUES I RECUPERACIONS DEL GIRONÈS, SL	El Parc de les Olors de Celrà comprometido con las personas

Relación de participantes

TINCASUR SUR, SL	Propuesta de útil para izado y estabilización de la carga
TORRES HERMANOS Y SUCESORES, SAU	Por una circulación segura de los trabajadores de Naranjas Torres
TRABAJOS SERVIDORAS LA PEÑA EL SOL, SLU	Proyecto mejora continua en el viaje a la seguridad
TUBACEX TUBOS INOXIDABLES, SA	El compromiso- uno de los ejes estratégicos de Tubacex para promover la cultura preventiva - I Semana Seguridad y Salud
TYC LA MATA, SL	Implementación de un sistema seguro para la fijación, elevación e izado con volteo de pilares de hormigón para la construcción de pantallas ambientales en entornos industriales y portuarios
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, SA	Procedimiento para la adecuación continua del puesto de trabajo de la mujer embarazada
UP LIFTING VERTICAL, SA	Utillaje para el traslado y almacenaje de ruedas
URBANIZACIONES Y MEDIO AMBIENTE, SL (URBYMA)	Acceso seguro sobre cisternas de camión
UTE TEM	El color del dolor
VERTICE VERTICAL, SLU	Plan formativo especializado y mejora de rendimiento
VIESGO INFRAESTRUCTURAS ENERGÉTICAS, SL	Proceso de implantación del programa global de salud "Querer es quererse"
VIGUECONS ESTÉVEZ, SL	Desmontaje y retirada de tuberías de fibrocemento en el Distrito de Levante (Córdoba)
YANFENG SPAIN AUTOMOTIVE INTERIOR SYSTEM	Rotación de puestos basada en grupos musculares y asistencia médica
ZALUX, SA	Reducción de trastornos musculoesqueléticos mediante robots automáticos



ASEPEYO

MUTUA COLABORADORA CON
LA SEGURIDAD SOCIAL N° 151

Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151

www.asepeyo.es

