

# Premios Innovación y Salud

---

VIII Edición

**Noviembre 2023**

---

Publicación Especial

---

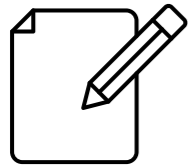
**VIII Edición Premios Innovación y Salud**

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

---

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

# Índice



## INTRODUCCIÓN

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



## GALARDONES

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



## EMPRESAS PARTICIPANTES

- 35 GRAN EMPRESA**
  - 36 AIR LIQUIDE HEALTHCARE
  - 37 ALTRA CORPORACIÓN EMPRESARIAL
  - 38 AUREN SERVICIOS PROFESIONALES AVANZADOS
  - 39 BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING
  - 41 BUREAU VERITAS
  - 42 CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS
  - 43 CODORNÍU
  - 44 COVISIAN
  - 45 DELL COMPUTER
  - 46 EDICOM CAPITAL
  - 47 EIFFAGE ENERGÍA
  - 48 GI GROUP SPAIN
  - 49 HOSPITAL RECOLETAS NUESTRA SEÑORA DE LA MISERICORDIA
  - 50 INFRICO
  - 51 INSTITUT GUTTMAN
  - 52 HYDRO EXTRUSIÓN SPAIN
  - 53 LEAR CORPORATION ARA
  - 54 LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA
  - 55 MEDIA MARKET
  - 57 NANTA
  - 58 SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX
  - 59 SEUR
  - 60 THOUGHTWORKS
- 61 PYME**
  - 62 AMIBLU
  - 63 ÁNGEL ÓPTICO
  - 64 ANUDAL INDUSTRIAL
  - 65 APLICACIONES DE TELECOMUNICACIONES Y TELECONTROL
  - 66 ASENDIA SPAIN
  - 67 ASOCIACIÓN AMARA
  - 68 AUTOMÁTICOS ROGAR
  - 69 BERRY SUPERFOS
  - 70 DATARMONY
  - 71 DREES & SOMMER
  - 72 EUROSTYLE SYSTEMS
  - 73 FAEMA EMPLEO
  - 74 FUNDACIÓN PRODIS
  - 75 GRUPO GESOR
  - 76 HYUNDAI MOBIS
  - 77 INGENIERÍA SEMASA
  - 78 METRO MÁLAGA
  - 79 MI TIENDA DE ARTE Y MANUALIDADES
  - 80 PRIMAGAS ENERGÍA
  - 81 RESIDENCIA PIRINEOS
  - 82 SÁNCHEZ BUTRÓN ABOGADOS
  - 83 SKRETTING ESPAÑA
  - 85 SUMINCO

# CARTA DEL PRESIDENTE



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

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



# RESUMEN DEL ACTO

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

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

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

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

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

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

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

## **Antolin Aragusa, reconocida por su sistema intralógico**

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

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



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



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

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

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

### KONE, Premio Institucional

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

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

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

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

### Amplia presencia institucional

Durante el evento, Daniel García Sánchez, subdirector General de Gestión de Incapacidad Temporal y otras Prestaciones a Corto Plazo, resaltó la importancia de

la colaboración público-privada: "Somos muchos los agentes que estamos ahí y que podemos aportar. Las mutuas son el sistema de Seguridad Social propiamente dicho junto a nosotros. Desde el Ministerio somos conocedores de su predisposición. En el caso de Mutua Universal, ya hemos trabajado en proyectos comunes de inteligencia artificial y modelos predictivos como LINCE. Hay mucho camino por recorrer y la senda de la colaboración es el camino a seguir".

La jornada contó con una amplia presencia institucional: Juan Antonio Martínez Herrera, subdirector General de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS); Carmen López Hidalgo, directora Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid; Javier Cerrolaza Aragón, director Territorial Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, entre otras autoridades; Rodrigo Mares Ramírez, director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Madrid; Luisa Montesinos Arencibia, secretaria General del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comunidad de Madrid; o Juan Sebastián Fernández-Simal, jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid.



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



**Juan Abarca**  
Presidente de HM Hospitales



**Juan Güell y Juan Abarca**  
Director de Mutua Universal y presidente de HM Hospitales, respectivamente





**Daniel García**  
Subdirector general de gestión de Incapacidad Temporal y otras Prestaciones a Corto Plazo





# GALARDONES



PREMIOS  
**Innovación y Salud**  
VIII EDICIÓN | 2023



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



# PRIMER PREMIO

## Gran Empresa

La empresa ganadora en la categoría Gran Empresa ha sido Grupo Antolin Aragusa, con su práctica "Intra-Operatividad Inteligente".

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

## ANTOLIN ARAGUSA

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



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

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

Los movimientos intra-logísticos, que son un elemento crítico en las plantas, se realizaban hasta la fecha con carretillas elevadoras en convivencia con peatones, existiendo riesgo de atropello con potencial de lesiones graves.

Para llevar a cabo esta integración la compañía ha mejorado los procesos, incrementando su eficiencia a través de la automatización, permitiendo a la plantilla dedicar su tiempo a procesos de producción y tareas de alto valor añadido, eliminando así el riesgo de atropello y minimizando el riesgo de golpe con vehículo en las zonas afectadas.

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

Estos robots, que disponen de elementos de seguridad, desarrollan trabajos específicos, garantizando así la integridad de los operarios y operarias cuando entran en contacto, sin producir ningún riesgo.





### ¿Qué es el AMR?

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

Se desplazan de forma inteligente por la orografía natural de las instalaciones de la empresa, sin haber requerido de caras modificaciones de producción y respetando distancias de seguridad respecto de las personas con las que se encuentran.

Los láseres de seguridad permiten a los cobots trabajar a altas velocidades sin necesidad de separaciones físicas de seguridad, con lo que se disfruta de la máxima protección entre operarios/as y cobots. De este modo pueden trabajar de manera colaborativa.

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

El software administrador de flotas controla y organiza de manera natural el tránsito entre los AMRs:

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

Esta solución robótica flexible incorpora la innovación a la seguridad a través de la automatización y resuelve problemas en el entorno de producción.

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

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



## ENTREVISTA ANTOLIN ARAGUSA



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



**Jaime Ruiz**  
Engineering Manager Antolin Aragusa



# SEGUNDO PREMIO

## Gran Empresa

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

## CAIXABANK

"Somos Saludables", el Plan de Bienestar y Salud de CaixaBank



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

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

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

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

Las acciones que desarrolla CaixaBank tienen un impacto que, además de la plantilla, repercute positivamente en otros grupos de interés.

Algunas iniciativas y programas se enfocan a mejorar el bienestar de la familia de los empleados/empleadas, clientes, proveedores y la sociedad en general.

"Somos Saludables" de CaixaBank está gestionado con un enfoque de mejora continua bajo el marco del Sistema de Gestión de Organización Saludable de la compañía, que contempla cinco pilares:

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

[https://www.caixabank.com/es/home\\_es.html#](https://www.caixabank.com/es/home_es.html#)



14 OCT 2022

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

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



5 FEB 2022

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

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





# ENTREVISTA CAIXABANK



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

# PRIMER PREMIO

## PYME

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

ESK quiso dar un paso hacia delante e ir más allá de la prevención de riesgos esforzándose por reducir el riesgo de accidentes por distracción para sus personas trabajadoras.



**Francisco Javier Rojas Horrillo**  
Director de Bienestar y PRL de CaixaBank



## ESK

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



Uno de los factores de riesgo que más accidentes provoca en el sector del transporte por carretera son las distracciones durante la conducción. En la actualidad, con el uso de los teléfonos móviles y otros aparatos de comunicación, este riesgo se ha visto incrementado en gran medida, suponiendo, en ocasiones, un gran problema para el sector del transporte y en especial el transporte de mercancías peligrosas.

ESK trata de atajar esta problemática adecuando la tecnología al puesto de trabajo para que resulte útil y segura. Por ello, ha adaptado sus aparatos móviles para reducir al máximo estas situaciones que puedan suponer un riesgo de accidente.

La empresa incorpora herramientas en los dispositivos móviles de ESK, con las que crea una serie de políticas, en función de cada persona usuaria y sus necesidades, para que disponga de las funciones requeridas en cada momento sin que esto afecte a su conducción y sin necesidad de utilizar sus teléfonos particulares.

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

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

A su vez, se ha creado un Chat de empresa con el que las personas usuarias podrán comunicarse individualmente con su operador de tráfico responsable o con el técnico o técnica de Prevención de Riesgos Laborales, y colectivamente con su grupo de trabajo o con toda la empresa, evitando así la entrada de spam, mensajes personales y otras comunicaciones no relacionadas con el propio trabajo. Siempre sin necesidad de usar un teléfono particular.

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

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

## ENTREVISTA ESK



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



**Francisco Corel**  
Director general de ESK

# SEGUNDO PREMIO

## PYME

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

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

## GRUP LANTUS

Proyecto de educación y soporte para una mente y cuerpo sanos



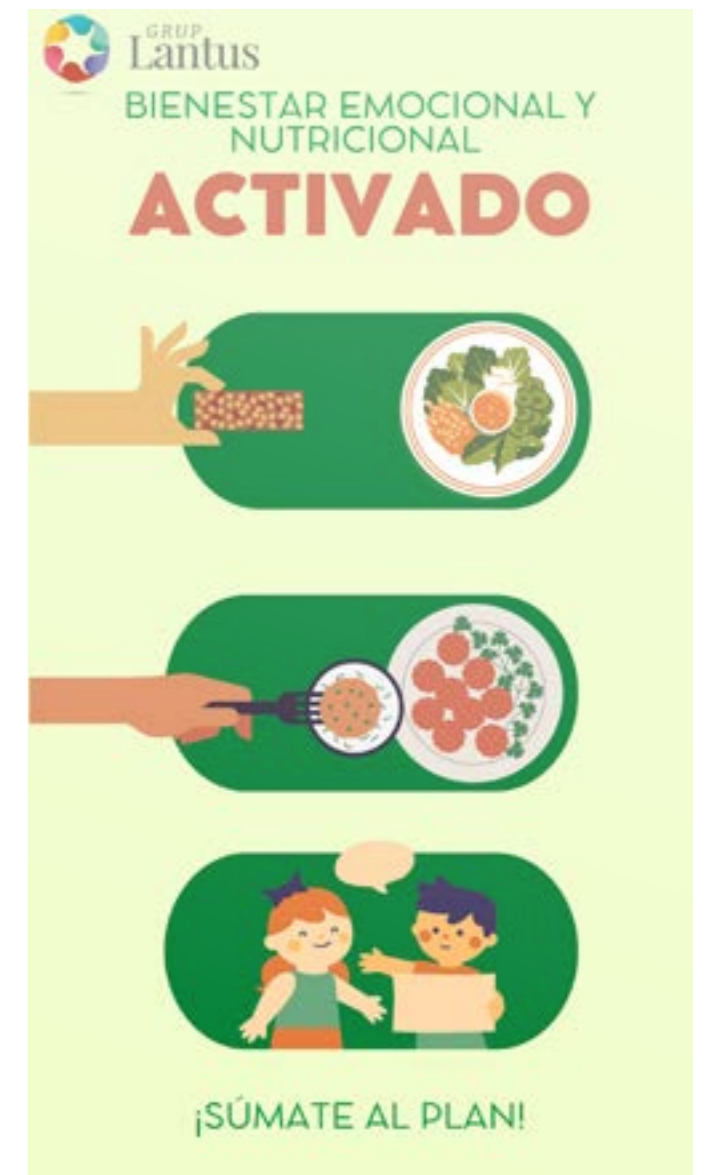
Proyecto para la mejora de la salud física y emocional de los trabajadores y trabajadoras a través de una labor de formación y seguimiento personalizado para la reducción de las bajas y una mayor motivación hacia el trabajo.

Se proporciona formación en alimentación saludable además de un plan personalizado de dieta saludable acompañado de soporte emocional, con seguimiento de dietista y coach a todos los trabajadores y trabajadoras que quieran participar en el proyecto transversal ejecutado en todos los centros residenciales de la empresa.

A través de una mejora en el estado de salud físico y emocional de los trabajadores y trabajadoras se reduce el riesgo de padecer enfermedades comunes, así como lesiones musculares. También se mejora la flexibilidad y la resistencia cardiovascular, aumenta la energía, se reduce el estrés y la ansiedad y se mejora el clima laboral. Además, reduce la duración de las bajas por enfermedad común tras seis meses de implantación en comparación con el mismo periodo anual, con una reducción del ausentismo laboral.

Este proyecto también hace atractiva una propuesta propia gastronómica para todo el personal de la compañía, asesorando y proporcionando que ésta tenga continuidad fuera del centro. Trabajando para proporcionar las herramientas y recursos a los trabajadores y trabajadoras a fin de estar más sanos, satisfechos y motivados.

El programa, que ha conseguido un alto grado de satisfacción de las personas participantes, mejora de la imagen corporativa y el sentimiento de acompañamiento y pertenencia.





# ENTREVISTA FUNDACIÓN GRUP LANTUS



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

# PREMIO INSTITUCIONAL

Mutua Universal otorga el Premio Institucional a KONE, donde la seguridad, la calidad y la sostenibilidad son principios fundamentales.

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



**Ana Sabartés**  
Directora de Comunicación de Grup Lantus



# ENTREVISTA KONE



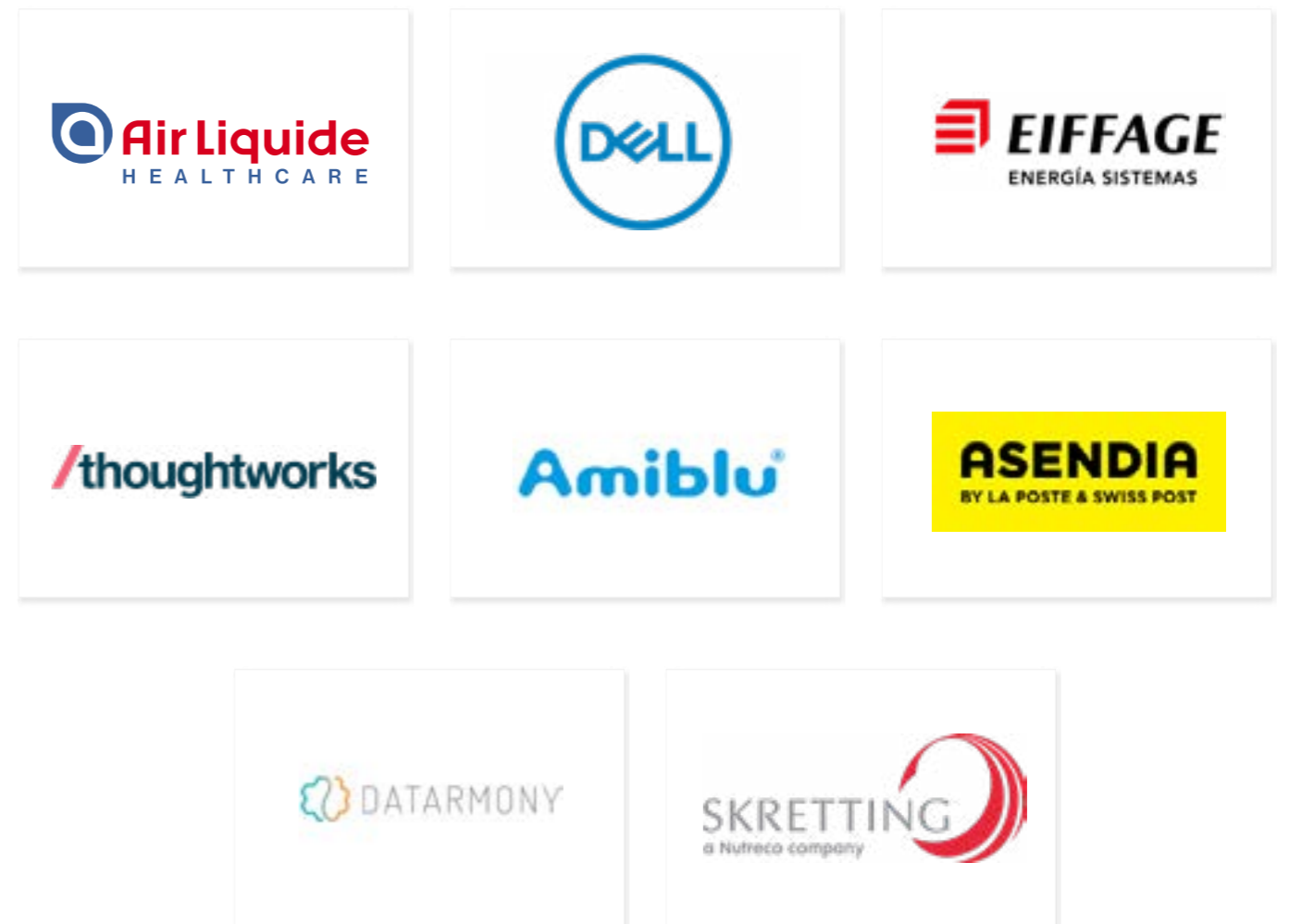
Para acceder al vídeo, simplemente escanea el código QR adjunto con la cámara de tu dispositivo. Este código te llevará directamente a la entrevista, donde podrás disfrutar del contenido.

# ACCÉSITS

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



**Esther Delgado Lázaro**  
Directora People & Communications de KONE







Grandes Empresas ganadoras de accésits durante la entrega de reconocimientos



PYMES ganadoras de accésits durante la entrega de reconocimientos

# EMPRESAS PARTICIPANTES

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



# GRAN EMPRESA

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



PREMIOS  
**Innovación y Salud**  
VIII EDICIÓN | 2023



## AIR LIQUIDE HEALTHCARE

### Cuida de los demás



El riesgo siempre está al acecho y el objetivo de Air Liquide Healthcare es alcanzar los 0 accidentes. Con la práctica "cuida de los demás", la empresa refuerza su cultura de seguridad y ayuda a hacer que sus lugares de trabajo sean aún más seguros.

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

Esto significa que cuando la organización interactúa con sus clientes, pacientes y colegas, los escucha y empatiza con ellos. Agrega valor creando un entorno positivo, orientado al equipo y pensando en las necesidades de los demás.

Esta práctica, consiste en la identificación y registro a través de un sencillo formulario accesible a través de un código QR de situaciones de riesgo potencial en los centros de la entidad, clientes etc. en los que podría ocurrir un incidente pero aún no ha sucedido.

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

La práctica se puso en marcha en 2021 con gran éxito gracias al compromiso y empeño de todas las personas trabajadoras y colaboradoras de la empresa.

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

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



## ALTRA CORPORACIÓN EMPRESARIAL

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



Airzone, consciente de los efectos del CO2 en el bienestar y productividad de sus empleados y empleadas, emprendió un estudio para mejorar la calidad del aire interior en sus oficinas ubicadas en Málaga.

El proyecto se centró en las salas Open Space del edificio PTA-3, donde se observó que las concentraciones de CO2 podrían afectar la función cognitiva.

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

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

Estos recuperadores se activan especialmente cuando la concentración de CO2 es alta, garantizando niveles óptimos de oxígeno sin comprometer la eficiencia energética.

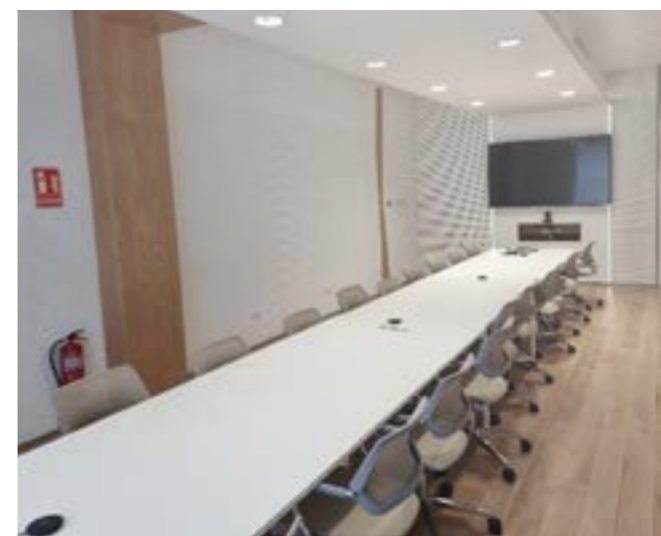
Airzone incorporó también la purificación del aire por ionización para combatir otros contaminantes del aire.

Estas medidas no solo garantizan un ambiente laboral con aire de calidad, sino que también se alinean con las recomendaciones de bienestar de la OMS.

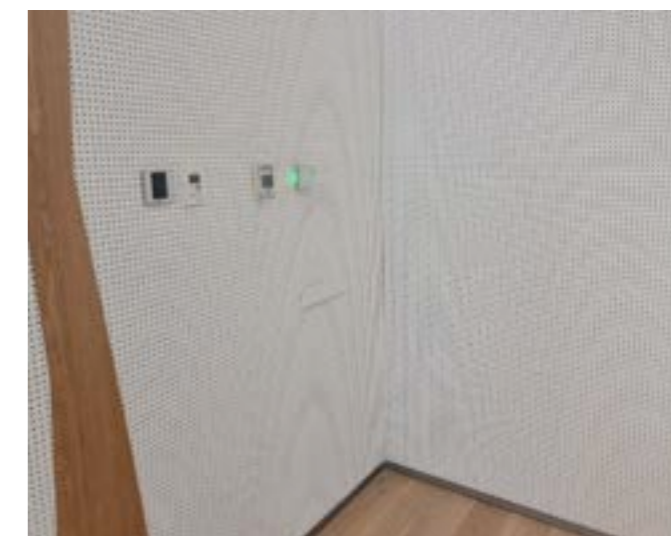
Además de la calidad del aire, Airzone inició un proyecto para controlar el nivel sonoro con el objetivo de mejorar aún más el bienestar de sus personas trabajadoras.

Con la adopción de estas soluciones, Airzone refuerza su compromiso con el bienestar de sus empleados y empleadas creando un ambiente óptimo para la productividad y la salud.

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



Sala de reuniones en la que se han realizado las pruebas



Sensores y controladores instalados en la sala

# AUREN SERVICIOS PROFESIONALES AVANZADOS



## BienestAuren

Auren ha sido pionera en salvaguardar tanto el bienestar emocional como la salud física de sus empleados y empleadas. En su objetivo de ir un paso más allá, la entidad se dio cuenta de que contaba con diversas iniciativas relacionadas con el bienestar y la salud que se realizaban de forma aislada y sin relación entre ellas.

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

Algunas de las prácticas que se realizan en cada uno de los tipos de bienestar:

- Bienestar físico: sesiones de fisioterapia en la oficina, equipo de fútbol 7, carreras populares, reto steppers (pasos), fruta en la oficina o vending saludable.
- Bienestar mental: coaching.
- Bienestar financiero: consejos financieros, asesoría fiscal, plan de Retribución Flexible.
- Bienestar emocional: medidas de conciliación y flexibilidad.
- Bienestar motivacional: planes de carrera y desarrollo profesional, reconocimientos y premios (ejemplo Innovación) y promociones internas, formación en habilidades.
- Bienestar Social: eventos internos (navidad, verano...), eventos internos por división, Convención Nacional, Código ético y de conducta, RSC (voluntariado, colaboraciones con ONG y Fundaciones).
- Bienestar Digital: protocolo de desconexión digital, equilibrio trabajo-vida, política de teletrabajo para el 100% de la plantilla, reparto equilibrado de cargas de trabajo.

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



# BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING



## Bridgestone Burgos

Bridgestone considera que la Seguridad y la Salud es una parte integral de todas sus actividades de Responsabilidad Social Corporativa en todas sus áreas de negocio. Todas las actividades que lleva a cabo en la planta están enmarcadas bajo su Compromiso E8, que proporciona un conjunto de ocho valores que guían las prioridades estratégicas, las acciones y la toma de decisiones hacia la consecución de su visión y garantizan que siempre se hagan negocios de forma sostenible.

En este caso concreto, EMOCION y EMPODERAMIENTO (2 de las 8 E's) parten de la base de la sostenibilidad y tienen que ver tanto con las personas como con el planeta, lo que empieza con su propia gente y las comunidades en las que opera.

B-well es el programa elaborado en Bridgestone Burgos

para que los "trabajadores y trabajadoras de la planta de Burgos tomen conciencia de la promoción de la salud, potenciando sus tres principales áreas: la salud física, mental y emocional".

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

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

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

- Energía física: aquellas actividades dirigidas a toda la plantilla como por ejemplo una colaboración





con el Gym Club Altafit, un taller de espalda sana para una vida sana, el reto 2 millones de kilómetros, la Vuelta Ciclista a Bridgestone, la carrera a la Cima, o la marcha contra el Cáncer, entre otras actividades.

- Energía mental: iniciativas para alimentar el cerebro y desarrollar las habilidades mentales, como por ejemplo el programa digital, la semana de las herramientas digitales, idiomas en la plataforma "go gluent", un programa de liderazgo, conciencia plena durante un minuto, Cómo lidiar con los cambios y el estrés, etc.
- Energía emocional: actividades para generar energía y balance a través de las emociones y el apoyo social, como por ejemplo un taller de respiración conectada, evaluación y programa de resiliencia, el reto de la Conectividad Social o Golberg.
- Para llevar a cabo este programa la empresa utiliza diversos canales para comunicar todas las actividades en la planta y que todo el mundo pueda participar.

El objetivo es sensibilizar y concienciar a toda su plantilla en todas las energías.

### Bridgestone Bizkaia

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

Bridgestone Bizkaia dispone de un equipo multidisciplinar, de medicina y enfermería, psicología, nutricionista y fisioterapeuta.

Cada pilar de este equipo dispone de soluciones de salud para mejorar los trastornos musculoesqueléticos (TME).

La compañía ha observado que en los últimos 5 años las lesiones de hombro suponen el 23% de días perdidos por TME, que la edad media es de 41 años y que dispone de ecografía en la propia consulta. Por estos motivos se decanta por el Método David.

Bridgestone cuenta con dos dispositivos: el dispositivo G460, que trabaja la abducción, donde el músculo implicado es el supraespinoso, y el dispositivo G660, que trabaja la rotación externa con músculo implicado Infraespinoso. Controlan el movimiento y la velocidad con precisión. Utilizan la alineación correcta de articulaciones y curvas de carga científicamente probadas con aislamiento

del área a trabajar mediante fijaciones efectivas.

El programa específico de Bridgestone consta de 16 sesiones (cada sesión 8/10 min), 2 sesiones por semana y 3 primeras sesiones dirigidas por una fisioterapeuta, para que las personas trabajadoras puedan acudir a realizar los ejercicios por su cuenta. Disponen de tarjeta personalizada.

Desde el inicio del programa, principios de noviembre de 2022, han pasado por él un total de 73 personas trabajadoras (11% chicas 89% chicos), con 1064 visitas, 86% de las cuáles independientes (a las que acuden solo las personas trabajadoras), y un total de 130 pruebas realizadas por una fisioterapeuta.

Los resultados en la mejora de movilidad son:

#### Dispositivo G460 (ejercicio de abducción)

- Mejora de un 5% respecto datos de referencia y mejora del 17% respecto datos iniciales.
- Datos de mejora de Fuerza: el 8% respecto datos de referencia.

#### Dispositivo G660 (rotación externa)

- Mejora de 6,4% respecto datos iniciales.
- Datos de mejora de Fuerza: el 17,2% respecto datos de referencia.

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

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



## BUREAU VERITAS

### Business to Business to Society



Shaping a World of Trust

Como empresa "Business to Business to Society" Bureau Veritas aprovecha sus casi 200 años de experiencia para anticiparse a los principales desafíos sociales y ambientales de su tiempo.

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

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

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

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

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

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





## CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS

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



El riesgo principal para la salud de las personas trabajadoras de la industria cementera es la exposición a partículas respirables o inhalables de agentes químicos. Conocedores de ello, desde el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Cementos Portland Valderrivas se advirtió la oportunidad, tras la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2017/2398 que modifica el RD665/97 de agentes cancerígenos y de la edición de la norma 689/2019, de dar un salto cualitativo en la detección de las posibles alteraciones de la salud de los trabajadores y trabajadoras así como de mejorar la protección del riesgo a la exposición a los agentes químicos, y en particular a la sílice cristalina y al cromo hexavalente.

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

permiten ampliar la protección de los trabajadores expuestos mediante una vigilancia de la salud adecuada, específica y obligatoria.

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

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



## CODORNÍU

Sistema automatizado de palets



El centro de Cava Codorníu es un complejo industrial dedicado a la elaboración y embotellado de cava desde 1872 cuyas instalaciones constan de 213.000 m<sup>2</sup>. Pioneros en la elaboración de cava, 150 años después Codorníu sigue innovando para mantener su esencia y mejorar los procesos de trabajo, entorno y condiciones de los integrantes de la casa.

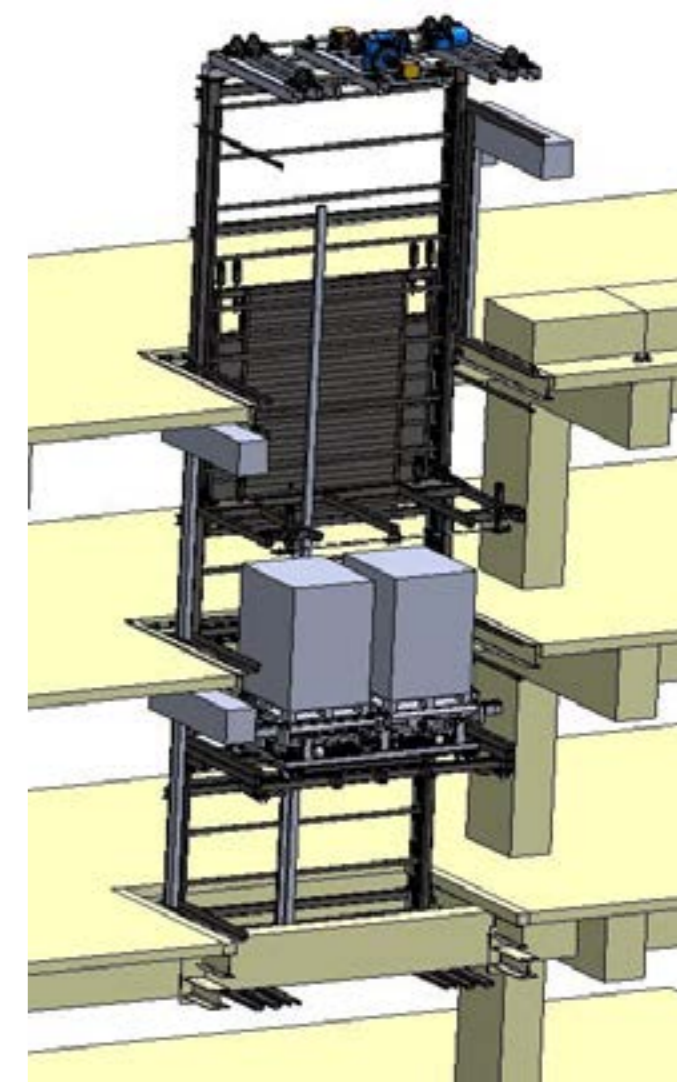
Con una capacidad de elaboración anual de 40.000.000 botellas de cava, gran parte de las instalaciones están dedicadas a elaborado, intermedio y/o acabado, lo que supone una capacidad total de almacenamiento de hasta 70.000 palets.

Hasta el momento de la implantación de la buena práctica se realizaban hasta 1.000.000 movimientos internos de palets/año, un proceso que se realiza mediante carretillas automotoras, tractoras y/o trenes de palets, con circulación interna mediante rampas de acceso entre cota 0 y hasta cota -5.

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

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

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



## COVISIAN

Cuidamos lo que te mueve

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

Las iniciativas van desde comunicaciones, sorteos de sesiones de fisioterapia o retos deportivos cuyo público objetivo son todas las personas que conforman Grupo Covisian en España y Portugal.

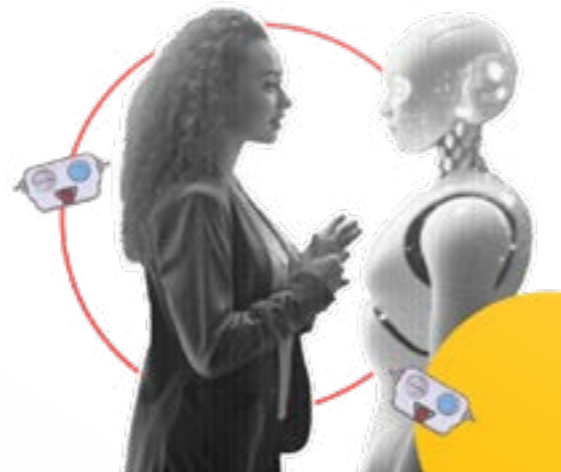
Todas las acciones emprendidas llevan aparejadas mediciones que permiten conocer la valoración y opinión de las personas participantes, lo que permite conocer en tiempo real lo que sucede así como establecer los cambios que se consideren con objetividad cuantitativa.

Dichas mediciones están debidamente enmarcadas en el *employee journey map* de Covisian.

Además, las acciones realizadas están englobadas en el salario emocional denominado “Contigo Todo es Mejor”.

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

# COVISIAN



## DELL COMPUTER

Global Wellness Spain-Programa Anual Integral de Salud y Bienestar

**DELL**Technologies

La práctica “Global Wellness Spain-Programa Anual Integral de Salud y Bienestar” engloba todo un año de diversas actividades mensuales con las que Dell Computer procura abordar la salud y el bienestar de sus empleados y empleadas desde una perspectiva holística, considerando cuatro pilares que se entremezclan en sus diferentes actividades: cuerpo, mente, flexibilidad vital y riqueza personal.

La compañía quiso apoyarse en la participación en equipo, la innovación y la solidaridad como elementos que marcan la diferencia para enfrentarse a los retos que la pandemia trajo consigo en esta materia, siempre alineados con el cuidado del empleado/a y la apuesta por la responsabilidad social característica de Dell Computer a lo largo del planeta.

En este año de desarrollo del programa, escuchar a sus trabajadores y trabajadoras ha estado entre las prioridades de la empresa para realizar un abordaje que va desde su salud y bienestar físico, mental, familiar e incluso financiero.

Este camino ha implicado la colaboración con diferentes fundaciones y grupos internos temáticos de Dell con implicaciones sociales (ERG) que trabajan en distintos proyectos de mejora.

El principal leitmotiv es aportar salud y bienestar a sus empleados y empleadas, sus familiares y la sociedad.

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





## EDICOM CAPITAL

Cuidando lo que de verdad importa



Desde sus orígenes, EDICOM tiene una doble misión muy clara y complementaria entre sí: definir un servicio de alta calidad y cultivar el bienestar de su equipo.

Siendo igual de fundamentales, están presentes sus valores: compromiso, constancia, excelencia, esfuerzo, respeto y responsabilidad.

EDICOM se esfuerza por transmitir ambas cosas, misión y valores, a la totalidad de sus colaboradores/as desde que empiezan su aventura profesional con la empresa.

Su propósito es que se refleje en todo lo que son y hacen. Para EDICOM el talento que compone al equipo es su motor principal y su prioridad. Por tanto, la salud es una esfera fundamental tanto en la vida laboral de una persona como en la personal. Por ello, la compañía lleva a cabo diversas acciones clasificadas en los siguientes bloques:



- Salud física. EDICOM quiere que todos sus empleados y empleadas puedan disfrutar de un buen estado de salud física y sean conscientes de la importancia de tener hábitos saludables.
- Salud emocional. En la empresa son conscientes de que el empleado/a pasa por diversas fases desde que está siendo un potencial candidato hasta que ya tiene experiencia. Saben que la salud no solo se refleja a nivel físico, sino también a nivel anímico, siendo el bienestar un factor determinante. Desde EDICOM quieren que su colaborador pueda adaptarse al equipo de la mejor forma posible, que disfrute trabajando con ellos y sienta motivación por lo que hace. En definitiva, que sea feliz en su trabajo.
- Salud medioambiental. El entorno que rodea a los empleados y empleadas también tiene gran influencia en su bienestar y su salud. Por ello, el cuidado del medioambiente es una esfera que EDICOM se toma muy en serio, tanto para el desempeño de su actividad como para ponerla en práctica dentro y fuera de sus instalaciones. El objetivo es comprometerse con el entorno que los rodea para lograr un ambiente sostenible que favorezca al máximo las condiciones de trabajo de sus empleados.
- Seguridad y prevención de riesgos laborales. En esta esfera, el objetivo es cuidar al máximo posible la salud digital del empleado/a así como prevenir posibles altercados que puedan darse en el espacio de trabajo. Para ello, las acciones de EDICOM se enfocan sobre todo en concienciación, formación y prevención. La compañía cuenta aquí con personas expertas en la materia que ofrecen soporte para lograr los objetivos.

En el buen desempeño de estos bloques intervienen profesionales tanto internos como externos, ya que en EDICOM consideran que cada uno de ellos es importante e ingredientes fundamentales que garantizarán la mejor situación de salud para sus empleados/as, y por tanto, su máximo bienestar.

<https://edicomgroup.es/>

## EIFFAGE ENERGÍA

SecondArmS: Brazos robóticos para tareas de instalación y mantenimiento



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

Para la consecución del proyecto han debido superarse distintos desafíos:

A. Desarrollo de un sistema robótico bimanual ligero, seguro y fiable que permita ayudar a realizar tareas en entornos de mantenimiento industrial.

B. Desarrollo de un avanzado interface hombre-máquina.

C. Investigación y desarrollo de un sistema de control del dispositivo en función de la interpretación de la intención del usuario:

1. Dispositivo en modo libre.
2. Dispositivo teleoperado.



3. Dispositivo controlado mediante la detección de la intención del usuario.
4. Dispositivo supervisado.

D. Validación del Sistema SecondArmS en entornos reales de mantenimiento industrial simulados en instalaciones propias.

Los beneficios aportados por el sistema SecondArmS son notables, no se limitan a una reducción en las bajas laborales causadas por los trastornos musculoesqueléticos en la plantilla:

La implantación de sistemas robóticos a nivel empresarial permite incrementar la productividad, calidad y seguridad, respondiendo a necesidades empresariales tales como:

- Mejora calidad de producto y uniformidad.
- Mejora niveles de salud y seguridad.
- Mejora ratios de producción.
- Aumento flexibilidad de los procesos industriales.
- Aumento competitividad de la empresa.

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

## GI GROUP SPAIN

### Programa Gi Care

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

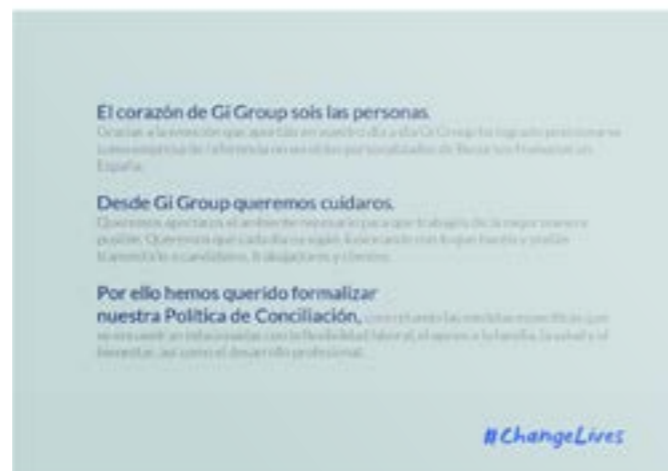
Su objetivo es hacer comprender a los empleados y empleadas que la nómina no es solo un sueldo neto al mes que se pacta al inicio del año por su labor en la empresa. Para ello, desde esta área, los y las profesionales de RRHH ponen al alcance de las personas trabajadoras herramientas como la retribución flexible para que decidan cómo y cuánto quieren cobrar.

Para llevar a cabo estas acciones, Gi Group Holding cuenta con un equipo especializado en compensación y beneficios en constante búsqueda de nuevas fórmulas que van más allá de las habituales, que siempre han estado enfocadas al día a día de los empleados y empleadas en el trabajo.

Asimismo, Gi Group Holding se preocupa por la salud de su plantilla. Los cuida y les aporta el ambiente necesario para que trabajen de la mejor manera posible. Para ello la compañía cuenta con el programa Gi Care que ofrece beneficios para que los empleados y empleadas puedan disfrutar fuera del horario laboral de forma individual o con su familia y amigos.

En este programa se recogen todas las medidas repartidas en cuatro grandes bloques: flexibilidad, bienestar y ocio, desarrollo profesional y salud y conciliación laboral. Así, desde la compañía se apuesta por que cada día los empleados y empleadas se sigan ilusionando con lo que hacen y puedan transmitirlo a candidatos/as y clientes.

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



## HOSPITAL RECOLETAS NUESTRA SEÑORA DE LA MISERICORDIA

### Recoletas alimenta tu salud

La obesidad está siendo calificada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en términos pandémicos. Se trata de una patología que cada vez afecta de una manera más directa a la sociedad.

En España, el 50% de la población padece sobrepeso y el 16% de la población es obesa. Más grave es que el 10% de los niños entre 2 y 17 años sufren obesidad, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Sanidad en 2020.

Concretamente en Castilla y León casi un 17% de la población adulta es obesa.

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

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

#### ¿Qué se necesita para revertir esta situación?

Se necesita ampliar e inculcar la salud nutricional tanto en los más pequeños para que desarrollen hábitos saludables, como en los mayores que necesitan cambiar sus patrones de nutrición y actividad física.

Se necesita que el número de personas obesas deje de crecer, frenando así la extensión de esta enfermedad silenciosa que nos afecta como sociedad.



Para ello se establecen una serie de objetivos con el propósito de prevenir la obesidad a través de la promoción de hábitos alimentarios y estilos de vida saludables y ayudar a las personas que necesitan perder peso a hacerlo de forma segura y efectiva.

En el último año Recoletas Red Hospitalaria ha creado Unidades de Obesidad en varios de sus hospitales. Estas unidades están formadas por profesionales médicos de varias especialidades que ofrecen un tratamiento completo, desde la valoración inicial hasta el tratamiento final, incluyendo la cirugía en caso de que fuera necesaria.

Se trata de equipos multidisciplinares de expertos cirujanos bariátricos, endoscopistas, endocrinos, médicos de familia, nutricionistas y psicólogos.

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

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





## INFRICO

### Cultura preventiva: un modelo integrado 360º

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

El crecimiento en las diferentes líneas de negocio hace que su volumen de personal también se amplíe, apostando en 2021 por incorporar una figura que consolida la prevención de riesgos y la salud dentro de la plantilla.

En 2022, con esta figura ya consolidada se comienza el recorrido hacia la cultura preventiva recorriendo los siguientes hitos:

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

En 2023 Infrico se incorporó al programa de "Empresa Saludable" de la mano de Mutua Universal con el firme objetivo de velar por la salud de todo su personal, estudiando los hábitos de sus colaboradores y ofreciéndoles las herramientas necesarias para transformar los malos hábitos en saludables:

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

**Fase 2.** Canales de comunicación.

**Fase 3.** Figura esencial: PRL interno.

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



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

**Fase 6.** Empresa saludable.

A partir de ahora se observarán los resultados de los informes y se seguirá avanzando en nuevos acuerdos o inversiones que mejoren estas iniciativas:

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

<https://infrico.com/>



## INSTITUT GUTTMAN

### Plan de mejora de la Ergonomía



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

Plan de Mejora de la Ergonomía:

#### 1. Evaluación de Riesgos y Renovación Tecnológica

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

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

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

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

#### 2. Formación MAP (Mecánica y Alineación Postural)

Los objetivos de este Plan de Formación eran:

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

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

Plan de Mejora Ergonómica activo:

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

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



## HYDRO EXTRUSIÓN SPAIN

### Gestión de riesgos: Liderazgo y Compromiso



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

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

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

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

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

Asimismo, han definido las herramientas de seguimiento y control basadas en la transversalidad y la transparencia. La empresa dispone asimismo de un software de gestión del Sistema de Seguridad-IMS que permite el registro de cualquier entrada o actividad por parte de cualquier empleado/a y el seguimiento de todas las acciones definidas.

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

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

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

En los últimos doce meses los responsables de área han realizado casi 2.500 "paseos de seguridad-WOC". Esto significa que durante este tiempo, cada trabajador ha tenido 3,5 conversaciones directas de seguridad, con un responsable.

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



## LEAR CORPORATION ARA

### Ergonomía Camino hacia la excelencia operacional



Lear es una compañía líder en tecnología automotriz en asientos y electrónica, brindando experiencias inteligentes en el vehículo para clientes de todo el mundo.

Dispone de un equipo diverso de más de 160.000 empleados/as con gran talento con presencia en más de 37 países. Esta plantilla está impulsada por un gran compromiso por la innovación, la excelencia operativa y la sostenibilidad y un compromiso firme con los ODS establecidos por la ONU a través de sus valores de ser inclusivos, inventivos, y obtener objetivos de la manera correcta.

En España, la compañía cuenta con un equipo humano de más de 3.000 personas trabajadoras. La entidad entiende que las personas son el factor clave sobre el que construir toda su estrategia empresarial. Porque el capital humano es fundamental para poder dar respuesta a todos los retos que la sostenibilidad plantea.

Trabajando juntos como "One Lear" la entidad se enfoca en impulsar el cambio cultural en sus operaciones. "Together We Win" es una iniciativa global construida en torno al liderazgo, el ambiente de trabajo, la participación de los empleados y empleadas y el trabajo en equipo.



El compromiso de la Dirección Lear Corporation Ara compañía con la prevención de riesgos laborales y la salud integral de sus trabajadores y trabajadoras es un pilar fundamental, desarrollando una política claramente arraigada para proteger la seguridad y salud de su activo más valioso, las personas.

Muestra de ello es la certificación como "Top employee 2023" por el Top Employers Institute que reconoce a la compañía como mejores empleadores a nivel mundial.

El proyecto sobre la gestión de la Ergonomía en sus cadenas de producción es un claro ejemplo de ese compromiso por la innovación y la salud hacia los trabajadores y trabajadoras. Basándose en un trabajo colaborativo que pone todos los recursos materiales y humanos necesarios para poner en valor a las personas trabajadoras.

La utilización de tecnología, confección de guías y la creación de equipos transversales permiten a la compañía influir en el diseño de sus productos minimizando los riesgos ergonómicos en la fase productiva y a su vez dando respuesta a las peticiones de sus clientes.

Otro aspecto muy importante es el entrenamiento y la capacitación de su plantilla, entrenada para que sepan de primera mano todos los factores que conlleva la ergonomía y para que visualicen que toda la estructura está centrada en la mejora continua hacia el objetivo de procesos eficientes.

Para ello, la empresa ha puesto en marcha iniciativas de propuestas de mejora en los procesos productivos, potenciando la participación de su plantilla y compartiendo buenas prácticas.

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



# LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA

Bienestar para estar bien



“Bienestar para estar bien” es el nombre del programa de bienestar y salud de la Línea Directa que sirve como paraguas que acoge todas las acciones enfocadas a la salud, la prevención, el bienestar financiero o el bienestar emocional.

Además, también es el nombre del programa de bienestar de Línea Directa Aseguradora. Se trata de un lema motivador para sus empleados y empleadas que encierra la verdadera motivación de todas las acciones que lleva a cabo: todo lo que propone la compañía es para estar bien.

Se trata por tanto de enfocar el bienestar como algo tangible, realista y aspiracional para todas sus personas trabajadoras.

El programa “Bienestar para estar bien” se sostiene en tres ejes a través de los cuales se articulan todas las acciones de bienestar y salud de la compañía: alimentación, actividad física, sueño y bienestar emocional. Entre las acciones que lleva a cabo la empresa destacan el curso de mindfulness impartido en formato mixto (virtual / on line) y que los empleados y empleadas han podido realizar en sus puestos de trabajo, aprendiendo a interiorizar la práctica para su día a día. Importante también sus retos de pasos a través de una app propia que aglutinan a más de doscientos empleados y empleadas que caminan para conseguir retos que toda la plantilla sigue a través de las pantallas.

El bienestar financiero cobra también especial relevancia dentro del bienestar emocional y por ello Línea Directa dirige actividad en ese sentido. No sólo se trata de asistir a una actividad, sino también de ser parte de ella. La compañía invita a usar sus redes sociales internas para fomentar el bienestar. Su Líneagram es un vehículo perfecto para este fin motivacional.

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



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

# MEDIA MARKT

sMMile (“Be healthy, be sMMile”)



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

- Promover la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras a través de la implantación de acciones y programas que mejoren la calidad de vida, la salud, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, etc.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras sobre hábitos de vida saludables para reducir factores de riesgo en enfermedades crónicas.
- sMMile es un proyecto integral que va más allá del propio entorno laboral, abarcando también el ámbito personal con una visión 360°.

El proyecto se lleva a cabo mediante la implantación de 5 programas de salud y bienestar:

## 1. Promoción de la salud y el bienestar

Este programa está centrado en sensibilizar sobre hábitos de vida saludables para reducir factores de riesgo en las principales enfermedades crónicas.

Para ello se realiza una primera campaña mensual (circuito) que consta de 9 etapas donde se tratan temas como la prevención de la obesidad, el sobrepeso, el sedentarismo, la gestión del estrés, la prevención del riesgo de enfermedad cardiovascular (dislipemias e hipertensión), sin azúcar, fuera tóxicos, sistema inmune, etc.

Para conseguir mayor participación de las personas

trabajadoras en las campañas mensuales se lanza el concurso sMMile Employee en el que se busca al trabajador/a más participativo en las acciones sMMile. El premio es un bonus económico para los 3 finalistas que hayan conseguido más puntos sMMile (2.000/1.000/500€).

## 2. Alimentación saludable

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

## 3. Prevención trastornos musculoesqueléticos

- Fisioterapeuta in company (sesiones semanales). Las personas trabajadoras reciben masajes y asesoramiento sobre dolencias, ejercicios posturales, etc.
- Asesoramiento postural in situ y rondas ergonómicas por los puestos de trabajo.
- Vídeos donde el fisioterapeuta guía en la realización de ejercicios para mejorar la higiene postural.
- Clases de “escuela de espalda” con el asesoramiento del fisioterapeuta.



- Estiramientos en la oficina donde el fisioterapeuta con la ayuda de una silla ergonómica realiza clases semanales en directo (online) con prácticos y sencillos ejercicios de estiramientos.

#### 4. Prevención sedentarismo y promoción actividad física

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

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

#### 5. Prevención salud mental y asistencia personal

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

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

1. Prevención salud mental.

- Asesoramiento psicológico y sesiones de psicoterapia con psicólogos especialistas (vía telefónica, videollamada o presencial).
- Se realizan webinars periódicos donde se fomenta la importancia de la salud mental.
- Se lanzan sesiones de mindfulness online y meditaciones guiadas en directo.

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

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

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



## NANTA

### Liderazgo visible, compromiso percibido



Para Nanta la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo es una prioridad. El objetivo es avanzar hacia la creación de un equipo interdependiente donde la persona trabajadora cuide de sí misma, de toda la organización y se enorgullezca de pertenecer a la plantilla.

En la política de Nanta para la salud, seguridad y medioambiente destacan los principios aplicados para apoyar las ambiciones y valores que se persiguen: impulsar mentalidad de daño cero, comprometidos, colaboradores, competentes e innovadores. Con este fin se desarrollan e implementan actividades y metodologías para lograr el liderazgo, la visibilidad y el compromiso empresa-trabajador/a:

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

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

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





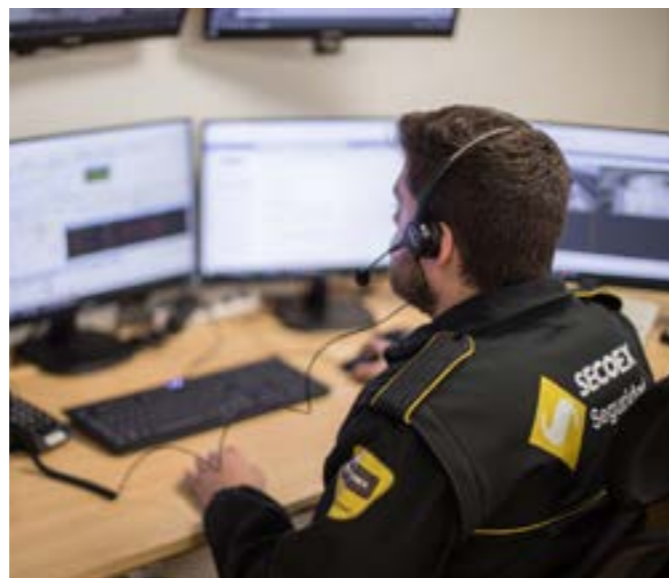
## SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX



La finalidad del protocolo de Seguridad Integral SECOEX es el seguimiento y control del absentismo de empresa a través de los mandos intermedios del citado departamento llevando a cabo un plan de actuación a través del siguiente procedimiento:

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

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



## SEUR

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



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

El enfoque integral incluye todos los aspectos que influyen en la vida de las personas, su salud física, mental, social y experiencia en el entorno de trabajo, por lo que SEUR trata de abordar todos estos temas a través de diferentes actividades, recursos y canales.

La entidad pretende ofrecer contenido en sintonía con la situación social, las necesidades de las personas de la organización, el momento del año y también las sugerencias que han propuesto a través de las encuestas de valoración que se les proponen.

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

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

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

En SEUR, entre el 2020 y el 2022, el factor humano supuso un promedio del 34% de los accidentes de trabajo ocurridos, ascendiendo de forma progresiva. Debido a ello la entidad tomó la iniciativa de actuar de forma global en el trato del factor humano más allá de las medidas preventivas relativas a los accidentes, creando conciencia de grupo sobre qué es el factor humano.

En 2023 para abordar esta situación se lleva a cabo un proyecto que busca la reducción de la siniestralidad con origen en el factor humano a través de la campaña de sensibilización con alcance global llamada "Seguridad por elección".

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

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





# THOUGHTWORKS

Ready to make your mark



Crear un extraordinario impacto en el mundo a través de su cultura y de la excelencia tecnológica, es el pilar sobre el que se asienta "Ready to make your mark", siendo las personas la piedra angular de este programa de Thoughtworks.

Es por ello que el conjunto de buenas prácticas que ha diseñado la compañía tiene como objeto mejorar la salud y el bienestar de sus empleados y empleadas, la atracción del mejor talento y la promoción de una comunidad diversa e inquieta de tecnólogos y tecnólogas.

- 1. Bienestar físico.** Seguro de salud, descuentos especiales para gimnasios, centros de yoga y otras actividades deportivas, día de ausencia por enfermedad sin justificante médico y presupuesto inicial para la adaptación del puesto de trabajo en el domicilio (remote first company).
- 2. Bienestar emocional.** Junto con el bienestar físico, otro de los pilares fundamentales es la salud y el bienestar emocional. Thoughtworks cuenta con un servicio de soporte emocional donde sus colaboradores pueden acceder a sesiones de meditación, chat ilimitado con terapeutas y videoseSIONES. A lo largo del año, la entidad realiza diversos talleres donde se abordan temas como el mindfulness, el burn out o la gestión del estrés.
- 3. Beneficios.** Thoughtworks cuenta con un amplio programa de beneficios entre los que destaca: bolsa mensual destinada a la retribución flexible, ayuda económica para los gastos derivados del trabajo en remoto, cobertura de seguro de viaje, paquete de relocation y programa de acciones como parte de la política retributiva.
- 4. Desarrollo profesional y acción social.** Cada persona cuenta con un presupuesto anual destinado a formación, acceso gratuito e ilimitado a una plataforma de formación online y clases de idiomas. Además, dispone de dos días al año de permiso retribuido que pueden ser destinados a desarrollo profesional o acción social (colaboración con diversas ONGs).

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

En Thoughtworks se sienten muy orgullosos de que sus colaboradores hayan reconocido a la compañía durante dos años consecutivos como una de las mejores empresas para trabajar, teniendo como objetivo que Thoughtworks continúe siendo un lugar atractivo donde crecer personal y profesionalmente.

#### Ready to make your mark?

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



# PYME

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



## AMIBLU

Programa de desarrollo cognitivo y emocional #AmibluForGrowth#



Con los proyectos que desarrolla Amiblu a través de las mesas de trabajo transversales, la compañía ofrece la posibilidad de Pensar en Grande.

Ofrecer la posibilidad de participar en su desarrollo da oportunidad a aquellos trabajadores que quieren marcar la diferencia, que quieren hacer que los proyectos sean posibles y que están dispuestos a asumir nuevos retos y crear cosas nuevas.

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

Los resultados son notablemente visibles. Como ejemplo, con el desarrollo del proyecto del salario emocional se está garantizando el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, ya que con la promoción de estilos de vida saludables, se están creando valor a los empleados/as y a la sociedad. A todo ello se deben añadir proyectos voluntarios de absorción de CO2 para ayudar a conseguir los objetivos de la agenda de las Naciones Unidas 2030.

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

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

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



## ÁNGEL ÓPTICO

Optometría y óptica avanzada



El resumen de la actividad de Ángel óptico como profesionales sanitarios durante estos 29 años se puede resumir en la preocupación por la buena praxis tanto con los pacientes como con sus auxiliares. Aconsejando en cada momento el producto o terapia para cada caso, personalizando en cada paciente la mejor solución óptico-optométrica y audiológica.

No menos importante es implantar los protocolos adecuados de riguroso cumplimiento en la formación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la prevención de la salud (que se realiza anualmente), así como formación en prevención de riesgos, violencia de

género y recientemente la información necesaria para vigilar el acoso sexual en el trabajo, salvaguardando siempre la integridad física y psicológica de los mismos.

El objetivo es seguir evolucionando en todos los aspectos que rodean a la profesión sanitaria en el ámbito de la salud visual teniendo en cuenta que la entidad está a pie de calle, siendo la primera a los que acuden los pacientes cuando tienen un problema en su visión.

<https://angeloptico.es/>



## ANUDAL INDUSTRIAL

### Anucarrito transportador de barras

Desde Anudal se ha creado un anucarrito transportador de barras de 6m de aluminio, con motor, que hace que el trabajador/a pueda manejar el material de una sección a otra en lugares donde el margen de maniobra es difícil.

Esto evita la carga manual del trabajador/a, el tener que estar varios trabajadores reforzando para que no se caigan, no hay riesgos de accidentes, ni riesgos medioambientales.

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



## APLICACIONES DE TELECOMUNICACIONES Y TELECONTROL

### Seguridad activa

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

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

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

Para atajar este problema, Aplicaciones de Telecomunicaciones y Telecontrol ha desarrollado una solución para la Seguridad Activa.

La solución consiste en facilitar a los trabajadores y trabajadoras una pulsera de aviso que les permita reconocer situaciones de peligro y/o evitar despistes.

Dichas pulseras vibran cuando se detectan situaciones de alarma como por ejemplo, maquinaria en proximidad. Esto permite que el trabajador/a pueda actuar con antelación y evitar el accidente.

El sistema se completa con una unidad de radar que se instala en la maquinaria. Este dispositivo va revisando todos los espacios próximos y si detecta a un trabajador/a, además de disparar la vibración de la pulsera, también genera una señal de alarma de colisión en la propia máquina.

Después, mediante un módulo de comunicaciones, manda la información de las incidencias (detecciones de trabajadores en zonas próximas a las maquinarias),



permitiendo así analizar/reforzar las políticas de prevención de cada actividad.

La visión es que en un futuro todos los trabajadores/as involucrados con maquinaria lleven un casco y una pulsera de Seguridad Activa.

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





## ASENDIA SPAIN

### Asendia Me Cuida



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

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

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

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

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

La plataforma “Asendia Me Cuida” aborda diferentes aspectos de la salud y el bienestar de los empleados/as de la compañía proporcionando recursos, información y seguimiento en áreas como el físico, mental, medioambiental, social, financiero y nutricional.

La plataforma contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas de Asendia y promueve un entorno laboral saludable y equilibrado.

“Asendia Me Cuida” también ofrece beneficios significativos para la organización en términos de salud, bienestar, productividad, cultura organizacional y responsabilidad social. Al cuidar de sus empleados/as, ASENDIA ha creado un entorno de trabajo positivo y fomenta un mayor compromiso y satisfacción en la plantilla, lo que a su vez se ha traducido en un mayor éxito organizacional.



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

## ASOCIACIÓN AMARA

### Promoción de la salud y hábitos saludables



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

El colectivo de personas que atiende necesita de un menú acorde a su movilidad y patologías, ya que la gran mayoría de las personas usuarias presenta un elevado grado de sedentarismo en su conducta y toma gran cantidad de fármacos. Por estos factores, les hace más propensos a desarrollar obesidad.

La implantación de este taller resulta muy beneficiosa, ya que las personas usuarias a las que AMARA presta servicio diariamente en su centro llevan a cabo una dieta saludable y realizan ejercicio físico habitualmente.

El “Taller de Salud y Hábitos Saludables” está dirigido especialmente a personas mayores de edad que presenten factores de riesgo cardiovascular. El proyecto se desarrolla en talleres participativos donde, a través de actividades fáciles e integradoras, se ofrecen contenidos y actividades para la adquisición de hábitos de vida saludables, adecuando las actividades al bienestar físico, mental y social de las personas atendidas.

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

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



## AUTOMÁTICOS ROGAR

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

**ROGAR**  
VENDING / HORECA / OCS

El sector del vending ha evolucionado de forma frenética y en Automáticos Rogar han sido partícipes de esta evolución pudiendo comprobar como la importancia de cuidar a las personas trabajadoras pasa por hacer que se sientan como en casa de la mano de máquinas que faciliten un descanso óptimo que ayude a desconectar y cargar energía.

En Automáticos Rogar la persona trabajadora se encuentra en el centro de la ecuación, algo que se percibe en la antigüedad de la propia plantilla: más de la mitad lleva 10 años en Rogar y el eje principal lo forman personas que al menos tienen 15 años de experiencia en la casa.

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

Desde la Dirección de la empresa se pretenden transmitir estos valores a través del cuidado del medio ambiente, la formación, sponsor de actividades y clubs deportivos con los propios empleados/as, que son los que transmiten estos mismos valores a los clientes.

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



## BERRY SUPERFOS

Prevención de lesiones graves y fatales (SIF)

**Berry** | Superfos

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

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

Al centrarse en estos accidentes y asegurarse de que se lleven a cabo investigaciones sólidas utilizando las mejores técnicas, desde Berry Global maximizan los aprendizajes y ayudan a prevenir eventos repetidos.

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

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

<http://superfos.com/es>





## DATARMONY

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



El proyecto de "Mejora del Bienestar, la Felicidad Laboral y la Salud Mental, aprovechando la inteligencia artificial" desarrollado por Datarmony durante 2022 y puesto en práctica en 2023, tiene por objetivo crear y mantener un ambiente laboral sano, capaz de retener el talento y potenciar la productividad, en un entorno de mercado cada vez más competitivo.

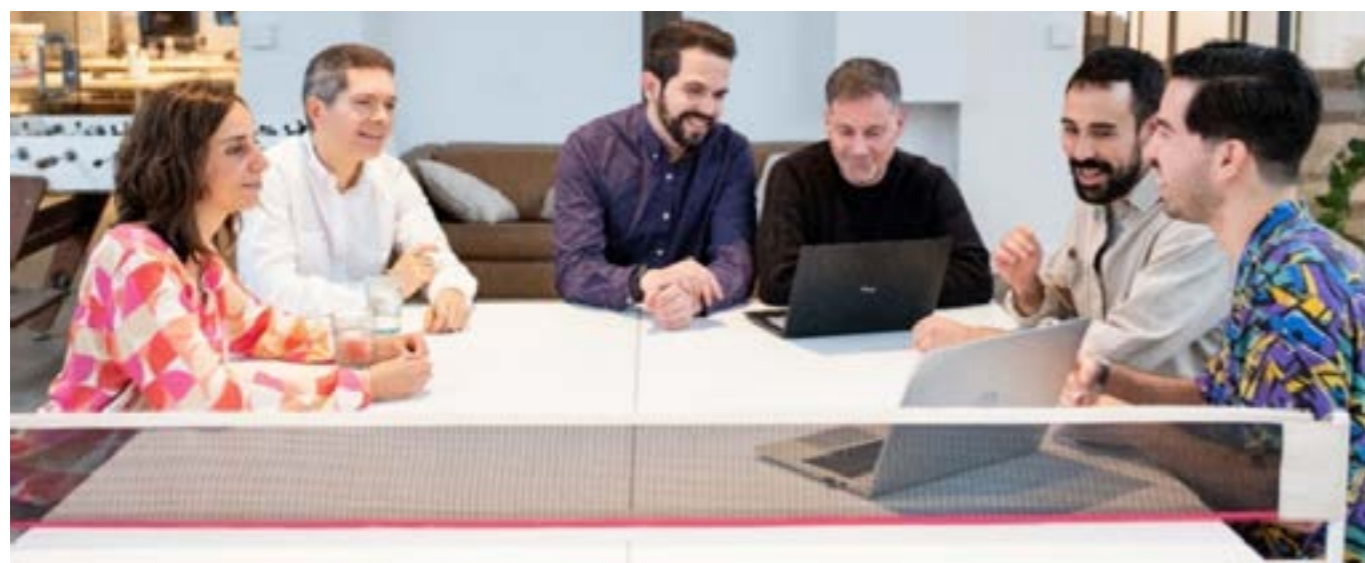
El proyecto forma parte de la respuesta de la empresa a la preocupación creciente entre los actores sociales sobre las condiciones laborales y su relación con la salud de las personas trabajadoras.

En la conceptualización y la aplicación del proyecto, se han utilizado tanto técnicas tradicionales de gestión, valoración y formación de personas, como enfoques innovadores basados en la explotación de los datos a través de técnicas de machine learning e inteligencia artificial.

En concreto, Datarmony ha aplicado técnicas de análisis de interacciones y de sentimientos, así como de clusterización avanzada, para determinar la salud laboral general de la compañía y detectar casos concretos de personas que requieren atención especial por parte de los responsables de recursos humanos.

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

[https://www.datarmony.com/?\\_adin=11734293023](https://www.datarmony.com/?_adin=11734293023)



## DREES & SOMMER

Innovador programa DRESOMORE



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

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

Drees & Sommer ha definido 9 valores clave que expresan la manera de pensar de la compañía. Cada valor tiene dos dimensiones: lo que significa para los clientes y lo que significa para los empleados y empleadas.

Este compromiso y buenas intenciones para crear un mundo mejor se traduce en medidas concretas para optimizar el entorno laboral del empleado/a: el innovador programa DRESOMORE.

Este proyecto se categoriza en las áreas Business, Balance y Beneficio. La oferta personalizada para cada empleado/a busca crear entornos de trabajo inspiradores, fomentar el bienestar físico y psicológico, incentivar su motivación y compromiso a la vez que mejora y simplifica gestiones generales cotidianas mediante una cuidada oferta de incentivos, descuentos y una amplia serie de beneficios adicionales.

La buena acogida por parte de la plantilla de Drees & Sommer a las distintas ofertas y beneficios evidencia el éxito del programa.

Disponer de Dresomore hace a Drees & Sommer una mejor empresa en el sentido holístico, ya que el disfrute y provecho trasciende de la dimensión interna a nivel de plantilla y forma parte del éxito general como empresa.

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



## EUROSTYLE SYSTEMS

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



Instalación de dispositivo de señalización y advertencia visual que indican la aproximación de un vehículo (carretilla) mediante una señal luminosa.

El dispositivo se instala en el bastidor del techo y proyecta la señal luminosa sobre el suelo de tal modo que el vehículo advierte a peatones y otros conductores de su presencia.

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

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



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

## FAEMA EMPLEO

Apostando por la calidad de vida de nuestros trabajadores



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

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

Se han puesto en valor las medidas de flexibilidad y conciliación laboral para potenciar el bienestar en el trabajo y se ha implantado el Programa de Salud Mental Infantojuvenil y la guía "Salud Mental y Bienestar en el Trabajo" con el fin de apoyar la salud mental de los empleados y empleadas trabajando la prevención de problemas de salud mental a edades tempranas, prevenir conductas de riesgo como estrés, ansiedad, conducta suicida, problemas de conducta alimentaria, consumo de tóxicos, conductas violentas, acoso a través de las nuevas tecnologías, etc.

También se trata de concienciar del importante papel de los diferentes actores dentro del desarrollo de los jóvenes e informar adecuadamente y asesorar sobre salud mental y los recursos disponibles a los trabajadores y trabajadoras.

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



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



## FUNDACIÓN PRODIS

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



En el Centro Especial de empleo de PRODIS tratan de promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de vida de sus empleados y empleadas, la mayoría con discapacidad intelectual. Con ese fin, desarrollan un proyecto educativo que busca, entre otros aspectos, fomentar hábitos de vida saludables.

El proyecto trabaja en la concientización y educación sobre la importancia de mantener un estilo de vida saludable. Para lograrlo la fundación ha implantado varias actividades y prácticas que benefician tanto la salud física como mental de sus empleados y empleadas a través de charlas y talleres sobre nutrición equilibrada donde se brinda información sobre alimentos saludables y se fomenta la importancia de una dieta balanceada; de espacios para compartir recetas saludables y consejos prácticos para llevar una alimentación saludable tanto en el trabajo como en el hogar; o la realización de actividades lúdico-deportivas para fomentar la actividad física y evitar el sedentarismo.

También se pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras de un córner con fruta dos veces por semana para promocionar la alimentación saludable y el consumo de frutas variadas de temporada y se han establecido sesiones para ayudar a las personas trabajadoras a manejar el estrés y promover la tranquilidad mental.

Además, se fomenta la participación en actividades recreativas y de ocio que promuevan la diversión y el bienestar emocional. Todo para mejorar la calidad de vida de la plantilla y promover una cultura de bienestar en la organización

<https://fundacionprodis.org/>



## GRUPO GESOR

Mejora de la salud psicosocial



La salud física y mental de las personas que forman GrupoGesor es clave para la compañía, ya que es un aspecto básico y fundamental tanto para sus vidas privadas como en su aportación a nivel empresarial y con los clientes.

La crisis sanitaria del Covid-19 generó un estado de estrés al que la entidad debía de hacer frente. Para ello, a la vez que instauró el teletrabajo, puso en marcha “Ayúdanos a Ayudar”, una acción solidaria englobando a los diferentes grupos de interés con la visión puesta en el comercio de cercanía y la salud tanto psíquica como física de todo el personal.

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

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

<https://grupogesor.es/>



## HYUNDAI MOBIS

Combatiendo la siniestralidad: formación, supervisión y participación



El objetivo principal de Hyundai Mobis es el cuidado de las personas poniendo el foco en las personas trabajadoras a través de un ambicioso plan.

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

Para Hyundai Mobis compartir el conocimiento es otro de los retos que debe asumir la sociedad. Por ello, si entre organizaciones similares tanto a nivel local, nacional o internacional se comparten experiencias, inquietudes y dudas, todas crecerán exponencialmente. Así, la salud es responsabilidad de todos y el bien más preciado del ser humano.

En Hyundai Mobis también ponen el foco en la innovación. Sin progreso no hay crecimiento, por eso la compañía busca siempre la superación a través de la innovación con diferentes actividades, tecnologías y estando al tanto de las últimas novedades.

La mejor forma para que una empresa sea productiva es que cada una de las personas que forman parte de ella la sientan como suya y para ello las empresas deben cuidar a sus personas trabajadoras para que sean ellas las que nos cuiden.

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



## INGENIERÍA SEMASA

¡Mantengámonos activos!

semasa MRO

Ingeniería Semasa S.A. replicó internamente la cultura empresarial del grupo Brok Air, que tiene como núcleo principal al capital humano. Así, implantó una política de buenas prácticas cuyo objetivo principal era el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras y su cuidado continuado.

Preocuparse y tomar acción por el bienestar de los trabajadores y trabajadoras es el principal objetivo de Ingeniería Semasa. Por eso, promueve la realización de actividades grupales con un fin común donde se fomenta el trabajo en equipo, se reduce el estrés, se eliminan los conflictos laborales y al mismo tiempo se consigue que la realización de actividades físicas diferentes impliquen el movimiento corporal más allá de los movimientos monótonos y continuados propios de sus puestos de trabajo.

Iniciativas más pasivas enfocadas a la salud mental como pueden ser la música ambiental en los puestos de trabajo o las charlas motivacionales para la gestión de emociones mantienen a los trabajadores y trabajadoras de Ingeniería Semasa en un estado de alta productividad.

La compañía apuesta por la promoción interna, la detección del talento oculto entre sus empleados y empleadas como la clave para fomentar la felicidad del equipo humano y tratar las necesidades, inquietudes y curiosidades de cada uno de forma individual. Sin perder de vista la importancia de las retribuciones salariales, dando absoluta importancia a las recompensas por el trabajo arduo y el esfuerzo mostrado.

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

Un trabajador/a feliz y motivado, es un trabajador para toda la vida.

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





## METRO MÁLAGA

### Envejeciendo juntos

En la definición que la Organización Mundial de la Salud (OMS) realiza del envejecimiento habla de cambios, límites y adaptación. El envejecimiento es un proceso natural y previsible. Todo recurso en una organización envejece: un procedimiento de trabajo se queda obsoleto, una máquina se queda desactualizada, una actividad se tiene que adaptar a las nuevas necesidades del mercado. Todo en la vida es cambio y la adaptación al cambio es fundamental.

En Metro Málaga son conscientes que el recurso más importante de la organización, las personas, también envejece y hay que dar pasos para ayudar a la adaptación a este cambio y llevar esta etapa con calidad.

La primera buena práctica pasa por una vigilancia de la salud ampliada. Desde el inicio de la explotación, Metro Málaga ha tenido el 100% de asistencia a reconocimientos médicos, promueve la realización de este chequeo anual que desde el inicio ha estado por encima de los protocolos exigibles del puesto de trabajo mediante analítica ampliada, pero, además, desde este año ha incorporado pruebas extras para detectar de manera precoz posibles enfermedades con mayor riesgo de aparición a partir de cierta edad.

Estas pruebas, que se han fijado en dos rangos de edad y género, son de carácter voluntario, pero con gran aceptación por parte de la plantilla.

Varones mayores de 45 años:

1. PSA (antígeno prostático específico) para el diagnóstico precoz de cáncer de próstata.
2. Sangre oculta en heces (SOH) para el diagnóstico precoz de cáncer de colon.

Mujeres mayores de 40 años:

1. Hierro y ferritina para el diagnóstico de anemia ferropénica.



2. Perfil Tiroideo TSH, FT3, FT4 para el diagnóstico de patología tiroidea.
3. Sangre oculta en heces (SOH) para el diagnóstico precoz de cáncer de colon.

También ha comenzado a realizar talleres presenciales para tratar en jornadas de 1 o 2 horas temas de gran interés para la salud y para la plantilla: taller de suelo pélvico y taller de prevención de cáncer de próstata.

De cara al segundo semestre del año la empresa tiene previsto realizar otros talleres como el de memoria.

Por otro lado, Metro Málaga colabora anualmente con proyectos como TALENTLA, que busca allanar el acceso al mercado laboral y retener el talento local para las empresas de la provincia, lo que permite a la entidad contar en la plantilla con un colectivo joven que destaca por la ilusión, compromiso y ganas de aprender, así como poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Con esta incorporación a la plantilla la compañía recibe un soplo de aire fresco que resulta beneficioso para todos y que contribuye muy positivamente a ese cambio natural, lo que permite a Metro Málaga mantenerse activos y actualizados con todos los beneficios que ello conlleva.

<https://metromalaga.es/>

## MI TIENDA DE ARTE Y MANUALIDADES

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



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

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

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

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

Por ello, la compañía ha implantado un sistema de Gestión Global del Talento con buenas prácticas que permite:

- Gestionar de forma global a todos los empleados y empleadas con una herramienta objetiva.
- Mejorar los canales de comunicación entre empleados y empleadas.
- Evaluar el rendimiento de las personas trabajadoras y detectar ineficiencias a través de entrevistas personales, así como evaluar a los supervisores directos aportando un feedback constructivo en ambas direcciones empleado-supervisor.
- Evaluar las buenas prácticas de la empresa a través de encuestas de clima laboral con acciones visibles para los trabajadores y trabajadoras.

- Medir a través de un sistema de objetivos e indicadores (panel OKRs-KPIs) la mejora continua y los resultados obtenidos en cada área de trabajo y comprobar que están alineados con los objetivos globales de la empresa.

<https://craftelier.com/>



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

## PRIMAGAS ENERGÍA

### Programa CARE

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

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

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

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

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

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



## RESIDENCIA PIRINEOS

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

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

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

Además, se reconoce la importancia de la formación profesional para actuar ante cualquier situación.

Para ello, la entidad establece una serie de actividades en colaboración con profesionales de salud mental, fisioterapeutas y empresas tecnológicas y se implementan sistemas de diagnóstico y control de constantes vitales en las unidades habitacionales del centro. En el aspecto psicológico, se brinda apoyo a través de una línea telefónica proporcionada por la Fundación Mémora. En cuanto al aspecto físico, se recurre a un grupo de fisioterapeutas para tratar posibles lesiones y prevenir enfermedades. En términos tecnológicos, se desarrollan sistemas de control de constantes vitales a través de relojes de pulsera y elementos de seguimiento para evitar que las personas residentes se desorienten.

Estas acciones han llevado a un alto nivel de homologación del personal, según el Departamento de Ciudadanía y Servicios Sociales del Gobierno de Aragón.



Residencia Pirineos

En resumen, la empresa ha identificado las necesidades del sector de asistencia a personas mayores y ha implementado diversas acciones para mejorar la formación, el bienestar emocional y físico del personal, así como para fortalecer los sistemas de control y prevención en el contexto de la pandemia.

<https://residenciapirineos.es/>





## SÁNCHEZ BUTRÓN ABOGADOS

### Smart working



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

Además, Sánchez Butrón Abogados concibe las políticas de ASG (Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno) como una evolución del compliance de las empresas. Y es que cada vez más se está produciendo un verdadero cambio de escenario en las prioridades de las compañías y de sus grupos de interés, ya que estos no solo demandan un modelo de gestión eficiente y enfocado en la obtención de beneficios, sino también que dicho modelo sea sostenible, responsable y comprometido con el entorno.

Para el despacho Sánchez Butrón Abogados esto es algo que se ha venido produciendo de manera natural ya desde sus inicios, hace casi 30 años, por un convencimiento personal, desarrollando acciones que mejoran y promueven su entorno en materia deportiva, cultural, social y medioambiental.

Además, desde la empresa también se cuida al máximo a su equipo humano, el principal activo del despacho, desarrollando una política activa de gestión del talento con la planificación de carreras profesionales, la puesta a disposición de un servicio de psicología y nutrición.

Sánchez Butrón Abogados también ha sido pionero en implantar un estudio de la salud del sueño para mejorar el descanso de la plantilla y prevenir problemas derivados de la falta de sueño o el impulso del smart working para potenciar la flexibilidad y la conciliación laboral.

<https://sanchezbutron.com/>



## SKRETTING ESPAÑA

### Proyecto Skretting Almacén Seguro (SAS)



El objetivo del proyecto "Skretting Almacén Seguro (SAS)" es lograr que el nuevo almacén de la compañía sea eficiente y seguro, consiguiendo que los trabajadores y las trabajadoras desarrollen su trabajo en un entorno donde los riesgos son minimizados al máximo.

La intención de la empresa va más allá de cumplir con los requerimientos legales de prevención y protección contra incendios o de instalar mejoras técnicas en las carretillas. El verdadero objetivo es mejorar la cultura de la seguridad de las personas trabajadoras invirtiendo en su formación y trabajando en la mejora de los procedimientos y comportamientos con las carretillas.

Para Skretting España el proyecto integral de un almacén seguro incluye:

#### DISEÑO DEL ALMACEN

Para aprovechar al máximo el espacio la empresa apuesta por una solución semiautomatizada que utiliza carros satélites (SHUTTLES) motorizados para transportar la carga de manera autónoma por el interior de la estantería.

Este sistema de shuttle mejora la seguridad del carterillero puesto que no tiene que conducir dentro de las estanterías, mejora el posicionamiento de las cargas y así evita el riesgo de caídas de materiales.

#### EMERGENCIAS Y PROTECCION CONTRA INCENDIOS

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

#### CARRETILLAS

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





Un sistema LSA (LOW SPEED AREA) permite limitar de forma automática la velocidad en que circulan las carretillas en diferentes zonas del almacén. Este equipo permite reducir de forma automática la velocidad de las carretillas en los muelles de carga de mercancías y las zonas de ensacado. La velocidad se reduce de 8 km/h a 4 km/h y así se reduce el riesgo de accidente.

### SEGREGACIÓN CARRETILLAS Y PEATONES

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

Un sistema PAS (PEDESTRIAN ALERT SYSTEM) advierte a los conductores de las carretillas cuando detecta peatones a una distancia determinada (2 metros). Los peatones deben llevar llaveros electrónicos (tags) que emiten una vibración y una alarma acústica cuando una carretilla les detecta. De esta forma tanto conductor como peatón son alertados.

En el momento de la detección del peatón se enciende una alarma luminosa y sonora y la carretilla desacelera. La carretilla nunca frena en seco, reduce la velocidad y sólo permite moverse a 1 km/h.

### EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Calzado de seguridad, guantes y el casco.

Además, se dispone de un vestuario de trabajo de alta visibilidad.

### FORMACIÓN Y CULTURA

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

Equipo de trabajo para mejorar los comportamientos y conductas, enfocándose en la necesidad de que el conductor siempre tenga un contacto visual con el peatón antes de acercarse a él o sobrepasarlo.

Todo, reforzado con charlas de seguridad antes de comenzar el turno de trabajo.

### INSPECCIONES PERIÓDICAS

Inspecciones periódicas internas a las estanterías, dos inspecciones semestrales exhaustivas realizadas por técnicos externos y una inspección anual de estanterías (ITE).

Además, todas las estanterías están identificadas con las cargas máximas y alturas de almacenaje.

Paralelamente, la empresa dispone de una revisión de seguridad mensual y los Safety Gemba Walks, que establecen que el director general, managers y mandos intermedios deban realizar al menos un paseo de seguridad al mes a una de las áreas establecidas, siempre en instalaciones que no son de su departamento.

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



## SUMINCO

### Sistema de reconocimientos HSE

**SUMINCO**  
A Member of the ALPLA Group

SUMINCO S.A.U ha ido evolucionando a lo largo de su desarrollo de forma significativa en el ámbito de la seguridad y salud de las personas trabajadoras con el objetivo, en primera instancia, de instaurar e implantar las bases de la prevención cubriendo las necesidades legales y primarias de sus trabajadoras y trabajadores.

Actualmente, SUMINCO busca la mejora continua y cooperación de toda la plantilla en su proyecto más importante: ¡La prevención es cosa de todos!

Por ello, la compañía ha implantado un sistema de reconocimientos (premios HSE) para involucrar y animar a toda su plantilla a sentirse parte del proyecto, consiguiendo una mejora continua con retroalimentación y cooperación en la seguridad y salud.

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

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

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

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





## Noviembre 2023

---

Publicación Especial

---

## VIII Edición Premios Innovación y Salud

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

---

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

Noviembre 2023

---

Publicación Especial

---

## VIII Edición Premios Innovación y Salud

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

---

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