



## **Monografía**

**Premios Asepeyo**

**ANTONI SERRA SANTAMANS**  
a las mejores prácticas preventivas  
11ª edición

Reservados todos los derechos en todas las lenguas y países

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

ref. G1E12027V11





|                     |          |
|---------------------|----------|
| <b>Presentación</b> | <b>7</b> |
|---------------------|----------|

|                  |          |
|------------------|----------|
| <b>Ganadores</b> | <b>9</b> |
|------------------|----------|

## Premio a la mejor práctica preventiva en la pequeña y mediana empresa

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| <b>01. Togama</b> | <b>10</b> |
|-------------------|-----------|

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>02. Bodegas Añadas</b> | <b>15</b> |
|---------------------------|-----------|

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>03. Operadora Can Misses</b> | <b>19</b> |
|---------------------------------|-----------|

## Premio a la innovación preventiva

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>01. Aigües de Barcelona</b> <small>ex aequo</small> | <b>23</b> |
|--------------------------------------------------------|-----------|

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>01. KPMG</b> <small>ex aequo</small> | <b>29</b> |
|-----------------------------------------|-----------|

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>02. Amcor Flexibles España</b> | <b>34</b> |
|-----------------------------------|-----------|

## Premio a la mejor campaña de sensibilización preventiva

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>01. Dragados</b> | <b>39</b> |
|---------------------|-----------|

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>02. Ferrer Internacional</b> <small>ex aequo</small> | <b>44</b> |
|---------------------------------------------------------|-----------|

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>02. Fermax Electrónica</b> <small>ex aequo</small> | <b>49</b> |
|-------------------------------------------------------|-----------|

## Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| <b>01. Ferrovial</b> <small>ex aequo</small> | <b>53</b> |
|----------------------------------------------|-----------|

|                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| <b>01. Acciona</b> <small>ex aequo</small> | <b>58</b> |
|--------------------------------------------|-----------|

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| <b>02. Isdin</b> <small>ex aequo</small> | <b>65</b> |
|------------------------------------------|-----------|

## Premio a la mejor práctica de seguridad vial laboral

**01. Sociedade Concesionaria Novo Hospital de Vigo** **73**

---

## Premio a la mejor práctica preventiva del colectivo de trabajadores especialmente sensibles

**01. Lacer** **78**

---

**02. Eurest Colectividades** **85**

---

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

**01. Archroma Ibérica** **91**

---

## Reconocimientos a la trayectoria preventiva

**01. Danone** **96**

---

**02. Aceralava TTI** **100**

---



**Finalistas** **104**

---

## Premio a la mejor práctica preventiva en la pequeña y mediana empresa

**01. Clarton Horn** **105**

---

**02. Itesal Lacados** **111**

---

**03. Vegabaja Packaging** **115**

---

## Premio a la innovación preventiva

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 01. Copcisa                                            | 121 |
| 02. Ford España                                        | 125 |
| 03. Fundació Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa | 130 |
| 04. Ibérica de Revestimientos Grupo EMP                | 136 |
| 05. TI Fluid Systems                                   | 140 |
| 07. Universidad Miguel Hernández de Elche              | 147 |

## Premio a la mejor campaña de sensibilización preventiva

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| 01. Cementos Portland Valderrivas       | 155 |
| 02. Europastry                          | 159 |
| 03. Grupo Peña Automoción               | 164 |
| 04. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre | 171 |
| 05. Mercabarna                          | 178 |

## Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 01. Banca March                     | 182 |
| 02. Bon Preu                        | 190 |
| 03. Financiera Maderera             | 198 |
| 04. Fnac                            | 205 |
| 05. Henkel Ibérica                  | 209 |
| 06. Unión de Créditos Inmobiliarios | 215 |

## Premios la mejor práctica de seguridad vial laboral

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 01. Acciona Mantenimiento de Infraestructuras | 219 |
| 02. Fain Ascensores                           | 224 |



|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| <b>03. Garnica Plywood Fuenmayor</b> | <b>228</b> |
|--------------------------------------|------------|

**Premio a la mejor práctica preventiva del colectivo de trabajadores especialmente sensibles**

|                                                          |            |
|----------------------------------------------------------|------------|
| <b>01. Celima Centro Especial de Empleo y Desarrollo</b> | <b>236</b> |
|----------------------------------------------------------|------------|

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| <b>02. Florette Terres de l'Ebre</b> | <b>242</b> |
|--------------------------------------|------------|

|                                                            |            |
|------------------------------------------------------------|------------|
| <b>03. Ministerio de Educación y Formación Profesional</b> | <b>248</b> |
|------------------------------------------------------------|------------|

|                      |            |
|----------------------|------------|
| <b>Participantes</b> | <b>255</b> |
|----------------------|------------|



# Presentación

Me complace presentarles la monografía de la **XI edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans a las mejores prácticas preventivas**; un compendio de las mejores prácticas que han llevado a cabo recientemente nuestras empresas mutualistas y que han querido compartir en un momento en el que la seguridad y la salud laboral se erige como pilar fundamental en cualquier entorno laboral. Estos premios destacan y celebran los esfuerzos sobresalientes de organizaciones que han demostrado un compromiso excepcional con la prevención de riesgos y la promoción del bienestar en el ámbito laboral.

Se trata de compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas que impulsen la prevención de riesgos laborales hacia nuevos horizontes. Agradecemos la participación activa de todas las candidaturas, cuyo compromiso fortalece la comunidad dedicada a la seguridad y salud en el trabajo. Queremos resaltar que detrás de cada candidatura hay mucho trabajo y horas de dedicación de todos los departamentos y personal de las empresas, más allá de importantes inversiones económicas, hecho que refleja el compromiso inequívoco de estas compañías o entidades con la seguridad y salud de los trabajadores.

En el mundo actual los cambios se suceden a una velocidad de vértigo. Las nuevas tecnologías afectan a las condiciones de trabajo, mejorándolas en muchos aspectos pero provocando, al mismo tiempo, la aparición de nuevos riesgos y la necesidad de adoptar la perspectiva de género en las iniciativas, así como poner el foco en los trabajadores especialmente sensibles.

No debemos dejar de lado la inquietud por el tema de la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo y, en especial, la problemática del estrés y de las depresiones, que preocupan cada vez más a la sociedad y a las empresas, siendo uno de los ámbitos en los que deberemos esforzarnos con ahínco.

Como novedad, en esta edición se han modificado las categorías, destacando las nuevas de innovación preventiva, campañas de sensibilización y trabajadores sensibles, que han tenido una buena aceptación. En total se han presentado 127 candidaturas. Destacar que entre las once ediciones que se han celebrado acumulamos 1.124 prácticas.

Me gustaría acabar estas líneas felicitando a todas las empresas que han participado en esta edición, especialmente a las galardonadas, destacando su generosidad por acceder a difundir sus buenas prácticas y brindándonos la oportunidad de acceder a su actividad. Finalmente, animo, una vez más, a las empresas a presentar sus candidaturas a la XII edición de estos premios.

**Isabel García Gismera**  
Subdirectora General Sanitaria y Prevención



# Ganadores



# 1<sup>er</sup> Premio

a la mejor práctica preventiva  
en la pequeña y mediana empresa



## Togama

Proyecto de reducción y eliminación  
de sustancias cancerígenas

## Presentación

---

La actividad de Togama es el diseño, fabricación y comercialización de mosaico de vidrio, utilizado para el revestimiento, generalmente, de piscinas, fachadas exteriores y paredes interiores.

Para la base del producto se utiliza vidrio 100 % reciclado, por lo que se comporta como un producto sostenible medioambientalmente y que garantiza la economía circular.



Ctra. Onda Km. 6 Apdo. 176 | 12540 Vila-Real (Castellón) | [www.togamamosaic.com](http://www.togamamosaic.com)

## Problema u oportunidad

---

El cáncer profesional es una enfermedad crónica causada por la exposición a cancerígenos en el trabajo que puede aparecer varios años después del contacto inicial con ese cancerígeno.

Un cancerígeno es una sustancia o mezcla que causa o puede causar cáncer. Su aparición puede ser debida a uno o varios de los siguientes factores: modo de vida, factores ambientales, factores familiares o genéticos, factores laborales (físicos, químicos, biológicos...).

En los puestos de trabajo, la exposición a los agentes cancerígenos se puede producir por una manipulación directa de sustancias o mezclas, por generación en la propia tarea o por exposición derivada del proceso productivo.

Con el fin de reducir al mínimo posible los factores laborales, Togama ha iniciado un proyecto de reducción y eliminación de agentes cancerígenos y mutágenos, con el fin de:

- Salvaguardar la salud de sus trabajadores/as.
- Cumplir con lo establecido en el art.4 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Por ello, se decidió realizar un estudio de todos los materiales y productos presentes en Togama, catalogados como cancerígenos y mutágenos.



Esta solución al problema generó, además, oportunidades en los siguientes aspectos:

- Reducción de productos obsoletos en almacén que eran de muy baja rotación.
- Reducción de almacenamiento de materias para fabricar estos productos descatalogados.
- Reducción del impacto ambiental: mediante la reducción de residuos peligrosos que se generan de estos procesos con materiales cancerígenos/mutágenos. Estos productos utilizados presentan riesgos para la salud con efectos cancerígenos y se aplican en una campana con extracción al exterior (pasaba de fase líquida a fase gaseosa) como medida técnica para el control de la exposición.

Por ello, tras identificar que tenían muchos productos con componentes clasificados como cancerígenos de categoría 2, la empresa pone en marcha un proyecto de reducción y eliminación de esas sustancias cancerígenas, para lo que plantea: por un lado, simplificar: valorar la necesidad de disponer de tantas referencias, para lo que necesita trabajar en colaboración con el equipo de I+D. Por otro, evaluar los modelos que se fabrican cuyas ventas tienen un impacto residual en el negocio, para lo que requiere de la colaboración del equipo comercial.

A partir de aquí, la empresa implica también al proveedor en el problema. Tras mucho tiempo dedicado y esfuerzo por todas las partes, consiguen desarrollar un nuevo producto en el que se observa una reducción considerable del porcentaje de diclorometano (cancerígeno de categoría 2) en la mezcla respecto a las versiones de productos anteriores.

A partir de aquí, la empresa desarrolla mejoras en la gestión para evitar o reducir, en la medida de lo posible, el uso de sustancias o mezclas cancerígenas.

Además, implementa y certifica un sistema de gestión medioambiental según ISO 14001. En las premisas de los requisitos de la norma se pretende reducir el uso de materias peligrosas para el medioambiente, tanto en el proceso de compra, como en el proceso de diseño de productos. Este aspecto converge con los aspectos de prevención de riesgos laborales objeto de este proyecto, donde se pretende el mismo objetivo.

De esta manera, la empresa establece en el proceso de compras la necesidad de evaluar la ficha de datos de seguridad de cada material o producto, previamente a su homologación, y establece unos criterios de compra que aseguren la menor utilización de sustancias cancerígenas.

# Práctica implantada

---

El proyecto de mejora constó de las siguientes fases:

## FASE INICIAL

- Listado de las materias primas y materiales cancerígenos, ordenándolos por su uso en el proceso, para priorizar su eliminación.
- Evaluación de la exposición del agente químico crítico mediante medición higiénica para conocer el punto de partida del riesgo para las personas.

## FASE 2

(Apoyo del equipo comercial y Gerencia)

Plantear eliminar del catálogo productos con cifras de venta reducidas, en cuyo proceso productivo se utilizan materias cancerígenas/mutágenas.

## FASE 3

(Apoyo del equipo de I+D+i)

Implicar a los proveedores en el estudio, diseño y desarrollo de nuevos productos que no sean catalogados como cancerígenos/mutágenos, garantizando la calidad esperada por parte de los clientes.

En la **FASE INICIAL**, disponer previamente del listado de sustancias químicas presentes en la empresa supuso un avance y un ahorro de tiempo. Las mediciones realizadas dieron buenos resultados, ya que en ningún caso al captador de gases le llegaron sustancias nocivas para la salud, debido a los medios técnicos existentes en el proceso.

En la **FASE 2** se implicó la Dirección de la empresa que, junto al equipo comercial, valoraron eliminar productos con unas cifras residuales de venta y en los cuales se incorporan en los procesos parte de estos productos cancerígenos.

Esta decisión permitió ahorrar costes de stock y de medios preventivos de riesgos laborales para la salud de los/as trabajadores/as contra un impacto insignificante para el volumen del negocio y una implementación inmediata.

A su vez, el equipo comercial tomó conciencia en aspectos importantes para la salud de las personas, cuya misión es obtener el producto que luego ellos/as venden. Fruto de esta valoración, se decidieron descatalogar una decena de referencias.

Una vez simplificada la lista de sustancias cancerígenas, retirando los materiales que se utilizaban para fabricar los productos descatalogados por el equipo comercial, el equipo de Togama de I+D+i, junto con Calidad, inician la **FASE 3**, y comienzan a realizar una ronda de contactos con proveedores para valorar la posibilidad de reducir la peligrosidad de los productos que suministran, tratando de no alterar las propiedades técnicas que los hacen óptimos para lograr la calidad deseada.

Esta propuesta sería beneficiosa tanto para Togama (ya que eliminaría sustancias cancerígenas) como para el proveedor (ya que le daría una ventaja competitiva frente a sus competidores).

Tras varios meses de trabajo y reformulación de las sustancias, se alcanzan los objetivos y los materiales pierden la categoría de cancerígenos.

## Evaluación de la eficacia

---

En la situación previa a la práctica desarrollada, los trabajadores tenían un riesgo muy bajo de exposición a agentes cancerígenos, ya que las mediciones higiénicas así lo reflejaban, siendo además el método de aplicación en cabina cerrada con extracción hacia el exterior.

En cualquier caso, la eliminación definitiva de estos productos ha supuesto eliminar completamente el riesgo.

Fruto de ello, el INSST, en el marco de su campaña de reducción de agentes cancerígenos “Evitemos hoy el cáncer de mañana”, publicó esta práctica preventiva como ejemplar.



Haz clic en el QR para visualizar el  
Proyecto de reducción y eliminación de  
sustancias cancerígenas en TOGAMA

# 2º Premio

**a la mejor práctica preventiva  
en la pequeña y mediana empresa**



## Bodegas Añadas

**Modificación de depósitos aéreos  
de hormigón de vinos de guarda**

## Presentación

---

La empresa Bodegas Añadas, SA se dedica a la elaboración, almacenamiento y comercialización de vino.

Está ubicada en el corazón de la Denominación de Origen Cariñena, una de las zonas históricas y emergentes de la vitivinicultura nacional. Bodegas Añadas nació como un proyecto empresarial exclusivo, adelantado y comprometido.



Ctra. Aguarón, Km 47,1 | 50400, Cariñena (Zaragoza) | [www.bodegascare.com](http://www.bodegascare.com)

## Problema u oportunidad

---

La bodega, entre otros depósitos de vino, tiene 7 depósitos aéreos de hormigón de 15.000 litros de capacidad cada uno, destinados, principalmente, a vino de guarda.

Estos depósitos presentan el fondo plano, que se encuentra ligeramente por debajo de la llave de salida de vino, por lo que, para las labores de trasiego y limpieza, hay que acceder a su interior para vaciarlo completamente de vino. Esta tarea se realiza con la ayuda de un bate-aguas y una bomba de trasiego, utilizando todas las medidas de seguridad necesarias (arnés, trípode de seguridad, explosímetro, etc.).

Para el lavado, limpieza y secado del depósito también se entra a su interior, lo que supone acceder en numerosas ocasiones a estos espacios confinados donde existe el riesgo de atmósfera explosiva y caída de altura.

Las medidas preventivas establecidas para la realización de estos trabajos son las siguientes:

- Señalización del lugar de trabajo
- Uso de arnés, trípode de seguridad y EPIS correspondientes
- Presencia del recurso preventivo



Estas labores en espacios confinados conllevan los siguientes costes:

- Tiempo de trabajo de dos operarios al requerir de recurso preventivo.
- Pérdida de vino que no es posible arrastrar al grifo de salida por diferencia de nivel entre la base del depósito y la boca de salida.
- Riesgo de oxigenación del vino trasogado por necesidad de bombeo continuo durante las labores de vaciado del fondo del depósito, que puede conllevar la pérdida de calidad del mismo.

## Práctica implantada

---

Se modifican las bases de los depósitos aéreos de hormigón para eliminar el riesgo de espacios confinados en su interior:

- Retirada de la pintura epoxi de la base y de las paredes.
- Chorro con arena de dichas partes.
- Modificación de la base del depósito para conseguir que la llave de salida esté en la zona más baja del mismo.
- Pintado con resina epoxi de la mejora.



Depósito exterior



Depósito vista interior tras la modificación



Depósito exterior

## Evaluación de la eficacia

---

Con la modificación de la base de los depósitos se consiguen considerables mejoras en diversos ámbitos:

### Grandes mejoras en prevención

Minimización de los riesgos al no ser necesario acceder al interior de los depósitos para las labores de vaciado, limpieza y secado. Sólo será necesario acceder por motivos excepcionales para tareas de mantenimiento.

### Reducción de costes

Se reduce el tiempo de trabajo en el trasiego de forma muy considerable, puesto que con la modificación realizada el vino sale por gravedad en su totalidad.

Las operaciones de limpieza se realizan desde el exterior por la parte superior del depósito y el secado manual se hace por ventilación natural.

### Mejora productiva

Se eliminan las pérdidas de vino en los trasiegos porque se consigue el vaciado total del depósito por gravedad.

Se conserva la calidad del vino al reducirse el riesgo de oxigenación durante las operaciones de vaciado.

# 3<sup>er</sup> Premio

a la mejor práctica preventiva  
en la pequeña y mediana empresa



## Operadora Can Misses

Mejora de las condiciones ergonómicas en  
los procesos de lavandería hospitalaria

## Presentación

---

La empresa Operadora Can Misses, SL es la responsable de la explotación de los servicios no clínicos objeto del contrato de concesión con la administración sanitaria dentro del Hospital Can Misses y centro de salud de Sant Josep vinculado. Entre otros muchos servicios, la empresa presta el servicio de lavandería-lencería dentro del hospital.



C/ Corona, s/n Edificio de suministros, Planta Primera | 07800 Ibiza Islas Baleares

## Problema u oportunidad

---

En el servicio de la lavandería hospitalaria los trabajadores realizan la tarea de aprovisionamiento de la uniformidad para el personal de Administración que conforma la plantilla del hospital y resto de centros del área de salud.

Para dar el servicio al cliente, la empresa procesaba de lunes a viernes una media de 4.201 piezas de uniformidad (pantalones, chaquetas, batas, batas de quirófano, pantalones SUAP, sudaderas, polos...). Los sábados la media era de 2.700 prendas.

El doblado de todas las prendas se realizaba de manera manual. Esto requería disponer de una persona con dedicación exclusiva en el turno de mañana y otra en el turno de tarde para poder cumplir con el stock mínimo pactado con las diferentes unidades asistenciales. De media diaria, se servían 259 batas, 2.279 uniformes y 211 ropa SUAP.

La capacidad de producción teórica del túnel de planchado de prendas de forma es de 360 piezas/hora. El personal realiza las siguientes tareas:

- Recepciona las prendas que han salido de la zona de las lavadoras.
- Separa las prendas según la tipología (batas, casacas, chaquetas).
- Separa las prendas por tallas.
- Cuelga las prendas en los percheros separadas por tipo.
- Introduce las prendas en el túnel.

- Al salir del túnel, recoge y coloca las prendas en los percheros por tipo y talla.
- Traslada los percheros a la zona de lencería.
- Coloca los pantalones por talla en las estanterías y las batas en los percheros.

## Práctica implantada

---

La oportunidad de mejora se desarrolla en el servicio de la lavandería hospitalaria. Se sustituye una de las máquinas que más demanda ergonómica requiere a los trabajadores en el proceso de aprovisionamiento de la uniformidad para el personal de Administración.

Se ha sustituido el túnel de planchado de prendas por otro túnel de plegado de uniformidad, marca Jensen, modelo Butterfly Fox.

Con el cambio se ha conseguido mejorar la eficiencia de los procesos. El personal ahorra tiempo, al no tener que secar la ropa en la lavadora. Con el antiguo sistema, los camisones y pijamas de paciente se introducían en las secadoras y se doblaban de manera manual. Con la instalación de la máquina de plegado automático, este proceso cambia al secado en el túnel de forma eliminando el plegado manual. Todo esto ha permitido la reestructuración de horarios y plantilla del personal del servicio con la consecuente mejora de las condiciones ergonómicas.

Ahora el personal realiza las siguientes operaciones:

- Pone en marcha la cadena de transporte.
- Recepciona las prendas que han salido de la zona de las lavadoras.
- Selecciona el programa de secado.
- Cuelga la prenda en la percha:
  - Si es necesario que la uniformidad continúe por el raíl y se introduzca en la plegadora de uniformes, la prenda se cuelga en la percha automática.
  - Si no es necesario, la prenda se cuelga en una percha de alambre.
- A la salida del túnel, las prendas colgadas en percha de alambre se desplazan por el raíl de transporte hasta el brazo de recogida. Aquí se han de colocar manualmente en un sistema portaprendas para su posterior uso. Si por el contrario se han dispuesto en la percha automática, continuarán por el raíl hasta la plegadora de uniformidad.

Este sistema detecta automáticamente el tipo de prenda, consiguiendo una excelente calidad en el plegado.



## Evaluación de la eficacia

---

Disminución de la demanda de guantes por parte de los trabajadores de la zona de lavandería, utilizados para reducir la sensibilidad en las manos al manipular perchas metálicas.

Análisis de los resultados de los estudios de evaluación de riesgo psicosocial efectuados en los tres últimos periodos. La automatización de los procesos ha supuesto una mejora en la eficiencia de los mismos y una disminución de la carga de trabajo, que se traduce en una mejora de la satisfacción laboral.

El número de incidencias dentro del contrato de concesión por el supuesto de deducción de calidad ha disminuido un 52,94 %. Esto se constata en una importante reducción del número de incidencias por falta de uniformidad para el personal en todo el hospital y resto de centros del área de salud.

El informe de evaluación ergonómica de carga postural realizado por la empresa previo a la instalación de la plegadora indica que en un 18 % del total de observaciones del puesto de trabajo el operario tenía un brazo por encima del hombro. Como consecuencia, en el informe se recomienda alternar el uso de los dos brazos o estudiar la posibilidad de bajar la altura donde se inicia el túnel de uniformidad para evitar la elevación del brazo por encima del hombro. Con la instalación de la nueva maquinaria el riesgo se ha eliminado en origen, pues el nuevo diseño permite que los trabajadores introduzcan los uniformes en el túnel de manera totalmente ergonómica.



**1<sup>er</sup> Premio** ex aequo  
a la innovación preventiva



# Aigües de Barcelona

Proyecto BATEC

# Presentación

---

Empresa mixta responsable de la gestión del ciclo integral del agua en el área metropolitana de Barcelona.



C/ General Batet, 1-7 | 08028 Barcelona | [www.aiguesdebarcelona.cat](http://www.aiguesdebarcelona.cat)

## Problema u oportunidad

---

Se consideran trabajos en solitario o en situación de aislamiento aquellos en los que la persona que los realiza no puede ser vista ni oída por otras personas y no está prevista presencia de otras personas en la zona.

En concreto, para las tareas desarrolladas por personal de Aigües de Barcelona, sería lo establecido en la legislación específica de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP-344 “Trabajos en situación de aislamiento”, y lo que se recoge en las Evaluaciones de Riesgos de Aguas de Barcelona y los procedimientos o instrucciones internos. A continuación se detallan las tareas específicas que no se pueden efectuar en solitario:

- Trabajos con riesgo de caída en altura de más de 4 metros.
- Operaciones de mantenimiento (extracción o colocación) de membranas de ultrafiltración y/o de osmosis inversa.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos eléctricos sobre elementos con tensión.
- Limpieza de inyectores o bombas dosificadoras de hipoclorito sódico. Vertido manual de hipoclorito sódico (u otros productos químicos peligrosos) a depósitos mediante garrafas.
- Descarga de productos químicos peligrosos.
- Operaciones de mantenimiento de las instalaciones de cloro líquido, cloro gas o dióxido de cloro.

- Operaciones de mantenimiento de las instalaciones de productos químicos peligrosos (ácidos, alcalis, ozono, etc).
- Operaciones de intervención, tratamiento y recogida de productos químicos peligrosos en caso de derrames accidentales.
- Operaciones de verificación de funcionamiento, previa consignación que requiera quitar las protecciones de los órganos móviles.
- Supervisión de casos de aviso de alarma de intrusismo.
- Acceso al interior de zanjas con profundidades superiores a 1,50 metros.
- Trabajos en caliente (soldadura, corte con oxiacetileno, entre otros).
- Trabajos en Zonas ATEX.

Los posibles riesgos a que pueden estar sometidas las personas que trabajan en situación de aislamiento se pueden encuadrar en dos: riesgos de seguridad y riesgo psicosocial. Ambos tipos de riesgos, como se verá, no pueden disociarse, ya que están íntimamente relacionados.

### Riesgo de seguridad

- Riesgo de accidente derivado del fallo en la fiabilidad del sistema ser humano-máquina. Puede originarse por errores o incertidumbres de la persona que trabaja en situación de aislamiento. Pero es en la medida en que el ser humano trabaja aislado cuando es más fácil que se produzcan errores en su actuación (no tiene con quién comparar su actividad) o incertidumbre (no tiene a quién preguntar en caso de duda u olvido).
- Falta de ayuda después de un accidente o en una situación crítica. Todos los trabajos comportan unos riesgos y la situación riesgo = 0 no existe. Cuando se produce un accidente o situación crítica la actuación inmediata es imprescindible. Cuando se trabaja solo esta actuación inmediata no está garantizada.

Lo mismo ocurre con las “situaciones críticas”. Una persona puede sufrir un contratiempo en su puesto de trabajo que le impida salir del mismo y que en un plazo más o menos corto de tiempo pueda incidir en su salud (por ejemplo, quedarse encerrado en un lugar de atmósfera enrarecida). Otra situación es aquella que puede originarse por una alteración súbita del estado de salud. También en estas situaciones se hace necesaria una actuación inmediata que, a menudo, no está garantizada. Esta falta de asistencia inmediata en los puestos donde una persona trabaja sola puede agravar, considerablemente, las consecuencias derivadas de un accidente o de una situación crítica.

## Riesgo psicosocial

- Derivado del propio aislamiento. Estas situaciones (aislamiento) pueden producir un desequilibrio en el ser humano y dar lugar a conductas alteradas. Este desequilibrio puede presentarse tanto a nivel socio-afectivo como a nivel cognitivo. A nivel socio-afectivo nos encontramos que, en los trabajos rutinarios, la ausencia de otras personas puede implicar aburrimiento o un descenso en la vigilancia. También puede verse alterada la percepción del tiempo.

A nivel cognitivo nos encontramos con que las carencias de información, formación o de medios para tomar decisiones, obligan a recurrir a la propia experiencia de trabajo. La elaboración de respuestas mediante la representación mental del proceso de trabajo, y sus posibles disfunciones, del entorno y de la organización del trabajo, junto con la propia experiencia laboral, no es nada fácil para un operario en situación de soledad, precisamente porque este proceso requiere del intercambio de conocimientos y/ o de experiencias con otras personas. Una incertidumbre muy frecuente sobre el estado del sistema podría entrañar un desequilibrio emocional en el propio operario y una reacción inadaptada en caso de situación imprevista.

Estos cambios conductuales pueden llevar, fácilmente, al error o a la incertidumbre en la actuación de la persona que trabaja en situación de aislamiento.

- Fatiga patológica de la persona que trabaja sola. El aislamiento puede dar lugar a una carga psíquica que podría traducirse en un sentimiento de soledad y/o angustia. Durante sucesos excepcionales es posible que las personas que trabajan solas sufran una fatiga física, intelectual o en el plano psíquico (motivada por la falta de ayuda proveniente de otras personas). En estas situaciones de estrés se aumenta la probabilidad de que la persona que trabaja sola tome decisiones erróneas, realice falsas manipulaciones o improvise peligrosamente.

Para los trabajos en los que la tipología y potencial gravedad de los riesgos asociados permitan que se puedan efectuar en solitario o en situación de

aislamiento, se aplicarán todas las medidas preventivas establecidas en las evaluaciones de riesgos, así como las instrucciones y otros procedimientos de seguridad establecidos. Asimismo, en los casos en que sea posible, se establecerán los protocolos de comunicación a través de dispositivos móviles u otros medios disponibles.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

BATEC es una aplicación Android que geoposiciona al usuario y envía una alerta a su centro de control en caso de emergencia o riesgo para la salud. En instalaciones cerradas y espacios confinados se incorpora la lectura de un código QR para espacios (zonas seguras) que indica al centro de control la presencia de un usuario, su ubicación y el estado de la batería de su dispositivo. Dispone de varias utilidades: botón de aviso de emergencia, activable por el propio usuario, aviso automático al centro de control en caso de detectar una inmovilidad prolongada por parte del usuario, y alarma integrada para realizar evacuaciones masivas de la zona por parte del centro de control.

### ¿Cómo lo hace?

1. La aplicación BATEC tiene que estar en marcha.
2. Si el portador del móvil tiene una indisposición que le hace perder el conocimiento, pasados dos minutos de inactividad la aplicación da una alarma sonora y una alerta por pantalla.
3. En caso de falsa alarma, moviendo el móvil detendremos la alarma.
4. Si pasados dos minutos nadie agita el móvil, BATEC enviará un mensaje de alarma con la ubicación del accidentado al centro de control.
5. En caso de que el centro de control no consiga contactar con el accidentado éste dará por real la alarma y se pondrá en contacto con los servicios de emergencia facilitando la ubicación del afectado.
6. Los servicios de emergencia actuarán según el caso y el protocolo.

En el último año se han llevado a cabo nuevas mejoras de software en el aplicativo para mejorar algunos aspectos técnicos de la herramienta y permitir la conexión con unas pulseras y balizas beacon adquiridas. Durante el mes de octubre se han realizado pruebas con diferentes usuarios del aplicativo con las pulseras beacon para comprobar si han mejorado los aspectos de conectividad, y se ha mejorado la sensibilidad del dispositivo para disminuir las falsas alarmas de inmovilidad.



Haz clic en el QR para visualizar el  
*Proyecto Batec: una eina per avançar  
cap al complís de 0 accidents laborals!*

## Evaluación de la eficacia

---

Actualmente, más de 200 trabajadores utilizan BATEC en su día a día en Aigües de Barcelona. Para el personal de las depuradoras es una herramienta de seguridad imprescindible dado que ya no sólo se usa para trabajos en solitario, como inicialmente fue diseñada, sino también como herramienta para lanzar un SOS o recibir la alarma de evacuación o confinamiento. Se incluye en todos los simulacros y en los planes de Emergencia y Autoprotección.

El sistema permite enviar mensajes push a los móviles que tienen instalado BATEC con mensajes de emergencia, como por ejemplo “Precaución acceso galerías: fuga de gas tóxico”.

La participación de los trabajadores es clave en iniciativas como éstas. Se ha creado un panel de control para la gobernanza del sistema, gracias al cual se puede hacer seguimiento de las magnitudes más importantes: Uso, nº de Logins, Estatus, Terminales móviles, Usuarios, Nivel de Batería, Pulseras y Balizas en los edificios.



# **1<sup>er</sup> Premio** ex aequo a la innovación preventiva



## **KPMG**

**Programa de bienestar KTeam**

## Presentación

---

KPMG en España presta servicios de auditoría, fiscales, legales y de asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones, consultoría de riesgos y de negocio con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar para ofrecer soluciones innovadoras que aporten resultados reales.



Paseo de la Castellana, 259-C | 28046 Madrid | [www.kpmg.com](http://www.kpmg.com)

## Problema u oportunidad

---

Los entornos digitales de todos los ámbitos del bienestar estaban separados en la intranet corporativa de la empresa. Esta situación perjudicaba la visualización de las distintas iniciativas puesto que la comunicación no estaba integrada. Las iniciativas de bienestar no tenían, por tanto, el impacto y seguimiento deseados.

El proyecto surge de la necesidad de integrar todas las iniciativas y servicios de bienestar y beneficios, que se comunicaban a la organización de manera separada, y que tenían entornos digitales diferenciados, bajo un único entorno de acceso, con el fin de mejorar la experiencia del empleado en el acceso a todas esas iniciativas, y obtener, de esa manera, que un mayor número de personas se beneficien de todas las actividades, talleres y servicios que se desarrollan en KPMG en el ámbito del bienestar y cuidado del empleado.

La iniciativa permite, a su vez, poner en valor todos los servicios, que integrados tienen una mayor visibilidad para los profesionales, y esto redundará en reforzar a la organización en su objetivo de ser empleador de referencia en el mercado laboral.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

Kteam es el plan integral de bienestar y salud de KPMG, estructurado en un entorno digital único, con el fin de poner en valor todos los servicios, talleres y contenidos que KPMG ofrece a los empleados.

La propuesta de integración del bienestar en una herramienta como Kteam impacta también en el engagement del empleado, mejorando la experiencia del empleado e incrementando el uso/asistencia a los mismos. El plan integral respecto al bienestar se estructura en torno a 5 pilares:

A woman with dark hair is sitting in a lotus position on a dark surface, meditating. She is wearing a white long-sleeved top and blue pants. To her left is a large potted plant with long, dark leaves. The background is a soft, out-of-focus blue and purple light.



# Bienestar físico

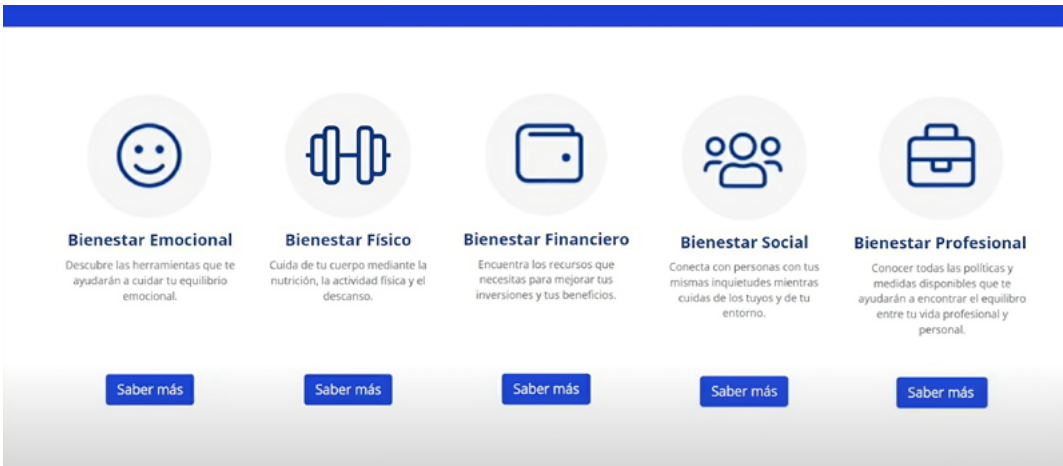
Cuida de tu cuerpo mediante la nutrición,  
la actividad física y el descanso.



31

inquietudes sociales y personales. Los principales servicios/contenidos/talleres en el marco de bienestar social son: inclusión, igualdad y diversidad, voluntariado, familias, clubes de intereses.

**Bienestar profesional:** donde el empleado puede acceder, de manera sencilla, a todas las políticas internas y a las medidas que KPMG pone a su disposición para cuidar de su bienestar profesional en su lugar y tiempo de trabajo. Los principales servicios/contenidos/talleres en el marco de bienestar profesional son: política de desconexión digital, flexibilidad horaria, KPMG Feeling/Modelo Híbrido, Solution Point, tarde del cumpleaños libre.



## Evaluación de la eficacia

El lanzamiento del programa se desarrolló el pasado septiembre con una excepcional acogida por parte de los empleados, ya que desde el lanzamiento hay un 47 % de la plantilla de alta en el entorno, 2.485 empleados usuarios activos del entorno.

El crecimiento está siendo muy positivo y el objetivo de la organización es que el 80 % de los empleados esté de alta en el entorno durante el ejercicio fiscal 2024 (octubre 2023-septiembre-2024).

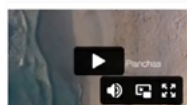
Las páginas/contenidos por los que más interés han mostrado en los dos meses iniciales de implantación los empleados han sido:

- El apoyo psicológico dispone de 433 visitas y está alineado con la importancia que tiene en el bienestar emocional, en el momento social actual, y la demanda que hay de contenidos, actividades y talleres en ese ámbito.
- La página de Familias tiene 291 visitas, que remarca la importancia del bienestar social y el interés que despierta el programa de padres/madres de KPMG y los servicios disponibles para las familias.
- El Club de Ahorro tiene 270 visitas, que referencia la importancia de la salud financiera en el marco de la salud integral.

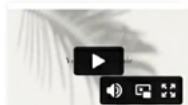
El programa ha contado con el apoyo de la Dirección de la compañía, que comunicó la iniciativa a toda la organización, ya que se alinea con la estrategia de Recursos Humanos, donde se busca ser un empleador atractivo en el mercado laboral, para lo que es indispensable un programa de bienestar y beneficios integrado, transversal, y que ponga a las personas en el centro de la organización.

### Actividad física

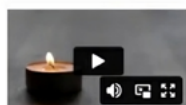
#### Últimos vídeos publicados



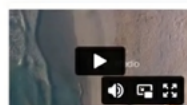
**Rutina de planchas**  
Realiza estos abdominales isométricos



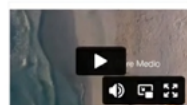
**Yoga para dormir**  
Utiliza esta técnica



**Pilates con Fitball**  
Introduce el Fitball



**Cardio medio**  
Activate



**Rutina de core medio**  
Fortalece el centro de tu cuerpo

# 2º Premio

a la innovación preventiva



## Amcor Flexibles España

**Proyecto AVANT:**  
**Mejora de los comportamientos de  
seguridad: Herramienta de soporte en app**

## Presentación

---

La empresa Amcor Flexibles Alzira (AFA), ubicada en Alzira (Valencia), tiene su origen hace más de 100 años en una empresa familiar dedicada al embalaje de cartón: Cartonajes Suñer.

Actualmente es sede de la filial en España de la multinacional Amcor, líder mundial en el desarrollo y producción de envases responsables para alimentos, bebidas, productos farmacéuticos, médicos, de cuidado personal y del hogar, entre otros.

Amcor despliega su experiencia global en embalaje para producir embalajes que sean más funcionales, atractivos y rentables para los clientes y sus consumidores y más sostenibles para el medio ambiente.

La planta de Amcor Flexibles Alzira tiene una larga historia de fabricación de envases de diversos materiales para aperitivos, confitería y productos farmacéuticos y emplea a más de 300 trabajadores.



Ctra. CV-50, Km. 18,1 | 46600 Alzira (Valencia) | [www.amcor.com](http://www.amcor.com)

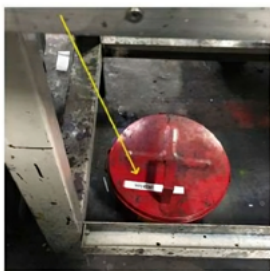
## Problema u oportunidad

---

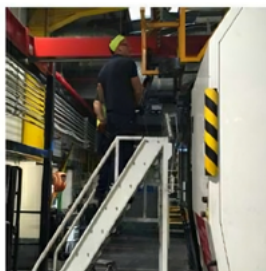
El proyecto AVANT tiene como objetivo conseguir una mejora de los comportamientos de seguridad desde la competición y la diversión. Se persigue:

- Reforzar los comportamientos positivos desde el reconocimiento.
- Afianzar comportamientos mediante la revisión sistemática de puntos débiles.
- Acercar a la Dirección los mandos intermedios mediante la mentorización durante los paseos por planta.
- Crear una liga por equipos en la que gana quién más puntos positivos tiene.
- Potenciar y premiar los comportamientos/proyectos/propuestas extraordinarias de cada equipo para conseguir puntos extras.
- Aplicación de nuevas tecnologías: uso de apps en tablets que permitan hacer cómodo el reconocimiento de comportamientos positivos.

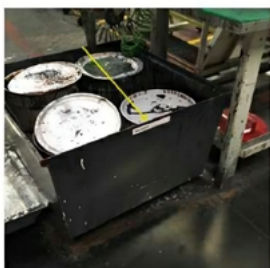




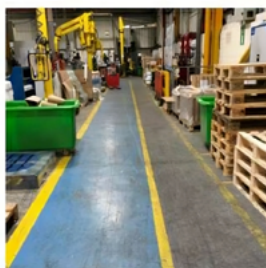
**1 Point Awarded**  
Print  
This is proactive safety at its best, co-worker driven, no management involved 🍌 with so many good examples I have to award an extra point



**2 Points Awarded**  
WAH  
Observed using the correct platform, much safer option



**55 Housekeeping**  
Print Department  
Labelling all over print



**Housekeeping**  
Busy area  
Tidy but cluttered

## Práctica innovadora preventiva implantada

Se crearon tres equipos de trabajo y en ellos han participado los miembros de Dirección, RRHH, Comunicación y Producción:

- Equipo desarrollo paseos mentorizados
- Equipo reconocimiento y recompensa
- Equipo desarrollo apps y herramientas

### Funciones Equipo desarrollo paseos mentorizados

- Recopilar los comportamientos de seguridad (entre 5 y 10) a revisar en el Gemba
- Diseño del formato del paseo pormenorizado
- Diseño de la planificación de los paseos mentorizados

### Funciones Equipo de reconocimiento y recompensa

- Definición de los equipos y nombres de los equipos
- Tipificar/baremar la puntuación en función de los comportamientos de seguridad y revisar
- Generar criterio de puntuación de: Gemba + auditados + “algo extraordinario”

- Definir premios y periodicidad
- Visibilidad clasificación en La liga de las personas extraordinarias

### Funciones Equipo de desarrollo apps

- Definir app de paseos mentorizados
- Definir app de Bas
- Definir app de NMs
- Definir unidades por planta, ubicación y protección de las mismas

Los paseos mentorizados dan lugar a productivas charlas en las que se revisan no sólo los comportamientos de seguridad que se quieren reforzar sino otros proyectos de seguridad liderados por los jefes de turno y que sirven para sumar más puntos de reconocimiento a los puntos ya sumados en los ítems habituales a revisar.

Los diferentes procesos dan lugar a reportes. Del mismo modo, se realizan publicaciones periódicas del estatus de la Liga de Seguridad. La herramienta de soporte del proyecto AVANT se digitalizó en tablets a las que tienen acceso las personas que participan.

**amcor**  
Version 2.0.0.1  
**CERUTTI**  
**PUNTO DE OBSERVACIÓN Nº 1**

**6S**

2. ¿Zona rebobinador y suelos limpios?

4. ¿Basura bien ubicada?

1. ¿Rodillos de rebobinador limpios?

3. ¿Bloque de cera limpio?

5. ¿Mesa ordenada?

Navigation: << >>

## Evaluación de la eficacia

---

La implantación de diferentes proyectos, entre ellos AVANT, ha hecho de Amcor Flexibles Alzira un lugar más seguro que se demuestra con los siguientes datos que reflejan la disminución de la accidentabilidad:

- Número de accidentes sin baja 2021: 5
- Número de accidentes sin baja 2022: 2
- Número de primeros auxilios 2021: 8
- Número de primeros auxilios 2022: 3

Además, se ha conseguido mejorar el compromiso y la adhesión a las normas de seguridad, como queda reflejado en los valores de las encuestas realizadas, logrando un aumento significativo:

- Compromiso con la seguridad 2020: 65 %
- Compromiso con la seguridad 2022: 84 %

# 1<sup>er</sup> Premio

a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva



## Dragados

Actuaciones para evitar el riesgo  
producido por el calor extremo

## Presentación

---

Dragados, SA, empresa de construcción del grupo ACS, líder a nivel mundial, con más de 90 años de reconocida experiencia en ingeniería y construcción, desarrolla puentes y estructuras, diques y muelles, túneles, presas, estaciones de tratamiento de agua, edificios..., que aportan soluciones eficientes e innovadoras a problemas técnicos complejos.

# DRAGADOS

Av. Camino de Santiago, 50 | 28050 Madrid | [www.dragados.com](http://www.dragados.com)

## Problema u oportunidad

---

El cambio climático ya está afectando a muchos fenómenos meteorológicos y climáticos extremos en todas las regiones del planeta, siendo España, en particular, uno de los países más afectados por éste. Prueba de estos cambios se observan en fenómenos extremos, como las olas de calor, las precipitaciones intensas o las sequías.

Dragados es consciente de la necesidad de participar activamente en la lucha contra el cambio climático.

Teniendo en cuenta que en la construcción las personas trabajadoras están expuestas al riesgo climático, es más necesario que nunca desarrollar sistemas de producción resilientes al clima.

En particular, la empresa expone las actuaciones que se han llevado a cabo para la protección de las personas trabajadoras ante las altas temperaturas, con prácticas particularizadas y adaptadas a las necesidades, y aplicable a cualquier empresa de construcción, personalizando la acción preventiva con el desarrollo de material propio, ajustando sus contenidos a las actividades que se desarrollan en las obras y seleccionando las mejores soluciones para cada situación.

Se considera que la adopción de cualquier medida preventiva, la transmisión del conocimiento y la información relativa a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, deben estar orientadas a la propia actividad y a los procesos y situaciones particulares de cada sector y empresa, y así lograr aplicar soluciones reales.

## Contenido y desarrollo de la campaña

---

Elaboración e implantación del “PROTOCOLO PARA LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS AL AIRE LIBRE FRENTE A LOS RIESGOS DERIVADOS DE TEMPERATURAS ALTAS EXTREMAS”, donde se establecen los siguientes requerimientos para todas las obras:

- Identificación de las actividades y trabajos que se realizan en el exterior de las obras.
- Establecimiento de los escenarios de alerta en los que se aplicarán tanto las recomendaciones generales como las medidas adicionales.
- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, fijando las condiciones y horarios de trabajo en los días en los que se den avisos de nivel naranja o rojo.

En aplicación del protocolo, los centros de trabajo deben elaborar el “PROGRAMA ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS POR CALOR EXTREMO”. La organización del trabajo debe implementar las medidas necesarias para minimizar la exposición al calor de las personas trabajadoras, especialmente los trabajos al aire libre. La situación de los puestos de trabajo, la rotación de personas expuestas al sol, descansos, turnos, cambio de los procesos productivos, modificar horarios, la carga de trabajo al calor del sol, programación de tareas con más esfuerzo en las horas de menos calor... Debe partirse de la identificación de zonas “calientes” y actuar sobre las de ALTO RIESGO.

### ¿Cómo?

- Identificando los puestos/trabajos de mayor riesgo

Exteriores e interiores poco ventilados. Deben de evaluarse las actividades considerando la probabilidad de que suceda un golpe de calor y la gravedad de sus consecuencias.

- Estableciendo las medidas preventivas para evitar el golpe de calor

### Medidas horario de trabajo

Determinación, en función de la temperatura prevista, de las pausas para descansos, comida, turnos nocturnos, adelantamiento de horarios,...

### Medidas físicas de cambio de tajes expuestos al sol

Tales como talleres, almacenes, zonas preparación ferralla...

## Medidas programáticas

Tener en cuenta en la programación de la obra realizar las tareas más penosas y/o con mayor esfuerzo físico en otras temporadas o en franjas horarias de no exposición.

## Medidas de sombreado y refrigeración

Dotación de zonas de refresco, agua,...

## Medidas de difusión

Carteles, folletos, advertencias,... formación e información.



## Medidas de protección individual

Sensores biológicos de temperatura corporal, protección solar, ropa de trabajo refrigerante, nuevos tejidos y tecnología,...

La aplicación de éstas y otras medidas para combatir el riesgo que supone la exposición de las personas trabajadoras a las altas temperaturas fueron emprendidas tras ser consultadas con la representación legal, cuya participación contribuyó a un mejor diseño y planificación de las actuaciones.



## Evaluación de la eficacia

---

El objetivo de la práctica/campaña no es otro que poner a disposición de las obras un protocolo de actuación que permita la difusión de los peligros y riesgos a los que se ven expuestas las personas trabajadoras, tanto las de Dragados como las de empresas subcontratistas, ante temperaturas altas extremas, fomentando el autocuidado de éstos con la puesta en práctica de las medidas indicadas y la adecuada utilización de los EPIs puestos a su disposición.

El proceso de implantación en los centros de trabajo fue inmediato, obteniendo una opinión muy favorable por las personas trabajadoras de los centros de trabajo, ya que estas medidas permitieron mantener su actividad diaria en la obra.

La experiencia resultante de la implantación de esta estrategia para la reducción de la exposición de las personas trabajadoras a los riesgos por exposición a altas temperaturas, aplicada a través del protocolo y la campaña contra el calor, ha mostrado la eficacia de la medida representada en la NO producción de incidentes provocados por la exposición a altas temperaturas.

Este resultado positivo invita a continuar con nuevas acciones que se añadan a su estrategia y que sirvan para persistir en la reducción de todo tipo de lesiones.

**2º Premio ex aequo**  
**a la mejor campaña**  
**de sensibilización preventiva**



**Ferrer Internacional**

**“Hablemos de Salud Mental”**

## Presentación

---

Empresa farmacéutica que se dedica a ofrecer soluciones terapéuticas transformadoras, con un creciente enfoque en las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y en los trastornos neurológicos. Fundada en Barcelona en 1959, actualmente está presente en más de un centenar de países y cuenta con un equipo de más de 1.800 personas.



Av. Diagonal, nº 549, 5ª | 08029 Barcelona | [www.ferrer.com](http://www.ferrer.com)

## Problema u oportunidad

---

En la empresa se entiende a la salud como un todo. Por ello se impulsa una cultura de bienestar holística, que incluye aspectos físicos, mentales y emocionales. Cuenta con una política global de bienestar laboral denominada Wellliving, basada en cinco dimensiones, ya que el bienestar de las personas resulta de la combinación de las acciones que se enmarcan en cada una de ellas.

1. **Healthy welliving:** Orientada a promover la adopción de hábitos de vida saludable en nuestro día a día para generar un impacto positivo en nuestra vida: actividad física, alimentación saludable, gestión emocional y prevención de enfermedades.
2. **Social welliving:** Orientada a fomentar la cohesión de los equipos, a mejorar los espacios comunes y a promover momentos de bienestar.
3. **Community welliving:** Orientada a coordinar programas y actividades para ayudar a las personas del entorno de la empresa, en las que tiene un impacto directo o indirecto.
4. **Exploring welliving:** Orientada a promover el aprendizaje por medio de esquemas y programas que permiten la práctica experimental.
5. **Financial welliving:** Orientada a formar en finanzas personales para ayudar y fomentar su bienestar financiero.



Enmarcada en la dimensión Healthy Welliving y, concretamente, en el pilar de gestión emocional, en el año 2022 se decidió iniciar una campaña de sensibilización que tenía como objetivo principal dar visibilidad a la salud mental y romper con el estigma, promoviendo la toma de conciencia y entendiendo qué podemos hacer como organización y como individuos para fomentar y normalizar la salud mental.

## Contenido y desarrollo de la campaña

En el marco del Día Mundial de la Salud Mental, el 10 de octubre, se inició una campaña de sensibilización y visibilización de la salud mental con el objetivo de promover un ambiente de trabajo saludable, reducir el estigma y apoyar a las personas de la empresa en sus desafíos de salud mental, hechos que sin duda acaban teniendo un impacto positivo en el bienestar de las personas y la resiliencia organizacional. Campaña que tuvo continuidad en el año 2023.

El título de la campaña fue “Hablemos de Salud Mental” y consistió en 4 acciones específicas.

- **Publicación vídeo.** En primer lugar, se publicó un vídeo internamente, grabado a partir de 3 personas voluntarias del personal de la empresa, hablando de su experiencia con terapia psicológica. Posteriormente se publicó externamente a través de LinkedIn para dar difusión a la importancia de cuidar la salud mental.
- **Publicación podcast.** Un segundo elemento que acompañó a la campaña fue la grabación y publicación de un podcast en la Intranet, con un psicólogo especialista en empresa saludable, para entender qué podemos hacer como organización y como individuos para fomentar y normalizar la salud mental.

- **Carteles de diálogos conversacionales.** La tercera acción fue el diseño de una serie de carteles, bajo el lema “La Salud Mental también es salud y por ello hay que tratarla como tal”, donde se incluyen diálogos en formato de conversaciones de WhatsApp, Instagram y Teams, a partir de los cuales se exponían los comportamientos frívolos o despreocupados, o bien por vergüenza o bien por desconocimiento, ante un problema de salud mental, tanto propio como de terceras personas. Se hizo una versión vertical para colgar en la Intranet y una versión horizontal para que apareciera en las pantallas de todos los centros de trabajo.



- **Relanzamiento del Programa de Apoyo a las Personas (PAP).** Se utilizaron los diálogos para hacer un recordatorio del programa de asistencia al empleado que se había puesto en marcha el año 2021. Además, se realizaron dos acciones más para promover el programa: un webinar dirigido por una psicóloga donde cualquier persona que estuviese interesada podía conectarse y que tenía como objetivo recordar los servicios que incluye el programa, y unos “córners” informativos ubicados en las cantinas de los centros productivos para recordar este servicio.

La campaña “Hablemos de Salud Mental” sigue teniendo continuidad en el año 2023. Por ello, coincidiendo con el Día Mundial de la Salud Mental, el 10 de octubre se publicó una noticia en la Intranet con un vídeo-teaser acerca de la necesidad de romper con el estigma en salud mental que finaliza invitando a todas las personas de la empresa a participar en una mesa redonda sobre salud mental con conferenciantes de prestigio.

Estas mesas redondas reciben el nombre de Ágora Talk y son actos en directo y en streaming para toda la compañía con el objetivo de generar contexto acerca de cuál es la situación en torno a la salud mental en el mundo y en España, saber qué podemos y debemos hacer desde las organizaciones empresariales para promover y proteger la salud mental de las personas y generar conciencia y sensibilización acerca de la importancia del autocuidado y del hacer uso de cualquier recurso y apoyo de salud mental que tenemos disponibles para sentirnos mejor.

Finalmente, se ha grabado un nuevo vídeo con personal voluntario de la empresa donde responden a la pregunta: ¿Y tú qué haces para romper el estigma?

## Evaluación de la eficacia

---

Algunos datos nos permiten tener una aproximación al impacto de la campaña.

Las estadísticas del uso del Programa de Apoyo a las Personas nos muestran que una vez realizadas las 4 acciones que formaban parte de la campaña “Hablemos de Salud Mental” aumentó significativamente el número de actuaciones de asistencia psicológica.

Se han contabilizado 58 nuevos casos de actuaciones del Servicio de Psicología en el año 2023.

Se ha obtenido una valoración de 9 en la encuesta sobre el nivel de satisfacción de los usuarios respecto del Programa de Apoyo a las Personas.

Además, se han recibido comentarios muy positivos sobre la campaña y como compañía por abordar un tema tabú como la salud mental y por contribuir a normalizarlo.

También se ha percibido, a través de feedbacks informales, cambios en la percepción y el conocimiento de la salud mental entre las personas de la empresa y, lo que es más importante, en sus actitudes y comportamientos. Por ello, en la grabación del segundo vídeo ha sido mucho más fácil y ágil encontrar voluntarios.

Finalmente, es importante evaluar el impacto de la campaña a largo plazo, no sólo inmediatamente después de su lanzamiento. Por eso se realiza un seguimiento de las métricas de manera continuada a través de los informes del Programa de Apoyo a las Personas y la idea a medio plazo es implementar unas encuestas periódicas de bienestar que permitan evaluar, entre otros ítems, si los cambios en la percepción y los comportamientos relacionados con salud mental se mantienen en el tiempo.

# 2º Premio ex aequo

a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva



## Fermax Electrónica

**Campaña sensibilización  
trastornos musculoesqueléticos**



## Presentación

---

La actividad principal de Fermax Electrónica, SAU es la fabricación de porteros, videoporteros y sistemas domóticos. La comercialización del producto se realiza a través de las oficinas comerciales y representantes de comercio en España, los SAT'S de las filiales internacionales y canales de distribución.



Av. Tres Cruces, 133 | 46017 Valencia | [www.fermax.com](http://www.fermax.com)

## Problema u oportunidad

---

El análisis de incidentes relacionados con los trastornos musculoesqueléticos realizado por la empresa en 2021 llevó a la conclusión de organizar una campaña actuando desde todos los frentes en la empresa durante 2022. Se empezó por un análisis de los casos de trastornos musculoesqueléticos (TME) y la contratación de un nuevo estudio ergonómico con su Servicio de Prevención Ajeno. Así se dieron cuenta de que si bien el riesgo es pequeño y controlado, sí que es el que se presenta con más frecuencia y depende, en gran medida, de la forma de realizar el trabajo por la plantilla.

Seguidamente decidieron programar una campaña para implicar a toda la plantilla de Fermax en atajar los TME, consiguiendo la participación de todos los integrantes de la empresa. Se pretendía obtener sugerencias por parte de los trabajadores, propuestas de medida por los responsables de producción, acuerdos con los suministradores y realizar aquellas actuaciones que pudieran ayudar a sensibilizar en la importancia a toda la plantilla.

## Contenido y desarrollo de la campaña

---

A través del análisis desarrollado, se decidió el siguiente calendario de actuaciones en 2022 que condujeran a los objetivos marcados para la campaña.

Se inició con una campaña de sensibilización dirigida a todos los trabajadores para fijar el norte de la actuación. A continuación se formó a la plantilla en cómo evaluar los riesgos, buscando el reporte de ideas de mejoras en los puestos de trabajo donde existe el riesgo de TME.

A continuación se fomentó en las reuniones iniciales de la mañana Top 5 la comunicación de toda sugerencia de mejora para ser atendida por el equipo de prevención que gestiona la campaña. Se dio respuesta a todas las mejoras solicitadas por el personal:

- Reclamar altura de palet a los suministradores.
- Reclamar peso de paquetes a los suministradores.
- Método operativo de ubicar el cajón sobre el carrito para evitar su levantamiento una vez relleno.
- Eliminar la última altura rack de moldes.
- Adquirir reposapiés oficinas.
- Acuerdo gimnasio reducción tarifas.

A continuación se desarrollaron las medidas de más calado, que requerían un diseño de mejoras en ingeniería:

- Hacer las líneas completamente desplazables al ponerles ruedas.
- Adquirir transpaleta tijera que se eleva según el trabajador y va retirando las piezas para garantizar una altura de puestos de trabajo óptima en todo caso.
- Estudio ingravidos.
- Rediseño layout para evitar manipulación.
- Alfombras ergonómicas.
- Revisión de ruedas y mantenimiento de carros.
- Fomento de la participación en las reuniones Top 5.



## Evaluación de la eficacia

---

En el primer semestre de 2023 se realizó el seguimiento de los incidentes, detectando un considerable descenso de los mismos. El número de accidentes producidos fue de 0.

La campaña ha calado en la organización. Se siguen reportando sugerencias de mejora en TME. La Dirección de la empresa sigue empeñada en mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo diseñando nuevos equipamientos que faciliten ergonómicamente las tareas a desarrollar.

# **1<sup>er</sup> Premio** ex aequo

**a la mejor práctica de hábitos  
saludables en el entorno laboral**



## **Ferrovial**

**Proyecto “HASAVI” (Hábitos Saludables de Vida)**

## Presentación

---

Empresa que se dedica a la construcción, con más de 90 años de experiencia aplicada al desarrollo de obras de construcción de autopistas, túneles, puentes y aeropuertos en más de 50 países.

# ferrovial

Edificio 3, c/ Ribera de Loira, 42 | 28042 Madrid | [www.ferrovial.com](http://www.ferrovial.com)

## Problema u oportunidad

---

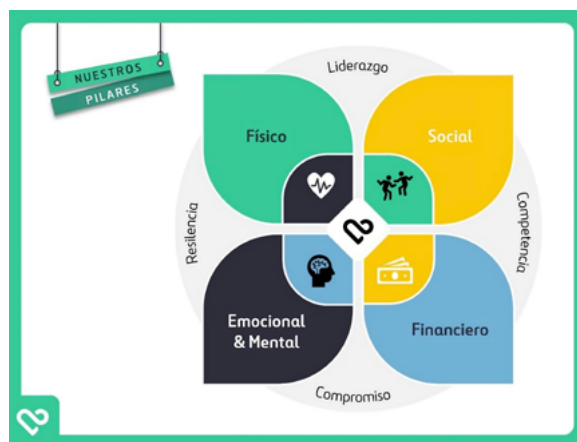
El bienestar es fundamental para los valores y para la excelencia en el desempeño en la empresa, por lo que ésta apoya a los empleados proporcionándoles la cultura que les permita prosperar y aportar todo su ser al trabajo. El Consejo de Ferrovial lo reconoce y, por tanto, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados son una prioridad. Este cuidado es para el empleado y sus familiares, dentro y fuera del entorno laboral.

Las dificultades son las derivadas de escalar un programa de bienestar corporativo a nivel global para toda la compañía en todas las geografías en las que opera la empresa. Lo que la diferencia es su evolución y la transformación cultural en torno a la seguridad, salud y bienestar, que le ha permitido transformar estos problemas en oportunidades con estos objetivos específicos:

- Fomento de actividades colectivas presenciales que crean equipo y generan sinergias entre empleados, departamentos y unidades de negocio, lo que significa bienestar social y laboral.
- Aumento de la motivación y compromiso.
- Adquisición de hábitos saludables de vida.
- Facilitar la conciliación y derribar barreras como la falta de tiempo o motivación y la pereza.
- Conseguir no sólo la máxima participación sino, sobre todo, una excelente tasa de adherencia.
- Disminución de trastornos musculoesqueléticos, mejora de parámetros de salud, reducción de bajas laborales y absentismo.

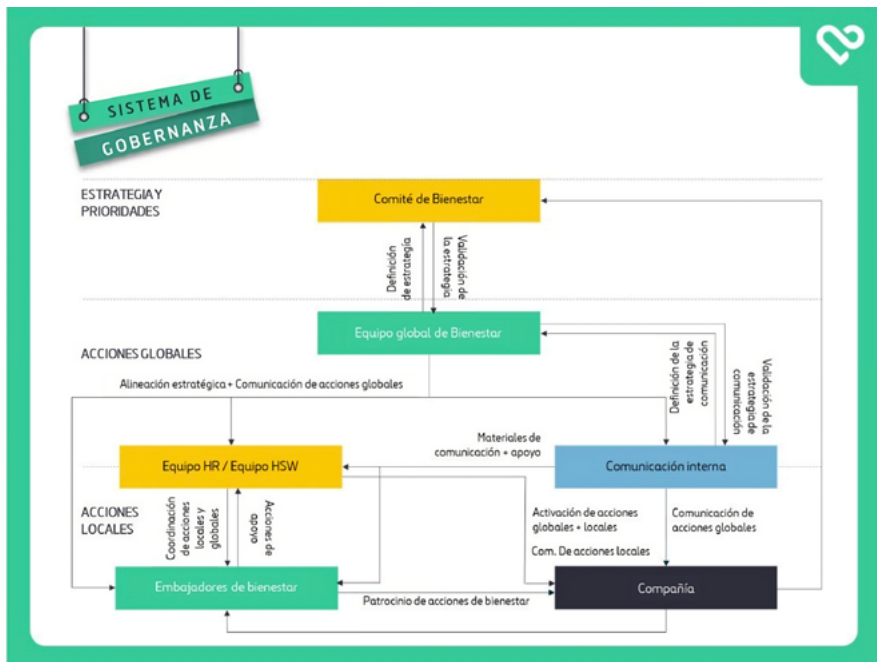
## Práctica de hábitos saludables implantada

El proyecto de bienestar global de Ferrovial “Hasavi (Hábitos Saludables de Vida)” se basa en 4 pilares de salud íntimamente relacionados entre sí: bienestar físico, mental, social y financiero, que giran en torno a 4 elementos fundamentales: liderazgo, competencia, compromiso y resiliencia, cuya estrategia está embebida en la estrategia global de seguridad, salud y bienestar de Ferrovial.



Hasavi está presente en todas las geografías en las que opera Ferrovial, ayudando y fomentando el bienestar del empleado en veinte países. Para ello cuenta con una sólida estrategia a corto, medio y largo plazo, un Comité de Bienestar, un sistema de gobernanza y una Red de Embajadores internacional formada por más de 100 empleados que, desde todas las geografías, contribuyen a hacer que Hasavi sea una realidad en cualquier rincón de la compañía. Los pasos se han dado siguiendo las siguientes estrategias:

- Digitalización. Para dar soporte a nivel mundial Hasavi se ha transformado y es accesible en cualquier momento y en cualquier lugar.
- Inclusión. No importa dónde esté el empleado ni qué rol ocupe. Hasavi es para todos.
- Involucración de la Alta Dirección. Presidente, CEO's y Directores están involucrados y comprometidos y son auténticos modelos y referentes de la salud y el bienestar. Todos apoyan, contribuyen y facilitan entornos y condiciones laborales saludables.
- Equipos multidisciplinares de profesionales de la salud y el bienestar: psicólogos, coaches, entrenadores, nutricionistas, equipos médicos y partners de salud y bienestar.



Las prácticas implantadas se agrupan en:

- Campañas específicas periódicas trimestrales y mensuales: hidratación, uso de las escaleras, prevención de enfermedades, etc.
- Programa de apoyo psicológico al empleado.
- Recursos y contenidos digitales: vídeos, entrevistas con expertos, talleres, guías, celebración de días mundiales, etc.
- Actividades presenciales en los centros de trabajo: clubs de corredores y andadores, clases colectivas (yoga, pilates, global training, movilidad, relajación...).
- Financiación de carreras solidarias.
- Actividades de Team Building y voluntariado: salidas a la montaña, entrenamientos en la playa, marcha nórdica, scape rooms saludables.
- Eventos y reuniones on line y presenciales saludables: desayunos, dinámicas de equipos, torneos de fútbol y pádel,...
- Eventos y reuniones departamentales. Los directores de los distintos departamentos y unidades de negocio apoyan Hasavi y reservan de forma recurrente un espacio para llevar a cabo acciones de salud y bienestar, no sólo para sus equipos sino también para sus clientes.



Además, la empresa trabaja para capacitar a los empleados en salud y bienestar, por lo que en formación se ha creado un Módulo digital de aprendizaje con e-learning que, a su vez, va ligado a un itinerario de formaciones en salud y bienestar digitales accesibles a todos los empleados. Aplicación por equipos: United Heroes, con retos globales, locales y personales, seguimiento de la salud, biblioteca de contenidos sobre bienestar físico, mental y social.

## Evaluación de la eficacia

---

Tanto en las entrevistas de salida voluntaria como en las encuestas de satisfacción, la valoración del programa es sobresaliente y Hasavi es considerado como un beneficio de gran valor para los empleados.

- Un 92 % considera que Hasavi contribuye a mejorar el ambiente laboral y su relación con sus compañeros.
- Un 80 % admite que Hasavi contribuye a mejorar su productividad, creatividad y concentración en el trabajo.
- Un 84 % cree que Hasavi le ayuda a regular sus niveles de estrés y a aumentar su bienestar mental y emocional.
- Un 87 % afirma que Hasavi contribuye a mejorar su salud física.
- Un 83 % dice que Hasavi influye positivamente o de forma total a mejorar la conciliación laboral - familiar.

# 1<sup>er</sup> Premio ex aequo

a la mejor práctica de hábitos  
saludables en el entorno laboral



## Acciona

Salud y bienestar Acciona

## Presentación

---

Grupo global de desarrollo y gestión de soluciones sostenibles de infraestructuras, especialmente de energía renovable. Su actividad cubre toda la cadena de valor de diseño, construcción, operación y mantenimiento. El objetivo de Acciona es liderar la transición hacia una economía baja en carbono, para lo que pone al servicio de todos los proyectos excelencia técnica e innovación para diseñar un planeta mejor y contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera.



Campus Acciona | Gran Vía de Hortaleza, 3-5 | 28033 Madrid | [www. acciona.com](http://www.acciona.com)

## Problema u oportunidad

---

Tras el estudio llevado a cabo a lo largo de estos años, la empresa consideró que la información y la concienciación en hábitos saludables son pilares fundamentales para una salud integral, hecho que permite un estado de bienestar individual y social.

Los trabajadores valoran de forma positiva este impulso y apoyo a una vida saludable, como se ha podido evidenciar en el seguimiento del Plan de Salud y Bienestar y en las encuestas realizadas en este tiempo.

### Fortalezas identificadas

Se ha identificado, por parte de la empresa, un alto grado de fidelización de los empleados en las diferentes acciones difundidas para mejorar la salud. Por otro lado, los medios técnicos empleados han permitido mantener el alcance del programa en situaciones adversas, como las vividas en 2020, permitiendo el acceso a todos los empleados en situación de confinamiento domiciliario.

Esto ha supuesto un apoyo, sobre todo a nivel emocional, en una situación crítica. Cabe destacar que toda la información publicada queda alojada en la intranet, de modo que es accesible tanto por parte de los trabajadores como por parte de familiares y amigos, ampliando el alcance de difusión.

## Barreras encontradas

Un punto clave es la alta dispersión de los trabajadores. Para alcanzar una equidad la empresa ha tenido que apoyarse en los canales internos de comunicación para facilitar el acceso a la información del programa de salud a los distintos perfiles de empleados, independientemente de su ubicación geográfica, su puesto de trabajo o su accesibilidad a medios informáticos. Ha sido necesario tener en cuenta las consideraciones lingüísticas, ya que la información se ha difundido de forma multilingüe en español, portugués e inglés para ampliar su alcance. Otras consideraciones culturales de diversidad son los temas nutricionales en los que se han tenido en cuenta alimentos, dietas y productos de temporada específicos en las distintas geografías en las que trabaja la compañía.

## Oportunidades

El Plan de Salud y Bienestar de Acciona es transferible a aquellos trabajadores de las áreas de producción cuyo acceso a la digitalización es más complejo, actualmente unos 10.000 trabajadores a nivel global. Como reto a futuro la empresa quiere lograr el alcance de este programa a aquellos trabajadores que actualmente, por las barreras descritas, no tienen disponibilidad al mismo. Por otro lado, el objetivo es continuar desarrollando e impulsando las áreas actualmente implantadas, así como promover los nuevos servicios de especialidades médicas en la sede central.

## Práctica de hábitos saludables implantada

---

### 1. Promocionar la actividad física como elemento promotor de la salud integral

En esta área la empresa ha fomentado la participación en carreras y torneos deportivos, en la mayoría de los casos asociados a proyectos de sostenibilidad y bienestar social. Desde el año 2020 se puso en marcha la iniciativa Healthy Cities, promocionada por Sanitas. Se trata de un reto en el que participan 42 empresas y 4.000 personas con el objetivo de sumar los pasos de los trabajadores participantes por empresa con el fin de promocionar la actividad física y la salud del planeta. Acciona se encuentra liderando el ranking de empresas participantes. En 2023 la empresa participa en el reto de las mayores olimpiadas interempresas “Health Challenge”.



## 2. Cuidar de la seguridad y salud de los trabajadores

Acciona tiene, entre sus objetivos, velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Por ello pone especial énfasis en la salud laboral de los mismos, ampliando las pruebas de los reconocimientos médicos a los trabajadores con detección precoz de marcadores tumorales.

Se han implantado acciones para mejorar la vida laboral de las trabajadoras embarazadas, poniendo a su disposición recomendaciones higiénico sanitarias y conciliación.

Se ha implantado una campaña de prevención para viajes internacionales, potenciando la información y facilitando la vacunación recomendable en el país de destino.

Por otro lado, con el fin de velar por la seguridad en el desarrollo de la actividad laboral se han potenciado las campañas de sensibilización en entornos y trabajo seguro, formación e información sobre riesgos en la actividad laboral y dotación de equipos y medios de protección, tanto colectiva como individual, para el desarrollo de la actividad.

El objetivo fundamental es alcanzar “cero accidentes”, implantando una cultura preventiva y predictiva.

### Cómo reducir los riesgos derivados de las altas temperaturas

Recomendaciones para prevenir los efectos del calor en la salud.



### 3. Medicina asistencial

En la sede central de Acciona, complementando la salud laboral, se lleva a cabo la atención asistencial a los trabajadores. Se realizan consultas médicas presenciales, consulta sanitaria a través de vídeo consulta, vacunación, consulta de enfermería, servicio de fisioterapia, consulta especialidades médicas en el centro de trabajo (medicina interna, dermatología, cardiología, urología, ecografías, neumología), consulta de psicología y nutrición.

La empresa pone a disposición de sus empleados un seguro de salud en condiciones favorables.

### 4. Salud mental

a) Master class dirigidas por una doctora especialista: consejos y recomendaciones difundidos en la intranet de la compañía, reforzados con puntos de encuentro con expertos refutados.

b) Cursos on line de gestión emocional, “EMOCIONES 360”, conducidos por un especialista en psiquiatría. Se trata de una formación dirigida a la reflexión, al desarrollo personal y, sobre todo, a la mejora de la salud emocional. Desde conceptos básicos a aprendizajes en gestión de la incertidumbre, el estrés o entrenamiento de la inteligencia emocional.

El programa emociones 360° está organizado en estos formatos:

- Cursos formados por 40 vídeos, de alrededor de unos 7 minutos de duración cada uno. Están estructurados como micro learnings concentrando la información con un lenguaje próximo, pero sin perder la rigurosidad científico-técnica, para hacerlos más dinámicos y facilitar el aprendizaje. Algunas de las sesiones se acompañan de descargables (ejercicios o contenido complementario), con el objetivo de afianzar lo aprendido en cada sesión.
- Talleres prácticos on line como continuidad para aquellos trabajadores que hayan completado el curso emociones 360.
- Sesiones mindfulness on line semanales de 10 min de duración en tres idiomas.
- Consulta psicológica en la sede central a disposición de los trabajadores.
- Sesiones mindfulness presenciales.

## 5. Alimentación saludable

- Master class bimensuales difundidas en streaming sobre alimentación saludable y hábitos alimenticios.
- Publicaciones de sensibilización.
- Gestión menús en servicios restauración de sedes centrales.
- Áreas en las sedes centrales con fruta, snacks saludables y frutos secos a disposición de los trabajadores de forma gratuita.

## 6. Proteger el medio ambiente

Entornos de trabajo sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, conservando y regenerando los espacios verdes con vegetación autóctona en las sedes corporativas.

Un factor que se ha tenido en cuenta ha sido, en la medida de lo posible, la utilización de luz natural. Cuando ésta no es posible se tiende a modular intensidad y color para no interferir en los ritmos circadianos (cortisol/ melatonina).

## 7. Sensibilización y pruebas médicas para la detección precoz del cáncer

Inclusión en las pruebas analíticas de marcadores tumorales. Puntos de encuentro con profesionales reputados.

## 8. Seguridad vial

Concienciación y sensibilización en el tema a través de comunicados y publicaciones.



## Evaluación de la eficacia

---

La evaluación de la eficacia se ha llevado a cabo mediante los indicadores:

- PaEvolución de los datos de salud extraídos del estudio epidemiológico: sobrepeso e hiperlipemias. Dichos datos se analizan sobre una población diana con los resultados anuales de los análisis de salud de los trabajadores realizados por el personal sanitario de la Unidad Básica de Salud. Los resultados se referencian con los datos poblacionales.

Un 96,43 % de la población de Acciona analizada en 2022 se encuentra en rangos de glucemia dentro de la normalidad. Se observa un 0,93 % menos respecto a los datos del 2021. Aunque es una cifra poco relevante y que sigue la tendencia que se produjo en la sociedad española tras la pandemia COVID, sirve de base a la hora de planificar las acciones de 2023, en las que se proponen potenciar las campañas de sensibilización respecto a una alimentación saludable.

Un dato muy destacable es el resultado positivo en la comparativa con los valores de referencia de este parámetro en la población española en 2021.

En el análisis de los datos obtenidos en el factor de riesgo cardiovascular asociado a las grasas, se observa una tendencia descendente en los años a estudio, encontrando un 96,43 % de la población de Acciona incluida en este estudio dentro de la normalidad.

Por otro lado, estos valores se encuentran muy por encima de la referencia española.

Como medio de difusión fundamental se han empleado los canales de comunicación interna de la compañía, siendo los principales y de mayor impacto el correo electrónico corporativo, la intranet y la retransmisión de puntos de encuentro, tanto a nivel local como global. Todos estos canales son de acceso para empleados con correo de empresa.

También se ha empleado el correo personal de algunos trabajadores que lo han autorizado y mediante formato adherido a la nómina, en algunas ocasiones. Las formaciones y/o informaciones periódicas que se han llevado a cabo se han centrado en alimentación, salud emocional y ejercicio físico, aunque se han tratado todos los temas incluidos en el programa.

# 2º Premio

**a la mejor práctica de hábitos  
saludables en el entorno laboral**



## Isdin

**Proyecto bienestar integral LIVE YOUNG**

## Presentación

---

Empresa que se dedica a la fabricación de especialidades farmacéuticas, en concreto a productos para el cuidado de la piel, aportando soluciones integrales dirigidas al tratamiento de la piel en sus distintos grados: curación, prevención y mantenimiento. Es líder del mercado español y referente internacional en el tratamiento de la piel.



Health, Safety & Wellbeing ISDIN | C/ Provençals 33 | 08019 Barcelona | [www.isdin.com](http://www.isdin.com)

## Problema u oportunidad

---

En ISDIN hace años que son conscientes de la importancia del bienestar integral al objeto de mejorar, de manera activa y continua, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, con el apoyo de la dirección. Para ello, trabajan en el proyecto “LIVE YOUNG”, entendiendo que el bienestar personal se fundamenta por igual en el aspecto físico como en el psicológico/emocional.

Para ello, disponen de un espacio en su sede central, la “Fusión Lab”, íntegramente dedicada a la salud y el bienestar, donde se desarrollan actividades para la promoción de la actividad física y el cuidado de la salud, con el reto de promover hábitos saludables dentro y fuera del entorno laboral y, sobre todo, fomentar una cultura en ISDIN basada en el bienestar integral.

El proyecto de bienestar integral “LIVE YOUNG” está estructurado en pilares de la OMS: bienestar físico, bienestar mental y bienestar social. En torno a estos tres pilares han diseñado un proyecto de bienestar integral, basándose en datos epidemiológicos para detectar carencias y oportunidades de actuación y, con estos resultados, consultar a los trabajadores sus preferencias e intereses, con la finalidad de promover la participación en aras a la consolidación del proyecto.

## Práctica de hábitos saludables implantada

---

LIVE YOUNG, como iniciativa de bienestar integral en la empresa, es un proyecto vivo con múltiples actividades. Se ajusta a las necesidades y oportunidades que surgen en cada momento. Actualmente, las actividades y acciones que se realizan presencialmente se desarrollan en la “Fusión Lab” (que también sirve de vestuario), mientras que otras actividades y acciones se desarrollan en espacios

externos, así como de forma virtual, a partir de los tres pilares mencionados en el anterior apartado:

## Bienestar físico

Enfocado a la salud, su gestión y la adopción de hábitos saludables para llevar un estilo de vida activo y una alimentación equilibrada, apoyándose en las siguientes actividades:

- **Wellness talks:** Seminarios saludables impartidos por profesionales de este ámbito. Se realizan mensualmente, de forma presencial, en la sede central y en streaming para otros centros de trabajo.
- **Pilates:** En la “Fusión Lab” se ofrece un espacio para la práctica de pilates cada semana, con la finalidad de fortalecer la zona lumbar, abdominales y mejorar la capacidad respiratoria.
- **Yoga:** En la “Fusión Lab” se ofrece un espacio para la práctica del yoga: sesiones cada semana de yoga Kundalini para relajarse, meditar y trabajar la flexibilidad, así como cuidar la espalda.
- **Training Circuit:** Trabajo para el condicionamiento cardiopulmonar y neuromuscular, desarrollo de la resistencia aeróbica, resistencia muscular localizada, fuerza explosiva, flexibilidad y velocidad.
- **Club de Running:** Se fomenta la práctica del running entre compañeros de áreas (3 salidas/semana).
- **Paddle Surf:** Se dispone de 4 tablas de paddle surf, ya que la sede central se encuentra a escasos metros de la playa. Los trabajadores pueden usarlas durante la jornada laboral o el fin de semana.
- **Pádel Experience:** Organizan torneos de pádel para el personal que desea participar.
- **Club Excursionista 2 ccb:** Salidas programadas para descubrir el mundo de los deportes de montaña, vías ferratas, senderismo.
- **Bicicletas:** Fomentar un estilo de vida activo con un transporte más sostenible. Durante el horario laboral hay disponibles bicicletas plegables equipadas. También el fin de semana. Las instalaciones de la empresa cuentan con parking para bicicletas, con el objetivo de fomentar su uso.
- **Gimnasios DIR y Altafit:** Fomentar un estilo de vida activo y saludable, ofreciendo un descuento significativo en las cuotas para el uso de ambos gimnasios.

- **#BEACTIVE:** ISDIN es una compañía certificada con el sello #BEACTIVE, según la iniciativa de la Comisión Europea para combatir el sedentarismo, dentro de la Semana Europea del Deporte (SED).
- **eHealth Challenge:** Reto anual Wellbeing Solidario. Participar y sumar kilómetros en diferentes modalidades: carrera, senderismo, ciclismo, natación, pasos diarios y actividades indoor, para ayudar.
- **Olimpiadas Viva Games:** El objetivo de estas olimpiadas es fomentar la práctica del deporte (Competiciones: Baloncesto (5x5), Fútbol (7x7), Voleibol de playa (4x4), Voleibol de playa (2x2), Bádminton, 4x100m, 5.000 m, Tenis mesa) con el propósito de divertirse y reunir fondos para ONGs.
- **Coaching Nutricional:** Servicio personalizado de nutrición semanal en “Fusión Lab” y centro logístico.
- **Fruta Fresca:** Se ofrece dos días/semana fruta de proximidad a la plantilla en los centros de trabajo.
- **Escuela de Espalda:** Visita semestral de un especialista a las instalaciones para impulsar la formación de escuela de espalda, mejoras de postura o realizar estiramientos en el puesto de trabajo.
- **Fisioterapeuta:** Servicio de fisioterapia, dos veces por semana, de manera presencial en los centros de trabajo para la prevención, diagnóstico y tratamiento de TME derivados de cualquier patología.
- **Seguro de Salud:** ISDIN se convierte en el tomador de un Seguro Colectivo de Salud asumiendo los costes del seguro individual de la plantilla y negocia descuentos para los familiares.
- **DUE de Empresa, Revisión médica anual y Campaña antigripal.**
- **Campaña deshabituación tabáquica:** Taller in company para deshabituarse del tabaco. Se realiza una entrevista previa y se desarrollan 12 sesiones grupales, con soporte psicológico.
- **ISDIN contra el cáncer:** Al lado de todos aquellos que puedan vivir un proceso oncológico y ofrece a todos sus colaboradores en España acompañamiento personalizado durante el proceso.
- **Salud Ocular:** Revisión de la retina. En colaboración con una clínica ofrecen la oportunidad de hacerse un examen de retina de manera rápida y gratuita para el diagnóstico rápido de dolencias.
- **Espacios Cardioprottegidos DEA:** Es una compañía cardioprottegida en sus 2

centros de trabajo. Cuenta con personal (16 personas, 8 por centro) formado para la reanimación cardiopulmonar básica y la desfibrilación semiautomática.

## Bienestar mental

Oferta de herramientas para gestionar el bienestar mental y hacer frente al estrés para que la plantilla pueda desplegar su talento, carácter y compromiso:

- Flexibilidad horaria (Conciliación): Ir más allá de lo previsto en la legislación actual, permitiendo que las personas trabajadoras puedan adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales.
- Cultura del feedback: Formación anual impartida a todas las personas trabajadoras en la compañía. Ayuda a canalizar adecuadamente las expectativas, las aportaciones y a detectar problemas a tiempo.
- Discovery Insights: Acciones o metodologías destinadas a promover el compromiso de la dirección o mandos intermedios, a partir de las respuestas a un cuestionario de cincuenta preguntas.
- Team buildings: Se organizan periódicamente dinámicas para mejorar el trabajo en equipo a través de juegos y desafíos creativos, al objeto de fomentar los vínculos que mejoren el clima laboral.
- Atención psicológica telefónica 24/7: Servicio telefónico de atención psicológica (a través del seguro médico) dirigido a las personas trabajadoras, para consultas sobre la ansiedad, depresión, estrés, etc.
- Sesiones de Psicología: El seguro médico ofrece 20 sesiones individualizadas de psicología clínica prescritas por un psiquiatra, además de 20 sesiones adicionales para trastornos alimentarios.

## Bienestar social

Conexión de las personas trabajadoras con el entorno personal y laboral, para conseguir crear comunidad, sentimiento de pertenencia e implicación con la cultura corporativa.

- B Corp y Agenda ISDIN 2030: Desarrollo de productos innovadores y respetuosos, donde todas las materias primas utilizadas en productos de ISDIN estarán certificadas social y medioambientalmente.
- Campaña de ayuda a Ucrania: Al inicio del conflicto, y atendiendo a la necesidad urgente de ayuda económica, movilización de partners y amigos para recaudar en 10 días 100.000 €.

- Campaña donación de Sangre: Cada año ISDIN lanza su campaña de donación de sangre en colaboración con el Banc de Sang de Barcelona, con una implicación elevada por parte de la plantilla.
- Campaña La Nau: ISDIN hace llegar productos a personas con riesgo de exclusión social. Cada navidad con La Nau en el proyecto Bolsas de Autoestima.
- Campaña Banco de Alimentos: Desde el año 2013 trabajan con el Banco de Alimentos. La aportación se hace de manera virtual con una donación económica.
- JUNTAS contra el Cáncer de Mama: Cada año Isdin y Fundación FERO activan la campaña solidaria “JUNTAS contra el Cáncer de Mama” para ayudar a la investigación en este ámbito.
- Reciclaje: Sustitución de los vasos de un solo uso por tazas y cucharillas reutilizables, que están disponibles en todas las cafeterías en Isdin, para eliminar cada año 120.000 vasos de un solo uso.
- Compra días de vacaciones: Permiso que se puede solicitar una vez se hayan agotado los días de vacaciones regulares. No es necesario justificar el motivo (hasta 2 días, se descuentan de la nómina).
- Tarde libre de cumpleaños: Isdin ofrece la tarde libre para celebrar el cumpleaños (o de algún familiar cercano).
- Family Day: Invitamos a la familia a pasar una tarde en Isdin, acompañado de la familia, desarrollando actividades: cuentos, vídeos, photocall, concursos... y descubriendo los laboratorios.
- Canal Isdin Respeta y B-Right: 2 canales de denuncias y/o consultas: para situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de género y/o para posibles incumplimientos del Código Ético.





## Evaluación de la eficacia

---

Con el proyecto de bienestar integral LIVE YOUNG, proyecto vivo en mejora continua, ISDIN está consiguiendo resultados muy positivos, tanto de participación como de motivación y activación.

Mediante encuestas de satisfacción y clima laboral, informes de la mutua, planes de igualdad y auditorías no financieras, pueden medir la satisfacción de las personas trabajadoras y desarrollar un proyecto que cubra las necesidades reales.

Con resultados que refuerzan el proyecto, la plantilla valora con una alta demanda y aceptación las propuestas ofrecidas, tanto en actividades físicas, con todos los grupos ocupados para las actividades (yoga, pilates, training circuit), como en los seminarios saludables "Wellbeing talks".

Cuando se activan campañas solidarias o retos saludables, los índices de participación son altos. Han duplicado el servicio de fisioterapia (4 horas semanales) y cada año aumentan los exámenes de salud.

Prueba de ello son los siguientes datos:

- Disminución del índice de sobrepeso en la compañía: en 2021 disminuyó un 3,54 %.
- Disminución de los niveles de colesterol, de un 12,49 % en los últimos años.
- Disminución de la tasa de alteración del sueño por debajo del 5 % (en 2022 situada en 10,02 %, actualmente 5,4 %), medible a través del informe epidemiológico.
- Incremento en los exámenes de salud: 2018 (289), 2019 (364), 2020 (No), 2021 (393) y 2022 (469).
- Disminución del índice de tabaquismo en 2019 en un 10 % respecto a los años anteriores. En 2022 aumentó un 3,3 % y en 2023 se volverá a realizar la campaña para tratar de reducir este aspecto.
- Disminución del índice de absentismo por contingencia profesional (CP) de 0,13 puntos. En 2020 era del 0,16 y en 2021 se situó en el 0,03, (Datos del mercado: 0,22).
- Disminución del índice de absentismo por contingencia común (CC) de 0,11 puntos. En 2020 era del 2,33 y en 2021 se situó en el 2,22 (Datos del mercado: 4,19).

- Participación de 145 personas trabajadoras de la compañía en el reto solidario eHealth Challenge.
- Reparto anual de 240 kg de fruta de proximidad (60 Kg por trimestre) para toda la plantilla.
- Realización de 103 sesiones (54 pacientes) de psicología individuales, 97 presenciales y 6 on line.
- Entrega de 3.500 bolsas de autoestima, por parte de 36 personas trabajadoras solidarias de la compañía a familias necesitadas en la Campaña La Nau.

# 1<sup>er</sup> Premio

a la mejor práctica  
de seguridad vial laboral



## Sociedade Concesionaria Novo Hospital de Vigo

Mejora seguridad vial SCNHV

## Presentación

---

En modo concesión, desde septiembre del 2015, la SCNHV explota doce servicios no clínicos del Área Sanitaria de Vigo (que engloba al Hospital Álvaro Cunqueiro, Hospital Meixoeiro y Hospital Nicolás Peña), tales como los servicios de restauración, lavandería y lencería, limpieza, mantenimiento, seguridad, suministro y gestión energética, transporte externo, etc. y, adicionalmente, la gestión de determinadas explotaciones comerciales en el Hospital Álvaro Cunqueiro: cafetería, escuela infantil, aparcamiento, etc.



Ctra. Clara Campoamor, 341 | 36213 Vigo, Pontevedra

## Problema u oportunidad

---

Tras el análisis realizado en la revisión por la dirección del sistema de gestión integrado del 2020, llevado a cabo en los primeros meses del 2021, se aprecia una oportunidad para intentar actuar en la minimización de la accidentalidad vial, que aunque en el caso del personal propio de la SCNHV o de la SONHV era bajo, sí existía un histórico que se consideraba relevante en cuanto a las contratas de la concesión.

Además, se dio la circunstancia de que a comienzos de ese año se produjo un accidente vial de un trabajador de la SONHV y ya se habían registrado varios en los prestadores de servicios, por lo que se consideró adecuado que dentro del proceso de mejora continua del sistema de gestión de PRL de la SCNHV, se planteara un objetivo de mejora de la seguridad vial, que englobara tanto al personal propio de la SCNHV y SONHV, como a las empresas colaboradoras y que prestan servicios para la concesión.

Dentro de los servicios prestados por la concesión se encuentra el transporte externo entre los tres hospitales, el cual, intrínseco a su actividad, tiene una circulación vial continua. Además, algunos de los trabajadores propios o de los prestadores realizan traslados en misión entre estos tres centros hospitalarios de Vigo.

Por último, existe un traslado in itinere diario de unos 600 trabajadores para acceder al trabajo y volver a sus residencias; por eso la relevancia de este objetivo para la SCNHV.

# Práctica de seguridad vial laboral implantada

Se realiza un plan de seguridad vial donde se desarrollan las siguientes actividades:

- Acciones formativas en seguridad vial:



- Campañas de concienciación entre los trabajadores:

La mayor parte de los atropellos en Zona urbana se producen fuera de las intersecciones (cuatro de cada diez atropellos). Por orden de importancia, las situaciones en que se producen los accidentes desde el punto de vista del peatón, son las siguientes:

- 1º) Peatón cruzando la calzada fuera de intersección.
- 2º) Peatón atravesando una intersección.
- 3º) Peatón situado sobre acera o refugio.

Estas tres situaciones supusieron, el 71% de los atropellos de peatones en zona urbana en España.

Es importante destacar que en un **40% de los atropellos**, un factor determinante es la **acción infractora del peatón, al cruzar por puntos no regulados**.

Las infracciones más frecuentes del peatón son, por orden de importancia:

- 1º) No utilizar el paso de peatones donde lo hay (20%).
- 2º) Irrumpir o cruzar la vía antirreglamentariamente (18%).
- 3º) No respetar la señal del semáforo (7,6%).

En el siguiente enlace puedes ver un breve vídeo al respecto de "Atropello a peatones":



- Cuestionarios de movilidad
- Cuestionarios de accidente laboral de tráfico
- Investigación de accidentes viales
- Mejoras en el aparcamiento público del Álvaro Cunqueiro



## Evaluación de la eficacia

---

Se produce una reducción del 75 % de los accidentes viales en la concesión:

- 100 % de reducción en los accidentes del personal propio (1 accidente en el 2021 y 0 accidentes registrados en el 2022).
- 43 % de reducción en los accidentes del personal contratado por nuestros prestadores (5 accidentes en el 2021 y 2 accidentes registrados en el 2022).
- En cuanto al Índice de Frecuencia, se obtuvo una reducción global de 3,6 puntos (IF=5,2 en el 2021 e IF=1,6 en el 2022).
- 18,5 puntos de reducción en los accidentes del personal propio (IF=18,5 en el 2021 e IF=0 en el 2022).
- 2,8 puntos de reducción en los accidentes del personal contratado por nuestros prestadores (IF=4,5 en el 2021 e IF=1,7 en el 2022).

### Indicadores

En cuanto a los indicadores definidos en el seguimiento del objetivo, el resultado fue el siguiente:

- Diseño del plan de seguridad vial: realizado 100 %.
- Desarrollo de acciones formativas en seguridad vial: realizado 100 %. Impartido un curso de formación de seguridad vial y difundido a las empresas colaboradoras.
- Investigación de los accidentes viales: realizado 100 %. Se llevaron a cabo las investigaciones de los 8 accidentes viales ocurridos entre el 2021 y el 2022, uno del personal propio de la SONHV y los otros 7 de los prestadores.
- Campañas de concienciación entre los trabajadores: realizado 100 %. Se realizaron 9 campañas (planteadas como objetivo inicial 8 campañas). Estas campañas se difundieron a través del email de trabajadores propios, tableros de comunicación y herramienta CAE entre los prestadores.

## Siniestralidad Aparcamiento Público Hospital Álvaro Cunqueiro

Una vez implantadas las medidas, se produjo una reducción del 61,5 % en el número de siniestros (21 siniestros en el 2021 y 5 siniestros en el 2022).

Si esto lo trasladamos a la incidencia por cada 1.000 vehículos que han entrado en el aparcamiento, la reducción sería de un 63 % ( $II=0,022$  en el 2021 e  $II=0,005$  en el 2022).

### Mantenimiento de los neumáticos

|  |                                                |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| POCO INFLADO                                                                      | MUY INFLADO                                    | PRESIONES DESCOMPENSADAS                         |
| Desgaste por bordes                                                               | Desgaste por centro                            | Al frenar se va hacia al lado con menos presión. |
| Aumento riesgo de reventón                                                        | Disminución adherencia                         | Reacción del coche imprevisible.                 |
| Pérdida estabilidad                                                               | Dirección y suspensión sufren más              | Reducción de estabilidad y seguridad.            |
| Disminuye adherencia en mojado                                                    | Vibra más, no absorbe bien las irregularidades |                                                  |
| Aumento consumo                                                                   |                                                |                                                  |

### Conductas que distraen al conductor





# 1<sup>er</sup> Premio

**a la mejor práctica preventiva  
del colectivo de trabajadores  
especialmente sensibles**



## Lacer

**GIATES en LACER**

## Presentación

---

Empresa del sector farmacéutico perteneciente al Grupo Italfarmaco. Tiene su razón social y planta productiva en Cerdanyola del Vallès (Barcelona), las oficinas centrales en Barcelona y una red comercial distribuida por todo el territorio español.



C/ Boters, 5 | 08290 Cerdanyola del Vallès (Barcelona) | [www.lacer.com](http://www.lacer.com)

## Problema u oportunidad

---

La empresa consideró, mediante su gestión integral, el abordar la implementación de diferentes prácticas, acciones y medidas preventivas enfocadas, de forma específica, a cada situación particular de las personas trabajadoras especialmente sensibles (TES).

Con este objetivo, tras el análisis y evaluación de los diferentes posibles riesgos, y realizada la vigilancia de la salud pertinente, se ha actuado de forma específica en la atención a las personas trabajadoras especialmente sensibles (TES), para ser eficaces no exclusivamente en la prevención de riesgos laborales si no también en la creación de entornos de trabajo seguros, sensibles e inclusivos.

Por ello, la empresa consideró que, más allá de las obligaciones legales vigentes al respecto, era una buena oportunidad para realizar una Gestión Integral para la Atención de los Trabajadores/as Especialmente Sensibles (GIATES), implementando todas aquellas prácticas, acciones y/o medidas preventivas necesarias, en relación con los diferentes colectivos especialmente sensibles considerados, para asegurar su bienestar y salud.

En Lacer, se considera como TES a los siguientes colectivos con objeto de poder implementar las actuaciones específicas dirigidas a su debida protección y salud:

1. Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos (físicos, químicos o biológicos) (Art. 25 LPRL)
2. Trabajadores/as discapacitados (Art. 25 LPRL)
3. Mujeres en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural (Art. 26 LPRL)

4. Trabajadores/as de mayor edad que superan los 55 años
5. Trabajadores/as jóvenes menores de 18 años (Art. 27 LPRL, Art. 6.1. y 6.2. ET)
6. Trabajadores/as temporales (Art. 28 LPRL)

## Práctica implantada

---

La práctica preventiva implementada consiste en la Gestión Integral para la Atención de los TES (GIATES), mediante la realización de acciones individualizadas y específicas para cada una de las situaciones según la persona trabajadora especialmente sensible y su puesto de trabajo en la empresa.

El inicio del proceso para el reconocimiento de un TES se realiza mediante:

- Comunicación de la propia persona trabajadora, solicitando por escrito que se inicie la valoración como posible TES a RRHH.
- El SPP, desde actuaciones realizadas por las especialidades del área técnica, o desde vigilancia de la salud efectuada por el SPA concertado.
- Los/as delegados/as de prevención, con el debido consentimiento de la persona afectada, dando traslado de la información del TES directamente a RRHH o en reunión del CSS.
- Desde RRHH por la contratación de una persona con discapacidad, dando traslado de la información al SPP.

En cualquiera de los casos, RRHH es debidamente informada para poder realizar las actuaciones que se requieran según el caso (sustitución temporal trabajador/a, cambio de puesto de trabajo, etc.).

Una vez conocida la existencia de un posible TES el proceso establece las siguientes etapas:

### 1. Valoración por Vigilancia de la Salud por el SPA

El Servicio Médico de VS del SPA, mediante el correspondiente examen de salud, estudia el historial médico de la persona trabajadora susceptible de ser un TES, así como la información aportada por la misma. Realiza las pruebas médicas y diagnósticas que precisa para poder determinar la existencia de evidencias de especial sensibilidad para comunicarlo a RRHH y al SPP, emitiendo un certificado médico de aptitud donde declara si el/la trabajador/a es apto para el puesto de trabajo, apto con restricciones o no apto.

Los exámenes de salud por parte de VS del SPA son voluntarios, salvo excepciones, pero son necesarios e imprescindibles en la mayoría de los casos para el reconocimiento como TES. La vigilancia de la salud de los TES permitirá la confirmación e identificación de estos y el estudio de la compatibilidad del puesto de trabajo con las características individuales. En la mayoría de las ocasiones, la consideración de TES está vinculada con los riesgos presentes en el puesto de trabajo, independientemente de si las características individuales o el estado de salud o patologías han sido originadas o no en el desempeño laboral.

## **2. Adaptación y/o cambio del puesto de trabajo**

Realizada la valoración por parte de VS del SPA, confirmando la existencia de un TES, se procede a un análisis por parte del SPP de las tareas del puesto de trabajo y el entorno en el que se desarrolla.

En base al análisis llevado a cabo, se procede a realizar una propuesta de adaptación de puesto específica para solventar las restricciones y/o limitaciones indicadas. Esta propuesta tiene en cuenta, en lo posible, la no generación de nuevos riesgos y/o peligros para el resto de las personas trabajadoras del área y/o puesto de trabajo. Esta adaptación de puesto es remitida a la dirección que validará, en su caso, la ejecución de las medidas propuestas informando al SPP.

Se realiza un seguimiento periódico por parte de VS del SPA, que aplicará al/la trabajador/a un protocolo de exámenes de salud individualizado, estableciendo criterios específicos de periodicidad, características, etc. de modo que, en caso necesario, se generará una nueva propuesta (que podrá ser más o menos restrictiva) por parte del SPA.

En el caso de que no sea posible la adaptación del puesto, se remite a la dirección la propuesta de cambio de puesto de trabajo en la que se incluyen los puestos de trabajo más adecuados para ser ocupados por el TES.

## **3. Formación e información**

Con objeto de realizar una protección específica del TES, se procede a realizar acciones de información y formación particularizadas para garantizar el conocimiento por su parte de los riesgos y de las medidas de protección y prevención establecidas, favoreciendo su adaptación al puesto de forma similar a la de cualquier otro/a trabajador/a.

Del mismo modo, se procede a informar al resto de trabajadores/as afectados/as para que se conozca la especial situación existente por la presencia de un TES y puedan entender las medidas que se van a adoptar, siempre y cuando

no suponga un perjuicio de la intimidad de la persona y sea necesario para su correcta implantación.

#### 4. Actuaciones, acciones y/o medidas en materia preventiva sobre los colectivos TES

- **Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos.** Se implementan prácticas preventivas específicas para los trabajadores/as que pueden desarrollar sensibilidades a agentes químicos, físicos y/o biológicos presentes en su puesto de trabajo y/o entorno laboral. Con el fin de proteger su salud y bienestar, se indican las siguientes medidas preventivas:
  - Evaluación de riesgos específicos
  - Adaptación del puesto de trabajo
  - Capacitación y concienciación
- **Trabajadores/as discapacitados.** Se implementan prácticas preventivas específicas para trabajadores/as con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida. Estas medidas incluyen:
  - Adecuación de los puestos de trabajo
  - Formación y sensibilización
  - Evaluaciones periódicas
  - Plan de autoprotección
- **Mujeres en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural.** En cumplimiento de las disposiciones legales, y con el fin de salvaguardar la salud y el bienestar de las mujeres y del feto e hijo/a en estas situaciones, se implementan las siguientes medidas:
  - Evaluación de riesgos específicos
  - Evaluación individualizada y periódica
  - Ajustes en las condiciones de trabajo
  - Información y concienciación

- **Trabajadores/as de mayor edad que superan los 55 años.** Reconociendo las necesidades y características particulares de los trabajadores/as de mayor edad, se han implementado las siguientes acciones preventivas:
  - Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo incluyendo el factor edad
  - Actuaciones correctoras y preventivas a nivel ergonómico y psicosocial
  - Vigilancia de la Salud (factor edad)
- **Trabajadores/as jóvenes menores de 18 años.** A pesar de que la empresa, en la actualidad, no contrata personal inferior a 18 años, antes de su posible incorporación está previsto que en la evaluación de riesgos establecida se proceda, de forma específica, al análisis de los puestos a desempeñar por los mismos, así como cualquier actividad susceptible de presentar riesgos o poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores/as (Art. 27 LPRL, Art. 6.1. y 6.2. ET).
- **Trabajadores/as temporales.** Se han implementado las siguientes medidas preventivas ante la menor familiarización con los procedimientos y entornos de trabajo:
  - Información y formación específica
  - Supervisión y seguimiento
  - Integración en el sistema de gestión de prevención

## Evaluación de la eficacia

---

La implantación de estas acciones y medidas preventivas van enfocadas a incrementar la eficacia y eficiencia organizacional en la gestión de los recursos humanos y en el cuidado de todo el personal, incluyendo también a las personas especialmente sensibles.

### Actuaciones gestionadas para la evaluación de la eficacia en los últimos años

- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos. Personal sensible a agentes químicos, físicos o biológicos. En los últimos años presenta una tendencia a la baja, debido a la reducción de la fatiga por ruido y la utilización correcta de los epis. Personas, por ejemplo, con una alteración cutánea que tienen el protocolo de químicos en su examen de salud, se observa poca incidencia en los últimos cuatro años, debido a la utilización correcta de los epis, así como a la hidratación de la piel.

- Trabajadores/as discapacitados (física, psíquica o sensorial reconocida, temporales o en espera de resolución por INSS). En los últimos 5 años se han producido 13 adaptaciones de puesto de trabajo, predominando por tipo de discapacidad sensorial o física.
- Mujeres en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural. En los últimos 5 años, se han producido 21 gestiones a mujeres en situación de embarazo y lactancia natural: ER, cambio de tareas, cambio de puesto de trabajo o tramitación SREL.
- Trabajadores/as de mayor edad que superan los 55 años. Se han implantado medidas correctoras y preventivas, incorporando el factor edad en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, en especial en vigilancia de la salud, para valorar el estado de salud y eficacia de las medidas establecidas.
- Trabajadores/as temporales. La eficacia de la gestión realizada en este colectivo se observa en la incidencia de los accidentes, no produciéndose ninguna contingencia profesional con baja en el periodo de 4 años para una media de 46 personas trabajadoras temporales.



## 2º Premio

**a la mejor práctica preventiva del  
colectivo de trabajadores  
especialmente sensibles**



## Eurest Colectividades

**Protección integral del colectivo  
especialmente sensible**

## Presentación

---

Las principales líneas de negocio de la empresa están basadas en los servicios de restauración colectiva y monitorización de actividades escolares y de recreo. Estos servicios pueden presentarse de formas distintas: en el propio centro, como servicio transportado y en ocios y eventos.



C/ Pinar de San José, 98. 1ª planta | 28054 Madrid | [www.eurest.es](http://www.eurest.es)

## Problema u oportunidad

---

La empresa se enfrenta a una serie de retos inherentes al sector y propios de las particularidades de su actividad que dificultan la implantación de procedimientos, así como la asimilación de las buenas prácticas en materia preventiva:

### **Volumen de trabajadores y rotación de la plantilla**

La empresa dispone en la actualidad de una plantilla cercana a los 13.000 empleados/as, distribuidos en unos 2.000 centros de trabajo repartidos por la geografía nacional. De la misma forma, las fluctuaciones y el volumen de personal subrogado en las plantillas son muy significativos.

### **Tipología de centros y dispersión geográfica**

La empresa cuenta con una tipología de centros muy variada, con estructuras organizativas dispares y perfiles de responsables de centro que no son equiparables. Por otro lado, y a pesar de tener una alta concentración de centros en Cataluña, Bilbao, Valencia y Madrid, el resto de centros se encuentran muy dispersos por todo el territorio nacional.

### **Perfiles de responsables de centros**

Ocupa la figura de responsabilidad de la seguridad en los centros y los perfiles definidos son muy diversos, yendo desde el puesto de cocinero/a hasta el de gerente con un grado de desarrollo de herramientas directivas muy elevado. Ante esta situación, la empresa se ve obligada a desarrollar herramientas y procesos que faciliten la asimilación de información y seguimiento de los procedimientos de manera sencilla y directa que se adecue a todos los perfiles.

## **Dificultad en la asimilación de los procedimientos/procesos por parte de los/as empleados/as y desvinculación de los departamentos de apoyo.**

Los trabajadores y responsables pueden tener ciertos problemas de asimilación de los contenidos y sentirse desatendidos por parte de los departamentos de apoyo.

## **Nuevos perfiles de puesto y/o nuevas tareas**

La compañía se encuentra en permanente expansión por medio de adjudicaciones en concursos o adquisiciones de empresas del sector. Este hecho, junto con la demanda creciente de clientes en cuanto a nuevos servicios o modelos de negocio, obliga a una permanente revisión de los procesos y a definir tareas y puestos. Estos nuevos modelos de negocio o perfiles de puesto requieren, en muchas ocasiones, considerar nuevos riesgos asociados al trabajo. Esto implica que no sólo han de ser dinámicos en cuanto al servicio ofertado sino en cuanto al modelo de sistema de gestión englobando todos sus procedimientos/procesos.

## **Responsable del centro y su sentido de liderazgo en prevención**

En muchas ocasiones el responsable del centro no asume fielmente el papel que desempeña en la compañía en términos de prevención, aunque disponga de información suficiente al respecto. En la medida en la que estas figuras no han desarrollado determinadas habilidades de gerencia, suelen no tener definido un claro liderazgo en prevención.

Este análisis fue desarrollado en un inicio, al comprobar que no todas las personas especialmente sensibles que trabajaban en alguna de las empresas del grupo se encontraban suficientemente protegidas, o bien por desconocimiento de su derecho a adaptarles el puesto a sus características personales, a su estado de gestación, etc, o bien por el desconocimiento de sus mandos.

La comprobación es realizada por los técnicos de prevención que formaban o forman parte del servicio de prevención en sus continuas visitas a los centros y contacto estrecho con los operacionales que gestionan los diferentes centros y los empleados que componen las plantillas de los mismos. En algunos casos, también se detectó esta carencia a través de inspecciones de trabajo en las que solicitaban la adaptación del puesto de ciertos trabajadores que se consideraban especialmente sensibles sin tener constancia la empresa de este hecho.

## Práctica implantada

---

La empresa cuenta con un sistema sólido y asentado desde hace años, el cual ha ido perfeccionando como uno de los factores de mejora continua y actualizando conforme a la normativa aplicable.

Se desarrolló desde el servicio de prevención junto con personal sanitario un protocolo de valoración del riesgo de las personas especialmente sensibles y una Guía para embarazadas que se mantiene actualizada y que permanece en todos los centros dentro de la documentación específica de prevención.

El procedimiento de tramitación que se estableció junto con el personal sanitario del servicio de vigilancia de la salud y de las diferentes mutuas de accidentes y enfermedades se encuentra en continua revisión y actualización. Se detalla el proceso en los diferentes casos:

### **Gestión del riesgo durante el embarazo**

En el momento en el que una embarazada comunica su estado, el responsable del centro se pone en contacto con el servicio de prevención, que realiza la adaptación del puesto en función del estado de gestación de la empleada. Se realizan diferentes adaptaciones a medida que va cumpliendo semanas de gestación. Si la trabajadora decide solicitar la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo se inicia el proceso establecido con las mutuas en el cual intervienen diferentes departamentos: recursos humanos, operacionales, servicio de prevención, incluyendo el servicio de vigilancia de la salud y los contactos de las mutuas establecidos para gestionar estos trámites.

**Gestión de la protección de los trabajadores que presentan alguna restricción.** En este caso se pueden dar dos variables:

- La restricción sea manifestada por el/la trabajador/a en su incorporación a la empresa. El/la responsable del centro lo comunica al servicio de vigilancia de la salud que elabora un informe médico donde recoge qué funciones no puede realizar. En base a este informe, el servicio de prevención analiza y evalúa la situación para realizar la adaptación del puesto adecuada. Una vez realizada la adaptación es comunicada a la persona interesada, a sus superiores y a los compañeros/as del centro que tengan que intervenir.
- El servicio de vigilancia de la salud detecta, en un reconocimiento periódico, algún tipo de restricción, se lo comunica al interesado/a y a su responsable y al servicio de prevención para que se realice la adaptación del puesto.

En el momento de la contratación, la empresa siempre ofrece el reconocimiento médico para poder detectar algún tipo de característica personal que implique la necesidad de adaptación del puesto. Esta comunicación llega al servicio de Vigilancia de la Salud directamente desde el departamento de Recursos Humanos en el momento de la contratación y desde aquí se realiza una nueva comunicación informando de este hecho a los responsables y departamentos implicados para que realicen el seguimiento del caso.

Ellos son quienes se desplazan al centro de la persona sensible para analizar las tareas desarrolladas y las condiciones en las cuales se desarrollan. Una vez identificados los puntos a modificar, se detallan las adaptaciones en un informe junto con los operacionales del centro y se informa tanto a la persona interesada como al resto de compañeros/as que estén involucrados en las nuevas condiciones.

Se realizan numerosas formaciones a los mandos operacionales que incluyen, entre otros temas, la importancia de proteger al colectivo especialmente sensible que forma parte de las empresas del grupo así como el proceso de gestión.



## Evaluación de la eficacia

---

Este proyecto ha supuesto un avance significativo en materia de protección y prevención de la compañía, permitiendo alcanzar los siguientes logros:

- Aumento sustancial en la cantidad de evaluaciones específicas adaptadas a cada persona, lo que podemos denominar como adaptaciones de puestos de trabajo. Desde el 2020 las adaptaciones de puesto de trabajo han aumentado en un 28,6 %, pasando de hacer 28 adaptaciones en el 2020 a 37 en el 2021 y a 98 en el 2022, siempre sin incluir las tramitaciones de casos Covid.
- Disminución en el número de accidentes que no han sido causados por incumplimientos de las normas de seguridad. Se puede apreciar en los datos de siniestralidad aportados que el índice de incidencia ha aumentado en este último año pero ha sido debido a un incremento de falta de cumplimiento en el uso obligatorio de EPIs.

Generalmente, las adaptaciones en cuanto a restricciones son debidas a problemas musculoesqueléticos.

Los datos en cuanto a accidentalidad de los años 2020-2021 no son representativos por el efecto que ha causado en la laboralidad de las empresas la pandemia. Teniendo en cuenta este dato, en el año 2019 la empresa tuvo 294 accidentes, con un índice de incidencia de 5.100, prácticamente el doble del que alcanzó la empresa este año.

# Premio

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



## Archroma Ibérica

**El Camino de Santiago de la Seguridad**



## Presentación

---

Empresa dedicada a la fabricación de colorantes sulfurosos.



Circumval·lació 1; Pol. Ind. Can Estapé | 08755 Castellbisbal (Barcelona) | [www.archroma.com](http://www.archroma.com)

## Problema u oportunidad

---

Para Archroma, el concepto de la seguridad es muy importante y varios hechos hicieron abrir un punto de reflexión en cada uno de los centros de trabajo. Derivado de ello, se mantuvieron reuniones en las que participaron la Dirección, Responsables de Departamento, Comité de Empresa, Delegados de Prevención, Safety coaches y los Departamentos de SHE y SPP, con la finalidad de consensuar una acción común y conjunta en las dos fábricas. Fruto de estas reuniones se quiso dar forma a una Jornada de parada de Seguridad en todas las instalaciones y, mediante la técnica de la gamificación, implicar a todos sus trabajadores en la reflexión sobre el importante asunto de la Seguridad. Es aquí donde surgió el “Camino de Santiago de la Seguridad”, una jornada que sirviera para fomentar la percepción del riesgo, así como reforzar e incrementar los comportamientos seguros por parte de los trabajadores dentro de la organización.

## Práctica implantada

---

Para llevar a cabo la jornada se paró la actividad de las dos plantas de Archroma Ibérica. Los 425 empleados de las fábricas del Prat de Llobregat y Castellbisbal participaron en esta parada llamada “Camino de Santiago de la Seguridad”, donde se construyeron seis talleres dinámicos e interactivos que como denominador común desarrollaron y trabajaron el modelo BBS: la Seguridad Basada en el Comportamiento, demostrando así que la seguridad es lo primero para la organización. Se diseñó mediante el trabajo conjunto de:

- SHE / SPP
- Delegados de Prevención
- Miembros del Comité de Empresa

- Delegados Sindicales
- Safety Coach
- Dirección del Site
- Responsables de Departamento

Del trabajo conjunto de las personas implicadas surgieron diferentes temáticas para abordar la jornada. Finalmente se organizó en base a 6 temas en talleres interactivos.

Estas jornadas fueron una ocasión perfecta para que en el Site se parara la actividad y se realizara una profunda reflexión sobre la importancia de la responsabilidad individual a la hora de identificar, comunicar, corregir los riesgos, poner el foco y concentración en cada tarea con una actitud segura y no dejar nunca que la autocomplacencia y la rutina comprometan las actividades.

## **Descripción de los talleres**

### **1. VS – Vigilancia de la salud - Taller de salud física y mental**

El objetivo del taller era mostrar puntos de mejora en la salud física y salud mental de los trabajadores.

La salud física se trabajó mediante un juego interactivo que conectaba distintos riesgos físicos con la manera de prevenirlos. Si los participantes asociaban bien el riesgo con la prevención se activaba la luz del casco del muñeco.

La salud mental se desarrolló mediante un juego con dibujos de distintas emociones positivas y negativas colgadas de una planta, la cual daba significado a la importancia de la prevención en materia de salud mental, igual que el riego es importante para la vida de las plantas.

### **2. PT – Taller permisos de trabajo**

Dado que los permisos de trabajo están relacionados con situaciones de riesgo, en las que, además, está involucrado personal externo, hecho que les confiere puntos de mayor complejidad, en estos talleres se utilizó el entorno de realidad virtual para sentir los peligros a los que se está expuesto si no se gestionan correctamente tales permisos.

### **3. MOC – Taller Gestión del cambio**

El objetivo del taller es poner de manifiesto que cuando se propone un cambio, del tipo que sea, es necesario plantearse aplicar el procedimiento de Gestión del Cambio. Mediante la aplicación de dicho procedimiento, debe quedar recogida toda la información necesaria para poder llevarlo a cabo, sin que suponga una situación nueva de peligro. En este taller se planteó un juego de relaciones entre situaciones para poder mostrar la correcta aplicación de dicho procedimiento.

### **4. EPIS - Taller epis**

En los talleres de Epi's y, tras visualizar un vídeo con distintas situaciones de riesgo que se controlaban con el uso de Epi's, se clasificaron diferentes situaciones buscando una solución de manera grupal, minimizando así los riesgos planteados mediante el uso correcto de los Epi's.

### **5. PAU – Taller sobre el Plan de Autoprotección de Archroma**

En los talleres sobre el Plan de Autoprotección de Archroma se simulaban situaciones de emergencia y se intercambiaron, entre los componentes del grupo, los roles de las figuras clave que intervienen en la gestión de dichas emergencias.

Este intercambio de funciones nos genera un punto de vista diferente al que se tiene normalmente en la gestión de dicha situación de emergencia.

En nuestro tipo de industria, todos los trabajadores están relacionados con las emergencias, pero sólo algunas funciones clave son la cabeza visible de las mismas y, además, su rol tiene un componente legal recogido en el Decreto de Autoprotección.

### **6. OPT – Taller observación puesto de trabajo**

La observación del puesto de trabajo es la mejor herramienta para la mejora continua en seguridad y prevención. Es importante insistir en este punto que es crítico, ya que pueden suceder situaciones de peligro que no sean recogidas, tratadas y con acciones de mejora planificadas e implementadas.

La empresa se siente orgullosa de ver la implicación de todos los empleados por crear entornos de trabajo seguros en Archroma Ibérica, SA, y de la excelente acogida y participación de las jornadas entre todos los trabajadores. Las jornadas finalizaron con la renovación de la firma del Compromiso de Seguridad por parte de todos los empleados.

## Evaluación de la eficacia

---

Después de la jornada se llevó a cabo un análisis realizado conjuntamente con la Dirección, los responsables de Departamento y Representantes de los trabajadores.

Como resultado se ha percibido en la empresa una rápida mejora en tres aspectos:

1. Mejora índices de accidentabilidad. La eficacia de las diferentes sesiones se puede evaluar, cuantitativamente, mediante la mejora en los índices de accidentabilidad de la organización que, manteniendo los índices de LTA (Accidentes con baja) a cero ha conseguido reducir las primeras curas en un 67 %, pasando a únicamente dos situaciones que provocaron pequeñas lesiones a dos personas que no les impidió continuar con su labor.
2. Incremento en las aportaciones de los trabajadores. Asimismo, el reporting de situaciones inseguras/Near Miss ha aumentado, en promedio, un 14 % respecto al 2020 consiguiendo, con la ayuda de todos, elevar la seguridad en la organización un peldaño más.
3. Avance en Cultura de Seguridad. Seguimos realizando acciones consensuadas y respaldadas por la Dirección dirigidas a enfatizar nuestro proyecto de cambio cultural que con experiencias, como esta jornada, elevan claramente el nivel de seguridad y salud. El objetivo de la Organización es crecer en el grado de madurez con el objetivo de situarla como GENERATIVO CREADORA.

# Reconocimiento

## a la trayectoria preventiva



# Danone

Vuelve a la autoescuela

## Presentación

---

Danone, SA es una empresa del Grupo Danone, que se dedica a la producción y comercialización de productos lácteos y de origen vegetal.

En España, Danone cuenta con la sede, ubicada en Barcelona, tres plantas de producción, dos centros de desarrollo, y un equipo comercial repartidos por todo el territorio.

La misión de Danone es aportar salud a través de la alimentación al mayor número de personas posibles, a través de una producción responsable, que genere un impacto positivo a nivel económico y social por igual.



Calle Buenos Aires, 21 | 08029 Barcelona | [www.danone.es](http://www.danone.es)

## Problema u oportunidad

---

La oportunidad viene dada por aplicar los 13 elementos del sistema de gestión de Danone a todas sus actividades y equipos donde, por supuesto, se encuentra incluida la fuerza de ventas.

El equipo comercial/fuerza de ventas de Danone, SA opera en todo el territorio español y su día a día transcurre entre los puntos de venta asignados. Así, el equipo comercial dedica gran parte de su jornada a los trayectos en carretera.

El mayor riesgo para los trabajadores se encuentra en la conducción y el mayor reto para Danone, en cuanto a la seguridad de sus comerciales, es que sean capaces de adquirir un conocimiento alto en seguridad que les permita mantener una percepción del riesgo alta y una actitud proactiva ante los mismos, para poder actuar con una interdependencia, en la cual no sólo se preocupen y responsabilicen de su seguridad, si no de la de todos aquellos con los que interactúan, desde personal de las superficies comerciales, clientes, personal externo, y conductores de las vías por las cuales circulan.

Si a estas circunstancias se suma la diversidad del equipo, en el cual se pueden encontrar conductores noveles y conductores que cuentan con más de 20 años de experiencia en la conducción, el resultado es un equipo para el cual la conducción

puede ser un desafío, que puede derivar en una conducción insegura/inexperta o, por el contrario, una actividad cotidiana a la cual ya se han acostumbrado y que, en ocasiones, puede derivar en una baja percepción del riesgo.

Dentro de este contexto, y atendiendo a los 13 elementos del programa de seguridad, a través de los elementos de formación, comunicación, motivación y auditorías, se presenta ante el equipo comercial, y de la mano de la Fundación Nacional de Autoescuelas de España (CNAE), una campaña de motivación que brinda la posibilidad de volver a la autoescuela, con la finalidad de actualizar los conocimientos de los participantes referentes a la normativa vial, y la oportunidad de conducir con un profesor real de una autoescuela, quien simula un examen práctico real y al final de la práctica expone los hábitos “poco seguros” adquiridos a lo largo de los años durante la conducción y las oportunidades individuales de mejora durante la conducción.

## Práctica de seguridad vial laboral implantada

---

La campaña “Vuelve a la autoescuela” se presentó como una campaña de motivación que permitía a los trabajadores vivir la experiencia real de volver a la autoescuela. Para ello, Danone y la Confederación Nacional de Autoescuelas trabajaron juntos el contenido de esta campaña.

Su objetivo consistía en refrescar los conocimientos tratados cuando te matriculas en la autoescuela para sacarte el carné de conducir, con la finalidad de que los asistentes actualizaran sus conocimientos. En una segunda instancia, se pretendía brindar la oportunidad de realizar una prueba práctica de 30 minutos con un coche y un profesor de autoescuela. En esta ocasión, se simulaba el examen práctico de conducir y, posteriormente, se mantenía una conversación con el profesor de la autoescuela, que destacaba las áreas a mejorar durante la conducción y los malos hábitos adquiridos.

Los trabajadores fueron distribuidos en grupos y asignados a una autoescuela cercana a su domicilio. Posteriormente, se les matriculó en la plataforma virtual de esta autoescuela, lo cual les permitiría un mes antes de la prueba practicar con test reales de autoescuela. Llegado el momento de la prueba teórica, los trabajadores acudieron a la autoescuela asignada y realizaron la correspondiente prueba teórica.

La prueba teórica se revisa con los participantes con la finalidad de que sean conscientes de los errores. A continuación, se dedica a cada uno de los participantes 30 minutos de conducción de un coche de autoescuela y el acompañamiento de un profesor de autoescuela.



Al finalizar la sesión práctica, a cada participante se le comentan los errores más comunes durante su conducción.

Analizando la acogida y el impacto que dicha campaña ha tenido sobre los participantes, se tomó la decisión de incluir esta formación dentro de un itinerario de formación enfocado en seguridad vial.

Así pues, volver a la autoescuela constituye actualmente uno de los puntos de partida para los nuevos integrantes del equipo de ventas. Durante el primer mes en la compañía, el Danoner (fuerza de ventas) con coche de función, deberá acordar con CNAE (Confederación Nacional de Autoescuelas) una autoescuela y una fecha en la cual pueda asistir a la formación. A partir de los 6 meses de haber realizado esta formación, el Danoner deberá asistir a la formación de conducción defensiva, en la cual se enseña de manera general, técnicas y formas de actuar ante situaciones climatológicas adversas, así como un conocimiento de los dispositivos de seguridad del coche.

Por último, el itinerario finaliza con la formación “Concienciación seguridad vial”, destinada a aquellos conductores que tengan 3 o más sanciones de peligrosidad (velocidad y circulación) para quienes se ha desarrollado un curso teórico basado en el contenido del curso destinado a personas que quieran recuperar los puntos de su permiso de conducir.

## Evaluación de la eficacia

---

Para evaluar la eficacia de la formación, se ha brindado a los participantes la oportunidad de compartir sus impresiones con la empresa a través de un cuestionario. Evaluamos cómo ha sido volver a la autoescuela, los aprendizajes más sorprendentes de la sesión teórica y la detención de malos hábitos durante la parte práctica. Además, el impacto de la práctica se ha comentado en varios foros (reuniones mensuales de equipo de seguridad de la fuerza de ventas, reuniones del equipo de jefes de áreas y reuniones del equipo de dirección de la fuerza de ventas), y los participantes destacan la atención individualizada y personalizada que se les da a cada uno y el impacto que genera que las correcciones durante la conducción provengan de un profesional de la conducción.

Cabe destacar también que los jefes de Área del equipo comercial realiza, de manera periódica, acompañamientos y auditorías sobre la conducción de los miembros de sus equipos con el fin de comprobar que los mismos practican una conducción segura y consciente. Durante este año 2023 hemos podido comprobar que “Vuelve a la autoescuela” se presenta como actividad del plan de acción definido para aquellos conductores para los cuales su mánager, durante los mencionados acompañamientos, detecte áreas de mejora durante la conducción.

# Reconocimiento

## a la trayectoria preventiva



# Aceralava TTI

Eye tracking - tecnología de rastreo de la mirada para la sensibilización en Tubacex

## Presentación

---

Empresa dedicada al suministro de productos industriales sofisticados y servicios de alto valor añadido para los sectores energéticos y de movilidad, especialista en aplicaciones de máxima eficiencia para los sectores del petróleo y gas, la generación de energía y otras aplicaciones industriales.



Calle Tres Cruces, 8 | 01400 Llodio (Álava) | [www.tubacex.com](http://www.tubacex.com)

## Problema u oportunidad

---

En Tubacex, 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”, realidad virtual aplicada en materia de seguridad y salud, etc. se plantearon dar un paso más.

Para ello, se propusieron poder trabajar de forma diferente en la actitud y comportamientos de los trabajadores, focalizados en las personas, con objeto de conseguir sensibilizar a los trabajadores y hacerles cambiar la percepción del riesgo, para conseguir con ello comportamientos seguros.

## Práctica de seguridad vial laboral implantada

---

Así, se plantearon:

- ¿Cuántos accidentes se producen por una percepción inadecuada del riesgo, por exceso de confianza, por malos hábitos, prisas o falta de formación?
- ¿Somos conscientes de esos comportamientos?
- ¿Cuántas tareas realizamos de forma inconsciente, sin ser plenamente conscientes de qué y cómo las hemos realizado?
- ¿Cómo podemos tomar conciencia de esos comportamientos y su posible influencia en los accidentes de trabajo?

El comportamiento humano participa de manera directa en la inmensa mayoría de los accidentes de trabajo, estimándose en muchos estudios que puede ser un factor decisivo en al menos un 80 % de los accidentes de trabajo, aunque en este porcentaje se incluyen comportamientos humanos que originan condiciones peligrosas y actos inseguros.

Por todo lo anterior, tras tomar la decisión como empresa de seguir trabajando la cultura de seguridad de la organización, se pusieron manos a la obra en la búsqueda de herramientas que les ayudaran a poner negro sobre blanco los comportamientos de las personas de la organización, para más tarde, de forma inmediata, poder analizar las acciones realizadas y las consecuencias que pueden traer (accidentes, pérdidas,...).

En este marco, en Tubacex han trabajado con esta herramienta innovadora: eye tracking.

El eye tracking se refiere al proceso de medir dónde miramos, también conocido como el punto donde se fija la mirada. Estas mediciones son llevadas a cabo por un rastreador ocular que registra la posición de los ojos y los movimientos que hacen.

### ¿En qué consiste esta herramienta?

La tecnología eye-tracking consiste en unas gafas con sensores de infrarrojos en los cristales y una cámara en el centro de la montura. Un complejo algoritmo de modelo de ojos 3D interpreta todos estos datos y obtiene el punto exacto de mira. El seguimiento ocular permite obtener información sobre el nivel de atención.

### ¿Qué buscan?

Una herramienta que en tiempo real diera la posibilidad de evaluar el comportamiento de un trabajador en su entorno de trabajo (observación preventiva). Que se pudiera visualizar el trabajo realizado, la forma de hacerlo y si el trabajador atendía a lo que realizaba en clave de riesgo. Y con ello, poder dar feedback de forma inmediata.

### ¿Qué valoran con esta herramienta?

Medir al momento si una actuación es un acto inseguro para conversar con el implicado y su mando, acompañando la conversación con imágenes, todo ello de una forma ágil pero sin perder protección al usar la tecnología. Y a posteriori, disponer de este material como herramienta de formación y sensibilización.

## Evaluación de la eficacia

---

Una vez utilizada esta herramienta en Tubacex, la evaluación de la misma para su actividad es:

### Inconveniente

- Equipo delicado que no permite la utilización de la protección ocular que en la actualidad utilizan los trabajadores de la empresa. La alternativa, el eye-tracking junto con pantalla facial.

### Puntos fuertes

- Permite evaluar desempeños seguros en la ejecución de tareas.
- Soporte con imágenes de lo anterior, muy útil para formación, información con los trabajadores implicados, así como mandos intermedios, resto de trabajadores, trabajadores de nueva incorporación.
- Excelente herramienta de sensibilización y concienciación en general, dado que tiene más impacto ver actos inseguros reales mediante imágenes, vídeos, etc. que contar posibles actos inseguros sin acompañarlo de evidencias.
- Muy útil para realizar procedimientos visuales de cómo realizar tareas de forma segura.

Por todo lo anterior, todos los trabajadores implicados en este proyecto han valorado muy positivamente la experiencia, aún cuando no es posible utilizarla en todos los puestos en los que gustaría, para no perder protección de los trabajadores.

No obstante, en la actualidad, todos esos vídeos, imágenes, etc. generadas con esta herramienta, son de gran utilidad para que los trabajadores tomen conciencia de determinados comportamientos, que muchas veces se adoptan sin ser plenamente conscientes y, con ello, poder actuar de forma segura, garantizando entornos de trabajo seguros.

Aumento del grado de concienciación con la utilización de esta herramienta en determinadas tareas y los actos inseguros cometidos durante la realización de los mismos.



# Finalistas



# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva en la pequeña y mediana empresa**



## Clarton Horn

**Control de productos químicos  
en la industria**



## Presentación

---

Clarton Horn, SAU, en la sede de La Carolina, desempeña la actividad de fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.



Av. Juan Carlos I, S/N | 23200 La Carolina (Jaén) | [www.clartonhorn.com](http://www.clartonhorn.com)

## Problema u oportunidad

---

En una auditoría externa ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental, el auditor, para asegurar la entrada e identificación correcta de materiales peligrosos, en zona de cámara frigorífica donde se almacenan los productos químicos que necesitan según su Ficha de Datos de Seguridad una temperatura adecuada de almacenaje, selecciona al azar un producto.

El responsable de seguridad y salud procede a buscar el producto en sus registros para dar respuesta al auditor. Lamentablemente, el producto no estaba autorizado por el departamento de Seguridad y Salud, no se disponía de Ficha de Datos de Seguridad y, por lo tanto, tampoco estaban implementadas ni aplicadas medidas preventivas. Lógicamente, esta desviación se recogió en la auditoría, siendo una no conformidad.

Antes de la puesta en marcha de la IFL 9.06, no había un procedimiento escrito claro y conciso donde se describiesen las acciones a llevar a cabo desde que en Clarton Horn, SAU surge una necesidad de compra de un material hasta que el material llega al trabajador y/o proceso productivo.

A raíz de esta no conformidad, y para dar respuesta a la misma, se puso en marcha esta instrucción elaborada por el Responsable de Seguridad y Salud. La IFL 9.06 está publicada en la intranet y es conocida por todos los departamentos implicados en la misma. En su elaboración se pidió colaboración a los departamentos necesarios para su éxito, siendo el departamento de compras el eje central de la misma.

# Práctica implantada

---

La práctica preventiva consiste en implementar un sistema de control sobre los productos químicos que entran en la empresa mediante una instrucción con el fin de evitar la exposición a productos químicos y, en caso de ser necesario, establecer un control sobre su uso, con todos los permisos, autorizaciones e incluso mediciones, si fuesen necesarias, para aquellos productos que lo precisen, con el fin de evitar que los trabajadores de Clarton Horn estén expuestos al riesgo de exposición a agentes químicos y pudieran sufrir accidentes o EEPP y, en todo caso, tener el control sobre estos y poder adoptar las medidas preventivas oportunas. IFL 9.06 Materiales Peligrosos: adquisición, almacenamiento, transporte y control.

## 1. Objeto y propósito

Definir los procedimientos a seguir en la adquisición y el uso de estos materiales y determinar las medidas de protección necesarias para las personas y el medio ambiente.

### 1.1 Descripción de secuencias y procesos

Todo material directo, indirecto o para cualquier otro uso, que sea peligroso debe contar con un PROMOTOR: responsable de la introducción en Clarton Horn.

Este promotor está obligado a:

- Exigir al fabricante o proveedor la Ficha de Datos de Seguridad (FDS).
- Solicitar a HSE la evaluación de riesgos con productos químicos (Notificación de Empleo-Autorización), adjuntando la FDS. Eso implica análisis de las medidas de prevención y protección medioambiental y la firma autorizando el uso por parte de HSE. En materiales especialmente peligrosos, HSE demandará la firma de PM. Superada esta fase, HSE inscribe el material en la lista de Materiales Peligrosos autorizados.

## 2. Procedimiento

### 2.1 Descripción de actividades

- Introducción de materiales peligrosos en Clarton Horn

El promotor, a través de la FDS, conoce el grado de peligrosidad del material concreto. Los responsables de pedido, si reciben peticiones de pedido de materiales no incluido en la lista de materiales peligrosos, no ejecutarán el pedido y lo comunicarán al Promotor o HSE. Si en el plazo de 1 año un material

peligroso no tiene uso, se retira de la lista y los restos de almacén se tratarán como residuos peligrosos, previo aviso y autorización al promotor.

- Identificación de materiales peligrosos

Todo material peligroso que se adquiere en Clarton Horn debe venir identificado como tal por el fabricante o proveedor, en el propio envase. Cuando el material se suministra a granel, la persona receptora del material se cerciorará de que la información contenida en albarán está correctamente identificada. A los materiales peligrosos, una vez recepcionados en la empresa, se les incorporará una etiqueta adicional donde se reflejan los siguientes datos: catálogo, número de albarán, proveedor, cantidad y fecha.

Las personas que reciban el material peligroso deben hacer las siguientes tareas:

- Comprobar la correcta identificación del envase.
  - Productos químicos: etiqueta normalizada.
  - Productos petrolíferos y gases embotellados: marcas de identificación.
- Comprobar que los datos del albarán coinciden con los datos de identificación.
- Comprobar que el material figura en la lista de materiales peligrosos autorizados. Si el material no se encuentra en la lista, debe ser bloqueado, identificándolo como material peligroso no autorizado y devolviéndolo al proveedor, previa comunicación a PUR, HSE y Promotor.
- Comprar materiales peligrosos.

La gestión de los pedidos de materiales peligrosos no se puede hacer directamente por parte del promotor. Se hará siempre a través del Departamento de Compras. El responsable de la compra comprobará la inclusión del material en la lista de materiales peligrosos autorizados.

En caso de no estar incluido no se realizará pedido y se comunicará a HSE y Promotor. Los materiales peligrosos de consumo frecuente se podrán incluir en el sistema de reposición automática. El uso de materiales peligrosos por parte de contratas debe estar reflejado en el contrato. El responsable de Clarton Horn de la contratación informará a HSE de los productos que usan.

- Restricción de adquisición y uso

En el anexo del Procedimiento IFL 9.06 se pueden ver las frases H, que restringen la adquisición y uso de los productos químicos. Tienen limitaciones en su uso, a fijar en cada caso por HSE. El empleo de estos materiales en principio ha de ser evitado. Para su uso es necesaria la firma de autorización de HSE y PM.

- Instrucciones de uso

HSE es responsable de su elaboración y archivo. Todo material incluido en la lista de materiales debe tener confeccionada la Ficha de Instrucciones de Uso. Esta ficha se basará en la Ficha de Datos de Seguridad, simplificando la información para hacerla asequible a las personas que manipulan los materiales peligrosos. El mando superior instruirá a la persona a su cargo que esté relacionada con materiales peligrosos sobre el contenido de la Ficha de Instrucciones de Uso.

- Ficha de Datos de Seguridad

HSE mantiene un fichero con las FDS de los materiales incluidos en la lista de materiales. HSE en el 1er trimestre de cada año se asegurará de la actualización de las FDS. Las FDS estarán disponibles para consulta de los trabajadores.

## Evaluación de la eficacia

---

Hasta la fecha, y desde la puesta en marcha de la IFL, no se ha detectado incumplimiento y/o no conformidad en auditoría ISO 14001:15. Por otro lado, y además de esta auditoría, la empresa ha conseguido implantar un sistema de mejora en la gestión de productos peligrosos, siendo una estrategia efectiva que minimiza el riesgo que puede representar.

Así mismo, se ha conseguido la implicación de todos los departamentos de la empresa en la mejora de la seguridad y salud. Se controla:

- Exigencia de que ante un producto peligroso se busque alternativa no peligrosa o menos peligrosa para la salud del trabajador.
- Reducir al mínimo la compra de productos peligrosos.
- Implantar todas las medidas preventivas necesarias para el uso, almacenamiento y manipulación de los productos peligrosos.

En estos momentos, Clarton Horn tiene 46 productos peligrosos autorizados según IFL 9.06, de los cuales 2 han necesitado la cumplimentación del Anexo 3. Documento autorización de empleo.

Internamente, y a través de las revisiones periódicas de la evaluación de riesgos, no se han detectado riesgos relativos al control de agentes químicos ni medidas preventivas complementarias al respecto. Tampoco existen accidentes de trabajo ni EEPP declaradas con un factor de riesgo asociado a agentes químicos y no se ha detectado incumplimiento y/o no conformidad en Auditoría ISO 14001:15.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva en la pequeña y mediana empresa**



## Itesal Lacados

**Instalación de plataforma fija**

## Presentación

---

La empresa Itesal Lacados, SL se dedica al lacado de perfiles y chapas de aluminio mediante aplicación electrostática de recubrimiento de pintura en polvo.



C/ Las Salillas, 8 | Pol. Ind. Pina de Ebro | 50750 Pina de Ebro (Zaragoza) | [www.itesal.es](http://www.itesal.es)

## Problema u oportunidad

---

En las operaciones de limpieza de hornos, se utilizaba una plataforma elevadora móvil de personal como un elemento esencial para acceder a las áreas de limpieza ubicadas en la parte superior de estos. El uso de esta plataforma elevadora implica la exposición a riesgos relacionados con caídas de altura.

Uno de los elementos clave en la protección contra caídas es el Equipo de Protección Individual (EPI) de anticaída, que todos los trabajadores deben llevar puesto durante la operación en la plataforma elevadora. Este EPI incluye arneses y sistemas de retención que previenen las caídas y aseguran la estabilidad del operador en la plataforma.

Para reforzar aún más la seguridad, se requiere la presencia de un recurso preventivo en la parte inferior de la plataforma elevadora durante la operación. Este recurso preventivo tiene la responsabilidad de supervisar la operación, alertar sobre cualquier riesgo inminente y tomar medidas inmediatas en caso de emergencia. Su presencia es fundamental para garantizar una respuesta rápida y eficaz en situaciones de riesgo.

Antes de utilizar la plataforma elevadora, todos los operadores reciben una formación completa que abarca desde el funcionamiento seguro de la maquinaria hasta los procedimientos de emergencia. De esta manera se garantiza que los trabajadores estén bien preparados y sean conscientes de los riesgos y de las medidas de seguridad.

El mantenimiento adecuado de la plataforma elevadora es una prioridad. Se realizan inspecciones y revisiones periódicas para asegurar que la maquinaria está en perfectas condiciones de funcionamiento y prevenir situaciones de peligro.



## Práctica implantada

En 2021 la empresa ha instalado una plataforma fija en la parte superior del horno de polimerizado de Itesal Lacados. Dicha plataforma ha sido diseñada y construida de acuerdo con las normativas pertinentes, con medidas de protección rigurosas que incluyen vallado, rodapiés y listones superior e intermedio, entre otros elementos de seguridad.

El uso de la plataforma no evita que los trabajadores tengan que utilizar EPIs de anticaída, pero elimina la necesidad de utilizar equipos de trabajo móviles, reduciendo los riesgos inherentes a estos equipos.

Se proporciona formación exhaustiva a los trabajadores sobre el procedimiento completo, los riesgos identificados y las medidas preventivas que deben adoptarse en todo momento. Se enfatiza la obligatoriedad del uso de los EPI para garantizar una protección efectiva.

Una vez instalada la plataforma fija, se han actualizado y modificado las instrucciones de trabajo con la nueva infraestructura. Esto garantiza que los empleados tengan acceso a información actualizada y relevante en todo momento.

Además de formación e información sobre las instrucciones de trabajo, se proporciona a los trabajadores una evaluación sobre los riesgos específicos derivados de las actividades relacionadas con la limpieza del horno, para minimizar o eliminar los riesgos.

Para garantizar una supervisión adecuada y una comunicación constante durante las operaciones en la plataforma fija, todos los trabajos relacionados con la limpieza del horno deben llevarse a cabo bajo la vigilancia de personal de Itesal. Esta comunicación en tiempo real y la supervisión son fundamentales para responder a cualquier situación de manera efectiva y garantizar la seguridad de todos los empleados.



## Evaluación de la eficacia

---

A raíz de la instalación de la plataforma de trabajo se ha dejado de utilizar la plataforma elevadora móvil para la realización de las operaciones de limpieza de horno. Con esta medida se han eliminado todos los riesgos asociados a la utilización de medios móviles.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva en la pequeña y mediana empresa**



## Vegabaja Packaging

**Sistema Automatizado de Seguridad para Elementos de Protección (SASEP)**

## Presentación

---

La actividad de la empresa es la fabricación de cartón ondulado y de envases y embalajes de cartón impreso. La empresa se ubica en una moderna planta de 50.000 m<sup>2</sup> en la localidad de Dolores, al sur de la provincia de Alicante.



PI Los Azarbes C/ Las Palmas,1 | 03150 Doloreso (Alicante) | [www.vegabajapackaging.es](http://www.vegabajapackaging.es)

## Problema u oportunidad

---

La empresa dispone en sus instalaciones de producción de una planta de procesamiento de residuos de cartón. Esta planta de procesamiento permite recuperar los recortes de cartón desechados en el proceso de fabricación de los envases y embalajes.

En las instalaciones de la empresa, y a lo largo de las distintas secciones, se han dispuesto cintas transportadoras que recogen y conducen los recortes de cartón desechados a dicha planta de procesamiento de residuos.

Además de las cintas transportadoras, el residuo de corte también llega a través de un tubo de aspiración que transporta el “trim”. El “trim” es el recorte generado en el proceso de fabricación de la plancha de cartón cuando se refina el borde de la plancha para obtener un mejor acabado. El recorrido del tubo comienza en la cortadora de ondulatora y termina en la planta de procesamiento.

A través de las cintas transportadoras y del tubo de aspiración del “trim”, el residuo llega a la planta de procesamiento y se vierte en la tolva de alimentación de la prensa compactadora. La planta de procesamiento de residuos produce pacas de recortes de cartón para su recuperación y reciclaje en industrias papeleras.

Para el correcto funcionamiento de la planta de procesamiento, ésta es atendida por un trabajador “Operario sección de recortes” en cada turno de trabajo.

Esta planta de procesamiento se ubica en una sala independiente, delimitada, cerrada y colindante respecto de la nave general de producción. Los accesos a esta sala se encuentran cerrados y restringidos únicamente a los “Operarios sección de recortes”. El resto de operarios de la empresa tienen prohibido el acceso a la sala de la planta de procesamiento.

Este operario va recorriendo las distintas secciones de la empresa y, con la ayuda de un carro de transporte, recoge y traslada a la planta de procesamiento aquellos recortes de cartón más grandes que por tamaño no caen, ni caben en origen en la cinta de transporte. Ya en la sala de la planta de procesamiento, los deposita en una zona de la cinta anexa a la planta y de mayor tamaño, que sí permite la introducción de estos desechos en el sistema de recuperación.

Por el propio proceso de recuperación en la planta de procesamiento, si el “operario sección de recortes” accede a la plataforma superior de la planta de procesamiento, a las inmediaciones de la tolva de alimentación de la prensa compactadora, existe riesgo de caída del operario a su interior.

Por las propias dimensiones de la tolva de alimentación, una persona cabe completamente en el interior de la tolva y, en caso de caída a su interior con la planta en funcionamiento, el resultado sería fatal, produciéndose un accidente de trabajo de resultado calamitoso.

En consecuencia, para el control del riesgo se hace necesario implantar un sistema de seguridad que elimine este factor de riesgo o bien que reduzca el nivel de riesgo, haciendo que el mismo sea trivial o tolerable.

## Práctica implantada

---

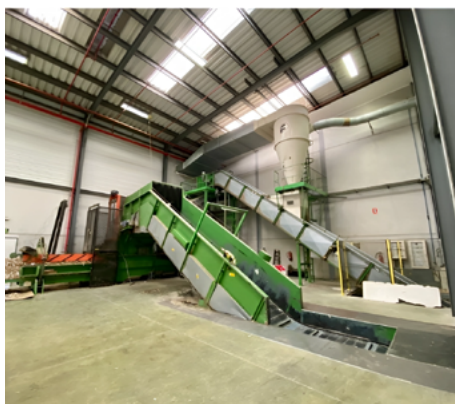
Tras un estudio del factor de riesgo y de medidas de prevención y protección frente al mismo, se ha implantado un sistema de seguridad basado en tecnología de detección de presencia mediante la utilización de radio frecuencia (RFID), que es capaz de detener y bloquear el funcionamiento de la planta de procesamiento en caso de que el “operario sección de recortes” intente acceder a las inmediaciones de la tolva de alimentación con la planta de procesamiento en marcha.

En el caso de la planta de procesamiento y de la prensa compactadora de cartón, este sistema se ha diseñado, concretamente, para:

1. Controlar la puesta en marcha y el funcionamiento de la planta. El sistema permite la puesta en marcha de la planta con la identificación de cada usuario/operario presente y encargado de su funcionamiento en el turno de trabajo.
2. Detener y bloquear la planta de procesamiento, parada de emergencia, en caso de intento de acceso a las inmediaciones de la tolva de alimentación de la prensa compactadora de cartón con la planta en funcionamiento.
3. Enviar las alertas de los sucesos del sistema a través de email, por ejemplo si un tag de control deja de ser leído por la antena, o si se detectan operarios en la zona de seguridad.

## Aplicación del Sistema SASEP en Vegabaja Packaging:

La planta de procesamiento y recuperación de recortes de cartón se ubica en una sala independiente de acceso restringido, a la que sólo pueden acceder los “operarios sección de recortes”. La planta produce pacas con los recortes de cartón desechados en el proceso de fabricación para su recuperación y reciclaje en industrias papeleras.



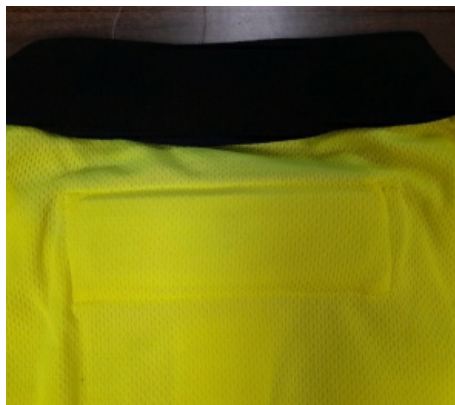
En el caso de estos operarios, su uniforme de trabajo incorpora tres etiquetas electrónicas TAGs que identifican, individualmente, a cada uno de ellos y que mediante el sistema SASEP permiten la interacción con la planta de procesamiento, identificación del operario, puesta en marcha, gestión de turnos, paro de emergencia en caso de detección por acceso y/o proximidad a zonas de peligro, etc.





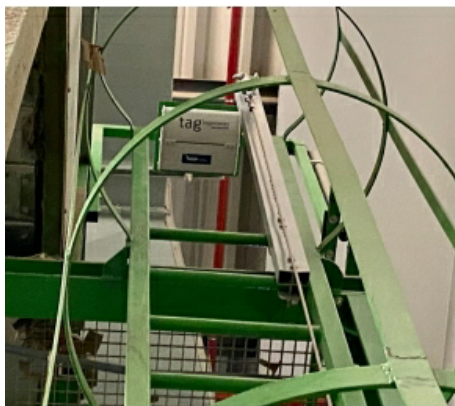
La planta de procesamiento no funciona si el operario no se identifica y el sistema detecta la presencia de las etiquetas asociadas a ese operario.

Las tres etiquetas se integran en el uniforme de trabajo, son lavables y no son retirables. Cada etiqueta se integra con el uniforme, en un bolsillo al efecto que está completamente cosido en todo su perímetro.

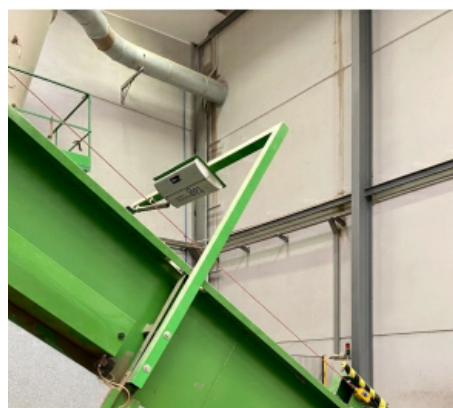


El operario se identifica mediante una tarjeta RFID identificativa en el módulo de control del sistema SASEP, que se encuentra junto al cuadro de mando y control de la planta. En ese proceso de identificación, el sistema detecta la presencia de las etiquetas electrónicas (TAGs), verifica que son las asociadas a ese operario y permite la puesta en marcha y funcionamiento de la planta de procesamiento.

A partir de ese momento, con este sistema, y gracias a la tecnología de radio frecuencia, el operario está continuamente monitorizado y, si intenta acceder a la plataforma de la planta donde se encuentra la tolva de alimentación, bien a través de escala de acceso de personas o bien a través de la propia cinta transportadora, el sistema lo detecta y realiza de manera automática la parada de emergencia de la planta de procesamiento.







El sistema de radio frecuencia detecta que el operario está intentando acceder a la zona de peligro e inmediatamente realiza la parada de emergencia de la planta de procesamiento.

Resumiendo, el sistema SASEP es un sistema automático de control con tecnología RFID (identificación por radiofrecuencia), diseñado para la protección del operario frente a máquinas peligrosas. El sistema monitoriza al operario y realiza una parada de emergencia de la máquina antes de que el operario acceda a zonas de peligro. Produce la parada de emergencia de la planta de procesamiento en caso de peligro.

## Evaluación de la eficacia

---

Teniendo en cuenta la propia configuración de la planta de procesamiento, sin la presencia de este sistema de seguridad el acceso a la plataforma de la tolva con la planta en funcionamiento presentaría distintos factores de riesgo, entre ellos el peligro de caída a la tolva de alimentación y el posterior atrapamiento con la prensa compactadora.

Evaluated this specific risk factor, in terms of probability and severity, without the SASEP safety system, the probability was medium, the severity was extremely harmful, the risk would be important, which would imply that it should not be started, nor should work continue until the risk is reduced.

In contrast, with the SASEP safety system installed, the probability is the same medium and the severity with this system passes to slightly harmful, so the risk with this system installed is tolerable.

# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## Copcisa

Sistema envolvente de protección  
**SARE UP**

## Presentación

---

Empresa constructora dedicada a la ejecución de proyectos de obra pública y privada. Ejecución de obras y actividades de construcción de infraestructuras, obra civil, edificación, urbanismo, instalaciones, equipamientos y servicios. Gestión, conservación, mantenimiento y explotación de infraestructuras, edificios, estaciones de tratamiento de aguas y servicios. Diseño de proyectos de construcción de infraestructuras de obra civil, edificación y estaciones de tratamiento de aguas.



Navas de Tolosa, 161 | 08224 Terrassa | [www.copcisa.com](http://www.copcisa.com)

## Problema u oportunidad

---

La oportunidad de mejora se localiza en la ejecución de estructuras de hormigón armado para la edificación. Uno de los riesgos más severos y que afecta a la totalidad de los trabajadores es la caída a distinto nivel. Actualmente la mayoría de obras se encuentran protegidas con sistema de redes perimetrales y barandillas de borde. Se requieren diferentes sistemas de protección para las diferentes fases del proceso.

### Fases

- **Ejecución de encofrado:** Redes bajo encofrado + barandilla perimetral provisional.
- **Hormigonado de forjados:** Barandilla perimetral.
- **Hormigonado de pilares:** Redes tipo horca + barandilla de perímetro.

Se puede ver cómo para las diferentes fases del proceso se requiere de una tipología específica de protección. Este es un sistema poco dinámico y que requiere de sucesivos montajes y desmontajes de sistemas.

Copcisa lleva años profundizando en el análisis de sistemas alternativos a los enunciados para mejorar y agilizar estos procesos de protección. El objetivo es encontrar un único sistema de protección que sirva para proteger el riesgo de caída a distinto nivel en todas las fases del proyecto.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

La mejora e innovación consiste en encontrar un sistema de protección único para todas las fases de ejecución de estructuras de hormigón armado. Con un único sistema se pretende proteger todas las fases del proceso.

Copcisa, con la ayuda de su colaborador ULMA, ha sido pionero en la implantación del sistema de pantalla envolvente SARE UP.

La pantalla de Red Autotrepante SARE UP es un sistema provisional de protección de borde (SPPB) autotrepante, empleado en las obras de construcción para evitar la caída de trabajadores y materiales.

La naturaleza de los materiales de los diferentes componentes que conforman el SPPB, es metálica de aluminio controlándose, de forma continua en el proceso de fabricación, el cumplimiento con la clase de calidad de los materiales, realizándose un seguimiento de la trazabilidad de los mismos a través de los documentos de inspección correspondientes.

SARE UP cumple con las exigencias de cargas de la normativa UNE EN 13374:2013 sobre “Sistemas provisionales de protección de borde”, con los requisitos establecidos para los sistemas provisionales de protección de borde clases A y B, empleándose como protección intermedia una red de seguridad tipo U según UNE EN 1263-1:2018 sobre “Equipamiento para trabajos temporales de obra. Redes de seguridad”. Los ensayos del sistema están realizados por TECNALIA según informe nº 099755.

El sistema SARE UP de ULMA ofrece las siguientes ventajas respecto al sistema tradicional de horcas:

- Sistema autotrepante. No requiere de la utilización de grúa torre, mejorando la productividad. El sistema de horcas requiere necesariamente de la utilización de grúa.
- Sistema envolvente. No requiere del uso de barandillas adicionales al contrario que el sistema de horcas.
- Incorpora red anticascotes sin efecto vela. En el sistema de horcas se utiliza red mosquitera que puede provocar la rotura de la misma a consecuencia del efecto “vela”.
- A diferencia del sistema de horcas, SARE UP ofrece una homologación del conjunto de protección.

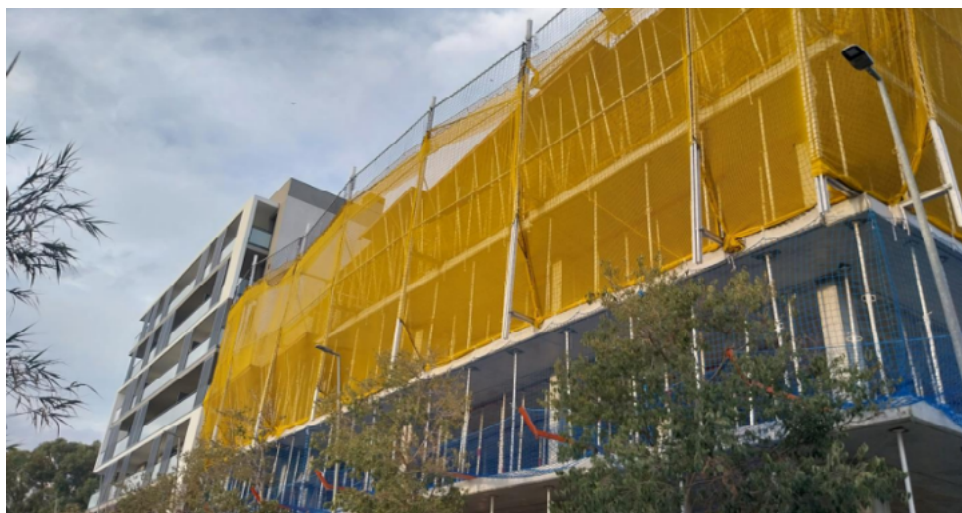
## Evaluación de la eficacia

---

Copcisa ha sido la empresa pionera en implementar este innovador sistema de protección. En concreto, se ha implantado en el proyecto constructivo de 50 viviendas en el Hospitalet de Llobregat y Vilanova.

El sistema permite mejorar, a la vez, la productividad y seguridad de los procesos de estructuras de hormigón armado en edificación.

El cliente (promotor) y el coordinador de seguridad y salud de la obra han acogido muy positivamente la implantación de este sistema.





# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## Ford

Formación en seguridad  
con realidad virtual inmersiva

## Presentación

---

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.

Las siguientes actividades conforman el proceso productivo:

- Almacén de piezas de repuesto de ámbito nacional.
- Fabricación de motores.
- Fabricación de automóviles y sus componentes.



Pol.Ind. Almussafes | 46440 Almussafes (Valencia) | [www.ford.es](http://www.ford.es)

## Problema u oportunidad

---

En la planta de Valencia, debido a la cantidad de procesos y tipos de trabajo, hay una gran diversidad de cursos en materia de prevención disponibles para los empleados. La mayoría de ellos son obligatorios para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo y la Ley de prevención.

Los comentarios recopilados en las encuestas de las evaluaciones de los cursos realizados muestran una tendencia a la falta de contenido práctico en las formaciones y que no está adaptada al puesto de trabajo.

Los problemas que suele presentar la formación tradicional son:

- No es atractiva para el empleado.
- Los empleados perciben la formación como una obligación y no como algo positivo e interesante para ellos.

En definitiva, la formación tradicional sin práctica no asegura la percepción del riesgo ni la sensibilización preventiva.



## Práctica innovadora preventiva implantada

---

Atendiendo a los resultados de las encuestas de las formaciones, y alineados con la filosofía de la planta de “crear el mañana y traer nuevas tecnologías”, el departamento de Formación comenzó a investigar alternativas para mejorar el éxito de las formaciones.

Los empleados más jóvenes están cada vez más familiarizados con la tecnología y los videojuegos, por lo que se ha considerado utilizar la gamificación como herramienta potencial para complementar la formación teórica.

Decidieron apostar por la realidad virtual, e instalar el equipo RV HTC Vive Business, que es el que mejor se adapta a sus necesidades. El equipo consta de un visor inalámbrico, 2 mandos inalámbricos y 2 estaciones base para crear el entorno virtual.

Una vez definido el hardware a utilizar, el equipo informático comenzó a desarrollar escenarios personalizados, con entornos basados en la planta de Ford, integrando más, si cabe, al empleado en su ambiente laboral:

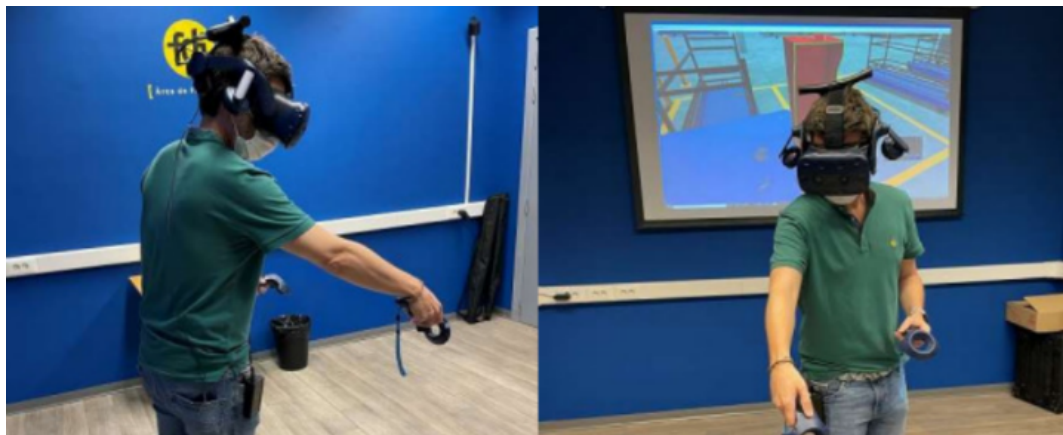
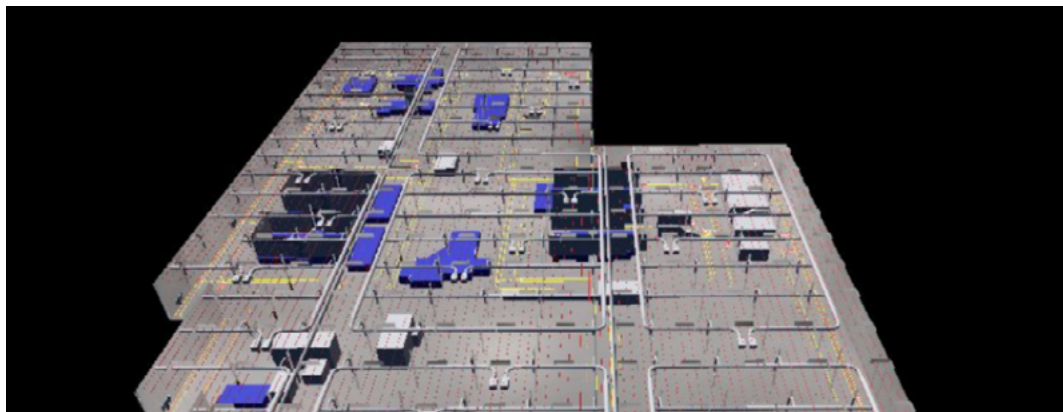
- Comenzaron a desarrollar el hall de acceso a los nuevos escenarios que replica el acceso a las oficinas principales de la factoría.
- Entonces, se decidió desarrollar primero el escenario de consignación de energía (LOTO), copiando una de las celdas robotizadas de la planta de carrocerías, asegurando una réplica exacta de las vallas, robots, controladores, etc. existentes.

Una vez que el escenario estuvo listo, iniciamos un proceso de prueba y error:

- Se invitó a empleados de diferentes áreas a probar y dar retroalimentación de los equipos y del escenario creado en realidad virtual.
- Se crearon encuestas específicas para obtener toda la información de los empleados con el fin de mejorar el sistema.
- Se analizaron las encuestas y se introdujeron mejoras y sugerencias provenientes de los empleados en el escenario creado.

Una vez terminado, probado y evaluado el escenario de consignación de energía (LOTO), se comenzó a desarrollar un nuevo escenario, consistente en una réplica exacta de la planta de Carrocerías para realizar el ejercicio de “Paseo de Seguridad - Observación de Comportamientos Seguros (OCS)”.

En este nuevo escenario, se reproducen las incidencias más reportadas durante los diferentes paseos de seguridad realizados por los técnicos de prevención (peatones, vehículos, EPIs, personas que trabajan en alturas, etc.), con el fin de despertar la atención de los mandos y entrenarlos en la observación de las diferentes situaciones no aceptables que se dan de forma más habitual en las diferentes áreas de trabajo. El objetivo es que actúen sobre los empleados y corrijan dichos comportamientos incrementando la cultura preventiva.



## Evaluación de la eficacia

---

La puntuación de las encuestas de las formaciones con realidad virtual fue más alta de lo esperado (4,6 sobre 5). El 86 % de los empleados puntuaron la experiencia como buena o muy buena.

Se ha mejorado la formación tradicional en consignación de energías incluyendo el escenario de realidad virtual.

- Los formadores fueron entrenados en escenarios virtuales para poder formar a los empleados.
- Se planificaron nuevas formaciones incluyendo los escenarios virtuales.

Los resultados de las encuestas muestran una mejora en el índice de satisfacción general, específicamente al preguntar sobre las “aplicaciones y ejercicios del curso” y que son “acordes al puesto de trabajo”.

Para el escenario de “Inspección de seguridad planeada” se aplicó el mismo procedimiento para su desarrollo y los resultados de las evaluaciones muestran una tendencia similar a la formación de consignación de energía.

El departamento de formación está trabajando en el desarrollo de nuevos escenarios de seguridad para aquellas formaciones tradicionales que no tienen ejercicios de realidad virtual, como pueden ser:

- Trabajos en altura
- Espacios confinados
- Riesgos eléctricos y mecánicos
- Uso de EPI's

Además, se están preparando otros cursos como construcción, reanimación cardio pulmonar (RCP), extinción de incendios, manejo de puente grúa, recurso preventivo en altura, etc., en los que se incluyen equipos sensorizados (maniquí de RCP, extintor, ...).

# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## Fundació Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa

**Evaluación de los beneficios de la terapia inmersiva en la disminución de la ansiedad de las personas de la Fundación Hospital de Olot y Comarcal de la Garrotxa**

## Presentación

---

La Fundació Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa es una entidad jurídica sin ánimo de lucro y tiene como finalidad la atención sanitaria y sociosanitaria en la comarca de la Garrotxa, así como la gestión y administración de equipamientos y servicios referidos a dichas actividades.



Avinguda Països Catalans, 86 | 17800 Olot (Girona) | [www.hospiolot.com](http://www.hospiolot.com)

## Problema u oportunidad

---

La situación Covid-19 en la Fundació Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa (FHOCCG) ha hecho aflorar diferentes necesidades en la gestión emocional de sus profesionales. Ha sido necesario reforzar una cartera de servicios centrada en el bienestar emocional del trabajador, potenciando la intervención psicológica individual, con el objetivo de dar apoyo emocional, asesoramiento, orientación, pautas de actuación, a los trabajadores que han sido sometidos a un estrés de forma sostenida con riesgo de generar problema adaptativo, cambios en la conducta, alteración del estado anímico, complicaciones somáticas o cognitivas e incluso patología mental severa.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

La tecnología de la RV y sus aplicaciones en el ámbito de la salud y, particularmente, en la psicología están creciendo rápidamente. Uno de los potenciales más destacados de esta tecnología es la exposición del usuario a los entornos naturales. En este sentido, la Attention Restoration Theory (ART) (Kaplan & Kaplan, 1989) sugiere que la exposición a entornos naturales puede mejorar los niveles de estrés y ansiedad y mejorar el rendimiento laboral (Berto, 2014) (Kaplan S., 1995).

Para la realización de esta intervención se ha introducido el proyector MK360. Esta tecnología permite transformar una habitación o un espacio físico en una experiencia multisensorial inmersiva que puede ser compartida entre varias personas, sin utilizar gafas de RV ni otros dispositivos. También permite retransmitir inmersivamente, y por streaming, un evento grabado con 360°. Esta tecnología mejora la experiencia del participante, que le permite relajarse y mejorar su bienestar emocional, reducir la percepción de dolor, generar ejercicios y terapias centradas en la estimulación de las funciones cognitivas, y trabajar habilidades

adaptativas. Estas experiencias se han demostrado muy beneficiosas en diversas especialidades en el campo de la salud mental.

## Material y métodos

### Diseño

Se trata de un diseño casi experimental de intervención, prospectivo, transversal sin grupo control, de 8 semanas de duración, en el que se implementó una intervención de terapia inmersiva mediante realidad virtual y se evaluó su efecto en los niveles de ansiedad y bienestar personal a partir de las escalas de Hamilton (Hamilton, 1969) y de Eudemon (Fierro, 2006), respectivamente.

Para la medida de la ansiedad se utilizó una escala cuantitativa (Hamilton) heteroadministrada por la psicóloga tras una entrevista con el participante. Se hicieron tres medidas: una antes del inicio de la intervención, una de seguimiento a las 4 semanas y la de finalización a las 8 semanas.

En el caso del bienestar se utilizó la escala de Eudemon (escala cuantitativa tipo Likert autoadministrada), en este caso con solo dos medidas al inicio del estudio y tras su finalización a las 8 semanas.

### Población y muestra

La inclusión de los participantes se realizó entre los profesionales de la Fundació Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa que estaban en activo a fecha 22 de marzo del 2021. La captación de la muestra se realizó a través de correo electrónico institucional. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, contando con una muestra aproximada de 30 participantes. El estudio se llevó a cabo entre los profesionales en activo que aceptaron la participación y firmaron el consentimiento informado, cumpliendo los criterios de inclusión.

De los 60 profesionales que se interesaron en el proyecto, 7 no se presentaron a la cita de inicio de la investigación y 12 de los restantes no cumplían los criterios de inclusión, por lo que iniciaron el estudio 41 participantes. Finalizaron el estudio 35 profesionales, por lo que hubo una pérdida del 14 %.

### Variables del estudio

Las variables dependientes analizadas fueron el grado de ansiedad como variable cuantitativa discreta, utilizando para su valoración la escala validada de Hamilton y la valoración del bienestar personal a través de la escala de Eudemon. Otras variables que se han tenido en cuenta son edad, sexo, antecedentes

psicológicos, tratamiento psicológico o farmacológico en activo y el número de sesiones de realidad virtual realizadas durante el estudio.

La variable independiente era la técnica intervencionista realizada con la terapia inmersiva.

El protocolo de actuación se puede ver en el esquema 2.



## Descripción y desarrollo

En una primera cita la psicóloga explicó el proyecto, presentó el consentimiento informado y una vez firmado e incluido el participante, se recogieron los datos necesarios mediante una entrevista de 20 minutos. Finalmente, se pasó el test de Hamilton y la escala de Eudemon. En esta primera visita se informó a los participantes de la intervención, que consistía en ofrecer una cita de terapia inmersiva de aproximadamente 10 minutos de duración dos veces por semana (recomendado, ampliable a conveniencia y controlado) durante 2 meses.

La terapia inmersiva nos permite crear experiencias multisensoriales en espacios reales a través de diferentes vídeos de 360° que permiten un entorno de autoconciencia para el abordaje de la gestión de la ansiedad.

## Análisis estadístico

El tratamiento estadístico de los datos se llevó a cabo con el programa informático IBM SPSS Statistics 21. El nivel de confianza de la muestra establecido fue del 95 % ( $P > 0,05$ ).

La muestra quedó compuesta por 35 profesionales, todas ellas mujeres con una media de edad de 45,70 años. Los perfiles profesionales fueron variados, principalmente categorías profesionales de los grupos 2 (graduadas un 45,7 %) y 6 (aproximadamente un 42,8 %).



Se llevó a cabo un análisis descriptivo de la composición de la muestra en las variables dependientes y sociodemográficas.

En cuanto a la efectividad de la intervención con la terapia inmersiva se encontró una disminución de la ansiedad ( $t(34) = 7.130, p < 0,05$ ) significativa entre el inicio de la investigación y las 8 semanas. A la vez, la disminución de la ansiedad a las 4 semanas también fue significativa ( $t(34) = 4.630, p < 0,05$ ), mostrando una progresión en la mayoría entre la 4 y la 8 semana

| Rango ansiedad          | N H <sub>1</sub> | N H <sub>2</sub> | $\chi^2$ |
|-------------------------|------------------|------------------|----------|
| No ansiedad             | 0                | 12 (34,3%)       | 0,007    |
| Ansiedad leve           | 17 (48,6%)       | 16 (45,7%)       |          |
| Ansiedad moderada-grave | 18 (51,4%)       | 7 (20%)          |          |

Tabla 3: Cambios en la relevancia clínica según escala de Hamilton.

En cuanto al efecto sobre el bienestar personal, se encontró un aumento en el bienestar de 7 puntos en la escala de Eudemon con significancia estadística ( $t(32) = -4.015, p < 0.05$ ) pasando de un valor de 79.09 a un valor de 86,76.

| Variables           | $x_1$ (media) | $x_2$ (media) | $x_3$ (media) | $p(x_1-x_2)$ | $p(x_1-x_3)$ |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Escala Hamilton (H) | 16,52         | 12,61         | 9,15          | <0,001       | <0,001       |
| Escala Eudemon (E)  | 79,09         | -             | 86,76         | -            | <0,001       |

Tabla 2: Efectividad de la intervención en la ansiedad y el bienestar

Se muestra una mayor tendencia en la disminución de la ansiedad entre aquellos profesionales sin antecedentes ni tratamientos activos que en aquellos que, o bien tienen antecedentes, o están en tratamiento farmacológico y/o psicológico activo.

## Evaluación de la eficacia

La intervención mediante la terapia inmersiva con realidad virtual MK360 ha mostrado ser eficaz en la disminución de la ansiedad y en la mejora del bienestar de los profesionales. De los 35 profesionales valorados, el 85,72 % mejoró sus niveles de ansiedad disminuyendo la puntuación en la escala de Hamilton.

La estrategia de abordaje de un programa de bienestar profesional a través de la RV inmersiva mejora, de forma significativa, la percepción de bienestar y disminuye la ansiedad, tanto a nivel somático como psíquico.

El análisis de los vídeos más utilizados por los participantes nos permite vislumbrar el uso de vídeos relacionados con entornos naturales como principales herramientas de relajación.

En conclusión, la terapia inmersiva mediante la tecnología MK360 mejora la experiencia del participante, permitiéndole relajarse y mejorar su bienestar emocional y aumentar, de esta forma, la sensación de cuidado y de autocuidado de los profesionales de la organización. Los resultados obtenidos nos animan a realizar otras investigaciones con esta tecnología en el campo de la percepción de dolor y su uso en pacientes con patologías relacionadas las funciones cognitivas y habilidades adaptativas.

# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## Ibérica de Revestimientos Grupo EMP

Automatización de limpieza de calderas  
de pintura

## Presentación

---

IBERSA es una empresa de referencia en el sector de los revestimientos, perteneciente al grupo DAW, que produce y comercializa todo tipo de pinturas, esmaltes y barnices para los sectores de la decoración profesional y la industria del metal y la madera. Su planta de fabricación de Sariego (Asturias), inaugurada en 2011, es una de las mayores y más modernas fábricas de pintura de España, a la vanguardia tecnológica, que cuenta con los últimos sistemas a nivel de control de emisiones y protección medioambiental.

Con una planta de 11.000 m<sup>2</sup> en una parcela de 25.000 m<sup>2</sup>, la fábrica está a la vanguardia tecnológica y totalmente automatizada, desde el mezclado de aditivos y la dosificación de pigmentos, al llenado de envases, el etiquetado o la paletización. Además, la planta incluye los últimos sistemas a nivel de control de emisiones y protección medioambiental.



Pol.Ind. de Santianes s/n | 33518 Sariego (Asturias) | [www.ibera.es](http://www.ibera.es)

## Problema u oportunidad

---

Hasta ahora el mantenimiento de limpieza que se realizaba en las calderas de fabricación de pintura tras su uso era realizado manualmente; es decir, un operario de planta provisto de cepillo y disolvente se encarga de limpiar de forma manual cada una de ellas.

Además de ser un trabajo complicado, supone algunos riesgos controlados pero existentes, como son:

- Exposición a inhalación de vapores de disolvente.
- Exposición a salpicaduras de disolvente, a pesar de disponer de los EPIS necesarios.
- Gran esfuerzo físico.
- Manipulación de elementos pesados.
- Riesgos ergonómicos.
- Riesgo de resbalón y caída a mismo nivel.

Este proceso no permitía tampoco analizar el consumo de disolvente empleado para la limpieza efectiva de cada caldera, por lo que un exceso de dosificación en los productos de limpieza implicaría una exposición innecesaria a mayor cantidad de vapores.

La limpieza a mano de una caldera pequeña suponía unos 15 minutos, mientras que la limpieza de una caldera grande, unos 20 minutos.

El consumo de disolvente con el proceso manual era de 1.000 kg a la semana.

## Práctica innovadora preventiva implantada

Ante los problemas expuestos anteriormente y la necesidad de encontrar una solución, se valora positivamente y se lleva a cabo la instalación completa de una lavadora para limpiar, de forma automática, el amplio abanico de las producciones formado por calderas de diferentes tamaños y medidas con restos muy variados de imprimaciones, esmaltes, fondos (Nitro, PU, Acrílicos...), así como barnices de diferente tipo y colorimetría y con gran variabilidad en el porcentaje de sólidos.



Calderas 1



Calderas 2

La solución técnica implementada se compone de una lavadora robusta automática, con sistema automático de filtrado junto al equipo de recirculación del agente de lavado.

Esta solución permite la limpieza de todos los productos de IBERSA habilitando las calderas para la siguiente producción, independientemente del producto que hubieran contenido en el proceso anterior.



Lavadora automática 2



Lavadora automática 1

## Evaluación de la eficacia

Este equipo automatizado permite la limpieza interior de la cuba o bidón y de la válvula de descarga con la pulsación de un simple botón, gracias a la acción simultánea del conjunto de cepillos y a la pulverización del agente de lavado. La dilución química obtenida con la recirculación del disolvente y la acción mecánica desarrollada con la fuerza y precisión de un sistema expansible de cepillos adaptable a los diferentes diámetros asegura un lavado rápido y preciso sin intervención del operario.

La interacción precisa entre el disolvente y la tecnología de lavado permite que se liberen los residuos de la superficie de la cuba de forma rápida y efectiva. La seguridad de todo el proceso de lavado y regeneración de disolventes está implementada en base a los más exigentes requerimientos y normativas del proceso de diseño e instalación de componentes del equipo en conformidad con las certificaciones ATEX, y de compatibilidad electromagnética. La incorporación de estos equipos ha permitido mejorar la circularidad de sus procesos productivos, reduciendo así, en gran medida, los residuos generados en los procesos de producción. De esta forma IBERSA refuerza su compromiso empresarial con la sostenibilidad y medio ambiente en conformidad con sus Certificado de Gestión Medioambiental ISO 14001 y IQNET.

Con la instalación del nuevo lavador automático de calderas, los operarios se encuentran expuestos a menos vapores de disolvente y evitarán el trabajo que antes requería esfuerzo físico. Además, el nuevo equipo dosificará la cantidad exacta necesaria para realizar la limpieza efectiva y con el consiguiente ahorro en disolvente produciendo, por tanto, menos consumo, menos emisiones y, en consecuencia, menos residuos.

Los beneficios de la implantación de este equipo repercuten en la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores, evitando la posibilidad de salpicaduras de disolvente, inhalación de sustancias peligrosas y manipulación de objetos pesados. Con la limpieza automática conseguimos una reducción de los derrames químicos, así como un importante ahorro, tanto en el tiempo empleado para ello como en la cantidad de disolvente. Este método supone utilizar 300 kg de disolvente menos a la semana, 15 toneladas al año. El tiempo ahorrado al año es de 900 horas, lo que permite realizar otras tareas mientras el lavador automático cumple con su función.



Caldera antes de limpieza



Caldera después de limpieza

# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## TI Fluid Systems

Gestionando el bienestar de las personas  
por medio de las nuevas tecnologías



## Presentación

---

Empresa cuya misión es diseñar, desarrollar y fabricar productos y tecnologías líderes en la industria que permitan producir vehículos más ecológicos para un medio ambiente más limpio y un mundo mejor. Ofrece una amplia gama de sistemas de transporte de fluidos y gestión térmica para automóviles desde 100 plantas de fabricación en 28 países. En España, TI Fluid Systems contaba, en 2023, con más de 1.000 personas trabajadoras y 4 centros de trabajo: Barcelona, Zaragoza, Pamplona y Porriño.



Ctra. Salceda de Caselas, km 1 | 36418 Porriño (Pontevedra) | [www.tifluidsystems.com](http://www.tifluidsystems.com)

## Problema u oportunidad

---

El espacio donde se realiza el trabajo influye directamente en la calidad del mismo, y por ello el esfuerzo en mejorarlo es una necesidad y una prioridad. Un buen espacio de trabajo consigue que se reduzca el estrés y se aumente la productividad, pero más allá de esto contribuye no sólo al bienestar sino también a la felicidad laboral y a la reducción del absentismo.

Un buen espacio de trabajo actúa positivamente en la salud física y mental del empleado, evitando situaciones de estrés y suavizando la ansiedad. Pero también contribuye a la felicidad laboral del empleado y ayuda a mejorar las relaciones entre compañeros. Sentirse a gusto en el trabajo es un gran aporte motivacional y estar más relajados influye en nuestra capacidad resolutive. Un entorno en el que el confort de los empleados es una prioridad, los ayuda a sentirse motivados, consiguiendo que desempeñen sus funciones con mayor facilidad, contribuyendo a mejorar el ambiente de trabajo y las ganas de ir a trabajar.

Pero para la empresa también supone ventajas importantes, como la atracción de talento. Tener la capacidad de ofrecer áreas cómodas y confortables es una ventaja competitiva. Este recurso es cada vez más utilizado por los empleadores, sobre todo para captar y mantener a las nuevas generaciones. Es una manera de atraer nuevos talentos en un mercado laboral en el que los empleados son los que eligen las empresas donde quieren trabajar. Además, se mejoran las relaciones: el espacio de trabajo tiene la capacidad de repercutir en el estado de ánimo de los trabajadores y ello repercute en el modo de relacionarse con sus compañeros. Un espacio de trabajo confortable suele fomentar una forma de trabajo en equipo, donde se intercambian y comparten problemas y soluciones. La falta de luz, el exceso de calor o frío, el ruido, la calidad del aire, entre otros,

afectan a la comodidad, percepción y ambiente laboral. Mejorar el espacio es, sin duda, beneficioso para las relaciones personales dentro del trabajo.

Dentro de este marco, las mediciones higiénicas son una herramienta esencial en la prevención de riesgos laborales, ya que permiten identificar y evaluar las condiciones del ambiente laboral que pueden afectar la salud de las personas trabajadoras. Estas mediciones se realizan con el objetivo de conocer el nivel de exposición de los trabajadores a los diferentes agentes y determinar si estos niveles están por encima de los límites establecidos por la normativa vigente. Sin embargo, el sistema actual implementado en la mayoría de las empresas, que contempla evaluaciones y mediciones higiénicas anuales, sólo nos aporta una fotografía de la situación puntual en un momento determinado del año, obviando lo que ha ocurrido en los 12 meses anteriores, o lo que podría ocurrir en los 12 meses siguientes.

Crear un lugar de trabajo donde el confort de las personas esté totalmente controlado, todas las horas del día y todos los días del año, es la única manera de implantar la ergonomía y es una labor que hoy en día se puede llevar a cabo de una forma innovadora gracias a las nuevas tecnologías relacionadas con la Industria 4.0.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

Desde la dirección de la planta, junto con el personal de prevención de TI Fluid Systems y la colaboración de todos los responsables de departamento, se pensó en crear un sistema innovador y disruptivo enfocado a mejorar, de forma radical, el confort del empleado, la comunicación entre ellos, y el acceso a toda la información necesaria para el desarrollo de las tareas, y así fue como nació la aplicación SLP4P, Smart Lean Platform 4.0 for People.



Esta aplicación consiste en aplicar una serie de nuevas tecnologías (IoT, sensórica avanzada, realidad virtual y aumentada, gemelo digital, etc.) para crear un ecosistema digital de apoyo a los trabajadores mediante la implementación de “Digital Info Points” a través de los que los operarios (digital connected workers) accederán a las apps internas con el uso de tablets y dispositivos wearables para

visualizar información, las tareas asignadas e introducir observaciones en tiempo real.

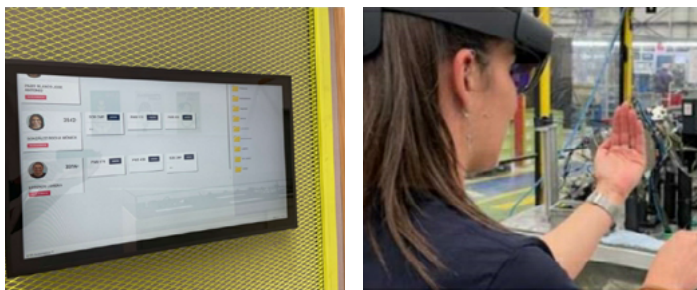


Esta plataforma se complementa con dispositivos IoT distribuidos por toda la fábrica que aportan información en tiempo real de la iluminación, temperatura, humedad, ruido y calidad del aire, tanto en el interior de la nave como en el exterior. Con herramientas de Big Data y algoritmos basados en inteligencia artificial, la plataforma monitoriza, en todo momento, el confort de los empleados y es capaz de lanzar alertas o avisos para que los técnicos de mantenimiento intervengan inmediatamente cuando el confort se sale de un rango óptimo.



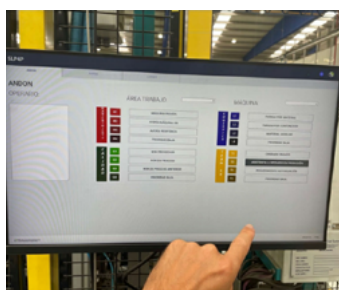
A continuación se detalla el funcionamiento del sistema y la prevención del riesgo.

Cada puesto de trabajo cuenta con un Digital Info Point en el cual los trabajadores pueden visualizar, de forma sencilla, las tareas que tiene asignadas para su jornada laboral. A través de la plataforma se tiene acceso a toda la información necesaria en formato simplificado y digital, e incluso es posible utilizar una aplicación con gafas de realidad aumentada que ayuda al operador a entender todos los pasos secuenciales que tiene que ejecutar en su puesto de trabajo. Esta facilidad de acceso a la información reduce significativamente el estrés del empleado, y mejora el ambiente laboral durante el desarrollo de las operaciones.



Además, la asignación de tareas cuenta con un sistema anti error o pokayoke que detecta (e impide) que a un trabajador se le asigne una tarea para la cual no está autorizado o suficientemente capacitado, lo cual reduce los riesgos de accidente en el puesto de trabajo.

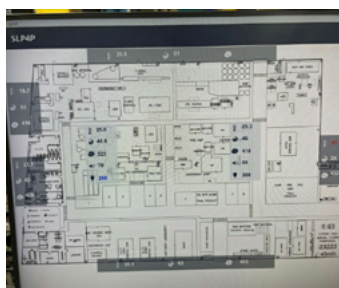
En paralelo, se ha desarrollado un sistema de petición de ayuda (“Digital Andon”) por medio del cual los trabajadores pueden solicitar asistencia de cualquier tipo (Calidad, Logística, Mantenimiento, Team Leader/Seguridad) de forma rápida y sencilla, a través de un monitor táctil. Dicha petición de ayuda puede ir acompañada de indicaciones detalladas para mejorar el tiempo de respuesta. Gracias a este sistema digital de comunicación se evitan desplazamientos de personas por la planta, que siempre entrañan riesgos de atropello o golpes con vehículos.



Los avisos son recibidos por el personal de apoyo o soporte a través de relojes inteligentes que vibran al recibir la señal y muestran en la pantalla los datos de la persona que solicita ayuda, la ubicación en la que se encuentra esta persona, y la información concreta del tipo de ayuda que necesita . Todo este flujo de información se puede visualizar en tiempo real en grandes monitores distribuidos por la planta, de manera que resulta accesible para cualquier usuario poder entender qué está sucediendo en la planta en todo momento.



A nivel de control del confort, el sistema SLP4P monitoriza en tiempo real (gracias al despliegue de dispositivos IoT, mensajería MQTT y una completa cobertura de red WIFI y LORA) todos los parámetros de iluminación, temperatura, humedad, ruido y calidad del aire, tanto en el interior de la nave como en el exterior. Este control nos permite reducir la exposición a estos riesgos, creando alertas que se utilizan de forma apropiada según corresponda para aumentar la iluminación si esta resultara insuficiente, aumentar la renovación del aire si se detecta un empeoramiento de su calidad, o bien realizar descansos extra en los casos de altas temperaturas, por citar algunos ejemplos.



La prevención del riesgo que aporta esta plataforma se complementa con el uso de tecnología de realidad virtual para entrenar a todos los empleados en el Plan de Emergencia, simulando en un entorno inmersivo situaciones de emergencia y evacuación, como si fuesen reales y estuviesen sucediendo en la propia planta.



## Evaluación de la eficacia

---

Dado que sólo han transcurrido seis meses desde la implementación completa de la nueva plataforma, el proceso de mejora de la situación del personal dentro de la compañía está todavía evolucionando. Por lo tanto, la evaluación de la eficacia se basa en los resultados obtenidos hasta ahora y en indicadores que, probablemente, seguirán una evolución, aunque somos conscientes de que el bienestar de las personas en ocasiones resulta difícil de cuantificar, y los mejores resultados se suelen percibir a más largo plazo.

Las medidas implantadas se pueden considerar eficaces, en varios aspectos:

- **Absentismo:** Desde marzo de 2023 a septiembre de este mismo año el absentismo total de la planta se ha reducido un 34 %.
- **Costes de producción:** Los tiempos improductivos se han reducido en un 15 %, lo cual ha tenido un impacto directo y positivo en la eficiencia de los procesos, en la capacidad productiva de la fábrica y en una mejora de la cuenta de resultados gracias a la reducción de los costes de producción.
- **Costes de No Calidad:** Los Costes de No Calidad (COPQ), debidos a piezas defectuosas (SCRAP) o incidencias de calidad en los procesos (NCR), han disminuido un 48 %.

Aunque no sólo debemos quedarnos en los beneficios evidentes que reflejan los KPIs, pues hemos podido verificar otras ventajas importantes en la empresa, como son un excelente clima laboral y un gran ambiente social, lo cual nos invita a pensar que el camino recorrido avanza en la dirección correcta.

# Finalista

Premio a la innovación preventiva



## Universidad Miguel Hernández de Elche

Sistema de información para servicios de  
emergencia en base a códigos QR



## Presentación

---

Universidad pública española que ofrece formación de prestigio, investigación de excelencia y servicios de calidad que facilitan el desarrollo integral de sus estudiantes y su inserción en el mundo laboral.



Avenida de la Universidad de Elche, s/n | 03202 Elche (Alicante) | [www.umh.es](http://www.umh.es)

## Problema u oportunidad

---

La actuación en una emergencia siempre es problemática, dado que es una situación inesperada y que pone a prueba la reacción de sistemas con elementos tanto humanos como materiales, que no son usados de manera habitual.

En el caso de una universidad, se enfrenta a diversos elementos que dificultan una correcta respuesta. De un lado tenemos la dificultad en la comunicación de la ubicación de la emergencia, dado que la universidad puede tener múltiples campus y sedes y dentro de estas decenas de edificios. Por otro lado, aunque se conozca el lugar al que acudir, existe el problema de llegar hasta el punto deseado.

Los campus son lugares que en general tienen una circulación de vehículos limitada y los accesos al mismo pueden requerir de la apertura de barreras y puertas. Finalmente existe el problema de transmitir la información necesaria a los medios externos e internos que deben actuar frente al suceso.

La universidad está fragmentada en múltiples unidades y las personas se encuentran dispersas por diversos edificios, muchas veces bastante alejados entre sí. Además, en el momento de la emergencia la rapidez de actuación suele ser el factor crucial. El empleo de tecnología que mejore ese tiempo de respuesta y dé mayor robustez y fiabilidad a la misma es uno de los campos más interesantes para la mejora de las condiciones de seguridad en los centros de trabajo.

La actuación de los bomberos frente a un incendio siempre es una actividad compleja y arriesgada. Los bomberos deben intentar preservar la vida y salud de los ocupantes del edificio, la suya propia y neutralizar el incendio lo antes posible.

En las universidades existen numerosas disciplinas que requieren de productos químicos para impartir docencia o para realizar técnicas experimentales. Esto conduce a que exista, en muchos edificios, una gran cantidad de referencias

de productos químicos diferentes. Puede haber del orden de miles de ellas, en cantidades habitualmente pequeñas, que raramente exceden los 25 litros. Estos productos pueden presentar riesgos muy graves para la salud o ser muy peligrosos en caso de incendio por su carga térmica o por su reactividad. Además, existen instalaciones singulares en las que la actuación de los bomberos requiere de medios de protección adicionales o de procedimientos diferentes, como son: las salas de isótopos radioactivos o las salas con resonancias magnéticas nucleares. Disponer de información sobre estos productos e instalaciones previamente a la actuación de los equipos de lucha contra incendios supone una mejora sustancial en la eficacia de los mismos.

El reto consiste en poder facilitar esa información de una forma adecuada y útil en una situación de emergencia. Normalmente, para transmitir la información a los responsables del equipo externo se recurre al empleo de sistemas de documentación en papel, que suelen estar ubicados en la conserjería de los edificios, o que son aportados por el jefe de emergencia. Sin embargo, en una situación de emergencia real, manejar la documentación en papel es incómodo y a veces inútil, por lo que disponer de un acceso electrónico a esta información sería un medio mucho más eficaz, siempre que el acceso seleccione solamente la información relevante para la actuación en curso. Con el sistema que se presenta se pretende facilitar una información correcta, actualizada y adecuada a los responsables del operativo del servicio de extinción de incendios.

El jefe de emergencia y el conserje del edificio, que actúan como centro de comunicaciones local, disponen de una copia de la información en papel. La situación prevista es que el jefe de emergencia esté presente cuando lleguen los bomberos y entregue esta documentación al responsable del operativo.

Esto presenta varios problemas:

- El jefe de emergencia puede no llegar antes que los bomberos al edificio en cuestión. En este caso, el conserje podría entregar la documentación, pero es muy posible que en una situación real estuviera ocupado con otras tareas y no llegue a hacerlo.
- El horario en el que se produce la emergencia puede no coincidir con el horario de trabajo del jefe de emergencia y, por tanto, no estar presente. Incluso puede que no haya personal de la universidad en ese horario en el edificio. En este caso, no se le podría entregar la documentación al responsable de bomberos. Por este motivo se busca un sistema que no dependa de la disponibilidad de las personas para la entrega de esta documentación.

## Práctica innovadora preventiva implantada

---

Para facilitar esta actuación se presenta un sistema de representación gráfica, geolocalizada, en el que desde cada punto de acceso al sistema puedan verse los planos del edificio desde el que se está accediendo, convenientemente orientados, y localizando la posición del acceso para que pueda ser tomada como referencia. El acceso se realiza mediante el escaneado de una placa (ver imagen 1) de un material resistente a los elementos, de color y forma distintas a otras existentes y que esté destinada y sea claramente identificable por el personal de extinción de incendios.

La placa contiene un código QR que enlaza con el sistema, de tal modo que puedan verse los planos del edificio desde el que se está accediendo convenientemente orientados y localizando la posición del acceso para que pueda ser tomada como referencia. Las placas se ubican, en general, junto a las entradas de los edificios. Se ha consultado su colocación con los responsables de extinción de incendios de la localidad.

Con este enlace se accede a:

- Los planos del edificio. Los cuales pueden ser recorridos en sus diferentes plantas, indicando las escaleras, puertas de emergencia y sectorizaciones de incendio.
- Los riesgos que generan los productos químicos almacenados o los agentes biológicos existentes en cada sala del edificio, identificando su ubicación mediante pictogramas en cada sala o zona. Los riesgos se calculan a partir de las bases de datos de productos químicos y agentes biológicos existentes en la organización. Estas bases de datos identifican los productos y sus características, además de su ubicación mediante un sistema de información geográfica (GIS). Las bases de datos se utilizan para la gestión y seguimiento de estos productos y se mantienen actualizadas por la organización.
- Las instalaciones del edificio, identificando su ubicación mediante pictogramas en cada sala o zona.
- Los medios de extinción de incendios y salvamento existentes en el edificio, identificando su ubicación mediante pictogramas en cada sala o zona. El personal de salvamento y socorro no tiene más que apuntar con su dispositivo electrónico al código QR, imagen 1, para obtener el enlace a la información específica de ese edificio y acceso al mismo.



Imagen 1

La aplicación requiere de una identificación y contraseña, la cual es conocida por las unidades de extinción de incendios que actúan en las localidades en las que se ubique cada campus. Esta contraseña puede estar ya memorizada en el dispositivo, de modo que no sea necesario introducirla en el momento de la emergencia.

Como se puede visualizar en la imagen 2, la cabecera de la aplicación presenta las opciones de: riesgos, descripción, teléfonos y leyendas.

Se procede a explicar cada una de las mismas:

- Menú riesgos. Aquí se abre un desplegable en el cual podemos seleccionar qué planta y qué pictogramas aparecerán en el mapa. La imagen 3 muestra las opciones de selección: pictogramas de riesgo (imagen 2), aquellos que nos informan de los peligros existentes en cada sala de la planta; o, por otro lado, los elementos de autoprotección (imagen 4), que son los elementos propios de las instalaciones: extintores cuadros eléctricos, bocas de incendio equipadas y llaves de corte de suministros de gas o combustible. Finalmente, se pueden visualizar los planos sin que aparezcan pictogramas sobreimpresos. Además, esto se puede realizar para cada planta del edificio.



Imagen 2



Imagen 3



Imagen 4

- Descripción del edificio. En este apartado se introduce un texto detallando o una descripción general del uso del edificio, muy breve una o dos líneas, o instalaciones singulares que se ubican en el edificio y que pueden tener importancia en caso de una actuación de los bomberos. Instalaciones como: resonancias magnéticas nucleares, salas de isótopos radioactivos,

laboratorios de bioseguridad, almacenamientos de productos químicos o material combustible, cocinas con instalación de gas, etc.

- En la pestaña de teléfonos se encuentra un desplegable que facilita los teléfonos móviles del jefe de emergencia del campus, el jefe de intervención del campus o el responsable de cada sala o instalación singular.
- En la pestaña de leyendas, se explica el significado del pictograma que se visualiza en el momento. Para ahorrar espacio en la pantalla, tan sólo se muestran las leyendas de los pictogramas que se visualizan en ese momento. Las imágenes 5 y 6 corresponden a las leyendas de los pictogramas de las imágenes 2 y 4 respectivamente.



Imagen 5

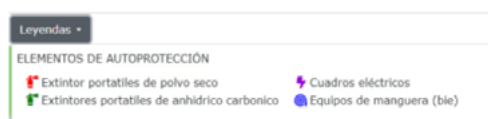


Imagen 6

La aplicación trabaja con una serie de algoritmos para aportar información al personal de bomberos.

Los algoritmos seleccionados para la aplicación fueron:

- Algoritmo para informar sobre el riesgo de incendio. Éste se valora en función de la carga térmica presente en la sala. Los valores pueden ser: bajo, medio, alto y muy alto.
- Algoritmo para informar sobre el riesgo biológico. En este algoritmo se valora el nivel de riesgo biológico en base al grupo al que pertenecen los agentes biológicos presentes en la sala. Los niveles son de 1 a 4, siendo 1 el nivel de menor riesgo y 4 el de mayor riesgo.
- Algoritmo para informar sobre el riesgo de contaminación radioactiva. Si se encuentran presentes isótopos radioactivos en la sala aparecerá el pictograma de riesgo.
- Algoritmo para informar sobre el riesgo de irradiación por radiación ionizante. Si se dispone de equipos que puedan emitir una radiación ionizante en la sala aparecerá el pictograma de riesgo.
- Algoritmo que indica la necesidad de protección respiratoria durante la actuación. En base a los riesgos que generan los productos químicos en general, y en particular aquellos que emiten gases peligrosos, se determina si es necesaria una protección respiratoria durante la actuación. En ese caso

aparece el pictograma correspondiente.

Para la organización de un sistema de información a los bomberos mediante códigos QR se precisa contar con los siguientes elementos:

- Planos digitalizados de los edificios y georreferenciados, para poder poner objetos en cada punto.
- Base de datos de productos químicos y biológicos, disponiendo de la información geolocalizada para poder aplicar los algoritmos correspondientes a cada sala.
- Base de datos de elementos de autoprotección de cada edificio, disponiendo de la información geolocalizada para poder representarlos en su ubicación en cada lugar del edificio.

Se precisa crear una aplicación que combine los planos de los edificios con los datos provenientes de las bases de datos.

La aplicación realiza las siguientes tareas:

- Muestra el plano y posición de referencia en el edificio correcto cuando se escanea el código QR.
- Muestra los elementos de autoprotección correctos en su ubicación, cuando así es solicitado.
- Calcula los algoritmos de información de riesgo en cada sala, y cuando se solicita, muestra los pictogramas que correspondan.
- Para cada edificio, almacena información adicional referente a instalaciones singulares y teléfonos de los responsables de las mismas.
- Disponer de placas con código QR en las entradas de los edificios que enlazan con la aplicación. Las placas deben ser claramente visibles, estar identificadas y protegidas frente a los elementos.
- Disponer de un sistema de mantenimiento de la información relevante para la emergencia o actualización de planos e incorporación de nuevos edificios, o actualización de datos de las instalaciones y equipos de autoprotección, o actualización de los productos químicos y agentes biológicos almacenados, o actualización de la información y teléfonos de los responsables de instalaciones y equipos de emergencia que pueda facilitar la aplicación.

## Evaluación de la eficacia

---

En el caso de los incendios, que es la emergencia general normalmente de mayor gravedad, la implementación de un sistema de información basada en una aplicación geolocalizada a la que se accede mediante códigos QR supone una mejora de la seguridad de las personas en la organización, incrementando, significativamente, la eficacia de la actuación de los servicios de extinción de incendios, dado que:

- Disponen de información actualizada a tiempo real.
- Pueden manejar gran cantidad de información en muy poco tiempo y de manera mucho más eficiente que en soporte papel.
- Permite facilitar a los bomberos la información sobre los riesgos e instalaciones del edificio en horarios en los que no se dispone de personal o éste es muy escaso. Afortunadamente no ha sido necesario probar su funcionamiento durante una emergencia real, pero se ha podido verificar que se puede acceder a la información de la aplicación mediante el escaneado de los códigos y que ésta es útil para el operativo del Servicio de Extinción de Incendios.



# Finalista

**Premio a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva**



## **Cementos Portland Valderrivas**

**La seguridad no es negociable**

## Presentación

---

El Grupo Cementos Portland Valderrivas, filial del Grupo FCC, es un grupo industrial con un fuerte componente minero presente en todo el ciclo del negocio cementero, del que Cementos Portland Valderrivas, SA es su cabecera. Su presencia en España se materializa con siete fábricas, estratégicamente situadas, que cubren la mayor parte de la geografía peninsular incluyendo el norte, este, centro y sur de la península y tres de las grandes ciudades del país (Madrid, Barcelona y Sevilla). Cementos Portland Valderrivas es el primer grupo cementero en España según su capacidad productiva.



Paseo de la Castellana, 216. Planta 6. (Torre Realia) | 28046 Madrid | [www.valderrivas.es](http://www.valderrivas.es)

## Problema u oportunidad

---

Durante los últimos años se han estandarizado una serie de acciones de sensibilización establecidas en los objetivos de seguridad y salud de la compañía como son:

- Campaña informativa: 1 causa al mes.
- Campaña informativa “Aprender de accidentes”.
- Campañas de promoción de hábitos saludables.
- Campaña de seguridad vial.

A éstas se les han ido añadiendo, de manera recurrente, otras como la semana de la seguridad en el trabajo, coincidiendo con la “Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo”. En estas jornadas se llevaron a cabo, en las fábricas de cemento y oficina corporativa de España, una serie de actividades de concienciación y de promoción de cultura preventiva como son la mejora de la conducción, el cuidado personal, prevención de enfermedades, promoción de la salud, alertas de seguridad, etc... poniendo en relieve la importancia de la prevención de riesgos laborales, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el personal.

La nueva Dirección de la compañía estimaba que se requería de un nuevo impulso para afianzar la cultura preventiva de la organización y que de una forma definitiva ésta se alineara en toda la compañía, independientemente del lugar o la actividad

que los trabajadores del grupo desarrollen. Esta necesidad motivó el diseño y la ejecución de esta campaña extraordinaria de sensibilización, información y formación para todo el grupo bajo el lema **la seguridad no es negociable**.

## Contenido y desarrollo de la campaña

Bajo la premisa de que una mala actuación puede comportar consecuencias vitales, la empresa presentó una campaña extraordinaria de sensibilización, de información y de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La campaña de sensibilización está dirigida tanto a personas trabajadoras propias como externas para concienciar sobre los aspectos más importantes del Mapa de Riesgos de la empresa. Participan todos los trabajadores de las fábricas e instalaciones industriales que, de forma habitual o esporádica, puedan estar expuestos a los riesgos identificados.

La **seguridad no es negociable** se desarrolla mediante un programa de 4 talleres dinámicos, participativos y prácticos de 2 horas de duración que se distribuyen a lo largo del año 2023:

- **Febrero:** taller sobre carretillas elevadoras.
- **Mayo:** taller sobre consignación de equipos.
- **Septiembre:** taller sobre espacios confinados.
- **Diciembre:** taller sobre trabajos en altura.

Se elaboran 4 vídeos editados con doblaje y subtítulos en 4 idiomas (español, inglés, francés y árabe) para mejorar la comprensión de los trabajadores de la multinacional.



Para cada uno de los 4 talleres se elabora un vídeo ad hoc de 3 a 4 minutos de duración, rodado siempre en las instalaciones industriales de Cementos Portland Valderrivas y con personal propio, en el que se introducen mensajes que impactan en el terreno emocional, al tiempo que se recopilan los puntos clave que permiten a los trabajadores evitar los accidentes.

Durante los talleres dinámicos, ponentes expertos contratados por la compañía explican sus experiencias, utilizando como ejemplo accidentes reales. Antes de finalizar las sesiones, los trabajadores participan en un debate enfocado a la búsqueda de los puntos de mejora, utilizando un cuestionario específico, y más tarde se les invita a participar en un sencillo concurso para premiar las mejores aportaciones propuestas por cada centro de trabajo.

## Evaluación de la eficacia

---

Al final de los 4 módulos que forman parte de esta campaña 2023 de sensibilización información y formación se prevé haber realizado más de 360 sesiones e invertido más de 720 horas de trabajo en las aulas para alcanzar los objetivos establecidos y lograr un verdadero cambio actitudinal hacia la prevención de riesgos laborales en el Grupo Cementos Portland Valderrivas. La valoración de los resultados obtenidos hasta el momento resulta altamente satisfactoria. En comparación al periodo anterior se ha reducido la siniestralidad y se percibe un aumento del interés de los trabajadores y mandos en no cometer ni permitir actos inseguros en la realización de los trabajos, en especial aquellos en relación a los temas de las sesiones ya realizadas. Se están cumpliendo los objetivos planteados para las sesiones de inducción en las que se han alcanzado las expectativas en cuanto a incrementar el debate sobre actividades comunes del día a día, ya normalizadas y sobre las cuales se había podido banalizar el riesgo al respecto de los temas tratados.

Ha resultado muy importante incrementar los vídeos y fotografías de casos reales de nuestras instalaciones utilizadas en las presentaciones para incrementar el interés de los asistentes y captar su atención. El formato de visualización de vídeos de accidentes reales o escenificados también ha permitido aumentar la perspectiva de riesgo de los temas tratados por parte de los asistentes, para los que la cotidianidad de los trabajos hacía que ésta se hubiese relajado o incluso despreciado. Como resultado de ello se ha cumplido con el objetivo de que los participantes se hayan involucrado nuevamente en la aportación de soluciones para el control o eliminación de los riesgos. La continuidad de las sesiones en el tiempo, cambiando los temas a tratar, hace que los mensajes principales se repitan en el tiempo, calando en la memoria de los trabajadores y haciéndolos habituales, lo que favorece que estos se incorporen de manera efectiva en la forma de actuar de toda la organización para poder alcanzar el verdadero cambio cultural que en materia de seguridad y salud en el trabajo se pretende.

# Finalista

**Premio a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva**



## Europastry

**PAS (Pruébalo - Atrévete - Sonríe)  
¡Vente a tu Safety Day!**

## Presentación

---

Europastry, SA es una empresa especializada en la producción y distribución de masas congeladas, con sede en Sant Cugat del Vallès. La fábrica de Sarral (Tarragona) se inauguró en 1992 y actualmente cuenta con 10 líneas de producción: 3 líneas de bollería cruda, 3 líneas de bollería prefermentada (de las cuales 2 son de alta calidad), 3 líneas de pan y 1 línea DOTS. Esto permite la elaboración de más de 550 productos distintos con unos recursos humanos de, aproximadamente, 500 trabajadores.



Ctra. de Sarral a Barberà de la Conca | 43424 Sarral (Tarragona) | [www.europastry.com](http://www.europastry.com)

## Problema u oportunidad

---

Debido a la gran cantidad de referencias producidas en Europastry Sarral (más de 550 productos diferentes), el aumento de líneas de producción y naves de almacenamiento, así como el incremento del número de personal en los últimos años, los accidentes laborales han alcanzado cifras significativas, y especialmente los accidentes con baja.

Por otra parte, la formación en prevención de riesgos laborales había llegado en la planta a un punto de estancamiento. Hasta 2023, la sistemática de los diferentes cursos formativos en esta materia consistían, para el asistente/trabajador, en estar sentado en un aula durante las horas de sesión (normalmente 8 horas) escuchando simplemente contenidos de PRL impartidos por un experto.

Esta metodología no fomentaba en absoluto la participación de los asistentes, cuyo nivel de atención y concentración caía en picado a medida que transcurrían las horas y los minutos. Se llegó a la desmotivación del personal y con ella a que, en general, ningún trabajador/a pensase que la prevención “fuese con él/ella”.

Esta situación descrita fue el origen de la idea. La empresa empezó a pensar en un tipo de jornadas diferentes, más divertidas, que fomentaran la participación de todos e “hicieran ruido”. El objetivo era el mismo que en años anteriores: sensibilizar en PRL, pero los medios para alcanzarlos serían muy distintos. Así nació la campaña P-A-S (Pruébalo-Atrévete-Sonríe) y el Safety Day.



Había, además, tres puntos más a favor de la concepción de esta campaña:

1. La Dirección de la Empresa quería un cambio de dirección en materia preventiva.
2. Se había incorporado una nueva técnica en PRL en la planta de Sarra.1.
3. Se quería hacer algo para lograr más proximidad y participación del Comité de Seguridad y Salud y, en general, de los representantes de los trabajadores.

## Contenido y desarrollo de la campaña

---

El Safety Day se concebía como un evento de celebración con el objetivo de concienciar, de forma lúdico-formativa, mediante una serie de actividades que diesen visibilidad a la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo, se pretendía iniciar un camino hacia un estado de bienestar de todos los integrantes de la planta de Europastry Sarra.1 y de todas las empresas que colaboraban en el día a día de dicha planta.

La campaña de promoción desarrollada durante estas jornadas debía tener en cuenta los aspectos que más se repetían en la consecución de los incidentes/accidentes en planta. De ahí que se presentasen talleres y actividades relacionadas con trastornos musculoesqueléticos, accidentes de tráfico, operaciones de mantenimiento, golpes y choques contra objetos en planta, entre otros aspectos destacados.

Las jornadas se desarrollaron en dos días (30 de enero y 13 de febrero de 2023) y se contó con la participación de unos 500 trabajadores, agrupados en 4 grupos formativos: 2 en el turno de mañana y 2 en el turno de tarde. A su vez, cada grupo estaba formado por 3 subgrupos, cada uno de los cuales se identificaba porque sus integrantes (20-25 trabajadores) llevaban un peto de color diferente. El personal de Mantenimiento formaba un grupo aparte, con un programa algo diferente, adaptado a sus específicas funciones y necesidades.

El programa de la jornada, el mismo para todos los grupos y días (excepto para el grupo de Mantenimiento) fue el siguiente:

1. Formación en prevención de riesgos laborales impartida por PRL de planta de Sarra.1.
2. Talleres prácticos con la colaboración de Asepeyo con tres temáticas:
  - Realidad virtual sobre prevención y extinción de incendios.



- Realidad mediante gafas googles simulando el consumo de alcohol y drogas y su afectación a las actividades diarias.
  - Taller de ejercicios de calentamiento, pausas saludables y estiramientos.
3. Formación teatralizada con el grupo ACTO SEGUIDO.
  4. Simulacro de emergencia con SGS.

Para el grupo de Mantenimiento el programa fue:

- Formación en prevención de riesgos laborales impartida por PRL de planta de Sarral.
- Formación especializada en el nuevo sistema de protección contra incendios instalado en la planta de Sarral.
- Intervención del Jefe de Mantenimiento.
- Simulacro de emergencia realizado conjuntamente con el resto del personal.

En las diferentes jornadas del Safety Day se contó con la participación de diversas personalidades importantes de la empresa y autoridades municipales.

## Evaluación de la eficacia

---

Para la evaluación de la eficacia de la campaña se consideran, básicamente, dos criterios:

- Evolución de la accidentabilidad de la planta con posterioridad a la campaña.
- Impacto de la campaña en la plantilla.

### Evolución de la accidentabilidad

Se pudo constatar que, después de las jornadas formativas, hubo una disminución notable de la accidentabilidad y de la asistencia a la mutua de accidentes. En la nave 1 se consiguió un período de un mes y una semana sin accidentes reportados. En el caso de la nave 2, un mes y tres días sin accidentes reportados. En el grupo de personal de Mantenimiento se lograron cuatro meses sin accidentes.

Todo ello representa un claro indicador del efecto positivo de la campaña en la evolución de la accidentabilidad de la planta.

## Impacto de la campaña en la plantilla

La percepción de la empresa es que, pasadas unas semanas y unos meses de la campaña, todavía a día de hoy se siguen oyendo comentarios del personal favorables a lo que fueron las jornadas, prevaleciendo también un buen recuerdo de las actividades realizadas.

Algunos pequeños tips, formaciones, talleres, momentos de esas jornadas han sido el desencadenante e hilo conductor de conversaciones y comentarios en la planta, tanto a nivel de líneas como en los momentos de descanso.

Asimismo, se ha podido observar que el personal está más implicado, que ha mejorado la comunicación intradepartamental e interdepartamental. La gente aporta más ideas preventivas para la mejora en el día a día y hay una mayor consciencia de los riesgos y de sus consecuencias.

Por último, se puede afirmar que ha habido una buena valoración de los talleres. Los mensajes que se han dado han sido aceptados por todo el personal, desde los operarios a pie de línea, hasta los mandos intermedios, dirección y delegados de prevención.

Además de los dos puntos descritos en este apartado en relación al impacto positivo conseguido, el Safety Day deja ítems a tener en cuenta para trabajar en el año siguiente y los sucesivos. La compañía apostó por extrapolar al resto de plantas estas jornadas y potenciar su ejecución, como consecuencia del impacto que habían tenido en Sarraí, la planta más importante del Grupo Europastry. De esta forma, se abre un enorme campo de oportunidades y mejoras en las que trabajar.

SAVE THE DATE

## Safety Day!

Jornada sobre la seguridad en las instalaciones de Sarraí



¿Qué haremos?

- Actividades formativas y lúdicas
- Talleres prácticos con **ASEPEYO**
- Una formación teatralizada con la compañía "Acto seguido"
- Simulacro de emergencia con **SGS TECNOS**

¡Implicate y sensibilízate con la cultura preventiva!

| DÍA                              | DÍA                                | UBICACIÓN                                                                |                                      |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>30</b> Enero<br><b>NAVE 1</b> | <b>13</b> Febrero<br><b>NAVE 2</b> | Ctra. de Sarraí a Barberà<br>de la Conca s/n<br>43424 Sarraí (TARRAGONA) | <i>We are bakers</i><br>ó europastry |

# Finalista

**Premio a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva**



## Grupo Peña Automoción

**Herramientas de sensibilización  
para generar entornos laborales saludables**

## Presentación

---

Empresa dedicada al sector de la postventa de la automoción. Ofrece soluciones integrales a los talleres de los clientes, acompañándolos en su adaptación a las nuevas tecnologías, apoyándolos para ser más competitivos y formándolos de manera continua.



C/ Francisco Peña, 1 (Polg. Ind. La Torrecilla) | 14013 Córdoba | [www.gpautomocion.com](http://www.gpautomocion.com)

## Problema u oportunidad

---

Grupo Peña Automoción tiene como objetivo disminuir, progresivamente, la siniestralidad, buscando mejorar la salud y bienestar de los empleados, contribuyendo con ello a que la empresa sea eficiente y productiva. No se trata de producir menos o peor para proteger al trabajador, si no controlar los distintos procesos para reducir los riesgos a los que se expone el trabajador y, a la vez, producir más y mejor. Pero además, la entidad tiene la convicción de que no sólo es una prioridad prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, sino también prevenir otro tipo de patologías no originadas directamente por el desarrollo de la actividad, ya que es un aspecto fundamental para conseguir mejorar la salud de los trabajadores. La prevención de estas patologías también ayudará a reducir la siniestralidad laboral y, por supuesto, el absentismo en general.

La empresa cree que invertir tanto en prevención de riesgos laborales, como fomentando los hábitos saludables, conlleva los siguientes beneficios:

- Cumplir con la normativa vigente y evitar posibles sanciones.
- Evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- Ganar en competitividad y productividad, ya que además de reducir los gastos por absentismo mejora el estilo de vida de los trabajadores, así como el clima laboral y, por tanto, la imagen que se proyecta al exterior.
- Mejorar el estado de ánimo del trabajador. Se siente especialmente cuidado y valorado por la empresa, fomenta un buen clima laboral y las buenas relaciones.
- Cooperar con otros ámbitos de la sociedad para concienciarnos a todos de la conveniencia de incorporar buenos hábitos en nuestra vida.

Resumiendo: invertir en seguridad y salud es rentable y origina grandes beneficios, tanto para el trabajador como para la organización.

Para cubrir las necesidades antes comentadas nace el entorno “GPAcademy”. Se trata de la campaña de concienciación y sensibilización “12 meses, 12 causas”.

### ¿Qué es “GPAcademy”?

Se trata de un entorno de formación diseñado por la organización, desarrollado dentro de una plataforma on line, donde se impartirán módulos adaptándose a las nuevas tecnologías y a las necesidades.

A lo largo del año se realizan campañas de concienciación y sensibilización basadas en la realización de cursos, charlas e infografías que nos ayuden a mejorar aspectos de seguridad y salud.

GPAcademy y la campaña “12 meses, 12 causas” emplean diversos medios para conseguir su objetivo, contando con la participación de profesionales y expertos en la materia, entre otros: aplicaciones, cursos, talleres, vídeos, folletos, carteles, entrega de material deportivo, fomento de hábitos saludables con entregas mensuales de fruta, etc.

Los temas que difunden estas herramientas han sido cuidadosamente escogidos, teniendo siempre en cuenta las expectativas y demandas de los trabajadores y las necesidades más relevantes y prioritarias para la empresa, como por ejemplo los trastornos musculoesqueléticos, que se establecen como una prioridad preventiva en la lucha contra la siniestralidad laboral. Por último, es el objetivo seguir mejorando la eficacia de estas herramientas realizando las actuaciones de mejora que sean necesarias: ideas, métodos, tecnología o productos, con la finalidad, tal y como se ha comentado anteriormente, de conseguir que las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores sean siempre las mejores posibles.

## Contenido y desarrollo de la campaña

---

“GPAcademy” es un entorno diseñado por la empresa, desarrollado dentro de una plataforma on line, donde se imparten módulos formativos adaptándose a las nuevas tecnologías y a las necesidades de la organización.

“GPAcademy” se pone a disposición de todo aquel que necesite formación e información para desarrollar su trabajo de forma eficaz. Esta formación estará impartida por profesionales y cubrirá todas las áreas necesarias. Se accede a esta plataforma on line a través de la web “gpautomoción.com”, donde el usuario encontrará un área privada con formación adaptada a sus propias necesidades, y que está disponible las 24 horas, para visualizarla las veces que necesite.

Dentro de este entorno comentado, encontramos un menú de temáticas, donde se clasifican todas las formaciones que están disponibles. Se ha diseñado una temática denominada “SALUD”. Aquí, el trabajador podrá descubrir todos los consejos relacionados con salud para afrontar su día a día con felicidad y eficacia. Cuenta con dos apartados “Salud física” y “Salud mental”.

Como complemento al entorno “GPAcademy” se ha diseñado la campaña de concienciación y sensibilización anual “12 meses, 12 causas”, campaña que tiene intención de prorrogarse en años sucesivos insistiendo en temas estratégicos o nuevos.

### **Campaña de concienciación y sensibilización “12 meses, 12 causas”**

En la campaña anual se tratan diferentes temáticas a través de cursos, charlas e infografías que ayudarán a mejorar aspectos de seguridad y salud y, de este modo, consolidar una cultura preventiva en la organización, siendo fundamental la participación y contribución activa de los trabajadores a través de consultas y sugerencias: “la salud es cosa de todos”.

#### **Contenido de la campaña anual**

**Febrero: Campaña sobre conducción responsable.** Eslogan “Queremos que vuelvas a casa cada día”. Su objetivo es concienciar y sensibilizar sobre los riesgos durante los desplazamientos “in itinere”, especialmente en el uso de nuevos vehículos de movilidad, como pueden ser los patinetes (Imagen 1).

**Marzo - Abril: Campaña sobre higiene postural y manipulación manual de cargas.** Eslogan: “No le des la espalda a tu espalda”, y “¿Cómo manipular la carga”. Después de estudiar los accidentes en los últimos años, se observa que una de las principales causas que puede incidir negativamente en la siniestralidad está originada por los sobreesfuerzos realizados por los trabajadores en el desarrollo de sus tareas habituales. Tanto la campaña del mes de marzo como la de abril pretenden facilitar consignas para mantener una espalda sana (Imagen 2).

**Mayo: Campaña sobre hábitos saludables.** Eslogan: “No olvides la fruta en tu dieta”. Tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de llevar una dieta saludable. Entre otras acciones, para desarrollar buenos hábitos alimenticios entre el personal se reparte fruta una vez al mes.

**Junio: Campaña sobre exposición a altas temperaturas.** Con el eslogan: “Ola de calor e hidratación”. Campaña dedicada a prevenir los riesgos asociados a la exposición a altas temperaturas que se producen durante los meses de verano (Imagen 3).



Imagen 1



Imagen 2

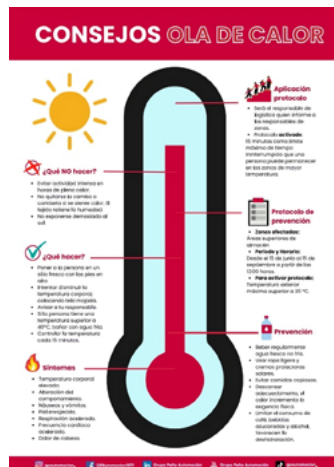


Imagen 3

**Julio: Campaña sobre conducción responsable.** Eslogan: “Vacaciones seguras”. Como objetivo, concienciar sobre los riesgos de viajar durante las vacaciones. El calor, el cansancio o el tiempo que llevamos al volante pueden convertirse en un riesgo. Se dan consejos para evitar los riesgos de viajar en coche durante las vacaciones de verano.

**Agosto: Campaña sobre primeros auxilios.** Eslogan: “Los primeros auxilios marcan la diferencia”. Con esta campaña se pretende sensibilizar sobre la importancia de tener conocimientos básicos en primeros auxilios.

**Septiembre: Campaña sobre riesgos psicosociales.** Con el eslogan: “Que lo urgente no te impida ocuparte de lo importante”. Tiene como objetivo saber cómo gestionar los cambios emocionales y regular adecuadamente las emociones negativas, como la ira, la tristeza, la ansiedad,.. que pueden afectar a nuestra salud física y mental si no las regulamos adecuadamente.

**Octubre: Campaña sobre incendios.** Eslogan: “Prevención y extinción”. Tiene como finalidad facilitar principios básicos sobre actuación y extinción en caso de una emergencia por incendio.

**Noviembre: Campaña sobre caídas.** Eslogan: “Evita las caídas”. Un gran porcentaje de los trabajadores durante su jornada laboral diaria, y dentro del proceso de distribución de mercancía o productos a los clientes, tiene la necesidad de realizar desplazamientos continuos por las zonas internas de almacenamiento. Esta campaña pretende sensibilizar sobre las caídas al mismo y a distinto nivel dentro de las instalaciones.



**Diciembre: Campaña sobre gestión de residuos.** Eslogan: “Pon tu granito de arena”. El orden en el trabajo es un factor importante para la gestión de residuos. Algunas ventajas son que facilita la identificación, separación y clasificación según su tipo y peligrosidad, que evita la acumulación innecesaria de residuos y optimiza el espacio disponible y que reduce el riesgo de accidentes, incendios, derrames, etc.

**Enero: Campaña sobre la importancia del uso de EPI's.** Eslogan: “Sin medidas de seguridad no te metas”. Pretende concienciar de que el uso de EPIs es de suma importancia en cualquier ámbito en el que se realicen actividades que puedan suponer un riesgo para la salud o integridad física de las personas.

## Evaluación de la eficacia

---

Se puede decir que las inversiones realizadas en este sentido han dado unos resultados muy positivos, no tan solo en la reducción de la siniestralidad en la empresa, si no también en otras patologías no relacionadas directamente con el trabajo.

Con las acciones que se han diseñado se ha experimentado una gran satisfacción por el número de inscritos o personas interesadas, por las valoraciones positivas que se han recibido, y por la gran aceptación que ha tenido entre los trabajadores. En definitiva, por el gran interés que ha despertado la creación de las herramientas comentadas y por el apoyo de una amplia mayoría de la plantilla.

Desde que la plataforma de formación e información lleva en funcionamiento la empresa ha recibido muchos comentarios de agradecimiento por parte del equipo de Grupo Peña, además de percibir una gran acogida de los módulos creados.

La empresa tiene la convicción de que no sólo ha procurado esforzarse por evitar los accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, sino también de ir más allá, contribuir a prevenir otro tipo de patologías no originadas directamente por el desarrollo de la actividad.

La empresa asegura que esta iniciativa ha proporcionado beneficios tanto físicos como psíquicos, y se podría decir que ha puesto “un granito de arena” para contribuir a prevenir ciertas enfermedades.

Este resultado es fruto del trabajo realizado y el esfuerzo conjunto de directivos, mandos y trabajadores. Esta estrategia ha tenido, desde un primer momento, como prioridad, mejorar continua y progresivamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa continuará aplicando las medidas, intensificando las actuaciones vinculadas a los hábitos saludables. Ha adquirido el compromiso de seguir buscando técnicas y procesos que mejoren la condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, siendo el objetivo principal que el trabajador se sienta especialmente protegido y cuidado.

# Finalista

**Premio a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva**



## **Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda**

**Campaña salud mental  
“Trabajar sin máscaras”  
y Semana de la Seguridad y Salud**

## Presentación

---

La FNMT-RCM es una Entidad Pública Empresarial adscrita al Ministerio de Hacienda y de función pública. Dentro de sus fines se encuentran el diseño y la producción de moneda circulada, conmemorativa y acuñación de otros productos sin valor liberatorio, billetes de banco, sellos de correos, productos impresos con elementos de seguridad, pasaportes y libretas de seguridad; el diseño, producción, montaje, ensamblado y acabado de tarjetas con y sin microcircuitos; el diseño, desarrollo y prestación de servicios de certificación para firma electrónica, servicios de tercero de confianza y autoridad de sellado de tiempo; el diseño y desarrollo de sistemas operativos para tarjetas inteligentes criptográficas y componentes software asociados, así como el diseño y la producción de papel de seguridad.



Calle Jorge Juan, 106 | 28009 Madrid | [www.fnmt.es](http://www.fnmt.es)

## Problema u oportunidad

---

Cuidar el bienestar emocional y la salud mental de las personas en el entorno laboral debería ser, y más ahora tras la pandemia, una prioridad dentro de los objetivos de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud en las empresas, ya que el buen funcionamiento de las organizaciones depende, en gran medida, del factor humano.

La campaña de sensibilización interna impulsada por la FNMT tiene como objeto concienciar sobre la dura realidad que, día a día, viven las personas con problemas de salud mental, a las que a menudo se les asocian imágenes estigmatizantes, y también sobre la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo que conducen a un deterioro de la salud, tanto física como emocional.

El Servicio de Prevención de la FNMT, contando con el apoyo de Asepeyo y de la Confederación Salud Mental España decide desarrollar la campaña de sensibilización de salud mental “Trabajar sin máscaras”.

Para el desarrollo de la campaña de sensibilización se plantean los siguientes objetivos:

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS 2030). Se enmarca dentro de las iniciativas del Servicio de Prevención para

el cumplimiento del Objetivo 3: Salud y bienestar (Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades).

- Sensibilización: concienciar a los trabajadores de la importancia del cuidado de la salud mental y fomentar los entornos laborales diversos.
- Comunicación: eliminar cualquier tipo de barrera y limitaciones que impidan hablar de la salud mental sin tabúes.
- Disminuir la conflictividad: crear entornos de trabajo más inclusivos.
- Disminuir el absentismo laboral: promover el cuidado de la salud mental y el bienestar emocional y disminuir el absentismo derivados de problemas de salud mental.

La encuesta de opinión y análisis de demanda realizada en 2022 a través del portal de intranet recogió como principal punto de interés para futuras campañas el tema de la salud mental.

Se analizan datos de absentismo relacionados con la salud mental, número de conflictos entre trabajadores surgidos a raíz de la pandemia y su duración, el aumento en el número de consultas de la psicóloga laboral relacionados con factores de riesgo psicosocial, la información aportada por los delegados de prevención, estudio de casos de activación del protocolo de comportamiento alterado, entre otros factores.

Cabe destacar el aspecto económico de la campaña, ya que dado el carácter público de la FNMT-RCM era necesario trabajar con un control escrupuloso de los gastos. Como puede apreciarse, la dotación económica de la campaña ha sido perfectamente asumible. Se ha trabajado, fundamentalmente, con medios propios y con la colaboración de otras entidades, lo que ha facilitado la sinergia y el ahorro de recursos acorde a los objetivos de desarrollo sostenible.

## Contenido y desarrollo de la campaña

---

El proyecto de campaña se desarrolla en cinco fases:

**Fase 1:** Contextualizar el proyecto. ¿Por qué queremos realizar la campaña?

En la primera fase se analizan las necesidades de la FNMT en relación con los objetivos de promoción de la salud.

**Fase 2:** Diseño de la campaña. ¿Cómo vamos a realizarla?

Con objeto de aprovechar los recursos, tanto propios como externos, y llevar a cabo sinergias entre diferentes organizaciones, se opta por solicitar la colaboración de Asepeyo y con una entidad especializada, la Confederación de Salud Mental España que, entre sus objetivos, se encuentra sensibilizar a las compañías sobre la importancia de implementar medidas a favor del bienestar emocional y una buena salud mental de los trabajadores y las trabajadoras.

### **Fase 3: Recursos de la campaña**

Desde el principio Asepeyo colabora en la campaña poniendo a nuestra disposición sus recursos disponibles: infografías, vídeos, acciones de información y sensibilización para trabajadores y el apoyo de sus colaboradores y técnicos. Por su parte, la Confederación de Salud Mental España nos facilita la guía, además de su asesoramiento, y otro material de infografías disponible en su página web. Se diseña un logo propio o imagen de campaña para la FNMT de forma que se puedan identificar los contenidos de la campaña. Adicionalmente, el Servicio de Prevención realiza infografías, talleres y podcast propios. También se busca la colaboración de la Escuela de Grabado de la FNMT para involucrar a los alumnos que cursan el máster en la campaña de sensibilización. Para ello, se propone que realicen unos carteles sobre riesgos psicosociales (se refuerza esta práctica con el apoyo del Servicio de Prevención para que puedan formarse en aspectos preventivos relacionados con el trabajo).

### **Fase 4: Desarrollo**

Se inicia en marzo de 2023, de acuerdo a la programación fijada, y finaliza en la Semana de la Seguridad y Salud del 2023 con actividades especiales, así como con un vídeo de cierre del proyecto. A lo largo de las semanas de duración de la misma se publican los contenidos (infografías, podcast, vídeos e información sobre talleres y actividades) a través de la intranet y de la app interna. Se realiza un taller creativo para la participación de los trabajadores y posibilitar que, de una forma lúdica, se eliminen las barreras que existen a la hora de tratar los problemas de salud mental “porque nadie debe trabajar detrás de una máscara”, para simbolizar y reflejar nuestra idea principal de la campaña. Para lograr este efecto, se reparten en los centros de trabajo máscaras blancas para que los trabajadores y las trabajadoras las decoren de manera libre y posteriormente crear un vídeo de final de campaña de apoyo y solidaridad. También se organiza, de manera presencial, una ponencia de psiquiatría sobre el estrés laboral, la ansiedad y la angustia, sus síntomas y los mecanismos para combatirlos y una exposición de los carteles de los alumnos de la Escuela de Grabado en los centros de trabajo de Madrid y Burgos.

## **Fase 5: Evaluación**

Se evalúan los resultados de la campaña, tanto de forma cualitativa (a través de encuestas de satisfacción) como cuantitativa (nº de visualizaciones, participación en talleres, etc.) para comprobar que se han alcanzado los objetivos marcados y los valores esperados de participación e impacto.

Se ajusta la programación al siguiente calendario de eventos:

### **Programación “Trabajar sin máscaras”**

#### **Infografías**

- Introducción de la campaña FNMT “Trabajar sin máscaras”: 21 de marzo
- Guía Confederación Salud Mental: 3 módulos
- Introducción: 22 de marzo
- Necesidad de información clara y veraz: 29 de marzo
- Empecemos cuidando los riesgos: 13 de abril
- NP 1: Evaluación riesgos psicosociales FNMT: 13 de abril
- NP 2: Gestión emocional. 25 de abril
- NP 3: Publicaciones salud mental: guía resumen con acceso a contenidos (Confederación y Asepeyo): 28 de abril

#### **Podcast**

- Protocolo de actuación en los casos de trabajadores con comportamiento alterado de la FNMT: 3 de abril

#### **Vídeos**

- Gestión de la energía emocional en el lugar de trabajo (El contexto. La escalada. La energía positiva. La crítica constructiva. La petición. La opinión. La agresión) (vídeos de Asepeyo) El contexto. Energía emocional - YouTube, La escalada. Energía emocional - YouTube, La energía positiva. Energía emocional - YouTube, La crítica constructiva. Energía emocional - YouTube, La petición. Energía emocional - YouTube, La opinión. Energía emocional - YouTube, La agresión. Energía emocional - YouTube : 24, 31 de marzo y 14, 21 de abril.



## Actividad máscara creativa

- Entrega máscaras (Madrid, Silo, Burgos): 18 de abril
- Grabación vídeo corporativo “Trabajar sin máscaras”: 25 de abril

## Talleres de sensibilización Asepeyo (del 21 de marzo al 28 de abril)

- La prevención de los riesgos psicosociales, una oportunidad para una empresa con futuro
- Entrenamiento para vencer el estrés
- Gestión de la energía emocional en el lugar de trabajo
- Gestión del conflicto el impacto del rol y la función

## Programación semana de la seguridad y salud 2023

- Taller simulador de conducción: 25-28 de abril (Madrid)
- Taller realidad virtual conducción: 25 y 26 de abril (Burgos)
- Exposición de carteles de alumnos de la escuela de grabado: 24-28 de abril (Madrid y Burgos)
- Conferencia Gestión del estrés (27 de abril)
- Vídeo corporativo “Trabajar sin máscaras”: 28 de abril
- Reparto de manzanas y antiestrés M coronada: 28 de abril



## Evaluación de la eficacia

---

La inscripción a los talleres de información y sensibilización de Asepeyo y al taller creativo han sido muy bien acogidos. La campaña ha tenido más de mil visualizaciones en la intranet, siendo un dato muy positivo. Para el otro tema escogido en la 2ª Semana de la Seguridad y Salud de la FNMT, accidentes in itinere, el taller de simulación de conducción en el centro de trabajo de Madrid recibió cerca de un 50 % más de solicitudes de las plazas de las que disponíamos, por lo que nos planteamos volver a incluirlo en una campaña futura y para el centro de trabajo de Burgos.

Otro de los indicadores utilizados es el grado de satisfacción de los trabajadores, para lo que se realizó una encuesta de opinión y de análisis de la demanda en la intranet corporativa. Se analizaron las respuestas. Los cuestionarios son anónimos. Se recibieron un total de 41 cuestionarios. Lo más valorado en las encuestas ha sido toda la información, vídeos y publicaciones de salud mental llevadas a cabo en la intranet (75 % satisfechos-muy satisfechos), la entrega de las manzanas (63 %), el simulador de conducción (61 %), la exposición de carteles (56 %) y los talleres de información y sensibilización (54 %).

# Finalista

**Premio a la mejor campaña  
de sensibilización preventiva**



## Mercabarna

**Historia de un accidente**

## Presentación

---

Mercabarna es uno de los principales mercados mayoristas de alimentos frescos de Europa. Funciona las 24 horas del día como una ‘ciudad alimentaria’ con el objetivo de garantizar el aprovisionamiento de frutas y hortalizas, pescado y marisco y productos cárnicos a los ciudadanos. En su recinto concentra a empresas especializadas en la distribución, logística, elaboración, importación y exportación de productos frescos y congelados.



C/ Major 76 de Mercabarna | 08040 Barcelona (Barcelona) | [www.mercabarna.es](http://www.mercabarna.es)

## Problema u oportunidad

---

Se pretende reducir la accidentalidad en la Unidad Alimentaria, especialmente en los conductores de carretillas. Ya se habían realizado anteriores campañas, desde el año 2017.



## Contenido y desarrollo de la campaña

---

La misión de la campaña de sensibilización es fomentar el comportamiento seguro en el manejo de carretillas elevadoras.

El objetivo de Mercabarna fue llevar a cabo unas sesiones de sensibilización a todas las personas que utilizan carretillas en el recinto sobre la importancia de utilizar el cinturón de seguridad.



El proyecto empezó con una campaña de comunicación para acompañar a la acción de sensibilización. Cada sesión constaba de tres zonas diferenciadas:

- **Primera zona: ¿Qué pasó? Levanta la tela y lo descubrirás.**

En esta primera zona el dinamizador contaba la historia de un accidente de un vuelco de una carretilla donde una persona trabajadora quedaba atrapada por la carretilla al no ponerse el cinturón de seguridad. Para saber las consecuencias del accidente se tenía que descubrir una lona que tapaba una carretilla volcada y un maniquí ensangrentado bajo la estructura del vehículo.



- **Segunda zona: ¿Por qué? Porque si no lo utilizas te la juegas.**

En esta zona se analizaban las causas y las secuelas físicas de la no utilización del cinturón de seguridad en caso de accidente. Había una ruleta “de la suerte” con partes del cuerpo, donde cada persona tenía que hacer rodar la misma para saber cuál sería la parte del cuerpo que, en caso de accidente, hubiera sido afectada.

**Tercera Zona: ¿Se podría haber evitado? Claro, y ahora veremos cómo.**

Por último, se explicó que la solución para evitar las consecuencias era la colocación del cinturón de seguridad. Se cronometraba la acción de subir y bajar de la carretilla con cinturón y sin cinturón para demostrar que la diferencia de tiempo era mínima: menos de 6 minutos al día, con 100 bajadas y subidas diarias.



Para finalizar, se les entregaba una pegatina para enganchar a la carretilla elevadora donde ponía la frase: "Tú no serás el protagonista de esa historia de un accidente".



## Evaluación de la eficacia

La campaña se dirigió a 300 carretilleros y carretilleras de las empresas que realizan sus actividades dentro de Mercabarna. 33 empresas participaron, con la inscripción de 145 personas, de las que 119 participaron en las sesiones ofrecidas.

A nivel de participación, fue muy superior a la prevista por Mercabarna, consiguiendo también involucrar a las empresas, comprometiéndose en realizar un seguimiento a los trabajadores y trabajadoras que no utilizan el cinturón. El gran impacto visual de la sesión obtuvo un feedback muy positivo por parte de los asistentes.

La utilización del cinturón se ha incrementado en un 63 % entre el colectivo asistente a las jornadas. Se ha reforzado la señalización horizontal añadiendo pictogramas de peligro de atropello por carretillas elevadoras en todos los pasos de peatones de la Unidad Alimentaria.



# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Banca March

**Banca March, ¡A tu salud!**



## Presentación

---

Es la cabecera de uno de los principales grupos financieros españoles y el único español de propiedad 100 % familiar desde sus orígenes, especializado en banca privada, gestión patrimonial y asesoramiento a empresas, con especial atención a las empresas familiares y las familias empresarias, con un modelo de negocio basado en la prudencia y las relaciones a largo plazo.



Av. Alexandre Rosselló, 8 | 07002 Palma (Baleares) | [www.bancamarch.es](http://www.bancamarch.es)

## Problema u oportunidad

---

El bienestar de todo el equipo humano de Banca March es una prioridad para la Entidad.

El impulso en este ámbito se traduce en una baja tasa de rotación, los reconocimientos y certificaciones como Best Place to Work y Top employer, que le han sido concedidos en varios años consecutivos, y los altos indicadores de satisfacción de los profesionales en las encuestas anuales, como el Índice de Satisfacción Global (ISG) y Net Promoter Score (NPS). El modelo retributivo de Banca March ofrece una remuneración competitiva que vincula rendimiento, conducta, logros y compensación. Todo ello, asegurando la equidad interna.

La retribución se complementa con diversos beneficios sociales, entre los que caben destacar condiciones ventajosas en préstamos, anticipos y créditos al consumo; ayudas para la formación de los profesionales; premios y ayudas al estudio, tanto para los profesionales como para sus familiares; seguro médico colectivo y servicio médico corporativo; ventajas en la compra o en la intermediación de activos adjudicados; fondo de pensiones; seguro de vida y accidentes y ayuda alimentaria, entre otras ventajas.

Además, invierte significativamente en la formación de sus empleados con el objetivo de contar con los gestores mejor preparados del sector, a los que ofrece un lugar donde realizar una carrera profesional, en un entorno en el que priman la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal.

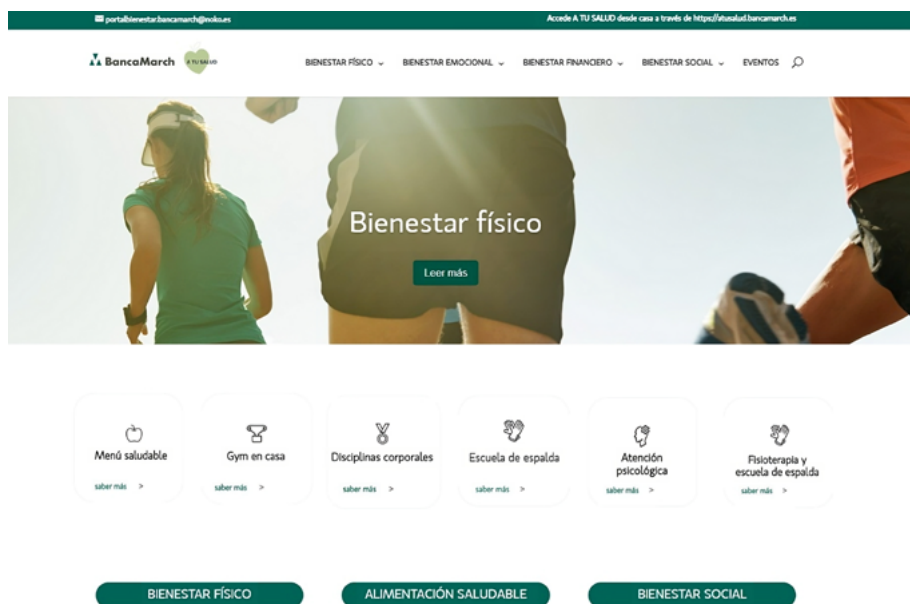
Todo ello forma parte del entorno de Empresa Saludable que el Grupo March fomenta ante la oportunidad que ofrece el compromiso de la Dirección, el trabajo de los departamentos implicados y la colaboración de todos los profesionales que trabajan en Banca March.

## Práctica de hábitos saludables implantada

Una de las más relevantes prácticas ha sido la apertura, en 2022, del espacio web “A tu salud”, un repositorio en el que se dan recomendaciones de salud física, emocional, social y financiera.

Así, en abril de 2022 se inaugura el Portal de Bienestar “¡A tu salud!”, un portal accesible a todos los empleados donde pueden encontrar entretenidas actividades e iniciativas que ayudan a cuidarse mejor, proporcionando soluciones para el bienestar físico, emocional, social y financiero con el fin de alcanzar una mayor calidad de vida.

El Portal de Bienestar emocional plantea un programa que se adapta a las características propias de Banca March, diseñado a partir de los datos que proporcionaron los empleados a través de una encuesta y con el ánimo de satisfacer las necesidades de las personas que forman Banca March. A este portal pueden acceder todos los empleados del Banco y descubrir lo que más se ajusta a sus necesidades.



Dentro de este espacio, todos los empleados pueden: descargarse menús saludables semanales, revisar ejercicios para mejorar la postura, configurar grupos entre empleados para realizar actividad física o reservar sesiones de fisioterapia a un precio reducido. Además, en los casos donde hay un gran número de empleados, como los servicios centrales de Madrid y Palma, el fisioterapeuta acude a las instalaciones y los empleados pueden disponer de las sesiones en horario laboral. Gracias a este espacio, se han creado torneos de pádel entre empleados, equipos de fútbol y próximamente se abrirá un club de yoga, con una de las compañeras como monitora del grupo.

Además, con motivo del Día Mundial de la Salud Mental, el banco inauguró un nuevo servicio de “Atención psicológica”, para poner el foco en la salud mental, una muestra más del compromiso de Banca March con el bienestar emocional de los profesionales. En este espacio se explica, por ejemplo, cómo beneficiarse del acuerdo especial firmado con el seguro de salud para incluir la terapia y cómo beneficiarse del acuerdo con la Asociación Española Contra el Cáncer, a través del cual, los empleados con esta enfermedad o familiares con cáncer pueden recibir ayuda psicológica o sanitaria.

Las principales iniciativas que tienen los empleados a su disposición relativas a los hábitos saludables son:

### **Menú semanal saludable**

Todos los empleados del grupo, a través del Portal de Bienestar, tienen acceso a una herramienta que les permite diseñar, de forma personalizada, su menú semanal. Hay dos opciones:

1) Disponer del menú base que cambia cada semana. Podrán descargar el menú semanal, con las recetas específicas para cada comida, y la lista de la compra que van a necesitar para preparar el menú. Además, con una semana de antelación, tendrán disponible el menú de la semana siguiente para que tengan todo preparado para la realización de las recetas.

2) Los empleados tendrán la posibilidad de obtener un menú semanal personalizado de acuerdo con sus necesidades y características. Para obtener este menú solo tendrán que introducir los datos solicitados (los cuales se almacenan de forma anónima) y recibir su menú en base a su perfil, a través de un algoritmo utilizado por especialistas en nutrición.

## Gym en casa

Dentro de este espacio, los trabajadores pueden acceder a clases guiadas grabadas por profesionales de diferentes tipos de deporte, entre los que se encuentran: baile, calentamiento, estiramientos, hiit, yoga, meditación, pilates, quema grasas, tabata, tonificación, vuelta a la calma. Dentro de cada modalidad de actividad podrán encontrar un listado de recomendaciones previas para realizar los ejercicios de forma correcta y una serie de vídeos guiados por un profesional experto con diferentes ejercicios según el nivel del alumno.

## Actividades deportivas

Durante los últimos años se han creado diferentes eventos deportivos, entre los que destaca la participación por parte de Banca March en la Champions Empresas 23/24. Esta Champions se disputa entre los meses de diciembre a mayo y los participantes se miden contra otras empresas del sector bancario. Otra iniciativa deportiva que se lleva a cabo cada año es la organización de un torneo de pádel para todos los profesionales del Grupo March. Este año se celebró el XV Torneo de Pádel y fue todo un éxito ya que participaron cerca de 80 empleados. Se crearon tres categorías diferentes (masculina, femenina y mixta). Para concluir, en el apartado de actividades deportivas, hay que recalcar la labor de fomentar y promover todas las carreras temáticas que se organizan en las diferentes localidades donde hay oficinas. Así, cada año se promueve la participación en distintas carreras, como la carrera contra el cáncer o la carrera de las empresas. Además, se ha creado un grupo deportivo para que los empleados puedan hablar entre ellos y organizar partidos de fútbol, pádel, tenis o incluso salir a correr juntos.

## Atención psicológica

En Banca March se trabaja el bienestar con visión 360° y se ponen en marcha iniciativas que ayudan a llevar una vida saludable en aspectos físicos, pero también que consiguen estados mentales y emocionales positivos. Todas las personas tienen la oportunidad de recibir una atención psicológica de calidad. Incluye 20 sesiones de psicoterapia de carácter individual en régimen ambulatorio. Dichas sesiones deberán ser previamente prescritas por un médico y practicadas por un psicólogo, siempre que su finalidad sea el tratamiento de las siguientes patologías susceptibles de intervención psicológica:

1. Enfermedades psiquiátricas: depresión, esquizofrenia y trastornos psicóticos.
2. Trastornos de conducta: neuróticos, de ansiedad, de personalidad y obsesivo compulsivos.

3. Trastornos de la alimentación: anorexia y bulimia. En situaciones de acoso escolar, ciberacoso y violencia de género o familiar.
4. Trastornos del sueño: enuresis, insomnio, sonambulismo y terrores nocturnos. Trastornos de adaptación: estrés laboral y postraumático, duelo, divorcio, adolescencia, síndrome postvacacional, etc.
5. Trastornos de aprendizaje: hiperactividad y fracaso escolar.

## **Servicio de fisioterapia en las instalaciones del banco**

Banca March, a través de Dermei Business, cuenta con un servicio de fisioterapia de calidad, con el fin de preservar el buen estado físico de las personas, tratar las dolencias, anticipando problemas físicos a futuro. Los objetivos son varios:

- Mejorar la vida de las personas en el trabajo mediante el servicio de fisioterapia con carácter mensual y continuado.
- Anticiparse a problemas de salud futuros por acumulación de carga física y psíquica, además de tratar, mejorar y/o curar los ya existentes.
- Facilitar la conciliación familiar.
- Mejorar el rendimiento, estado anímico y salud de los equipos de trabajo.
- Reducir el absentismo laboral.

## **¿Cómo funciona el servicio de fisioterapia?**

1. Cuestionario de salud, entrevista personal con cada profesional y desarrollo del informe previo del estado físico actual. Coste de este servicio inicial: 25 € (un único pago al principio del tratamiento).

2. Prestación del servicio de fisioterapia con la asistencia del equipo de fisioterapeutas a las instalaciones del banco. Principalmente el servicio se presta en las sedes de Palma y Madrid, si bien también hay concertado este servicio para los profesionales de la Red de Oficinas en diferentes localidades.

3. Cuestionario de calidad y control de la evolución de cada paciente. Después de cada sesión se recibirá vía mail una encuesta en la que se valora la calidad del tratamiento y del servicio, atención prestada y evolución/mejoría que se va experimentando en cada sesión.

## Servicio de prevención de riesgos laborales - Servicio médico de empresa

El Servicio de Prevención Propio de la empresa ofrece a los empleados algunos servicios adicionales:

- Analíticas ampliadas: analíticas que añaden parámetros para la detección precoz de enfermedades importantes por su prevalencia y/o gravedad, a pesar de no tener relación con los riesgos laborales del puesto de trabajo (perfil de hierro, de tiroides y marcadores tumorales). Periódicamente realizan exámenes de salud a todos los profesionales, y se desplazan por toda la geografía española y a Luxemburgo para realizar de primera mano dichas revisiones.

- Vacunación gripe anual: desde el Servicio Médico se da la opción para que todas las personas interesadas en recibir la vacuna de la gripe anual puedan solicitarla para que se les administre en las oficinas del Banco. El SPP también lleva a cabo una intensa labor de concienciación y adecuación de las medidas de seguridad y salud en Banca March.

### Biblioteca emarch

Todos los empleados del banco tienen acceso a una biblioteca on line con miles de contenidos sobre diferentes temáticas. Una de ellas, y en la que se ha puesto mucho hincapié, es la salud y el bienestar emocional. Mensualmente, se lanzan campañas sobre temas específicos, como por ejemplo “Bienestar emocional” y “Salud y bienestar”, en las que se recomiendan libros y contenidos sobre la temática en concreto.

## Evaluación de la eficacia

---

Banca March cuenta con una cultura única, una satisfacción laboral alta y un elevado orgullo de pertenencia gracias a la progresiva implantación de medidas de escucha y participación, que han ayudado a mejorar las prácticas y políticas en la gestión de personas.

Algunas de las herramientas de medición del clima son:

- Estudio del clima laboral. Desde 2013, este estudio permite a la entidad analizar la satisfacción de sus profesionales. En 2020 se ampliaron las tradicionales encuestas de clima por un modelo de experiencia de empleado que ligara la experiencia vivida en la entidad en los distintos momentos del ciclo de vida con las consecuencias y consecución de objetivos.

- Great Place To Work (GPTW). Es una consultora global e independiente de investigación, asesoría y capacitación que ayuda a las organizaciones a identificar, crear y mantener excelentes lugares de trabajo a través del desarrollo de culturas de lugares de trabajo confiables. Su modelo de medición permite poner el foco en los aspectos a mejorar en la organización.
- Focus group, workshops y entrevistas individuales de seguimiento. Ayudan a trabajar por grupos y de manera individualizada para escuchar, entender y buscar soluciones adaptadas a cada equipo.

### Encuestas realizadas en 2022

| Encuesta Resultado (sobre 100) |    |
|--------------------------------|----|
| Experiencia empleado           | 81 |
| GPTW                           | 79 |

### Reconocimientos en 2022

- Banca March ha sido nombrada la quinta mejor empresa para trabajar en España según el ranking “Best Workplaces España 2022”, y formó parte del ranking de las “Best Workplaces Europa”, rankings que elabora la consultora Great Place to Work. Repite por segundo año como el único banco español en ambas clasificaciones.
- Banca March ha conseguido la certificación Top Employer, por cuarto año consecutivo, por la excelencia en las políticas de gestión de personas.
- Banca March ha sido reconocida como la tercera mejor empresa para trabajar según el ranking de Actualidad Económica.

### Reconocimientos en 2021

- GPTW
- Reconocida en 2021 como una de las 20 mejores empresas de Europa donde los profesionales del sector prefieren trabajar.
- Único banco entre las diez mejores empresas en las que trabajar en España.
- Certificado como gran empresa donde trabajar (2019, 2020 y 2021).



# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Bon Preu

**Projecte Lesió Zero (Proyecto Lesión Cero)**

## Presentación

---

Empresa de distribución de alimentación, con el anhelo de ofrecer los mejores productos frescos y de proximidad en alimentación, una constante mejora en la sostenibilidad y medio ambiente y con los mejores precios.

El impacto de su actividad genera una contribución económica a Cataluña de 2.342 M € y más de 22.900 puestos de trabajo directos e indirectos. En cuanto a empleo directo, son más de 9.600 personas trabajadoras en el Grupo y este último ejercicio ha tenido una facturación de 2.076 M €.

El Grupo Bon Preu cuenta con 135 supermercados Bonpreu, 56 supermercados Estallido, 24 centros de recogida de la compra en BonpreuEsclat Online, 2 plataformas logísticas y unas Oficinas centrales. Da servicio a domicilio a más de 4 millones de personas en el territorio; tiene 60 gasolineras EsclatOil, 14 minimercados, y más de 50.000 hogares que confían en su comercializadora.



Ctra. C-17, Km 73 | 08508 Les Masies de Voltregà (Barcelona) | [www.bonpreuesclat.cat](http://www.bonpreuesclat.cat)

## Problema u oportunidad

---

Una de las principales tareas en el desarrollo de la actividad de la empresa es la preparación de pedidos con productos en los Almacenes de Servicios Centrales, que posteriormente se trasladan al punto de venta, al punto de recogida on line o al domicilio del cliente.

La actividad de preparación de pedidos tiene un componente físico importante y repetitivo, a pesar de todos los elementos mecánicos que se han ido introduciendo en los últimos años para disminuir este impacto. El Grupo ha realizado inversiones muy importantes en los almacenes para mecanizar y automatizar el máximo de trabajos. Ahora bien, siguen teniendo un componente de actividad manual que es fundamental para garantizar que el producto llegue a los diferentes puntos de venta sin sufrir ninguna ruptura de stocks.

Se observó que, aunque ya se impartía formación inicial y periódica y se realizaba un acompañamiento en los primeros días de la incorporación de una persona a su puesto de trabajo, se seguía produciendo un porcentaje de bajas elevado entre las personas trabajadoras de los Almacenes de Servicios Centrales, por lo que se vio

la necesidad de analizarlo con mayor profundidad para ver sus causas, así como los puestos de trabajo concretos que resultaban afectados.

Una vez realizado el análisis de los diferentes puestos de trabajo, el absentismo y la accidentabilidad correspondientes, se observó que había puestos de trabajo con mayor incidencia y con una importante afectación de tipo musculoesquelético.

Con el objetivo de ayudar a mejorar la salud y el bienestar de estos trabajadores/as de forma preventiva, se creó el Proyecto Lesió Zero, con un equipo multidisciplinar de profesionales compuesto por técnicos de prevención, biomecánicos, servicio de fisioterapia laboral y servicio médico.

Con la implantación del proyecto Lesió Zero, se pone a disposición de las personas trabajadoras del almacén central del Grupo, poder participar en sesiones individuales y gratuitas de 30 minutos fuera de la jornada que mediante el trabajo manual de recuperación de los grupos musculares, así como el establecimiento de un plan de trabajo con ejercicios personalizados de fortalecimiento, estiramientos y calentamiento que se les facilita en cada sesión para que puedan trabajar entre sesión y sesión. El aspecto más característico del proyecto “Lesión Cero” es el enfoque hacia las personas y su actividad preventiva, con el objetivo de ayudar a mejorar el bienestar y la salud física de las personas, trabajando para ayudar a que tengan una mejora de su salud física y su bienestar, trabajando para mantener y fortalecer su salud en lugar de recuperarla una vez ésta se ve deteriorada.

## **Práctica de hábitos saludables implantada**

---

El proyecto Lesió Zero incluye 9 colectivos que desarrollan su actividad en las plataformas logística del Grupo, siendo un total de 450 personas.

El diseño e implantación del proyecto se divide en las siguientes fases:

### **Análisis de los colectivos y estudio electromiográfico**

Se llevó a cabo un análisis de los diferentes puestos de trabajo para poder escoger a los colectivos que participarían en la prueba piloto del proyecto, teniendo en cuenta las unidades de negocio y las tareas, así como la exigencia física, el absentismo y la siniestralidad correspondientes. En este primer análisis se detectaron 4 colectivos con mayor incidencia.

Para profundizar en este análisis, conjuntamente con un equipo externo se realizó un estudio electromiográfico de los 4 colectivos, con un total de 12 personas voluntarias (3 personas por colectivo). Con motivo del estudio, durante 3 jornadas de trabajo, se colocaban por todo el cuerpo de los voluntarios unos sensores que

permitirían determinar cómo trabajaba cada uno de los músculos implicados en la realización de las tareas y si ambos lados de su cuerpo trabajaban de forma compensada.

### **Selección y comunicación de los colectivos**

Una vez analizados los resultados de la tarea, los datos de accidentabilidad y los resultados del estudio electromiográfico, se decidió que en el proyecto participarían los 4 colectivos que presentaban mayores exigencias físicas, con un total de 303 personas, que ocupaban los puestos de trabajo de:

- Preparador/a de secos
- Preparador/a fresco
- Preparador/a de automatismo carne
- Preparador/a de pedidos on line

Por parte del SPM, se llevaron a cabo varias reuniones con los responsables de los puestos de trabajo para informar de los colectivos seleccionados y conclusiones. Paralelamente se diseñó una campaña de comunicación que se iniciaba con la elaboración de un cartel informativo en las diferentes salas de descanso y vestuarios, informando a todos los colectivos de la implantación del Proyecto Lesión Cero.

También se elaboró, expuso y entregó en persona, a pie de almacén y en cada colectivo seleccionado en los diferentes turnos de trabajo, un díptico informativo en el que se exponía en qué consistía el Proyecto Lesión Cero, qué puestos de trabajo estaban incluidos y cómo las personas se podían beneficiar de participar.

### **Creación del servicio de fisioterapia laboral y protocolos de actuación**

Para la implantación del Proyecto Lesión Zero se creó un nuevo Servicio de Fisioterapia Laboral en los Almacenes de Servicios Centrales, a disposición de los 4 colectivos seleccionados. Este servicio consiste en participar en sesiones individuales y gratuitas de 30 minutos fuera de la jornada, con trabajo manual de recuperación de los diferentes grupos musculares específicos del estudio electromiográfico, como ventosas y electroterapia de cintas (kinetape). También incluye un plan de trabajo personalizado, con ejercicios de fortalecimiento, estiramientos y calentamiento, que se facilita a los participantes para que puedan trabajar entre sesión y sesión los grupos musculares afectados por su labor profesional y, de esta forma, mejorar su salud física y su bienestar.

Este plan de trabajo se elaboró después de varias visitas de la fisioterapeuta a los puestos de trabajo.

También se creó un protocolo de actuación para aquellas personas que no formaban parte de los colectivos de la prueba piloto. En este protocolo, tanto el servicio de fisioterapeuta como el servicio médico de empresa trabajan de forma conjunta para ayudar a las personas trabajadoras a recuperarse de lesiones o prevenir recaídas, mediante la realización de sesiones puntuales de fisioterapia, así como el establecimiento de pautas y ejercicios de recuperación.

En junio de 2022 iniciamos la prueba piloto del proyecto, con una duración inicial de 6 meses prorrogables.



## Reación y seguimiento de los indicadores

Desde el inicio del proyecto se crearon distintos indicadores para el seguimiento del proyecto (kpi's), que se comparaban con años anteriores y con otros colectivos.

- **Porcentaje de absentismo** (contingencia común y contingencia profesional). Los datos de absentismo permiten comparar la evolución del absentismo entre el grupo que está asistiendo a las sesiones de fisioterapia con el grupo de control, comparándolo con los mismos meses del año anterior a la prueba piloto. En el primer grupo, el que está asistiendo a las sesiones de fisioterapia laboral, observamos que, en los meses del año anterior a la realización de la prueba, presentaba un absentismo de un 3,06 % y, después de 5 meses de participación en la prueba piloto, presentaba un absentismo del 1,98 %, es decir, se observa una reducción del absentismo de 1,08 puntos, con un 64 % de reducción. Por su parte, el grupo de control presentaba un absentismo del 1,30 % antes del inicio de la prueba piloto. Pasados 5 meses desde el inicio de

la prueba, se observa que el absentismo de este grupo es del 2,99 %; es decir, se observa un aumento de 1,69 puntos, con un 130 % de aumento.

- **Índice de incidencia de accidentes por sobreesfuerzo:** para el colectivo asignado a la prueba piloto fue de 60,7 en 2021 (año anterior a la realización de la prueba). Una vez finalizada la prueba, se puede observar que era de 55,3. Esto representa una reducción de 5,4 puntos del II. Si comparamos el índice de incidencia separando entre colectivos (es decir, entre aquellas personas que están asistiendo a las sesiones de fisioterapia y las que no), observamos que en 2022 el primer grupo presenta un índice de 16,4 puntos , frente a unos 82,5 puntos del grupo de control. Esto representa una reducción de 66,1 puntos del II.
- **Encuesta de satisfacción:** para poder conocer la opinión sobre la prestación del servicio, se realizó una encuesta de satisfacción del 50 % de las personas que participaban en las sesiones:
  - **Percepción de mejora de su salud desde el inicio de las sesiones:** las personas valoraron con una media de 9,67 sobre 10 la mejora de su salud.
  - **Valoración general del servicio:** valoraron con un 9,98 sobre 10 la necesidad de seguir manteniendo el servicio y calificaron con un 9,93 sobre 10 la valoración general del servicio.

## Presentación de los resultados en la dirección y ampliación del proyecto

Pasados cinco meses desde el inicio de la implantación del proyecto, se presentaron los resultados de los indicadores en la Dirección del Grupo. Ante los buenos resultados, se decidió ampliar el proyecto 6 meses más y ampliar el colectivo de personas que pudieran beneficiarse.

Se hizo un nuevo análisis de los puestos de trabajo que no habían entrado dentro de la primera fase de la prueba piloto, teniendo en cuenta las unidades de negocio, las tareas, su exigencia física y su siniestralidad, y se decidió ampliar el colectivo a otros 5 puestos de trabajo. Éstos se sumaron a los 4 ya existentes. Los 5 nuevos puestos de trabajo a incorporar en el proyecto fueron:

- Mozo/a de reciclaje
- Preparador/a de automatismo seco
- Torero/a
- Taxista
- Mozo/a de obrador

## Comunicación a los nuevos colectivos

El Servicio de Prevención Mancomunado llevó a cabo una reunión con los responsables de Logística para presentar los buenos resultados y de nuevo se elaboró, expuso y entregó en persona a los nuevos colectivos, a pie de almacén, un díptico informativo en el que se exponía en qué consistía el Proyecto Lesión Cero, qué nuevos puestos de trabajo estaban incluidos y cómo las personas se podían beneficiar de participar.



## Evaluación de la eficacia

### Resultados después de un año de implantación del proyecto

Después de un año de la implantación del Proyecto Lesió Zero, observamos en el conjunto de Logística una reducción de 1,11 puntos, cifra que supone una reducción del 21 % del absentismo por contingencia común y por contingencia profesional respecto del mismo período del año anterior.

- Índice de incidencia (II) de accidentes por sobreesfuerzo: al terminar la prueba piloto, el índice de incidencia de 2022 era de 55,3 y, al finalizar la segunda fase de la prueba, observamos que para el mismo colectivo el índice de incidencia por sobreesfuerzo proyectado para 2023 se ha reducido hasta un 25,6.

Si comparamos el índice de incidencia del primer grupo, separando entre colectivos (los que asistieron a las sesiones de fisioterapia y los que no), observamos que a 30 de junio de 2023 el primer colectivo presenta un índice de incidencia de



sobreesfuerzo proyectado de 15 puntos, frente a unos 90 puntos del colectivo de control, con más de 75 puntos de II de diferencia.

- Resultados de la encuesta de satisfacción de las personas que participan en el proyecto: para poder conocer la percepción que tenían las personas usuarias del servicio, se realizó de nuevo una encuesta de satisfacción, en la que se les pedía que valoraran del 1 al 10 aspectos como:
  - **Percepción de mejora de la salud desde el inicio de las sesiones:** las personas valoraron con una media de 9,7 sobre 10 la mejora de su salud. La mayoría de personas piensa que las sesiones de fisioterapia son un servicio que les ayuda a mantener la salud.
  - **Valoración general del servicio:** las personas valoraron con un 9,94 sobre 10 la necesidad de seguir manteniendo el servicio, elevando hasta un 9,86 sobre 10 la valoración general del servicio.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Financiera Maderera

**ESTIRA-T por tu salud**

## Presentación

---

Financiera Maderera, SA, en sus centros Finsa Cella I y Finsa Cella II, lleva a cabo la transformación de la madera para la producción de tableros aglomerados de partículas y tableros recubiertos de melaminas, la producción de papel decorativo impregnado con melamina y resinas de melamina-urea, y la producción de muebles y sus componentes.

# Finsa

Barrio de la Estación, 4 | 44100 Cella (Teruel) | [www.finsa.com](http://www.finsa.com)

## Problema u oportunidad

---

Según los datos obtenidos en la realización de la vigilancia de la salud, las asistencias realizadas en Servicio Médico y las bajas con afectación del sistema musculoesquelético, durante los años 2018 y 2019 la empresa tenía una incidencia total de un 20 % de la población trabajadora afectada por trastornos musculoesqueléticos (en adelante TME).

Tras el análisis del entorno, tanto laboral como extralaboral, se detectó que un elevado porcentaje de las consultas médicas realizadas en el Servicio Médico eran derivadas de afectaciones en el aparato locomotor. Así, evaluando una serie de indicadores (nº de asistencias al Servicio Médico, datos de vigilancia de la salud, etc...) se decide la puesta en marcha de un plan de actuación específico con la finalidad principal de prevenir y disminuir este tipo de trastornos.

Dicho plan de actuación se inició en el centro productivo de Cella I por desarrollar unas tareas con mayor exigencia muscular en el desempeño de cada puesto y con el fin de extrapolarlo en años posteriores en el centro productivo de Cella II.

Cabe destacar que durante la pandemia se paralizó el desarrollo del programa, se retomó de nuevo y de forma activa en el año 2022 para continuar hasta el momento actual.

### Objetivo general del proyecto

Disminuir la fatiga y las lesiones por sobrecarga con el fin de conseguir un bienestar general de los trabajadores, tanto físico como emocional.

- **Objetivo 1:** Disminuir los porcentajes de trastornos musculoesqueléticos

obtenidos tras el análisis de indicadores de forma inicial de los datos recopilados en 2018 y 2019. Este trabajo se ha focalizado en el Centro de trabajo de Cella I debido a que la exigencia física en el desarrollo de las tareas de los puestos es mayor.

- **Objetivo 2:** Ganar adherencia de los trabajadores al Programa, realizando los ejercicios en el puesto de trabajo con la formación impartida en consulta y en el puesto de trabajo de las diferentes fichas de ejercicios. Desde el inicio del programa se formó al 80 % de la población trabajadora de Cella I y en el momento actual aproximadamente el 20 % de los trabajadores realiza en su puesto de trabajo los ejercicios.

### **Recursos materiales para la consecución del proyecto**

- Tiempo de dedicación al proyecto de las diferentes personas implicadas en su desarrollo.
- Material didáctico entregado: fichas de ejercicios en papel y fichas colocadas y plastificadas en los puestos de trabajo.

## **Práctica de hábitos saludables implantada**

---

La práctica (proyecto) de hábitos saludables se denomina:

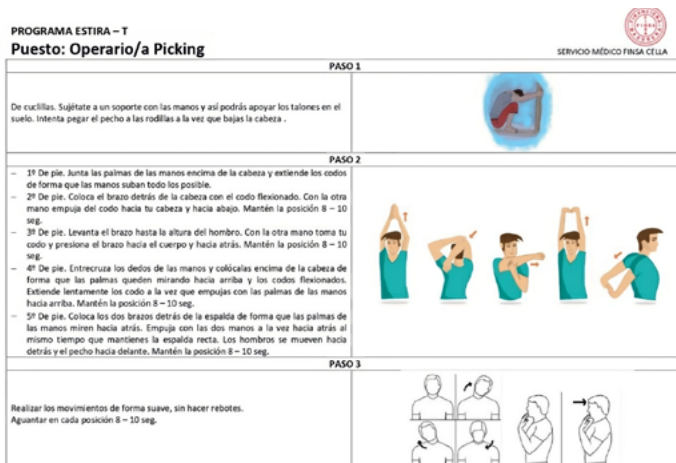
### **ESTIRA-T POR TU SALUD.**

#### **Trayectoria del proyecto**

El proyecto se inicia durante el 2019. Teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Presentación del Programa al Comité de Seguridad y Salud (Comportamientos) (26/02/2019).
2. Comunicación en la reunión de fábrica del desarrollo del proyecto.
3. Recogida de datos por puesto. Se calendariza dependiendo de la disponibilidad del Servicio Médico, suponiendo la observación de un puesto por mes.
4. El servicio médico realiza visitas a los puestos de trabajo para analizar las posturas más habituales en el desarrollo de las tareas (grabaciones cumpliendo con la LOPD). Y de igual forma, haciendo partícipes en esta tarea a los propios trabajadores, con la colaboración del responsable directo y la presencia de un delegado de prevención.

5. Tras cada recogida de datos audiovisuales se realiza una reunión con un fisioterapeuta externo, indicándose los ejercicios más recomendables con el objetivo de reducir la fatiga y lesiones por sobrecarga.
6. El Servicio Médico elabora unas fichas con los ejercicios recomendados por el fisioterapeuta.



7. El Servicio Médico accede al puesto de trabajo y explica in situ los ejercicios recomendados en cada puesto, dejando colocada la ficha de ejercicios específicos de cada puesto en un lugar accesible y bien visible.
8. Se realiza una revisión previa de la situación clínica de cada operario, comprobando sus patologías musculoesqueléticas, los antecedentes personales, una relación de bajas (si las hubiera) y otras posibles consultas relacionadas con el aparato locomotor, su ocio, etc.
9. En cada sesión informativa se dedican entre diez y quince minutos por puesto.
10. Todo ello se realiza siempre manteniendo y extremando la confidencialidad de los datos clínicos.

En 2022, tras los dos años de pandemia, se retoma de nuevo la recogida de datos del proyecto, con una incidencia de TME del 17,39 %. Hay que destacar que durante estos dos años ha habido una variabilidad significativa en cuanto a puestos de trabajo, así como de distribución de empleados en la cadena de producción.

## Estrategias y acciones

1. *Objetivo: la concienciación de la importancia sobre la salud muscular con la realización de los estiramientos.*

Esta acción se realiza con consejo sistemático en consulta sobre hábitos ergonómicos saludables y formación específica individualizada a cada trabajador realizando los ejercicios en consulta. Se tienen en cuenta las características personales y antecedentes médicos de cada trabajador para adecuar la formación necesaria. Como acción para seguir concienciando a la población trabajadora de la importancia de realizar ejercicio físico para su salud, se va a continuar con la participación en el evento deportivo de la carrera de la ciudad de Teruel, donde se participa desde hace varios años con la colaboración económica de la empresa.

2. *Objetivo: conseguir crear hábito con la realización de talleres presenciales de, aproximadamente, un mes de duración comenzando por los puestos de embalado y picking, realizándolo in situ.*

Título del taller: “Crea tu hábito en UN mes”. Se pretende promover una participación activa de los trabajadores con el objetivo de mejorar su estilo de vida saludable, tanto en el trabajo como en sus actividades extra laborales. Se decide comenzar por estos puestos tras el análisis de los riesgos existentes, debido a que hay más exigencia osteomuscular e incidencia de TME. Tras la finalización del taller se entregará una encuesta para la recogida del feedback de los trabajadores participantes para analizar los resultados.

**ESTIRA - T**  
Servicio Médico - Párrafo Cella  
FINANCIERA MADERERA S.A.

**ENCUESTA ESTIRA-T**

Desde el Servicio Médico nos gustaría animarte a crear un hábito saludable de estiramientos en tu puesto de trabajo para mejorar tu estado de salud.

Tu opinión es muy importante para conocer si este tipo de iniciativas te ayudan a realizar tu trabajo diario más saludable.

Selecciona tu puesto de trabajo

☐ Embalado

¿Con qué frecuencia semanal realizas los ejercicios actualmente en tu puesto de trabajo? \*

☐ Todos los días

☐ Entre 3 y 4 días

☐ Entre 1 y 2 días

☐ Nunca

¿Consideras que has creado el hábito saludable de la realización de estiramientos en tu puesto de trabajo? \*

☐ Si

☐ No

¿Continuarías con esta iniciativa saludable? \*

☐ Si

3. *Se estudia la viabilidad de colocar una sala deportiva dentro de las instalaciones. Su uso sería el de dar soporte a la realización de los ejercicios a la población trabajadora, así como tener un espacio saludable para dar formación. El nombre de este espacio: Sala Estira-T.*

4. *Dar formación e incluir en el programa a los trabajadores de nueva incorporación, así como a aquellos trabajadores que cambien de puesto de trabajo, lo que conlleva una realización de tareas musculares diferentes.*

## Evaluación de la eficacia

---

Partiendo de los datos iniciales de 2018 y 2019, y a través de los de 2022, se pretende analizar al final de 2023 los datos de asistencia a consulta y los de vigilancia de la salud con el fin de obtener de nuevo los indicadores de incidencia de TME y así poder realizar una comparativa de los resultados.

### Barreras encontradas

Las principales barreras con las que se encuentra el programa es conseguir un seguimiento en la realización de las fichas de ejercicios en los puestos de trabajo por parte de los trabajadores. La dificultad principal es la labor de concienciación para que cada trabajador comprenda que el beneficio en la realización de estos estiramientos durante su jornada laboral va a contribuir en la mejora de su estado de salud y favorecer el desarrollo de su puesto de trabajo de manera más saludable.

Otro de los obstáculos encontrados es la dificultad de analizar datos reales de incidencia de TME debido a la gran variabilidad de trabajadores entre puestos y los cambios de puesto, así como nuevas incorporaciones.

Muchas veces no es posible comparar entre los mismos datos.

### Logros obtenidos

Desde el inicio del programa los principales logros obtenidos son:

- Análisis de datos en los puestos de trabajo.
- Elaboración de fichas de ejercicios.
- Colocación de fichas en todos los puestos.
- Tener formada al 80 % de la población trabajadora.
- Dar a conocer beneficios del programa en cuanto a concienciación sobre cómo iniciativas saludables pueden mejorar nuestro estado de salud de manera muy significativa.



## **Proyección de futuro**

La intención es seguir realizando acciones para no perder adherencia de la población trabajadora y aumentar la concienciación acerca de la importancia de tener una buena salud muscular para realizar el trabajo de forma más segura y saludable y mejorar así la salud global de los trabajadores.

Para ello, la empresa plantea el objetivo de llegar al 100 % de población trabajadora formada.

Como una mejora en el futuro, la empresa quiere conseguir que la realización de los ejercicios de estiramientos se hagan de forma autónoma por parte de cada trabajador, estando sensibilizados de la importancia de ello. Otra de las proyecciones de futuro es comenzar la implantación del Proyecto Saludable en Cella II.

## **Acciones principales**

- Seguir realizando talleres in situ de un mes de duración en los diferentes puestos de trabajo.
- Continuar con consejo sistemático en consulta sobre importancia de ejercicio físico, apoyado con entrega de documentación.

## **Sostenibilidad y transferibilidad**

- Los trabajadores que están adheridos al programa no han de salir del centro de trabajo para recibir la formación. Se realiza in situ en el puesto y dentro del horario laboral.
- El coste del proyecto inicial es bajo.
- Los contenidos del mismo son de fácil comprensión y la realización de los ejercicios recomendados lleva poco tiempo para no interferir en los tiempos de trabajo.
- Se está pendiente de presupuestar y analizar la viabilidad de la sala Estira-T.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Grandes Almacenes FNAC España

**En busca del bienestar del cliente interno  
FNAC todos los días**

## Presentación

---

Empresa multinacional dedicada a la comercialización de productos de ocio, cultura, tecnología y hogar.



Paseo del Club Deportivo 1, Bloque 11, Planta 2 | Pozuelo de Alarcón (Madrid) | [www.fnac.es](http://www.fnac.es)

## Problema u oportunidad

---

En FNAC siempre se han realizado acciones dirigidas a fomentar el bienestar de las personas que integran la compañía pero se trataba de acciones aisladas en el tiempo y materializadas en formatos clásicos, como formaciones puntuales, recomendaciones en dípticos, portales del empleado, tableros de anuncios, etc. Pero nunca, hasta el momento actual, se había llevado a cabo una acción global, continua en el tiempo, e impulsada por un gran Plan Estratégico de la Compañía (Everyday).

Esta acción global conduce al diseño de un programa que incluye los principales pilares del bienestar: el físico, nutricional, mental y medioambiental.

La pandemia que hemos padecido en 2020-2021 ha incidido en la valoración de la forma de entender la vida y en la manera de replantearse ciertos aspectos de la vida cotidiana, afectando a la salud mental de millones de trabajadores de todo el mundo, llevándonos a un cambio general en la gestión de las empresas y, más concretamente, en la gestión de los Recursos Humanos.

FNAC empieza la búsqueda de soluciones en 2021, centrándose en encontrar un partner que diera una solución integral, englobando los pilares mencionados anteriormente. Así, se llega a la solución Wellwo que se adapta al perfil FNAC como cliente interno: es versátil, innovadora y no se queda en lo que suele llamarse un gimnasio virtual. De forma voluntaria y confidencial, se ofrece dicha solución a todos los empleados/as y personas que vivan con ellos/as.

El programa se presenta como una enorme oportunidad, pero al implantarlo hay que tener en cuenta lo siguiente:

- A diferencia de otros sectores se pretende que el sistema permita su desarrollo con otros partners para ofrecer distintas especialidades a todos los empleados,

así como una plataforma que no sólo ofrezca clases en directo (complicado en un sistema de turnos de comercio), si no que puedan ser seguidas en cualquier momento.

- El sistema debe personalizarse con los colores y el logo de FNAC, pero se ofrece de forma voluntaria y confidencial a los empleados, para que sean ellos, en el ejercicio de su libertad personal, los que decidan cuándo, cómo y dónde unirse al Portal de Bienestar de la Compañía, pudiéndolo compartir con todas las personas con las que convivan familiarmente.

## Práctica de hábitos saludables implantada

---

El hecho de que hubiera empleados que ya estaban dados de alta en otros aplicativos de gimnasio virtuales complicaba el buscar una herramienta que estuviera adaptada a la realidad del momento actual y a la utilización de las distintas generaciones que forman el personal de la Empresa.

El objetivo era, por tanto, encontrar una solución superior a la que ellos/as estaban utilizando y, sobre todo, más participativa y más completa.

Este es el caso de la app de bienestar elegida finalmente, en la cual se busca la implicación del empleado en los retos, en el envío de dosis de vitalidad a su correo electrónico, sirviendo, asimismo, como puerta de entrada para dirigir consultas a un nutricionista, un psicólogo o un fisioterapeuta. Incluso se ofrece la posibilidad de participar en un chat en el que tanto el empleado como sus familiares pueden formular preguntas a especialistas de las distintas ramas, de la mano de Savia.

Todo ello sin dejar de lado la transversalidad entre el ejercicio físico y el cuidado del planeta con la plantación de un bosque FNAC (de la mano de la Fundación Domus), ayudado por la aplicación del portal que lo plantea como un reto para todos los empleados convirtiendo pasos en árboles plantados con un porcentaje de lo conseguido por toda la empresa, la media de los compañeros y los pasos contabilizados por uno mismo.

Los módulos más valorados han sido las clases en directo (Pilates y Tono Dance), el apartado de programas más saludables (webinars saludables, cardiovascular y espalda sana) y en el apartado emocional (Mindfulness y Dormir Bien).

Además, todo ello se encuentra apoyado por un Taller FNAC que se realiza los últimos jueves de cada mes (a través de Team) donde se cuenta con profesionales de los distintos sectores, así como los partners que colaboran con el proyecto. Allí se explican los distintos desarrollos del Programa de Bienestar, que están todos grabados en el Portal.



## Evaluación de la eficacia

- Actualmente se ha dado de alta más del 29 % de la compañía y en un año se han producido 19.000 accesos que se han ido incrementando mes a mes.
- Por otra parte, 121 personas han visualizado los talleres mensuales, que además de ser en directo, se han subido al aplicativo.
- 435 personas visitan las secciones Dormir Bien, Ejercicios de Espalda y Webinar Saludable FNAC.
- La valoración de los usuarios es de 4,7 sobre 5.
- El índice de incidencia, entendido en este caso como proyección anual de las bajas iniciadas en el período\*  $100 / \text{Media anual de trabajadores}$ , ha seguido la siguiente evolución:

| Índice de incidencia |     |
|----------------------|-----|
| 2020                 | 1,3 |
| 2021                 | 0,7 |
| 2022                 | 1,6 |

# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Henkel Ibérica

**Mental scouts para promover la salud mental en la empresa**

## Presentación

---

Henkel es líder global en marcas y tecnologías. Cuenta con más de 50.000 empleados repartidos en más de 75 países. Henkel en España comenzó en 1961 cuando la compañía se instaló en el país tras la adquisición de la empresa Gota de Ámbar.

Actualmente, Henkel Ibérica dispone en España de 1 centro productivo, 3 centros logísticos, 2 academias profesionales de peluquería, 1 centro de administración, 1 tienda de cosmética, 1 laboratorio de I+D de insecticidas y varios in-plant en diversas empresas del automóvil.



Vial Nord 2 | 08170 Montornés del Vallés (Barcelona) | [www.henkel.es](http://www.henkel.es)

## Problema u oportunidad

---

En los últimos años hemos ido observando una afectación importante en el campo de la salud mental. Las cifras de absentismo por este motivo constatan esta realidad. Las diversas crisis económicas y sociales vividas en los últimos años han influido, sin duda, sobre esa tendencia negativa. La pandemia de SARS-CoV-2 ha agravado aún más la situación, provocando consecuencias devastadoras en el ámbito social y económico a nivel mundial, e impactando, de forma muy negativa, sobre la salud física y mental.

Henkel Ibérica cumplió los 2 objetivos principales que se había planteado desde el inicio de la pandemia: garantizar la seguridad y salud de los empleados (evitando la aparición de brotes en los centros de trabajo) y garantizar la continuidad del negocio (manteniendo la actividad laboral).

La preservación y potenciación de la salud mental de los empleados ha sido una prioridad para Henkel Ibérica durante toda la pandemia, y un elemento clave para conseguir sus objetivos.

Para ello, integrada en un programa complejo de gestión de esta crisis sanitaria y social, en la fase final de la pandemia se ha desarrollado una intervención específica: la creación de la figura del “Mental Scout”, una persona clave para potenciar la salud mental de los empleados, que tiene los siguientes roles:

- Actúa como embajador de la salud mental del equipo.



- Apoya al equipo para que sea mentalmente saludable y sensibiliza sobre la importancia de la salud mental.
- Actúa con absoluta confidencialidad.
- Conoce muy bien el Programa de Ayuda al Empleado de la compañía, y promueve el uso tanto de este servicio como de otros puestos a disposición por la empresa.
- Motiva al equipo a participar de forma activa en la Campaña Global de Salud “Journey to Myself”, desarrollada durante todo el año 2022, con múltiples ofertas para promover la salud mental.

Desde el primer momento se deja claro que no se pretende que el Mental Scout actúe ni como psicólogo ni como terapeuta ni como coach.

## Práctica de hábitos saludables implantada

En esta candidatura se presenta una acción muy concreta consistente en la creación de la figura del “Mental Scout” para la promoción de la salud mental en la compañía. Pero es importante enmarcar esta acción en el esquema de entorno laboral saludable integral de la empresa. En la Figura 1 se observa todo este esquema de empresa saludable, teniendo en cuenta no sólo la salud física, sino también la salud mental, social, financiera, profesional y la involucración en la comunidad.



Este esquema se ha ido creando con múltiples proyectos y programas de salud desarrollados durante los últimos 20 años, trabajándose con el enfoque de un sistema de gestión. Dentro de este marco de empresa saludable, y concretamente en el apartado de salud mental, nuestra compañía llevó a cabo en 2022 un proyecto global denominado “Journey to Myself”, que fue rebautizado en España como “Momento de Conectar”, por la connotación de la salida de la pandemia y la

necesidad de volver al contacto físico y de curar las profundas heridas dejadas por ella. Durante todo el año se desarrollaron una gran cantidad de actividades para promover la salud mental, entre las que podemos destacar sesiones en formato híbrido (presencial y virtual) de yoga, pilates y mindfulness, restablecimiento del servicio de Fisioterapia, fiesta de regreso a las oficinas con la reinauguración de la terraza, sesiones de “team-building”, eventos inspiradores y charlas llevadas a cabo por expertos, como la entrevista con David Bueno hablando de la Neurociencia de la Felicidad o charlas en relación con el bienestar emocional y la nutrición saludable.

Además, se llevaron a cabo una serie de retos que englobaban consejos a seguir en relación con la salud física, mental y social. Todas estas actividades fueron adaptadas según los diferentes centros de trabajo y grupos diana, y fueron promocionadas a través de una importante campaña de comunicación.

La práctica de hábitos saludables implantada consiste en la creación de la figura del “Mental Scout”. Cuando diseñamos la comunicación de un programa de salud, habitualmente recurrimos a medios tradicionales, como pueden ser correos electrónicos, pósteres, intranet o redes sociales de la compañía. Se emiten una serie de mensajes y se pretende llegar al mayor número de empleados posible. Disponer de “Mental Scouts” en todos los equipos y departamentos de la compañía representa una gran ventaja para que el mensaje y las diferentes propuestas lleguen realmente a todos los niveles.

Se trata de personas voluntarias que actúan como embajadoras de la salud mental del equipo, que lo apoya para que sea mentalmente saludable y que sensibiliza sobre la importancia de la salud mental.

Por supuesto, se dejó claro, desde el primer momento, que no se pretende que el Mental Scout ejerza ninguna función de psicólogo. Al inicio del proyecto se definieron 3 objetivos:

1. Conseguir, como mínimo, un Mental Scout por equipo/departamento.
2. Formar adecuadamente a todos los Mental Scouts para que puedan llevar a cabo sus funciones de forma eficaz.
3. Conseguir un alto grado de satisfacción a 3 niveles:
  - De los propios Mental Scouts, por el papel jugado por ellos.
  - Con la formación, por parte de los participantes en la misma.
  - Buena aceptación de la figura de Mental Scout por parte de los compañeros.

El proceso de reclutamiento de Mental Scouts se llevó a cabo a través de una intensa campaña de comunicación. Se utilizaron correos electrónicos, pósteres, proyección en los televisores del comedor e información en la intranet, pero el elemento que resultó más efectivo fue la petición de búsqueda de personas voluntarias a través de los responsables de departamento. El compromiso con el proyecto por parte de la alta dirección y responsables de departamento fue una de las claves del éxito.

La formación fue un elemento clave. Se dividió en 3 secciones:

1. En la primera sección se aclaraba qué es la salud mental y se hacía un análisis de los retos a los que nos enfrentamos en nuestros puestos de trabajo y cómo afectan esos retos a nuestra salud mental.
2. La segunda sección está diseñada para entrenar nuestra capacidad mental. Se habla de autoeficacia, mindfulness, desintoxicación digital y resiliencia. Además, se muestran métodos prácticos para entrenar nuestros recursos. Todos estos elementos son los que podemos llevar en lo que denominamos la caja de herramientas de la salud mental.
3. La tercera sección trata específicamente sobre cómo convertirse en Mental Scout. Se especifican los roles del Mental Scout, se dan las directrices de cómo se debe actuar y se proporcionan consejos prácticos sobre cómo dar apoyo a los compañeros.



## Evaluación de la eficacia

El proyecto de Mental Scout es una pieza clave para promover el bienestar emocional. Se consiguieron los 3 objetivos definidos al comienzo del proyecto. Concretamente:

- Conseguir, como mínimo, un Mental Scout por equipo. Concretamente, se unieron al programa un total de 31 personas voluntarias, abarcando los diferentes departamentos o unidades organizativas.

- Formar, de manera adecuada, a todos los Mental Scouts para que puedan llevar a cabo sus funciones de forma eficaz. Se consiguió formar al 100 % de las personas que se presentaron voluntarias para ejercer de Mental Scouts.
- Conseguir un alto grado de satisfacción a 3 niveles:
  - De los propios Mental Scouts, por el papel jugado por ellos. La satisfacción de los Mental Scouts con su propio papel fue muy positiva, de acuerdo con los comentarios y opiniones de estas personas, y por la ausencia de abandonos en el proyecto.
  - Con la formación, por parte de los participantes en la misma. El nivel de satisfacción con la formación fue muy alto (4,6 sobre 5). La formación está abierta a todos los empleados, no sólo a las personas que se ofrecen voluntarias para ejercer de Mental Scouts. De acuerdo con las opiniones de las personas que la realizaron, se trata de una formación muy útil, práctica, amena y entretenida.
  - Buena aceptación de la figura de Mental Scout por parte de los compañeros. La iniciativa fue muy bien valorada por los empleados, de acuerdo con las opiniones y comentarios recogidos.

Como conclusión, consideramos que este tipo de iniciativas en las que se dota a los propios empleados voluntarios de herramientas para ejercer de multiplicadores para ayudar a los compañeros y para promover la concienciación sobre un tema de salud determinado, puede jugar un papel muy importante para el éxito de los programas de salud llevados a cabo. Con esta figura se fomenta la participación, puesto que son los propios empleados los protagonistas y dinamizadores del programa.

Se potencia también la implicación proactiva de los empleados en la salud y bienestar de los compañeros. Y se facilita la extensión del programa a todos los niveles de la compañía. Es por este motivo que nuestra empresa sigue utilizando la figura de “Health Scout” como elemento clave de los diferentes programas de salud que se llevan a cabo y los “Ergo Scouts”, como piezas clave para promover la alimentación saludable.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral**



## Unión de Créditos Inmobiliarios

**Cuidate, más salud y menos huella**

## Presentación

---

Entidad financiera cuya actividad principal es la financiación, seguros y servicios relacionados con la vivienda. Cubre todo el proceso de adquisición o rehabilitación de una vivienda y de sus servicios relacionados.



C/ Ombú 3 28045 (Madrid) | [www.uci.com](http://www.uci.com)

## Problema u oportunidad

---

Un estudio epidemiológico del año 2016 detectó que un 43 % de la plantilla tenía sobrepeso ( $\frac{2}{3}$  hombres), un 20 % mostraba niveles muy elevados de colesterol y un 16 % eran fumadores ( $\frac{2}{3}$  mujeres), por lo que se consideró necesario promover e impulsar planes concretos de bienestar de los trabajadores en el marco de una cultura preventiva de empresa que va más allá de las obligaciones legales en PRL.

Por ello, en 2017 se puso en marcha un plan específico “Cuídate Corazón” para mejorar la salud cardiovascular del personal a través de los hábitos saludables, con el compromiso de la alta dirección y el propósito de sensibilizar la totalidad del colectivo.

Este plan evolucionó en 2020 al “Cuídate Corazón en Casa” durante la pandemia a partir del uso de los canales digitales, al aumentar el sedentarismo, los trastornos emocionales y la sensación de desconexión con el confinamiento y el teletrabajo.

En 2022-23 este plan se amplía y pasa a denominarse “Cuídate: Más salud y menos huella”, fomentando acciones saludables de bajas emisiones que sean sostenibles, partiendo de la premisa que cuidar el planeta es cuidar la propia salud.

## Práctica de hábitos saludables implantada

---

La primera campaña “Cuídate Corazón” se centró en los estilos de vida saludables que ayudasen a la salud cardiovascular de los empleados, a saber alimentación sana, deporte, luchas contra el estrés y el tabaquismo.

El segundo plan “Cuídate Corazón en Casa” se centró, prioritariamente, en la salud emocional y se contó con la ayuda de la empresa externa Stimulus para apoyar a empleados y familias, mediante un equipo de psicólogos, para garantizar una atención emocional, con aspectos como la desconexión digital, el cuidado

de la mente y el mindfulness. Además, se trató también el cardioentrenamiento (píldoras de movimiento, zumba, yoga y pilates) y la cardionutrición (dietas y resolución dudas).

La campaña actual “Cuídate: Más salud y menos huella”, con un despliegue considerable de recursos, al ampliar el abanico de iniciativas saludables, busca facilitar un ecosistema laboral híbrido (presencial y a distancia) que permita construir alianzas internas de confianza para lograr un equipo comprometido con el bienestar de sus miembros, con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8 de ‘Trabajo Decente’ bien presente. Se fundamenta en 4 pilares:

- **Cuídate Físico:** busca que las personas se sientan bien físicamente a partir de buenos hábitos de alimentación, movimiento y descanso.
- **Cuídate Mental y emocional:** busca que las personas se sientan bien gestionando las emociones, el estrés y la desconexión digital.
- **Cuídate Social y cultural:** busca que las personas de la compañía fortalezcan las conexiones con los que los rodean y generen un impacto positivo en la sociedad y el mundo.
- **Cuídate profesional:** busca mejorar la conciliación, el desarrollo de nuevas habilidades y generar un entorno diverso e inclusivo dentro de la compañía, incluyendo habilidades digitales, interpersonales, talento, conciliación, diversidades y bienestar financiero.

Para poder impactar mejor en las personas se personalizan, cada vez más, las acciones a desarrollar, apoyándose en el sistema de gestión de datos Healthy Box®, obteniendo la máxima información de todas las fuentes de datos que utilizan en el día a día para medir y conocer el entorno a la salud y bienestar de las personas.

Un ejemplo de enfoque respetuoso con el medio ambiente son las actividades de bajas emisiones que se pueden encontrar en el Cuídate Físico: deporte, con el fomento de prácticas deportivas sostenibles y de intensidad moderada, como son la participación en carreras o marchas solidarias pensadas, sobre todo, para personas que todavía no se han iniciado en el deporte o los acuerdos con un gimnasio poniendo el foco en las actividades que tiene intensidad media-baja.



### 2023: Concepto Cuidate

- ❏ Cuidate es nuestro marco de actuación proactivo y de mejora continua en la salud y el bienestar con un compromiso responsable y sostenible.
- ❏ El propósito de Cuidate en UCI es facilitar un ecosistema laboral que construya alianzas internas sostenibles basadas en la confianza mutua, en la que todos el equipo de personas que formamos la organización nos sentimos parte de un compromiso con el bienestar.





## Evaluación de la eficacia

---

La participación del colectivo en acciones presenciales aumentó desde 2017, con un 25 % de participación y mejoró un 63 % en 2018. En 2019 el Box de Bienestar con asesoramiento personal consiguió una participación del 26,7 % de los colaboradores y el Tour de Bienestar creció hasta el 48,1 % tras pocos días.

Entre 2020-2021, y coincidiendo con la pandemia mundial y la puesta en marcha de la campaña “Cuídate Corazón en Casa” a través del canal en youtube corporativo, obtuvieron la siguiente participación: 1.794 espectadores únicos, 103 “me gustan”, 8.711 clicks, 3.731 visualizaciones, 265,4 horas visualizadas y 84 suscriptores.

Cuidar la salud mental es ahora una prioridad para la empresa. En esa línea estratégica se estableció un acuerdo de colaboración con Stimulus. Desde abril a julio de 2020 utilizaron el servicio de cuidado mental de dicha empresa 9 personas, con un total de 20 asistencias. Entre agosto de 2021 y agosto de 2022 utilizaron el servicio 19 personas, con un total de 28 asistencias. Además UCI puso a disposición del personal un curso de profundización en mindfulness impartido por un psicólogo de la plantilla, con una participación inicial en 2021 de 6 personas, que aumentaron a 14 en 2022.

En 2022 participaron en 6 carreras solidarias presenciales en Madrid, 3 de ellas además en modalidad virtual, con un 5 % de participación. En modalidad virtual la media de participantes fue de 12 y en la modalidad presencial de 21 participantes. La estrategia que se persigue con la modalidad virtual es la de llegar a todos los puntos, mientras que con la modalidad presencial se quiere favorecer el team building.

En cuanto a la participación en las diferentes charlas se contó con un 26,3 % de asistencia (143 asistentes medios), con un nivel de satisfacción máximo, 4,8 sobre 5 de valoración, por lo que tienen muy buena respuesta del colectivo.

El aprovechamiento del servicio Gympass ofertado a la plantilla ha ido en aumento desde septiembre de 2021 (momento en el que se retoma la colaboración tras la pandemia) hasta febrero de 2023, con un crecimiento del 1,2 % de participación.

Por último, han obtenido numerosos reconocimientos y disponen del distintivo A Great Place to Work desde el año 2020.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica  
de seguridad vial laboral**



## Acciona Mantenimiento de Infraestructuras

**Proyecto SIPT - Sistema Inteligente  
para la Protección de Trabajadores**

## Presentación

---

Empresa dedicada al área de actividad en mantenimiento de infraestructuras del negocio de construcción de Acciona.

Presta servicios en el área del mantenimiento integral de infraestructuras viarias, hidráulicas y medioambientales, preservando el patrimonio de las mismas en beneficio de sus propietarios, proporcionando una circulación más segura, cómoda y fluida a lo largo de más de 1.500 km de autovías, 8.200 km de carreteras convencionales, 3.000 km de vialidad invernal y 180 km de túneles a todos sus usuarios.



C/ Mesena, 80 | 28133 Madrid | [www.acciona.com](http://www.acciona.com)

## Problema u oportunidad

---

En el caso de los trabajos de mantenimiento de carreteras, la seguridad vial es especialmente relevante, puesto que, en numerosas ocasiones, los trabajadores encargados se exponen a la circulación de vehículos a gran velocidad por las vías donde llevan a cabo sus trabajos. De este modo, los vehículos que circulen a escasos metros de las zonas donde realizan sus trabajos, aunque sea a una velocidad reducida, tienen un gran impacto para producir lesiones en caso de atropello.

Acciona Mantenimiento de Infraestructuras, SA ofrece la mejora en seguridad vial de todos los trabajadores que trabajan a diario en las carreteras. Especialmente en las tareas de vigilancia en las que los trabajadores paran en el arcén durante un espacio corto de tiempo para realizar una tarea, pero con el elevado riesgo al que se exponen al realizar estas paradas en la vía pública.

Como muestra del compromiso de Acciona con la seguridad de los trabajadores, se desarrolla el sistema SIPT (Sistema Inteligente para Protección de Trabajadores). Este sistema se encuentra funcionando en modo piloto en el centro de conservación de la A-2, en Torija, y persigue los siguientes objetivos a la hora de realizar labores de conservación, independientemente de requerir o no corte de carril:

- Reducir el número de accidentes laborales viales.
- Minimizar la gravedad de los accidentes provocados por terceros (usuarios de la vía).

- Tareas de conservación de la carretera (tareas de vigilancia ). Esta solución utiliza la plataforma ACCELERA de Acciona, que combina tecnología IoT, integración de sistemas e inteligencia operacional.

## **Objetivo y alcance del proyecto**

Como se ha citado anteriormente, el proyecto tiene como principal objetivo mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores dedicados a las operaciones de conservación y mantenimiento de la vía.

Gracias al uso del SIPT se puede definir una área de protección adecuada, y de esta manera, avisar a los trabajadores de conservación para que, con tiempo suficiente, se aparten de la trayectoria del vehículo que invade y se puedan poner a salvo. El SIPT se dispone sobre los furgones utilizados en las labores de conservación. Consta de una cámara, tablet (con una aplicación incorporada), sistema de aviso luminoso y sonoro y pulseras vibratorias. El trabajador de conservación hace uso de la tablet, desde la cual se observa, en tiempo real, todo lo que ocurre por detrás del vehículo, para definir una área de protección y proceder a realizar los trabajos oportunos con una seguridad adicional. Para que el sistema sea viable, se han tenido en cuenta varios aspectos, especialmente los siguientes:

- Un vehículo a 120 Km/h recorre 33,33 metros en 1 segundo. Vehículos a mayor velocidad de la permitida pueden reducir, de forma significativa, este tiempo. Dicho de otra forma: 200 metros y a velocidades legales se tarda 6 segundos en recorrerlo.
- Los trabajadores deben ser avisados con tiempo suficiente para reaccionar en el momento en el que un vehículo se aproxima con velocidad de riesgo.
- El sistema no puede arrojar “falsos positivos”; es decir, alertar de riesgos inadecuados porque minaría la confianza de los trabajadores en el mismo.
- El sistema no puede dejar de alertar en caso de riesgo por compleja que sea la disposición del tráfico que se aproxima al área protegida.
- La solución debe funcionar en diferentes situaciones atmosféricas y poder ser instalada por el personal de mantenimiento de la vía sin complicaciones.

El SIPT se encuentra integrado con el sistema Zero IoT para el aviso a los trabajadores, a los supervisores y al centro de control. Este sistema se ha ideado y materializado atendiendo, en todo momento, el compromiso medioambiental por el que apuesta Acciona, con el objetivo de disminuir nuestra huella ecológica. Por último, se comenta que ya que la Administración es la propietaria de la infraestructura en todos los casos, se procede a avisarles a través de una carta informativa sobre la posibilidad de instalar el sistema SIPT para los trabajadores

en ese contrato específico, y para comprobar, por temas de protección de datos, si fuera necesario, realizar algún otro trámite. Si la Administración tuviese que proporcionar algún tipo de cartelería u otro requisito, se procedería a su colocación en las vías en las que se vaya a proceder a la utilización del SIPT.

## Práctica de seguridad vial laboral implantada

---

Con este sistema, además, se consigue detectar la invasión de vehículos en un área que puede llegar a 300 metros de distancia gracias a técnicas avanzadas de visión artificial. Así pues, los operarios pueden definir, previamente, el área de trabajo “protegida”, a través de una tablet dispuesta en el vehículo, de tal forma que si algo invade la zona protegida por este sistema, el trabajador recibe un aviso luminoso y, lo que es más importante, aviso sonoro que le alerta del posible peligro, por lo que puede contar con el tiempo suficiente como para poder ponerse a salvo. Además, este sistema también genera una alerta en el caso de que alguno de los trabajadores, por circunstancias del trabajo o por despiste, entre o salga de la zona protegida, pudiéndose poner en peligro y el elevado riesgo de atropello que conlleva.

El SIPT se encuentra completamente integrado en el sistema Zero IoT. Se puede emplear para cualquier tipo de tarea de conservación, conlleve o no corte de carril. Es especialmente útil en las tareas de vigilancia por ir en el furgón que se emplea con este fin. De igual forma, es operativo en el resto de tareas que requieran de un furgón con la señalización acorde a la Nota de Servicio.

El sistema SIPT está integrado en la arquitectura Accelera y la solución Zero IoT, por lo que:

- Todos los datos están recogidos dentro de la plataforma para su análisis y procesado en tiempo real.
- Las alarmas son emitidas a los trabajadores por el mismo mecanismo que ya utilizan en Zero IoT (vibración de la pulsera, aviso sonoro y visual en el móvil).
- El sistema incluye rotativos luminosos y acústicos para reforzar el aviso de alerta a los trabajadores.
- Se emiten alarmas a los supervisores en caso de la no desactivación de las mismas por parte de los trabajadores, a fin de minimizar el tiempo de respuesta ante un incidente.
- La solución identifica los riesgos y lanza las alertas de forma local, pudiendo trabajar en situaciones de no cobertura pero, a su vez, aprende de todos los dispositivos conectados, a fin de mejorar en precisión al integrar toda la información en una única plataforma.

Zero IoT. Parámetros a medir relacionados con los trabajadores: el producto resultante de este proyecto es propiedad de Acciona y puede replicarlo en los diversos contratos de conservación y explotación que así lo requieran, estando el coste de desarrollo del mismo ahora mismo en estudio, a lo que habrá que sumar el coste del hardware que debe desplegarse en cada sitio.



## Evaluación de la eficacia

---

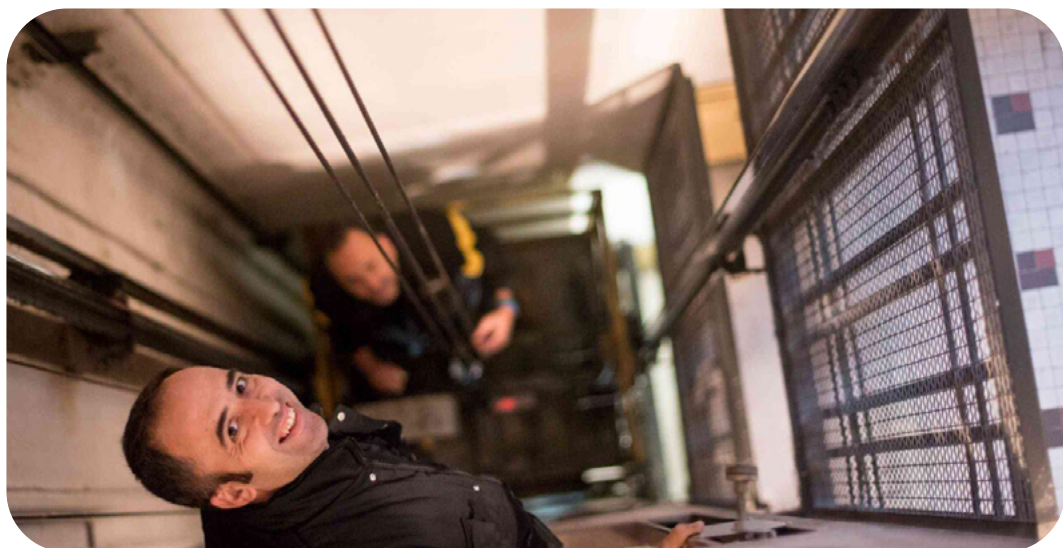
Tras lo expuesto en los puntos anteriores, desarrollar este sistema de alerta supone reducir el número de accidentes laborales viales y minimizar la gravedad de los accidentes provocados por terceros.

Gracias a este sistema, los operarios pueden trabajar en las labores de mantenimiento y conservación de la vía de una manera más segura, ya sean trabajos con o sin corte de carril, incluyendo paradas ocasionales en labores de vigilancia. Además, al haber participado en el desarrollo del sistema los propios trabajadores lo ven como suyo, y lo utilizan de una manera más ágil y sencilla en sus labores diarias.

El objetivo es implantarlo en todos los Centros de Conservación de carreteras propios y así seguir fomentando, día a día, el compromiso que tenemos en Acciona con la SST de todos los trabajadores.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica  
de seguridad vial laboral**



## Fain Ascensores

**Dispositivo eco-driving para mejorar  
la seguridad vial y gestión de flotas**



## Presentación

---

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



Dr. Esquerdo, 57 | 28007 Madrid | [www.fain.es](http://www.fain.es)

## Problema u oportunidad

---

El tráfico en las grandes ciudades supone un factor de riesgo de gran relevancia para los técnicos, ya que se desplazan entre los centros de trabajo propios de la empresa y de los distintos clientes a lo largo de la jornada. En algunas ocasiones reciben avisos de gente encerrada en el ascensor o de personas con movilidad reducida que necesitan el ascensor que, en ese momento, se encuentra averiado, por lo que la urgencia en llegar es mayor.

Otro factor de riesgo es la carga de trabajo que exige una organización de las tareas al detalle para poder gestionarlo adecuadamente. Además, en la mayoría de las ocasiones este riesgo se agrava cuando hay que acceder al centro de grandes ciudades, donde o bien no está permitido el acceso para ciertos tipos de vehículos, o bien el tráfico y la búsqueda de aparcamiento es muy complicado.

La flota de vehículos es utilizada diariamente por los trabajadores, por lo que es muy común que aparezcan continuamente averías, revisiones o bien la sustitución por finalización del periodo de renting. Por tanto, el tiempo en el que un vehículo no puede ser utilizado supone una pérdida económica para la empresa, ya que a su conductor le impide realizar su trabajo diario como debería.

El 75 % de los trabajadores posee vehículo de empresa, por lo que el riesgo de accidente de tráfico está presente, y con una probabilidad bastante alta. Las consecuencias de la materialización de cada uno de ellos constituye una pérdida económica para la empresa, pero lo más importante son las consecuencias directas e indirectas que puedan tener el/los afectado/s.

En el año 2018 se produjeron un total de 10 accidentes de tráfico, cifra que, aunque puede parecer pequeña en comparación con el total de vehículos que constituyen la flota (619), ha generado una preocupación hasta tal punto que se ha buscado una solución inmediata.

## Práctica de seguridad vial laboral implantada

---

La instalación del dispositivo telemático eco-driving en la flota de vehículos permite detectar patrones específicos (frenada, aceleración, curva, etc.) para identificar riesgos en la conducción, que se clasifican en niveles de gravedad de 1 a 7.

Se realiza una evaluación cualitativa del perfil de velocidad para cada trayecto (indicadores globales).

Tanto los eventos de conducción como los indicadores globales se transmiten a modo de informe del trayecto a la plataforma del usuario. Son datos exclusivos que analizan el comportamiento al volante sin geolocalización, garantizando así la privacidad de los datos.

Las puntuaciones medias correspondientes al período mensual generan un informe del trayecto cuya puntuación media se actualiza según ese periodo de tiempo, siendo información visible tanto para el propio conductor como para sus responsables. El usuario parte de una puntuación máxima de 100 puntos que se van reduciendo siempre que se produzcan imprudencias relacionadas con los factores que mide el dispositivo.

La colocación del dispositivo eco-driving en todos los vehículos de la empresa ha supuesto dos grandes mejoras en la gestión y control de la seguridad vial de los trabajadores:

### **1. Control de la eficacia y rentabilidad de la flota de vehículos**

Aumento de la instalación del dispositivo, promoviendo la mejora de la conducción, haciéndola más eficiente y segura.

Obtención de informes individualizados sobre el uso y rendimiento de cada vehículo, pudiendo informar al conductor sobre mejoras en la conducción, puntos inseguros, etc.

El propio trabajador puede acceder a la app del dispositivo eco-driving mediante su cuenta personal de correo electrónico donde puede ver qué puntos le están penalizando para conseguir una conducción segura y eficiente.

Mensualmente, la persona Responsable de Flota emite un informe con el ranking de conductores: todos los conductores empiezan el mes con 100 puntos y según el dispositivo detecte las penalizaciones se le van restando.

El indicador anual de calidad relacionado con el índice fijado como objetivo para garantizar una conducción segura para los trabajadores es estar por encima de 76 sobre 100 puntos.

## **2. Establecimiento de un Plan de Mantenimiento Preventivo**

Los vehículos son sustituidos por otros nuevos cada 5 años o 100.000 km.

Red de talleres con asistencia prioritaria que prestan vehículos de sustitución si fuera necesario para seguir dando servicio.

Al ser vehículos de menos de 5 años de antigüedad disponen de los sistemas avanzados de ayuda a la conducción que se van incluyendo en los modelos más nuevos y mejoran la seguridad en la conducción.

Se realizan auditorías de seguridad mensuales a todos los técnicos para comprobar el estado del vehículo, colocación de la carga en el maletero, estado general, etc.

## **Evaluación de la eficacia**

---

El ranking de conductores se comunica mensualmente a todos los conductores para que puedan comprobar en qué puntuación se encuentran y puedan mejorar su posición.

Anualmente se entrega un premio, en forma de diploma, más un fin de semana en un hotel, a elegir por el trabajador, a los 5 mejores conductores que hayan conseguido la media más alta en la puntuación del ranking durante todo el año.

A los conductores se les hace partícipes de las medidas correctivas: a los que tienen resultados bajos se les realiza una entrevista telefónica para comentar qué dificultades tienen, qué puntos negros son los que suelen cometer, etc.

Se hace un grupo anual de las peores puntuaciones y se les envía a un curso de conducción acompañada del RACE para mejorar sus destrezas y recordar las medidas de seguridad.

Los datos de accidentalidad han disminuido del 2021 al 2022, fruto del esfuerzo realizado en mejorar la seguridad vial. Se ha pasado de 35 accidentes en 2021 a 22 en 2022.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica  
de seguridad vial laboral**



## **Garnica Plywood Fuenmayor**

**Seguridad vial en el interior  
de las instalaciones de la fábrica**

## Presentación

---

Empresa dedicada al sector de actividad de fabricación de tableros contrachapados. La gama de productos comprende siete familias de tableros contrachapados que han sido desarrollados para satisfacer las necesidades específicas del mercado tales como resistencia, ligereza, estabilidad, rendimiento, durabilidad y uniformidad dimensional.



Carretera de Navarrete, 20 | 26360 Fuenmayor (La Rioja)

## Problema u oportunidad

---

Las instalaciones de la empresa están situadas en una localidad próxima a Logroño. La mayor parte de los trabajadores viven en distintas localidades del entorno. Se realizan distintos horarios y no hay transporte público hasta las instalaciones, por lo que se utiliza vehículo particular para desplazarse del domicilio a la empresa. Por ello, es necesario disponer de aparcamiento para vehículos de los trabajadores.

Así mismo, el proceso productivo desarrollado en la planta requiere:

- Entrada de camiones para el suministro de materia prima (chapas de madera).
- Entrada de camiones para retirada de producto terminado (tablero contrachapado).
- Circulación de carretillas elevadoras para la carga y descarga de camiones.
- Circulación de pala cargadora para movimiento de material.
- Circulación de carretillas elevadoras en el interior de las naves de producción y almacén para suministro a producción.

Las tareas de mantenimiento requieren, en ocasiones, del uso de plataformas elevadoras autopropulsadas, dentro y fuera de las naves. Por todo ello, tras analizar la movilidad en las instalaciones de la empresa, se detectaron las siguientes situaciones de riesgo:

### Puerta de entrada a la planta

- La verja de acceso a la planta estaba abierta, sin control de acceso. Podía acceder cualquier persona sin conocer las normas a seguir en la planta.
- En determinados horarios (noches y fin de semana) la verja estaba cerrada.

Para poder acceder, existía un pulsador junto a la verja, que comunicaba con producción en el puesto de prensa, que era quien se encargaba de abrirla.

### **Patios delantero y trasero de acceso a las instalaciones**

- Confluencia de circulación de vehículos
  - Vehículos de los trabajadores
  - Camiones
  - Carretillas elevadoras
  - Pala cargadora
  - Plataformas elevadoras autopropulsadas
  - Vehículos de visitas
- En estos patios, junto a las vías de circulación, también se encuentran las siguientes zonas:
  - Aparcamiento de vehículos de trabajadores
  - Zona de aparcamiento de camiones en espera
  - Zona de carga de camiones con carretillas elevadoras
  - Zona de descarga de camiones con carretillas elevadoras

### **Zona de aparcamiento de vehículos de trabajadores**

Hay que acceder hasta el patio trasero de la planta, donde existe circulación de carretillas elevadoras, pudiendo circular entre las naves de producción (coincidiendo con tareas de descarga de camiones).

Las zonas de circulación no estaban lo suficientemente delimitadas y podían generar dudas en los desplazamientos con vehículos y peatones (señalización incompleta, viales sin pintar, falta de sentidos de circulación).

### **Interior de las naves de producción y almacén**

El número de carretillas que circulan dentro de las naves es de 9.

Las zonas de tránsito para carretillas y peatones no estaban completamente delimitadas, existiendo puntos críticos de confluencia.

Dentro de las naves de producción y almacén nos encontramos con zonas en las que se producen:

- Desplazamiento de trabajadores por las naves para acceso a los puestos de trabajo y tareas de mantenimiento.
- Desplazamiento de visitas (reparaciones, proveedores, clientes) a determinadas zonas de las naves de producción y almacén.
- Circulación de carretillas elevadoras para transporte de paquetes de:
  - Chapas de madera para fabricación de tableros del almacén al secadero
  - Chapas de madera para fabricación de tableros del almacén a los cargadores de las líneas de producción.
- Tablero contrachapado de la salida de prensa al almacén.

## Práctica de seguridad vial laboral implantada

---

Tras el análisis global de la movilidad dentro de las instalaciones de la empresa se elaboró un plan de acción, realizando las siguientes actuaciones:

### Control de accesos

- Instalación de cabina con vigilante en turnos de mañana y tarde y horarios de entrada y salida de la planta.
- Control de accesos durante turnos de noche: instalación de cámara de vídeo en la verja para visualización desde producción en el puesto de prensa. La apertura de la verja tiene que realizarse saliendo a la entrada de la planta.
- Establecimiento de registros de entrada a la planta.
- Gestión de tráfico de acceso a la planta: en caso de activarse el protocolo de emergencia, desde el control de accesos, se prohíbe la entrada mediante señales de tráfico y se organiza el acceso para posibles dotaciones externas de extinción o primeros auxilios.

### Patios de la empresa

- Señalización del patio delantero, separando:
  - Vías de circulación
  - Acceso a aparcamientos delantero y trasero para vehículos de trabajadores.



- Establecimiento del sentido de aparcamiento en batería: estacionar marcha atrás para reducir el riesgo de accidente por atropello al abandonar la fábrica.
- Zona para carga de camiones
- Vial específico para vehículos de visitas hasta el aparcamiento delantero, regulado con semáforos desde la cabina de control de accesos. Cuando se utiliza este vial se paraliza la circulación del resto de vehículos en el patio.
- Pasillos para paso de trabajadores desde el aparcamiento de sus vehículos a los vestuarios de las naves de producción y oficinas.
- Pasillos para el paso de visitas desde el aparcamiento de vehículos a las oficinas.
- Pasos de peatones en las zonas de circulación de carretillas elevadoras.
- Hormigonado del patio delantero para eliminación de baches.
- Señalización de la prohibición de circulación de vehículos de los trabajadores en el vial existente entre las naves de producción, evitando circulación de vehículos en la zona de descarga de camiones.
- Delimitación de zonas específicas de carga y descarga de camiones.
- Valla abatible de separación entre la zona de paso de vehículos de trabajadores y la de zona de carga de camiones. De esta forma se establece una vía de circulación separada de la zona de carga, evitando el paso de vehículos entre el portón de la nave (entrada y salida de carretillas elevadoras) y el camión en el que se realiza la carga.
- Establecimiento del límite de velocidad en la planta en 20 km/h.
- Instalación de espejos parabólicos en varias zonas de los patios de la empresa, facilitando la visibilidad en cruces y salidas de estacionamientos.
- Instalación de un nuevo aparcamiento para trabajadores junto a nuevos vestuarios. De esta forma se establecen dos zonas de aparcamiento que permiten reducir al mínimo los desplazamientos peatonales desde los vehículos hasta los accesos a los vestuarios.
- Instalación de escaleras externas y puerta para acceso directo de los trabajadores desde los aparcamientos exteriores a los vestuarios, permitiendo la colocación de ropa de alta visibilidad antes de entrar en las naves de producción.
- Nueva zona de aparcamiento en el patio trasero.
- Se habilita zona para el camión de empresa y la maquinaria automotriz (carretillas elevadoras y plataformas elevadoras autopropulsadas).

- Supresión de la zona de almacenamiento exterior de tablero o chapa junto a las naves de producción:
  - Ampliación de los viales de circulación de vehículos y de las zonas de giro para los camiones.
  - Disposición de zona para instalación de cabina de control de accesos

## **Normas y procedimientos**

- Normas de seguridad para carretillas elevadoras: actualización adaptándolas a las nuevas condiciones de circulación en el exterior de las naves.
- Implantación de normas de seguridad para conductores de camiones. Se entregan a la entrada a las instalaciones (en varios idiomas).
- Establecimiento de instrucciones para visitas.
- Establecimiento de normas de acceso para subcontratas (desplazamientos por las instalaciones, estacionamiento, maquinaria automotriz).

## **Carretillas elevadoras**

- Instalación de luces de posición en el suelo: indican la presencia de la carretilla elevadora mediante luces azules varios metros delante y detrás de la misma.
- El Departamento Técnico, junto con PRL, ha establecido que en el momento en que se produzca la sustitución de carretillas elevadoras se realizará la implantación progresiva de las siguientes seguridades complementarias:
  - Sensor para reducción de velocidad al entrar en zonas concretas/determinadas
  - Pantalla de visión de marcha atrás
  - Pantalla de check-list de seguridad: comprobaciones de seguridad, funcionamiento y uso antes del inicio del turno

## **Interior de las naves de producción y almacén**

- Actualización y mejora de la señalización para carretillas elevadoras y peatones:
  - Señalización de vías de circulación de carretillas elevadoras y tránsito de personas.
  - Señalización de pasos de peatones para el cruce de las vías de circulación de carretillas.
- Se incrementan las zonas con barandillas y postes de seguridad para delimitar las zonas de tránsito de personas y carretillas elevadoras.

- Establecimiento de zonas de aparcamiento de carretillas elevadoras.
- Espejos parabólicos en varias zonas de las naves de producción y almacén.
- Puertas peatonales de paso entre naves: se instalan ventanas circulares (ojo de buey) para mejorar la visibilidad en los viales.
- Subcontratas:
  - Normas de trabajo en planta.
  - Uso de chaleco de alta visibilidad.
  - Formación a subcontratas sobre acceso a fábrica, normas de trabajo y señalización de donde se realizan tareas.
- Acceso de visitas a las instalaciones:
  - Se habilita sala de recepción de visitas donde se facilita información: vídeo explicativo de normas de acceso a la planta o instrucciones para visitas.
  - Uso de chaleco de alta visibilidad y calzado de seguridad.
  - Se habilitan taquillas para las visitas, para depositar objetos personales.
  - Se habilitan zonas de estancia segura junto a distintas líneas de producción para su permanencia en las mismas durante la presentación e información a los clientes.

### **Local para almacenamiento de elementos de señalización**

- Habilitación de local para almacenamiento de material para vallado y señalización en zonas de trabajo:
  - Balizas, barandillas, conos, señales de prohibido pasar, señalización de trabajadores realizando tareas en la zona.
  - Dos contenedores portátiles con kits para señalización de derrame de líquidos en el exterior de las naves de producción.

Este material está a disposición del personal de mantenimiento interno y de las subcontratas.



La implantación de todas estas acciones ha permitido:

- El control de cualquier acceso a las instalaciones.
- Evitar la confluencia de vehículos en el patio de entrada de la empresa.
- Evitar la confluencia de personas con vehículos, carretillas elevadoras y camiones en el patio delantero de la empresa.
- Organizar la zona de aparcamiento de vehículos del patio trasero.
- Mejorar la visibilidad de las carretillas elevadoras y personas.
- Organizar el tránsito de personas dentro de las naves de producción y almacén.
- Habilitar un local para el almacenamiento de elementos de señalización.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva  
del colectivo de trabajadores  
especialmente sensibles**



## **Celima Centro Especial de Empleo y Desarrollo**

**Protegemos tu diversidad**

## Presentación

---

Empresa que se constituye como centro especial de empleo dedicado a fomentar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional y cuyo principal objetivo es proporcionar oportunidades de empleo significativas y de calidad para este colectivo, quienes se enfrentan a grandes desafíos y barreras para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral convencional.



C/ Marie Curie (edif Beta), 5-7 5ª | 28521 Rivas-Vaciamadrid (Madrid) | [www.celima.es](http://www.celima.es)

## Problema u oportunidad

---

Con frecuencia, las personas con diversidad funcional pueden enfrentarse a diferentes riesgos debido a las particularidades de sus condiciones. Algunos de los problemas o riesgos más comunes que pueden presentarse en su puesto incluyen:

- Accesibilidad física: dificultades en el desplazamiento y el desempeño de las tareas.
- Lesiones musculoesqueléticas: aumenta el riesgo debido a la fatiga, al esfuerzo físico excesivo o las posturas incómodas.
- Riesgos psicosociales: estrés laboral, el acoso o la discriminación en el trabajo.
- Dificultad frente a las formaciones en materia de riesgos laborales: la falta de comprensión o la inaccesibilidad de los trabajadores a dicha formación por problemas derivados de su discapacidad.
- Comunicación y acceso a la información de seguridad: las barreras de comunicación, el desconocimiento de cómo utilizarlas de manera idónea, la falta de adaptaciones en la comunicación oral o escrita.
- Exposición a sustancias peligrosas: mayor susceptibilidad a los efectos de sustancias químicas o alérgenos presentes en el entorno laboral.
- Fatiga y sobrecarga: necesidad de realizar esfuerzos adicionales para compensar sus limitaciones.
- Falta de adaptaciones en el puesto de trabajo: aumenta el riesgo de accidentes o dificultades para realizar las tareas de manera segura y eficiente.

La empresa vela por estas cuestiones adaptando el entorno laboral y tomando las medidas de prevención de riesgos necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas con diversidad funcional en el lugar de trabajo.

## Práctica implantada

---

Con el fin de abordar los riesgos asociados a las personas con discapacidad, es importante implementar prácticas preventivas específicas que se adapten a las necesidades individuales de cada trabajador. A continuación se presentan algunas de las prácticas preventivas que se han implementado para solucionar los riesgos mencionados anteriormente:

### 1. Accesibilidad física

- Adaptaciones en las instalaciones y en los puestos de trabajo: instalación de rampas, pasamanos, ascensores, ajustes en la altura de los escritorios, pantallas y sillas, entre otros.

### 2. Ergonomía

- Evaluación y adaptación de los puestos para minimizar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, herramientas y equipos ergonómicos adecuados, rotación de tareas y sistema de pausas regulares para descansar.
- Se facilitan sesiones de fisioterapia para el personal con el fin de prevenir y reducir diferentes patologías (contracturas, lumbalgias, cervicales, tensión muscular o estrés) derivadas tanto de su discapacidad como del trabajo.

### 3. Sensibilización y capacitación

- Programas de sensibilización y capacitación dirigidos a todo el personal para promover la inclusión, la comprensión y el respeto hacia las personas con discapacidad.

### 4. Comunicación accesible

- Comunicación en el lugar de trabajo accesible para todos: proporcionar intérpretes de lengua de signos, materiales impresos en formatos accesibles o tecnologías de asistencia para la comunicación.

### 5. Formaciones adaptadas a las características individuales del personal

- Formaciones presenciales en el aula de formación con pantalla interactiva.
- Tablet para cada alumno para dar apoyo a sus necesidades: problemas visuales (presentación con tamaño de letra mayor), personas con discapacidad auditiva (apoyo por medio de infografías o subtítulos), personas con TDAH (presentación más sencilla y libre de distracciones), etc.



- Creación intranet interna con acceso a una plataforma formativa.
- Formación acerca de cómo utilizar las plataformas formativas.
- Todo ello permitirá que las personas no sólo asistan a la formación, sino que también adquieran conocimientos de aprendizaje que luego pondrán en marcha en su lugar de trabajo para prevenir y evitar que sucedan accidentes laborales.

## **6. Evaluación de riesgos químicos**

- Identificar y evaluar los posibles riesgos químicos presentes en el entorno de trabajo y tomar las medidas necesarias para reducir la exposición: implementación de medidas de ventilación, uso de equipos de protección adecuados y especialmente la capacitación en el manejo seguro de sustancias.
- Algunos de los productos de limpieza que se utilizan pueden ser tóxicos, por lo que es común que hasta que se les indica la prohibición de inhalarlo pueden hacerlo con el fin de identificar el producto con el que están trabajando.

## **7. Adaptaciones personalizadas**

- Realizar adaptaciones personalizadas en el puesto de trabajo para satisfacer las necesidades específicas de cada persona con discapacidad: la modificación del mobiliario, incorporación de ayudas técnicas o la implementación de apoyos visuales.

## **8. Programas de descanso y apoyo emocional**

- Establecer programas que promuevan el descanso adecuado, el manejo del estrés y el apoyo emocional: incluir pausas adicionales, servicios de asesoramiento o grupos de apoyo.
- Implantación de una Unidad de Apoyo (UNAP), con funciones: evaluar las habilidades y necesidades de cada persona con diversidad funcional, realizar las adaptaciones necesarias para asegurar que puedan realizar su trabajo de manera eficiente y segura, proporcionar apoyo emocional y social, ayudando a superar obstáculos y dificultades que puedan surgir en el entorno laboral y brindar orientación y asesoramiento en situaciones de estrés o conflictos laborales.
- Seguimiento individual periódico, cada tres meses como máximo y, en caso de necesidad o urgencia, según sea requerido.
- Programas de formación y capacitación específicos para mejorar las habilidades y competencias: talleres de gestión de las emociones, gestión del estrés, técnicas de relajación, trabajo en equipo, etc.

- Programa de hábitos saludables con el que, de manera semanal, se envía información al personal sobre diferentes enfermedades, consejos para prevenir enfermedades o convivir con ellas e incluso sobre temas relacionados con el medio ambiente.

Es importante que estas prácticas preventivas se desarrollen de manera colaborativa, involucrando a las personas con discapacidad, sus familias y profesionales especializados. Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas para asegurar la efectividad de las medidas implementadas y realizar los ajustes necesarios.

## Evaluación de la eficacia

---

Para evaluar la eficacia de las prácticas preventivas implementadas en relación con los riesgos laborales de las personas con discapacidad, se pueden seguir los siguientes pasos:

1. **Recopilación de datos:** recolectar información relevante sobre los riesgos laborales identificados, las medidas preventivas implementadas y los resultados obtenidos: datos de accidentes, lesiones, quejas o incidentes relacionados con la seguridad y salud laboral de las personas con diversidad funcional.
2. **Análisis de indicadores:** analizar los indicadores clave de seguridad y salud laboral para evaluar la efectividad de las prácticas preventivas: tasa de accidentes, frecuencia y gravedad de las lesiones, el uso adecuado de equipos de protección personal, la disminución de quejas o incidentes, etc.
3. **Retroalimentación del personal:** solicitar retroalimentación y opiniones del personal, incluyendo a las personas con discapacidad, sobre la efectividad de las medidas preventivas implementadas.
4. **Observaciones y auditorías:** realizar inspecciones regulares en el lugar de trabajo para verificar el cumplimiento de las medidas preventivas e identificar posibles áreas de mejora.
5. **Análisis de incidentes:** analizar cualquier incidente, accidente o lesión ocurrida en el lugar de trabajo que involucre a personas con discapacidad. Evaluar si las medidas preventivas implementadas fueron efectivas y si se requieren ajustes o mejoras adicionales.
6. **Evaluación de la capacitación:** evaluar la efectividad de los programas de capacitación y sensibilización en seguridad y salud laboral.

7. **Revisión y mejora continua:** realizar revisiones periódicas del sistema de prevención en general y de las prácticas específicas implementadas. Identificar áreas de mejora, establecer metas y acciones correctivas y actualizar las medidas preventivas en base a los resultados obtenidos.

Es fundamental mantener un enfoque de mejora continua, involucrando a todos los actores relevantes en el proceso de evaluación y tomando en cuenta las necesidades y perspectivas de las personas con discapacidad. De esta manera, se puede asegurar un ambiente laboral cada vez más seguro y saludable para todos.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva  
del colectivo de trabajadores  
especialmente sensibles**



**Florette Terres de L'Ebre  
Florette Horticola Navarra**

**No hay limitaciones en seguridad  
para las personas con discapacidad**

## Presentación

---

Florette es una empresa dedicada al sector de la alimentación, especializada en la producción y distribución de productos frescos y saludables, especialmente en la categoría de ensaladas, vegetales y productos listos para consumir. Su actividad principal se centra en la producción, envasado y comercialización de alimentos frescos, con un fuerte énfasis en la calidad y la sostenibilidad.



Polígono Industrial El Olivo, C/2, nº 1 | 31320 Milagro (Navarra) | [www.florette.es](http://www.florette.es)

## Problema u oportunidad

---

La empresa Florette está comprometida con las personas, su diversidad e inclusión. Es por ello que ha creado el programa de compromiso social con la Fundación Gentis, para introducir y reinserir a personas con discapacidad residentes en la zona del centro de producción.

Es una oportunidad, tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que favorece la inserción laboral de jóvenes con discapacidad y fomenta que la empresa adapte sus puestos de trabajo para hacerlos seguros según las limitaciones que pueda marcar el tipo de discapacidad de la persona incorporada. Este hecho presenta tanto desafíos como oportunidades.

**Problema:** a menudo se excluye a estas personas de oportunidades de empleo significativas, lo que limita su participación en la sociedad y su desarrollo personal. Además, cuando se incorporan a un puesto de trabajo, la empresa se compromete con la seguridad de estos trabajadores, en tanto que a través de la adaptación de las tareas y del puesto, se crea una conciencia de trabajo seguro en el entorno.

**Oportunidad:** la inclusión de jóvenes con discapacidad ofrece una oportunidad para mitigar esta problemática al proporcionar un entorno inclusivo y equitativo en el que puedan adquirir experiencia laboral y habilidades. Además, favorece a crear una cultura preventiva mayor en el centro de trabajo en tanto que se involucra al resto de plantilla en el proceso de formación y adaptación de estas personas.

# Práctica implantada

---

## Objetivo

Facilitar la integración de jóvenes con discapacidad en la empresa, brindándoles la oportunidad de adquirir habilidades laborales, conocimientos en prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y procesos de producción, y adaptando los puestos de trabajo de forma segura según las limitaciones individuales.

Duración del programa: 50 horas (30 horas de prácticas en la industria y 20 horas de formación teórica).

## Componentes del Programa

- Selección de candidatos
  - Colaboración con la organización local (Fundación Gentis), que trabaja con jóvenes con discapacidad.
  - Entrevistas y evaluación de habilidades para asignar a los participantes a puestos adecuados, teniendo también en cuenta criterios mínimos de seguridad.
- Adaptación de puestos de trabajo
  - Evaluación individual de las limitaciones y necesidades de cada participante.
  - Adopción de medidas para adaptar los puestos de trabajo y minimizar riesgos.
- Formación teórica (20 horas)

### Módulo 1: Prevención de Riesgos Laborales (10 horas)

- Identificación de riesgos en el entorno laboral
- Uso de equipos de protección personal
- Normativas de seguridad en la empresa

### Módulo 2: Seguridad alimentaria (5 horas)

- Buenas prácticas de higiene
- Control de calidad y seguridad de los alimentos

### Módulo 3: Procesos de producción (5 horas)

- Comprender los procesos de producción específicos de Florette
- Prácticas en la Industria (30 horas)
  - Asignación a diferentes áreas de la empresa para adquirir experiencia práctica.
  - Supervisión y apoyo de un mentor designado.
- Evaluación y retroalimentación
  - Evaluación periódica del desempeño de los participantes y su adaptación a los puestos de trabajo.
  - Retroalimentación constante para el crecimiento y mejora.
- Oportunidades de empleo a largo plazo
  - Considerar la posibilidad de contratación a largo plazo para aquellos participantes que demuestren habilidades y compromiso.
  - Gracias a este programa la empresa puede contar con personas formadas en prevención de riesgos, seguridad y cultura preventiva de la empresa.
  - Las personas participantes, aunque no sean contratadas, adquieren conocimientos básicos en prevención de riesgos que pueden aplicar a futuros empleos.
  - Al finalizar el programa se valora la opción de contratar a las personas después de su evaluación.
- Comunicación y sensibilización

Fomentar la comprensión y apoyo entre los empleados de Florette hacia el programa y sus participantes. El Programa de Inserción Laboral tiene como objetivo no sólo proporcionar habilidades laborales, sino también promover un entorno de trabajo seguro, inclusivo y equitativo.





## Evaluación de la eficacia

---

La empresa pone en marcha un sistema de evaluación que engloba todos los aspectos del desempeño de la persona incorporada, entre ellos la seguridad y prevención de riesgos. El objetivo es asegurarse de que las personas que se quedan trabajando en la empresa comprenden, comparten y entienden todos los conceptos de seguridad aplicables a su puesto de trabajo.

### 1. Seguimiento de la integración

- Realizar un seguimiento de la integración de los jóvenes con discapacidad en el entorno laboral.
- Evaluar su desempeño en los puestos de trabajo y su adaptación a las tareas asignadas de forma segura.

### 2. Evaluación del aprendizaje

- Medir el progreso de los participantes en la formación teórica en prevención de riesgos laborales y otros aspectos relevantes en la seguridad.
- Evaluación de las habilidades adquiridas y la comprensión de la seguridad laboral.

### 3. Feedback de los participantes

- Obtener retroalimentación sobre su experiencia en el programa, incluyendo las barreras a las que puedan haberse enfrentado.

### 4. Seguridad en el trabajo

- Registrar y analizar las tasas de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo antes y después de la implementación del programa.
- Evaluar si ha habido una reducción de riesgos y una mejora en la cultura de seguridad.

### 5. Inclusión y diversidad en un entorno seguro

- Evaluar si ha habido un aumento en la diversidad, específicamente en términos de inclusión.

### 6. Feedback de los empleados y supervisores

- Recopilar opiniones y observaciones de los empleados y supervisores sobre la efectividad y beneficios del programa.

## 7. Medición de resultados a largo plazo

- Evaluar si los participantes del programa han tenido oportunidades de empleo a largo plazo en Florette.

## 8. Cumplimiento normativo y legal

- Asegurarse de que el programa cumple con las regulaciones y leyes relacionadas con la inclusión y la igualdad de oportunidades. La evaluación debe llevarse a cabo de manera continua para medir el impacto a largo plazo. Los resultados obtenidos de esta evaluación ayudarán a ajustar y a mejorar el programa, si es necesario, y a demostrar su compromiso con la inclusión y la seguridad laboral.

A destacar, que en los dos programas efectuados con éxito no ha habido ningún incidente ni accidente en los puestos de trabajo.

# Finalista

**Premio a la mejor práctica preventiva  
del colectivo de trabajadores  
especialmente sensibles**



## Ministerio de Educación y Formación Profesional

**Prevención inclusiva en el Ministerio  
de Educación y Formación Profesional**

## Presentación

---

El Ministerio de Educación y Formación Profesional es la Unidad encargada de:

La propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia educativa y de formación profesional del sistema educativo y para el empleo.

El impulso de las acciones de cooperación y, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de las relaciones internacionales en materia de educación no universitaria y de formación profesional para el empleo.



C/ Alcalá, 34 | 28014 Madrid (Madrid) | [www.educacionyfp.gob.es](http://www.educacionyfp.gob.es)

## Problema u oportunidad

---

Incorporación de personal especialmente sensible como laboral fijo de la Administración General del Estado en el Grupo E0, especialidad Tareas Complementarias de Apoyo.

Todos los trabajadores/as poseen una discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 33 %. El colectivo está formado por 37 personas con distintas capacidades y necesidades, realizando distintas actividades, repartidas entre las diferentes sedes del MEFP y distribuidas en 9 edificios en la ciudad de Madrid. Esta diversidad ha supuesto cierta complejidad en el proceso de incorporación y la necesidad de realizar un seguimiento individualizado de cada trabajador/a para garantizar su correcta integración en la organización.

Al tratarse de trabajadores con discapacidad intelectual, se ha evitado que realicen:

- Trabajos con rotación de turnos, nocturnos o en solitario.
- Trabajos con maquinaria peligrosa o que requieran medidas de seguridad especiales.
- Trabajos complejos y poco pautados.

Los principales retos que se marcan desde el Servicio de Prevención del Ministerio de Educación y Formación Profesional han sido:

- Una adecuada integración de los trabajadores/as en las Unidades donde prestan servicio.
- Analizar, junto a los responsables de dichas unidades, las tareas más adecuadas para cada perfil.
- Facilitar la comprensión de las diversas medidas preventivas implantadas, adaptando la documentación en materia preventiva.
- Realizar un seguimiento individualizado de todos los trabajadores.

## Práctica implantada

---

El Servicio de Prevención del MEFP ha desarrollado una prevención inclusiva. Ha puesto en marcha una serie de actividades o medidas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, incorporando acciones que engloban trabajadores especialmente sensibles, así como de accesibilidad global del entorno.

Se han diseñado, desarrollado y ejecutado acciones respetando el marco normativo y las pautas marcadas por el INSST:

- 1. Plan de acogida y preparación del entorno: se facilita la integración del nuevo/a empleado/a con discapacidad, informando de una manera sencilla sobre cuál es su misión y la cultura de la organización.**
- 2. Promover la comprensión de la nueva situación por parte de los demás compañeros/as de trabajo.**

A través de conversaciones directas con los empleados del MEFP, antes de la incorporación de las 37 personas a sus respectivas unidades observaron que para estos/as también existía una barrera comunicativa y de interacción social, generada, sobre todo, por el desconocimiento de la situación y por cierta inseguridad sobre qué se esperaba de ellos como compañeros/as de trabajo de personas especialmente sensibles y con diversas discapacidades y, al mismo tiempo, dificultad para comunicarse con personas con capacidades distintas. Ello supuso fomentar las habilidades sociales del resto de trabajadores que, hasta ahora, no se habían encontrado en esta tesitura. Por ello, se diseña una actividad formativa previa de sensibilización, dirigida a los trabajadores/as del MEFP.

Se ofrece e imparte un curso de sensibilización. El objetivo global de esta acción formativa es normalizar la incorporación de los compañeros/as con discapacidad, dotando a los trabajadores y trabajadoras de estrategias de gestión y comunicación útiles para la integración de las personas con discapacidad en las distintas unidades.

Los objetivos específicos de este programa formativo se concretan en:

- Aprender cómo funciona nuestro cerebro a nivel inconsciente, y cómo se manifiesta esto exteriormente en función del grado y tipo de minusvalía.
- Empatizar con todas las personas, independientemente de lo similares y diferentes que seamos.
- Saber comunicarse con cualquier tipo de persona y en cualquier circunstancia.
- Crear un entorno de trabajo integrador, de plena inclusión, con gran ambiente y equilibrio.
- Saber gestionar las situaciones de cambio y adaptación.

Para la consecución de estos objetivos se han programado los siguientes contenidos:

- Nociones de Neurocomunicación: cómo funciona nuestro cerebro con y sin minusvalías. Cómo influye el funcionamiento de nuestro cerebro en nuestra comunicación (verbal y no verbal), en nuestro comportamiento y en nuestras relaciones.
- El miedo ante las “diferencias”: cómo se comporta nuestro cerebro al identificar personas diferentes a nosotros. Reconocer estas situaciones y comunicar de manera efectiva gracias al control de los estados emocionales durante estas situaciones.
- La creación de emociones en todas las personas. Aprender cómo se produce la aparición de las emociones en todas las personas, para identificarlas y actuar con el mayor equilibrio emocional posible.
- La magia de la aceptación. Aprender a aceptar la realidad tal cual sucede y saber gestionarla. Descubrir nuestra capacidad de atención ante lo que nos sucede y mejorar los límites de aceptación de nuestro entorno y de las personas que nos rodean.

### **3. Plan de Acción Final**

Vigilar las condiciones de trabajo que afecten a la persona con discapacidad. Se adapta esta supervisión a cada situación de discapacidad; por ejemplo, si se trata de discapacidad física, ubicar la mesa en determinada zona de la sala donde el espacio garantice la idoneidad y comodidad de movimiento de acuerdo a las necesidades específicas de la persona, así como garantizar una buena iluminación; si es psíquica, no ubicar a la persona sola en un despacho, ya que ello produciría o acentuaría su aislamiento y ralentizaría o impediría una adecuada integración con sus compañeros/as. Para ello se realiza una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, tanto previa a la incorporación como posteriormente para verificación de la idoneidad.

### **4. Preparación del entorno**

Con anterioridad a la incorporación del trabajador al centro de trabajo se toman las medidas necesarias para perfilar las funciones de los distintos puestos. A tal efecto, se contacta con asociaciones y/o fundaciones especialistas en la materia para la incorporación de preparadores laborales que guíen y supervisen la idoneidad de las funciones asignadas de cada trabajador/a, en función de su perfil, grado de discapacidad, nivel de autonomía, así como necesidad de supervisión y apoyo. Se identifican fundaciones y asociaciones para poner en contacto a las partes (familias, asociaciones, empresa e interesado/a), de manera que la persona que se va a incorporar se adhiera a una asociación en concreto y pueda disponer de un mediador asignado por ésta que supervise el proceso de incorporación laboral y su posterior seguimiento periódico.

### **5. Organización de las tareas**

Organización del trabajo para conciliar con las situaciones particulares de los trabajadores/as y hacerlo compatible con las necesidades del colectivo, entre otras:

- Posibles tratamientos médicos.
- Rehabilitación.
- Terapias.
- Se establece una reducción de horario para todo el colectivo de lunes a viernes, de 9 a 14.30 horas.
- Se evita carga física y psíquica, sobrecargas, estrés, fatiga,...
- En los casos en los que ha sido posible, se ha acordado la concesión de “teletrabajo” para fomentar su autonomía, limitándose a un solo día de teletrabajo para no enfriar el vínculo social con el entorno laboral.



## 6. Adaptación del Plan de Emergencia

Se cuenta con personas de apoyo en cada unidad encargadas de prestar ayuda inmediata a los trabajadores especialmente sensibles. Se trata de una necesidad detectada de forma directa a través de una trabajadora del perfil E0 destinada en nuestro propio servicio, la cual nos confirma que se sienten más seguros cuando se les guía en una situación anormal, como puede ser una emergencia o un simulacro. En la actualidad se están configurando los equipos de emergencia de los distintos edificios teniendo en cuenta esta circunstancia. También se tienen en cuenta en los recorridos de evacuación la presencia de trabajadores/as con discapacidad para ubicarles en caso de limitaciones de movilidad, cerca de las salidas de emergencia.

## 7. Información en materia preventiva

Se facilita información del puesto de trabajo centrada en cuatro factores:

- Los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Las medidas de protección y la actuación en situaciones de emergencia.
- La información contenida en los manuales y trípticos entregada al inicio de su incorporación: es muy gráfica, entendible y con lenguaje sencillo.
- Difundimos consejos y pautas de actuación para prevenir los riesgos relacionados con el puesto de trabajo, con instrucciones ilustradas o visuales.

## 8. Supervisión

Los responsables y el resto de los trabajadores han recibido toda la formación e información necesarias que les capacita para el apoyo y la supervisión de los trabajadores con discapacidad (curso de sensibilización).

De la acción formativa de sensibilización han surgido demandas para actuaciones concretas y existe un canal abierto con el servicio de prevención para estas consultas en el que atendemos consultas, dudas, y peticiones ante necesidades sobrevenidas en cada unidad.

La colaboración entre los preparadores y el servicio de prevención ha sido fluida y constante. Para hacer efectivo este apoyo en todos sus ámbitos (laboral, social, psicológico), se constituyen acuerdos con diversas fundaciones:

· **PLENA INCLUSIÓN**  
· **ADISLI**

· **ALAPAR**  
· **ESFERA**

· **APROCOR**  
· **RAILES**

· **SERPAIS DE DOWN / MADRID**  
· **PRODIS**

## Evaluación de la eficacia

---

Tras la incorporación de las 37 personas al MEFP, y una vez ubicadas en sus puestos, se contactó personal y telefónicamente con las unidades donde tienen destino para mantener entrevistas individualizadas y privadas en las que se recabó información válida con la que valorar la eficacia de las medidas que se implementaron y llevaron a cabo. Las entrevistas son informales y se hacen a los/as jefes de servicio o directores/as, y son éstos quienes trasladan la información que previamente han recabado del resto de trabajadores/as que están en contacto directo con la persona incorporada.

Han sido 7 entrevistas, tres de ellas presenciales, en las que se recabó información de los 37 incorporados. En el Servicio de Prevención hay una persona de las 37 incorporadas. Con ella se mantiene una relación continua, estrecha y diaria, hecho que ha facilitado mucho la obtención de información válida y de primera mano, puesto que esta persona está a diario en contacto con sus compañeros/as.

### Resultados

- **En el ámbito personal**
  - Aumento notable del nivel autoestima
  - Incremento sustancial de la capacidad de comunicación interpersonal e interacción
  - Desarrollo de la capacidad de gestión de emociones
- **En el ámbito laboral**
  - Incremento del nivel de autonomía
  - Desarrollo del sentido de la responsabilidad
  - Mejora en la capacidad de adaptación al puesto
  - Aumento del nivel de satisfacción laboral



## Participantes

| Razón Social                                                                             | Título Acción                                                                             | Modalidad                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ACCIONA MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUTURAS, SA                                             | Proyecto SIPT - Sistema Inteligente para la Protección de Trabajadores                    | Seguridad vial             |
| ACCIONA, SA                                                                              | Salud y bienestar Acciona                                                                 | Hábitos saludables         |
| ACERALAVA - TTI                                                                          | Eye tracking- tecnología de rastreo de la mirada para la sensibilización en Tubacex       | Innovación preventiva      |
| AGUAS DE CÓRDOBA-EMPROACSA                                                               | Viejos problemas, nuevas soluciones: trazabilidad de los equipos de protección individual | Innovación preventiva      |
| AGUAS DE SANTOLÍN, SL                                                                    | Take 5 - Volver a casa para lo que más quieres                                            | Campaña de sensibilización |
| AHORRAMAS, SA                                                                            | Mobiliario regulable en mostradores                                                       | Innovación preventiva      |
| AIGÜES DE BARCELONA - EMPRESA METROPOLITANA                                              | Proyecto BATEC                                                                            | Innovación preventiva      |
| ALAMO INDUSTRIAL, SA                                                                     | Estilo de vida                                                                            | Campaña de sensibilización |
| ALTURAS CUBIERTAS Y FACHADAS, SL                                                         | Minimización de riesgos laborales. Fachadas industrializadas                              | Pequeña empresa            |
| AMBULANCIAS CSA, SL                                                                      | Implantación sillas eléctricas                                                            | Innovación preventiva      |
| AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA, SLU                                                              | Proyecto AVANT: Mejora de los comportamientos de seguridad: herramienta de soporte en app | Innovación preventiva      |
| AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA, SLU                                                              | Proyecto inFORMAT: Comunicación preventiva y gestión de los cambios de puesto             | Innovación preventiva      |
| AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA, SLU                                                              | Panel de coordinación de subcontratas                                                     | Innovación preventiva      |
| ANTOLIN AUTOTRIM, SAU                                                                    | Campaña empresa saludable                                                                 | Hábitos saludables         |
| ARCHROMA IBÉRICA, SL                                                                     | El Camino de Santiago de la seguridad                                                     | Contribución preventiva    |
| ASERRADEROS DE CUÉLLAR, SA                                                               | Mejora del procedimiento de cambio de discos de corte en línea de aserrado                | Pequeña empresa            |
| ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA (COEXPHAL) | Campaña Bianual de Seguridad Vial: "El factor Humano"                                     | Seguridad vial             |
| AUTOVÍA DEL NOROESTE CONCESIONARIA DE COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA                | Smart ways                                                                                | Pequeña empresa            |
| BANCA MARCH, SA                                                                          | Banca March, ¡A tu salud!                                                                 | Hábitos saludables         |
| BBDO ESPAÑA, SA                                                                          | Empieza ahora: 5 días para una vida saludable                                             | Campaña de sensibilización |
| BIEFFE MEDITAL, SA                                                                       | Programa de promoción de la salud BeWell@ Baxter                                          | Hábitos saludables         |
| BODEGAS AÑADAS, SA                                                                       | Modificación de depósitos aéreos de hormigón de vinos de guarda                           | Pequeña empresa            |
| BON PREU, SAU                                                                            | Proyecto Lesió Zero                                                                       | Hábitos saludables         |
| CAPANESA, SL                                                                             | Implantación hábitos saludables                                                           | Hábitos saludables         |
| CASH CONVERTERS ESPAÑA, SL                                                               | Control de seguridad para empresas con centros deslocalizados por Google forms            | Innovación preventiva      |
| CELIMA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y DESARROLLO, SL                                        | Protegemos tu diversidad                                                                  | Trabajadores sensibles     |
| CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, SA                                                        | La seguridad no es negociable                                                             | Campaña de sensibilización |
| CEPEX, SAU                                                                               | Concurso de LOTO                                                                          | Campaña de sensibilización |

| Razón Social                                               | Título Acción                                                                                     | Modalidad                  |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| CHRISTEYNS ESPAÑA, SLU                                     | Responsabilidad corporativa en la mejora de la movilidad vial de trabajadores desplazados         | Seguridad vial             |
| CLARTON HORN, SAU                                          | Control de productos químicos en la industria                                                     | Pequeña empresa            |
| COLEBEGA, SLU                                              | Detección en interiores de máquinas por radar                                                     | Innovación preventiva      |
| COPCISA, SA                                                | Actuaciones preventivas en obras frente al riesgo de golpe de calor                               | Campaña de sensibilización |
| COPCISA, SA                                                | Sistema envolvente de protección SARE UP                                                          | Innovación preventiva      |
| CULMAR, SA                                                 | Tren de soldadura, una solución a múltiples riesgos                                               | Pequeña empresa            |
| DANONE, SA                                                 | Vuelve a la autoescuela                                                                           | Seguridad vial             |
| DISEÑOS TAPIZADOS MUÑOZ, SL                                | Zona de carga libre de peatones                                                                   | Innovación preventiva      |
| DPO INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, SLP                         | Un 10 en prevención con prevencion10.es                                                           | Pequeña empresa            |
| DRAGADOS, SA                                               | Actuaciones para evitar el riesgo producido por el calor extremo                                  | Campaña de sensibilización |
| DYNAMOBEL, SA                                              | Chequeos diarios digitalizados de dispositivos de seguridad en máquinas                           | Pequeña empresa            |
| EDISON NEXT GOVERNMENT SRL, SUCURSAL EN ESPAÑA             | Protocolo de actuación en episodios de altas temperaturas                                         | Campaña de sensibilización |
| EDWARDS LIFESCIENCES, SL                                   | Espacio Cerebroprotegido                                                                          | Hábitos saludables         |
| ELABORADOS JULIÁN MAIRAL, SL                               | Prevención de trastornos en la espalda                                                            | Pequeña empresa            |
| ELECNOR SERVICIOS Y PROYECTOS                              | EPI Desarrollado y adaptado para el trabajo                                                       | Innovación preventiva      |
| EMPLEO PARA TODOS TPT, SL                                  | Todos tenemos un lugar: Integración de la discapacidad                                            | Trabajadores sensibles     |
| EMPRESA DE MANTENIMIENTO Y EXPLOTACIÓN M-30, SA            | Identificación de cortes críticos y medidas adicionales de protección                             | Seguridad vial             |
| EUREST COLECTIVIDADES, SL                                  | Protección integral del colectivo especialmente sensible                                          | Trabajadores sensibles     |
| EUROPASTRY, SA                                             | PAS (Pruébalo - Atrévete - Sonríe) ¡Vente a tu Safety Day!                                        | Campaña de sensibilización |
| FAIN ASCENSORES, SA                                        | Dispositivo eco-driving para mejorar la seguridad vial y gestión de flotas                        | Seguridad vial             |
| FALCK, SCI                                                 | Mejora en la extinción de incendios en vehículos eléctricos                                       | Innovación preventiva      |
| FERMAX ELECTRÓNICA, SAU                                    | Campaña sensibilización trastornos musculoesqueléticos                                            | Campaña de sensibilización |
| FERRER INTERNACIONAL, SA                                   | Hablemos de salud mental                                                                          | Campaña de sensibilización |
| FERROVIAL CONSTRUCCIÓN, SA                                 | Proyecto "HASAVI" (Hábitos Saludables de Vida). Programa global de salud y bienestar de Ferrovial | Hábitos saludables         |
| FERTINAGRO SUR                                             | Transformación cultural en seguridad                                                              | Pequeña empresa            |
| FINANCIERA MADERERA, SA                                    | ESTIRA-T por tu salud                                                                             | Hábitos saludables         |
| FLORETTE TERRES DE L'EBRE / FLORETTE HORTICOLA NAVARRA, SL | No hay limitaciones en seguridad para las personas con discapacidad                               | Trabajadores sensibles     |
| FNMT-RCM                                                   | Campaña salud mental "Trabajar sin máscaras" y Semana de la Seguridad y Salud                     | Campaña de sensibilización |
| FORD ESPAÑA, SL                                            | Estrategia no más conductores                                                                     | Innovación preventiva      |

| Razón Social                                                 | Título Acción                                                                                                                                                    | Modalidad                  |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| FORD ESPAÑA, SL                                              | Formación en seguridad con realidad virtual inmersiva                                                                                                            | Innovación preventiva      |
| FRIGORÍFICOS DEL MERCAT DEL PEIX, SA                         | Casos de éxito y buenas prácticas en prevención de riesgos laborales en frigoríficos del Mercat del Peix, SA                                                     | Pequeña empresa            |
| FUNDACIÓ HOSPITAL D'OLOT I COMARCAL DE LA GARROTXA           | Evaluación de los beneficios de la terapia inmersiva en la disminución de la ansiedad de las personas de la Fundación Hospital de Olot y Comarcal de la Garrotxa | Innovación preventiva      |
| GARNICA PLYWOOD FUENMAYOR, SLU                               | Seguridad vial en el interior de las instalaciones de la fábrica                                                                                                 | Seguridad vial             |
| GESTAMP LEVANTE, SA                                          | Día mundial de la seguridad                                                                                                                                      | Campaña de sensibilización |
| GESTIONIZA INFRAESTRUCTURAS, SL                              | Jornadas de convivencia y formación para una buena práctica preventiva laboral                                                                                   | Pequeña empresa            |
| GESTIONIZA INFRAESTRUCTURAS, SL                              | Jornadas de convivencia y concienciación para una buena práctica en cuanto a seguridad vial laboral                                                              | Seguridad vial             |
| GRANDES ALMACENES FNAC ESPAÑA, SAU                           | En busca del bienestar del cliente interno Fnac todos los días                                                                                                   | Hábitos saludables         |
| GRUPO NOATUM HOLDING ( A17000704 NOATUM LOGISTICS SPAIN, SA) | One Brand, One Team, One Goal                                                                                                                                    | Innovación preventiva      |
| GRUPO PEÑA AUTOMOCIÓN, SLU                                   | Herramientas de sensibilización para generar entornos laborales saludables                                                                                       | Campaña de sensibilización |
| HASBRO IBERIA, SL                                            | Sistema de calzo con detector óptico para enclavar las barreras en muelles                                                                                       | Innovación preventiva      |
| HENKEL IBÉRICA, SA                                           | Mental scouts para promover la salud mental en la empresa                                                                                                        | Hábitos saludables         |
| HIERROS ESCORIAL, SA                                         | Herramienta para dobladora-cortadora de ferralla                                                                                                                 | Pequeña empresa            |
| HITACHI ASTEMO BUELNA, SLU                                   | Ready to start                                                                                                                                                   | Innovación preventiva      |
| HOLCIM ESPAÑA, SAU                                           | Impulso para supervisión en campo a través de aplicación móvil Boots on the Ground                                                                               | Innovación preventiva      |
| IBÉRICA DE REVESTIMIENTOS GRUPO EMP, SLU                     | Automatización de limpieza de calderas de pintura                                                                                                                | Innovación preventiva      |
| ICER BRAKES, SA                                              | Icer Brakes en forma                                                                                                                                             | Hábitos saludables         |
| INGENIEROS, CONSTRUCCIÓN Y NAVES, SL                         | Prevención al alcance de la mano                                                                                                                                 | Pequeña empresa            |
| INSTITUTO GERIÁTRICO VALENCIANO, SL                          | Hábitos saludables en centros residenciales                                                                                                                      | Hábitos saludables         |
| ISDIN, SA                                                    | Proyecto bienestar integral LIVE YOUNG                                                                                                                           | Hábitos saludables         |
| ITESAL LACADOS, SL                                           | Instalación de plataforma fija                                                                                                                                   | Pequeña empresa            |
| ITESAL, SL                                                   | Curso de prevención de accidentes in itinere y en misión                                                                                                         | Pequeña empresa            |
| ITURRI, SA                                                   | Implantación medidas ergonómicas centro logístico ITURRI                                                                                                         | Innovación preventiva      |
| KPMG, SA                                                     | Programa de Bienestar KTeam                                                                                                                                      | Innovación preventiva      |
| LA FARGA YOURCOPPERSOLUTIONS, SA                             | VIII Semana de seguridad y salud de LFYCS: concienciación y sensibilización para reducir los accidentes                                                          | Campaña de sensibilización |
| LA LÍNEA VERTICAL, SL                                        | Promoviendo la salud y el bienestar: un enfoque integral hacia la prevención laboral                                                                             | Hábitos saludables         |
| LACER, SAU                                                   | Giates en Lacer                                                                                                                                                  | Trabajadores sensibles     |

| Razón Social                                              | Título Acción                                                                                                                     | Modalidad                  |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| LEAR EUROPEAN HOLDING, SL                                 | Coordinación actividades en recepción transporte                                                                                  | Innovación preventiva      |
| LIMPIEZAS NERVIÓN, SA                                     | Mejora en sistema de carga/descarga de residuos. Prevención de caída de altura                                                    | Pequeña empresa            |
| LYRECO ESPAÑA, SA UNIPERSONAL                             | Radiofrecuencias para evitar accidentes de trabajo en almacenes                                                                   | Innovación preventiva      |
| M45 CONSERVACION - OPENVIA                                | Prevención de riesgos en los cortes de carretera                                                                                  | Innovación preventiva      |
| MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL                         | Trabajos fotovoltaicos. Métodos para evitar caídas y sobreesfuerzos: equipos auxiliares de trabajo y equipos anticaídas           | Pequeña empresa            |
| MARAZZI IBERIA, SLU                                       | Reducción del riesgo de TME en las líneas de esmaltado y hornos de la industria cerámica                                          | Innovación preventiva      |
| MEDICHEM, SA                                              | Campaña per millorar la cultura preventiva                                                                                        | Innovación preventiva      |
| MERCADOS DE ABASTECIMIENTOS DE BARCELONA, SA - MERCABARNA | Historia de un accidente                                                                                                          | Campaña de sensibilización |
| MERCAMADRID, SA                                           | Implatación del plan "Mercamadrid, entorno seguro". Mejora de la gestión preventiva en las zonas comunes de la unidad alimentaria | Pequeña empresa            |
| MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL           | Prevención inclusiva en el MEFP                                                                                                   | Trabajadores sensibles     |
| MONTAJE DE TRANSPORTADORES Y SISTEMAS INDUSTRIALES, SL    | 360 grados de bienestar laboral                                                                                                   | Pequeña empresa            |
| NAVANTIA, SA                                              | Control de residuos radiactivos en las cubas de buques gaseros                                                                    | Campaña de sensibilización |
| NORAUTO, SAU                                              | Iniciativas sostenibles, saludables y seguras que buscan la integración                                                           | Hábitos saludables         |
| OPERADORA CAN MISSES, SL                                  | Mejora de las condiciones ergonómicas en los procesos de lavandería hospitalaria                                                  | Pequeña empresa            |
| PARQUE MÓVIL DEL ESTADO ORGANISMO AUTÓNOMO                | Más kilómetros con menos accidentes                                                                                               | Seguridad vial             |
| PASEK ESPAÑA, SA                                          | Eliminación de los problemas musculoesqueléticos en el ensacado y paletizado de materiales                                        | Innovación preventiva      |
| PROCTER & GAMBLE MATARÓ, SL                               | Vibrant Living Bienestar 2023                                                                                                     | Hábitos saludables         |
| PUERTAS PERCIBER, SL                                      | Mecanización guiada en la fabricación de puertas                                                                                  | Pequeña empresa            |
| S.A DE DESCONTAMINACIÓN Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS (SADER) | Tu seguridad, nuestra prioridad. Cultura preventiva en acción                                                                     | Contribución preventiva    |
| SACROG 85, SL                                             | Programa de renovación de equipos de trabajo para la protección de trabajadores especialmente sensibles                           | Trabajadores sensibles     |
| SAMMIC, SL                                                | Acondicionamiento acústico de sala de reuniones                                                                                   | Innovación preventiva      |
| SATOCAN, SA                                               | Mejora del bienestar de los trabajadores frente al calor                                                                          | Campaña de sensibilización |
| SDAD. COOP. AND. GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES      | Programa de reincorporación de bajas de larga duración                                                                            | Innovación preventiva      |
| SEITECH SOLUTIONS, SL                                     | Inteligencia artificial aplicada al campo de la PRL. Solución CALIDUS y OTUS                                                      | Innovación preventiva      |
| SERRADORA BOIX, SL                                        | Digitalització dels registres preventius i checklist                                                                              | Pequeña empresa            |
| SERRADORA BOIX, SL                                        | Digitalització dels registres preventius i checklist                                                                              | Innovación preventiva      |

| Razón Social                                              | Título Acción                                                                  | Modalidad                  |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| SEUR GEOPOST, SL                                          | Campaña de sensibilización "Seguridad por elección"                            | Campaña de sensibilización |
| SOCIEDADE CONCESIONARIA NOVO HOSPITAL DE VIGO, SA (SCNHV) | Mejora seguridad vial SCNH                                                     | Seguridad vial             |
| SODECIA AUTOMOTIVE VALENCIA, SLU                          | Instrucciones de seguridad en la nube                                          | Pequeña empresa            |
| STIN INGENIERÍA APLICADA, SL                              | Campañas anuales de sensibilización en materia de HSEQ                         | Campaña de sensibilización |
| SUBDELEGACIÓN DE DEFENSA EN ZARAGOZA                      | Evaluación ergonómica del puesto de trabajo "Herrador de caballos"             | Innovación preventiva      |
| SYA INSTALACIONES, SL                                     | Plan integral de seguridad vial - SYA Instalaciones                            | Seguridad vial             |
| SYMRISE, SAU                                              | Safety week SYMRISE                                                            | Campaña de sensibilización |
| TEJIDOS ROYO, SL                                          | Volteador bidones para evitar MMC                                              | Innovación preventiva      |
| TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA                           | Gestionando el bienestar de las personas por medio de las nuevas tecnologías   | Innovación preventiva      |
| TOGAMA, SAU                                               | Proyecto de reducción y eliminación de sustancias cancerígenas                 | Pequeña empresa            |
| UNIÓN DE CRÉDITOS INMOBILIARIOS, SA EFC                   | Cuídate, más salud y menos huella                                              | Hábitos saludables         |
| UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE                     | Sistema de información para servicios de emergencia en base a códigos QR       | Innovación preventiva      |
| UTE EXERA - DOMINION O&M LEBRIJA I                        | Al mal tiempo... buena gestión preventiva!                                     | Pequeña empresa            |
| VEGABAJA PACKAGING, SL                                    | Sistema SASEP - Sistema Automatizado de Seguridad para Elementos de Protección | Pequeña empresa            |
| VIATRIS PHARMACEUTICALS, SL                               | Semana de la Seguridad Laboral y Campaña Elevate - Viatris 2023                | Campaña de sensibilización |
| VITATENE, SAU                                             | Evaluación y control del silencioso y mortal riesgo por asfixia                | Pequeña empresa            |
| VSL SYSTEMS MANUFACTURER, SL                              | Cultura preventiva en VSL con la participación activa de los trabajadores      | Campaña de sensibilización |





Plan de actividades  
previstas de la  
Seguridad Social 2024



REPUBLICA DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE SANIDAD  
Y CONSUMO  
INFORMACIÓN  
AL CIUDADANO  
LA SEGURIDAD SOCIAL

Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151