

CATÁLOGO DE

# BUENAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

  
Club de Excelencia  
en Sostenibilidad

**B/S/H/**  
BSH Electrodomésticos España, S.A.

Con la colaboración de:

 prlinnovación

# PRÓLOGO

La debida gestión de la seguridad y la salud en el trabajo está ganando cada vez más relevancia en las empresas, debido a no solamente su demostrada relación con la mejora de la competitividad de las organizaciones, sino también a la complejidad del entorno laboral en el que nos encontramos.

La crisis financiera global ha provocado altos niveles de incertidumbre laboral. Muchas empresas han recortado el número de trabajadores necesarios para realizar una misma tarea. Esto conyeva a que los empleados trabajen más horas o padezcan la inseguridad de conservar su empleo. Además, los contratos temporales, a tiempo parcial, o los trabajadores por cuenta ajena, han crecido exponencialmente en los últimos años. Todo esto se traduce en altos niveles de estrés en las compañías. “Depression is the leading cause of disability for both males and females” (Depression: A Global Crisis, World Health Organization, 2012).

Las nuevas tecnologías son otro factor importante que influye en la seguridad y salud de las organizaciones. Las TIC han intensificado enormemente el acceso a la información, lo que puede ocasionar mayores niveles de estrés en los empleados. Otra consecuencia del desarrollo de las nuevas tecnologías es que el trabajo se está volviendo cada vez más individualista. Los empleados pasan la mayor parte de su jornada delante de un ordenador o al teléfono, e interactúan cada vez menos directamente con sus compañeros.

La globalización ha hecho que los trabajadores y las empresas puedan cambiar de país, ya sea temporal o permanentemente, con mucha facilidad. Esto provoca que la regulación en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo sea más difícil de aplicar en ciertas ocasiones. A su vez, la globalización y las nuevas tecnologías han provocado que los espacios

de trabajo sean más variables. Muchos empleados asisten a reuniones en ciudades o incluso países diferentes. Con el teletrabajo, los espacios públicos o el hogar se han convertido en espacios habituales de trabajo. Esta variabilidad provoca que las empresas tengan cada vez más dificultades a la hora de gestionar un entorno laboral sano y seguro para sus empleados.

Por último, el envejecimiento de la población europea es otro factor importante a tener en cuenta en el desarrollo de medidas relacionadas con este tema. El porcentaje de trabajadores de edad avanzada es cada vez mayor en la UE y se estima que pronto compondrá el 30% de la población activa. Los trabajadores pertenecientes a esta franja de edad proporcionan un gran valor a las empresas debido a su grado de experiencia y madurez. Por ello, es importante que las organizaciones desarrollen modelos para integrar y desarrollar profesionalmente a este colectivo.

Todos estos factores, y muchos otros, afectan directamente a la gestión de la seguridad y la salud en las empresas. Para poder hacer frente a un entorno tan cambiante y retador las organizaciones deben ser capaces de reinventarse e innovar muchos de sus aspectos, y el de la seguridad y la salud es sin duda uno de ellos. Por ello, el propósito de este catálogo es recopilar las mejores y más innovadoras prácticas en la materia, para que sirva de guía e inspiración a aquellas empresas interesadas en implementar una gestión empresarial de la seguridad y la salud efectiva.

## **José Longás**

*Presidente del Club de Excelencia en Sostenibilidad y  
Consejero Delegado de BSH Electrodomésticos España S.A.*

# ÍNDICE

**2** PRÓLOGO

**4** COLABORACIONES

**5** CONSEJO ASESOR

**6** RELACIÓN EMPRESAS PARTICIPANTES

**7** CLASIFICACIÓN SECTORIAL

**8** INTRODUCCIÓN

**BUENAS PRÁCTICAS EN  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:**

Salud y Bienestar | **10**

Factores Psicosociales | **25**

Implantación de Cultura Preventiva | **38**

Desarrollo Profesional | **84**

Coordinación de Actividades Empresariales | **92**

**100** RECOMENDACIONES/ CONCLUSIONES

# COLABORACIONES

## **PRESIDENTE**

José Longás, Presidente del Club de Excelencia en Sostenibilidad y Consejero Delegado de BSH Electrodomésticos España S.A.

## **DIRECTOR**

Ramón Villacampa, Responsable Corporativo de Medio Ambiente y Salud Laboral en BSH Electrodomésticos España S.A.

## **COORDINACIÓN**

Carmen Múgica, Técnico de Proyectos en el Club de Excelencia en Sostenibilidad

## **EQUIPO DE TRABAJO DEL CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD**

Juan Alfaro, Leticia Castañeira, Isabel Castillo, Charo Fernández, Elena Galante, Raquel García y María Martí

Con la colaboración de PRL INNOVACIÓN

## **DISEÑO Y MAQUETACIÓN**

Amparo Fontanet

## CONSEJO ASESOR

DIRECTOR DEL ESTUDIO:

**Ramón Villacampa,**

*Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral, Normalización y Asociaciones en **BSH Electrodomésticos***

**Paul Flint,**

*Country OHS Advisor and Sustainability Controller en **ABB***

**Joaquín Alvira,**

*Salud Laboral en **BASF***

**Maria Monrové,**

*Jefe de Prevención de Riesgos Laborales en **Cemex***

**Raul Arenas,**

*Responsable de Sistemas de Gestión y Áreas Transversales en **Endesa***

**Pedro Francisco Ledesma García,**

*Recursos Humanos, Seguridad Laboral en **FCC***

**Juan Manuel Fraile,**

*Salud y Seguridad en **SEAT***

**Felix Sanz,**

*Manager Health, Safety and Wellbeing en **Vodafone***

**Hugo Tovar, Juan Ramón Díaz Pozo, Guillermo Murciano, Olga María Gacio y Ricardo Fernandez**  
de **PRL Innovación**

## **RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES:**

**AB AZUCARERA IBERIA S.L.U**

**AFANIAS**

**AQUAMBIENTE**

**ARCELORMITTAL DISTRIBUTION SOLUTIONS BD WEST SPAIN**

**ARRIVA DE BLAS**

**ABB**

**BASF ESPAÑOLA S.L.**

**BSHG ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.**

**CEMEX**

**DHL**

**EDP ESPAÑA**

**ENDESA S.A.**

**FCC**

**GAS NATURAL FENOSA**

**GESTAMP**

**GRUPO ACCENTURE**

**GRUPO ADECCO**

**GRUPO ANTOLIN VIGO**

**GRUPO ISS**

**GRUPO SERHS**

**HENKEL IBÉRICA**

**IBERDROLA**

**JOHN DEERE IBÉRICA S.A**

**LEROY MERLIN**

**LILLY S.A.**

**MAPFRE**

**PEPSICO**

**SAINT-GOBAIN PLACO**

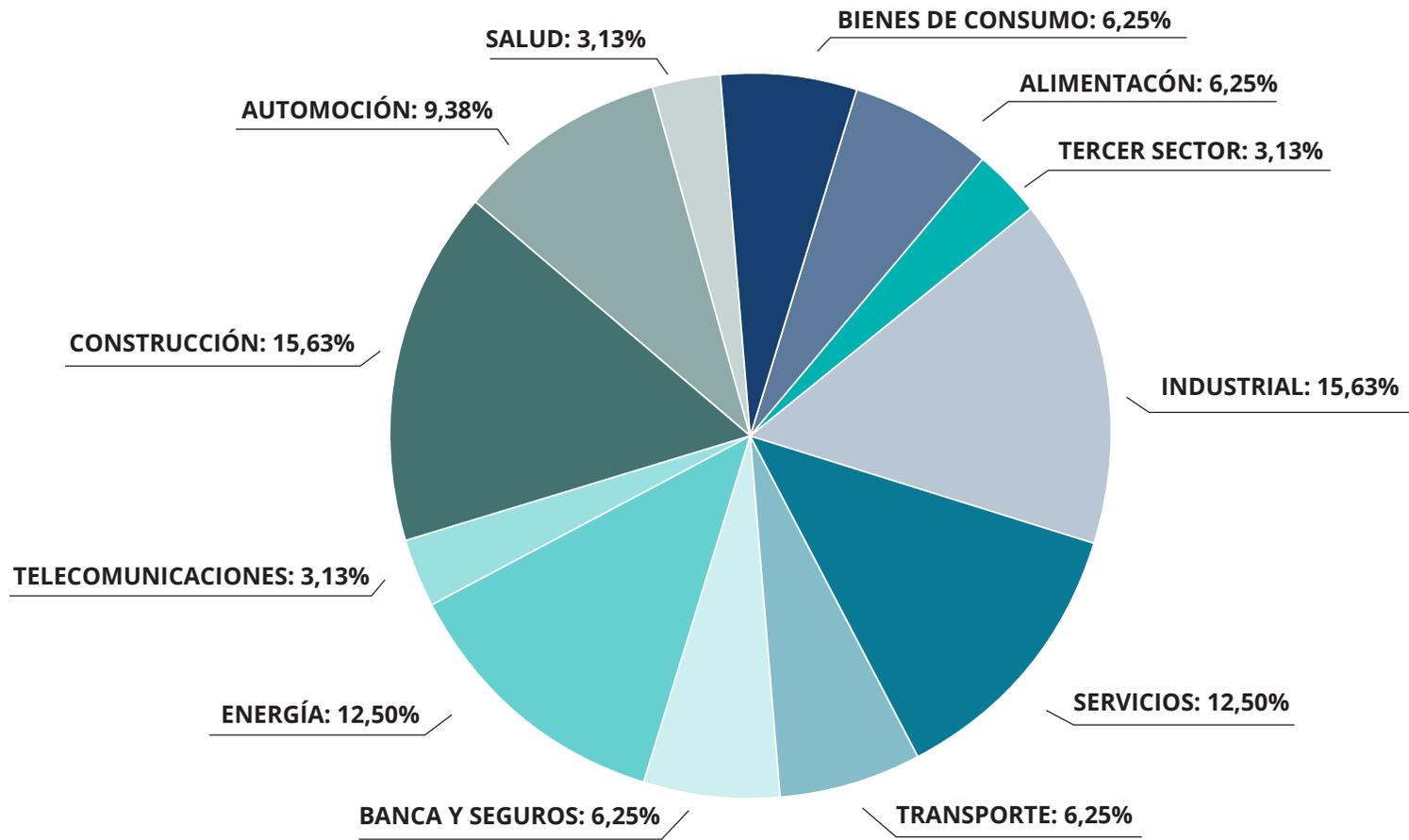
**SANTALUCIA S.A.**

**SEAT**

**SENER**

**VODAFONE ESPAÑA S.A.U**

# CLASIFICACIÓN SECTORIAL



# INTRODUCCIÓN

**Ramón Villacampa**

*Director del Catálogo*

Fomentar el intercambio de buenas prácticas es una de las acciones contempladas en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 y este catálogo se alinea perfectamente con esta estrategia. Además, compartir prácticas responsables con las pequeñas y medianas empresas es también uno de los principales fines del Club de Excelencia en Sostenibilidad.

La seguridad y salud laboral es un aspecto estratégico de cualquier compañía, trabajar en estos campos supone una inversión con efectos claros en la productividad y competitividad de las empresas y por tanto en su sostenibilidad. Los efectos externos en la mejora de la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social son también evidentes.

Este catálogo de buenas prácticas en seguridad y salud laboral contiene actuaciones presentadas por empresas referentes en prevención de riesgos laborales y pretende ser una ayuda a Compañías de cualquier tipo y tamaño.

Las buenas prácticas las hemos agrupado en cinco bloques: salud y bienestar, factores psicosociales, implantación de cultura preventiva, desarrollo profesional y coordinación de actividades empresariales.

Los criterios que hemos aplicado en el Consejo Asesor para la selección de las prácticas han sido la innovación, el impacto en número de empleados y la facilidad para aplicar esa práctica en cualquier empresa. Las prácticas contienen además información de la persona de contacto de cada Compañía para poder profundizar en caso de interés.

El Consejo ha considerado oportuno incluir una serie de recomendaciones sobre cinco aspectos que nos han parecido importantes y que son los siguientes:

- Integración de la prevención: es necesario que las empresas entiendan que la prevención no es responsabilidad única del servicio de prevención y que todos somos responsables de nuestra seguridad. Toda la cadena de mando es básica en la integración.
- El rol del prevencionista: se centra en cómo debe ser la evolución de la profesión para contar con profesionales capacitados con habilidades y conocimientos de primer nivel, capaces de moverse con soltura en ámbitos técnicos y ámbitos de gestión de primer nivel
- Empresa saludable: el paso de proteger la salud a promocionarla. Destacamos la importancia de invertir en salud, de considerar la salud de nuestros colaboradores de una forma integral y no limitada a la jornada laboral
- Nuevas tecnologías e innovación en prevención de riesgos laborales (en adelante PRL): sobre cómo los smartphones, tablets, códigos RFID, etc, pueden mejorar la gestión de las actividades preventivas.
- PYMEs: destacando las oportunidades para realizar actuaciones o campañas con recursos técnicos o tecnológicos que otras empresas, entidades o administraciones públicas ofrecen a bajo coste o incluso coste cero.

Quiero reconocer el buen trabajo realizado por el Consejo Asesor que hemos formado empresas del Club de Excelencia en Sostenibilidad y empresas de nuestro colaborador PRL Innovación, que ha sido un excelente compañero de viaje en este proyecto. A todos os agradezco vuestro trabajo.

Espero que este catálogo sea útil para tí, ese era nuestro único objetivo.



## PRÁCTICAS

# SALUD Y BIENESTAR

### **BASF ESPAÑOLA S.L.:**

De todo corazón - El reto

### **BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.:**

Cátedra empresa sana

### **FCC:**

Calentamiento deportivo

### **GRUPO ACCENTURE:**

Consultas con especialistas dermatólogos en la oficina

### **MAPFRE:**

Elaboración de Mapa de Riesgos anual de la empresa y diseño de campañas específicas.

### **VODAFONE ESPAÑA S.A.U:**

Power to your health



# BASF ESPAÑOLA S.L

## DE TODO CORAZÓN - EL RETO

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.955

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.basf.es](http://www.basf.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Departamento de medicina ocupacional y protección de la salud

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

1 año

**INVERSIÓN:**

Medios propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

Gustavo Alonso Perera  
[gustavo.alonso@basf.com](mailto:gustavo.alonso@basf.com)

*Ejemplo de motivación hacia los empleados para que cuiden su salud con la ayuda de una plataforma informática instalada en la intranet de la empresa con el objetivo de reducir el porcentaje de empleados con sobrepeso y obesidad. BASF relaciona esta actividad con su RC al hacer un donativo a una entidad benéfica proporcional a la reducción de las cifras de sobrepeso globales.*

## RETOS

**El 45% de la plantilla que se hizo la revisión médica en el grupo BASF en España, tenía sobrepeso, y el 20% obesidad.**

Existen evidencias sólidas que asocian la obesidad con una mayor prevalencia de procesos crónicos, como las enfermedades cardiovasculares, algunos tipos de cáncer, la diabetes y problemas osteoarticulares. La suma del peso de los colaboradores del grupo BASF en España que realizaron la revisión médica durante el año 2015 es de 139.528 kg.

## DESCRIPCIÓN:

La Campaña de Salud 2016 "De todo Corazón", va dirigida a la sensibilización sobre los factores de riesgo que pueden conducir a enfermedades cardiovasculares, al reconocimiento

precoz de dichos factores de riesgo y la aplicación de medidas preventivas para reducir estos riesgos.

A través de la plataforma [basf.heartticket.com](http://basf.heartticket.com) los colaboradores pueden calcular su Índice de Masa Corporal, su edad cardiaca, y el riesgo de sufrir un infarto o un ictus. También pueden obtener un análisis de los factores de riesgo individuales de forma totalmente anónima y comprobar tu evolución a los 3, 6 y 12 meses. El seguimiento de cada factor de riesgo se podrá enfocar de forma individualizada en la consulta con el médico de empresa.

## OBJETIVOS:

Reducir el sobrepeso y la obesidad en la plantilla, con el objetivo de prevenir enfermedades cardiovasculares como el infarto de miocardio y los accidentes cerebrovasculares.

Reducir a largo plazo las enfermedades relacionadas con la nutrición como la obesidad y la diabetes.

Realizar un diagnóstico precoz de factores de riesgo y enfermedades crónicas y motivar a los empleados a un estilo de vida saludable: una dieta equilibrada y actividad física.



# BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A

## CÁTEDRA EMPRESA SANA

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

4.300

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.bsh-group.es](http://www.bsh-group.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Área de salud laboral, servicios médicos y producción

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Cada 2 años

**INVERSIÓN:**

12.000 € cada dos años

**PERSONA DE CONTACTO:**

Ramón Villacampa Sanclemente  
[ramon.villacampa@bshg.com](mailto:ramon.villacampa@bshg.com)

*Ejemplo de buena práctica enfocada a atacar uno de los problemas más comunes de las compañías de cualquier sector, los trastornos musculoesqueléticos. La app con estiramientos recomendados en función del puesto de trabajo es aplicable a cualquier empresa pues puede descargarse gratuitamente en los dispositivos móviles personales. Es también un buen ejemplo de la colaboración entre una empresa y referentes en el mundo universitario y sanitario.*

## RETOS

**Los factores de riesgos presentes en la actividad laboral (movimientos repetidos, posturas mantenidas, etc.) producen daños a la salud de los empleados, un gran número de incapacidades laborales, así como una importante repercusión en costes para la empresa.**

## DESCRIPCIÓN

Investigación en la salud laboral para la prevención de trastornos musculoesqueléticos (en adelante TME) e introducir mejoras en la organización del trabajo.

En primer lugar se llevó a cabo un estudio epidemiológico del periodo 2010-2013, que sirvió para detectar a los trabajadores más sensibles a factores de riesgo ergonómicos, lesiones más habituales y focalizar los puestos/áreas de trabajo con mayor siniestralidad de TME.

A continuación, se inició un estudio con dos grupos de empleados voluntarios, uno de intervención y otro de control, ambos de carácter anónimo. Tras realizar una serie de pruebas médicas iniciales en el Laboratorio de Biomecánica de MAZ (test flex-relax, protocolos generales de intervención, levantamientos de cargas (0-5-10 Kg), se realizó la intervención con diversas medidas preventivas para valorar su posible eficacia: fajas lumbares, vendaje funcional ("tapping") o ejercicios activos, durante 2 meses. A continuación,

se realizó otra medición posterior en el Laboratorio de MAZ, para objetivar las posibles mejoras funcionales de los empleados.

También se realizó en paralelo un estudio en el servicio medico de la empresa sobre el apoyo plantar, con plataformas baropodográficas de carga estática y del equilibrio –baropodometría- que se realizan (al inicio y final de la jornada laboral) en empleados que trabajan en bipedestación mantenida y tienen mayor sobrecarga de espalda, para valorar los posibles efectos sobre la salud.

Los estudios se iniciaron en Zaragoza y se extrapolaron posteriormente a otras provincias donde la empresa tiene centros productivos (Navarra, Santander y Vitoria). La práctica es extrapolable a todo tipo de empresa independientemente de su ubicación.

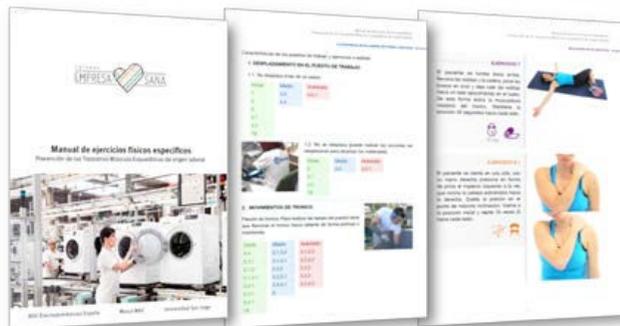
La comunicación de la práctica se realizó de manera individual y personalizada para el profesional sanitario y a través de una revista para los empleados.



## OBJETIVOS

Minimizar los trastornos musculoesqueléticos, ya sean de causa laboral o común e incrementar las medidas preventivas, valorando su eficacia.

Educar a la población en higiene postural, incorporando hábitos saludables en los empleados.



# FCC

## CALENTAMIENTO DEPORTIVO

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.500 aproximadamente

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.fcc.es](http://www.fcc.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Delegación de Canarias de FCC medio ambiente, mantenimiento y conservación de parques y jardines, comité de seguridad y salud, técnico de PRL, comité de empresa, producción y representantes de los trabajadores

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

1 año aproximadamente

**INVERSIÓN:**

0 €

**PERSONA DE CONTACTO:**

Pedro Fco. Ledesma García  
[pfledesmag@fcc.es](mailto:pfledesmag@fcc.es)

*Práctica seleccionada por atacar uno de las principales causas del absentismo laboral, los trastornos musculoesqueléticos, por su facilidad de ser replicada, por el rigor en su enfoque al contar con la ayuda de la Mutua y de un centro de estudios externo, por la alta participación y por supuesto por sus resultados.*

## RETOS:

**Combatir el alto nivel de absentismo asociado a dolencias músculo esqueléticas y accidentalidad que deriva en lesiones por sobreesfuerzos.**

## DESCRIPCIÓN:

Programa de concienciación y actividad física: ejercicios de estiramiento y calentamiento de músculos y articulaciones antes de comenzar la actividad laboral. Antes de iniciar la jornada laboral, se agrupa el personal para realizar actividad física de calentamiento y estiramientos del cuerpo, dirigido por personal de la empresa formado específicamente para dirigir las sesiones. La tabla de ejercicios está adaptada al tipo de tarea para incidir en las partes del cuerpo más implicadas según el tipo de actividad laboral que se realice.

La iniciativa comienza en Las Palmas de Gran Canaria y se extiende a otros contratos, actividades y delegaciones a nivel nacional.

Para dar impacto a la iniciativa se lleva a cabo una fuerte campaña de comunicación tanto en cada centro de trabajo (reuniones con el comité de empresa y el comité de seguridad y salud, reuniones con la mutua, difusión de la campaña al personal del centro, colocación de carteles sobre manipulación manual de cargas y cuidado de la espalda, entrega de trípticos formativos, impartición de charlas de una hora a toda la plantilla, impartición de jornadas formativas, entrega de tablas de estiramiento y calentamiento deportivo y entrega de escrito a la plantilla informando que se trata de una actividad de obligatorio cumplimiento) como en la empresa (difusión en la revista de FCC, video promocional sobre la actividad implantada, Premios de Seguridad y Salud FCC, exposición de la buena práctica en actos).

Alcance de la iniciativa: 60% de reducción del número de accidentes con baja en el periodo 2012-2016 y reducción de un 15% del Índice de Absentismo por enfermedad en el último año (2016).

## OBJETIVOS:

Reducir el absentismo, la accidentalidad y tener una plantilla más sana.



# GRUPO ACCENTURE

## CONSULTAS CON DERMATÓLOGOS EXPERTOS EN LA OFICINA

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

10.553

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.accenture.com](http://www.accenture.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio Médico/ Prevención de Riesgos Laborales,  
Marketing, Comunicación y Recursos Humanos

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Junio y Julio del 2015

**INVERSIÓN:**

Medios internos del Servicio Médico/Prevención de  
Riesgos Laborales

**PERSONA DE CONTACTO:**

Encarnación Tato Rocha  
[encarna.tato@accenture.com](mailto:encarna.tato@accenture.com)  
Francisco Ruiz Almagro  
[f.ruiz.almagro@accenture.com](mailto:f.ruiz.almagro@accenture.com)

*Ejemplo de buena práctica preventiva en el campo de la salud que persigue la detección precoz de un tipo de cáncer. Es una buena muestra de que este tipo de actividades ayudan a detectar patologías relevantes pero también consiguen sensibilizar a los empleados para el cuidado de su salud, aparte de contribuir a la satisfacción del empleado y a la retención del talento.*

## RETOS:

**Dado el importante volumen de patologías dermatológicas detectadas en los reconocimientos médicos y consultas asistenciales, el grupo decidió profundizar en la prevención y detección precoz de las mismas.**

De esta manera, Accenture logrará prevenir el cáncer de piel y patologías relevantes dermatológicas entre sus empleados con el potencial ahorro en costes de incapacidad temporal por enfermedad común y ahorro en tiempo de asistencia a consultas externas.

## DESCRIPCIÓN:

Planificación, coordinación y puesta en marcha de consultas presenciales con especialistas dermatólogos en las oficinas de Accenture para los empleados que estén interesados. Desde el comienzo de la iniciativa se realizaron 924 consultas por especialistas y 277 patologías relevantes detectadas que requirieron seguimiento médico posterior.

## OBJETIVOS:

Organizar consultas presenciales con dermatólogos en las oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Málaga a empleados con potenciales patologías relevantes dermatológicamente.

Total consultas realizadas a empleados de Accenture: 924

Realizar un diagnóstico precoz y seguimiento de patologías potencialmente graves que requieran seguimiento posterior por especialista dermatólogo.

Total pacientes que requirieron seguimiento posterior: 277.



# MAPFRE

Elaboración de Mapa de Riesgos anual de la empresa y diseño de campañas específicas. A modo de ejemplo: Campaña de higiene postural como resultado del Estudio de Investigación sobre la salud integral de los trabajadores y sus factores de riesgo.

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

10.856

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.mapfre.es](http://www.mapfre.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio de Prevención Mancomunado de MAPFRE

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

9 meses para la elaboración del Mapa de Riesgos e implementación progresiva de la Campaña de Higiene Postural (plan 2013-2020)

**INVERSIÓN:**

26.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Miguel Ángel Martín Sánchez  
[migmars@mapfre.com](mailto:migmars@mapfre.com)

*Ejemplo de análisis riguroso de todos los inputs disponibles en la compañía sobre la salud de sus trabajadores. Buen principio, buen desarrollo y buen final, con un enfoque muy acertado a uno de los mayores problemas con los que nos enfrentamos las empresas, los trastornos musculoesqueléticos.*

## RETOS:

**El gran reto ha sido poder relacionar todas las variables de las diferentes bases de datos utilizadas (Estudio Epidemiológico de exámenes de salud, Estudio de bajas de IT, Informe de absentismo, Estudio de consultas sanitarias en UBS, Evaluaciones de Riesgos) ya que hasta la fecha se realizaban estudios independientes, sin correlacionarlos.**

Para ello se ha contado con el Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña, entidad de reconocido prestigio en investigación para la salud, que ha colaborado con el Servicio de Prevención Mancomunado de MAPFRE bajo la tutela del Dr. Salvador Pita Fernández, médico investigador, epidemiólogo y bioestadístico premiado por su labor de investigación.

El reto principal de la Campaña de Higiene Postural de carácter práctico ha sido que no solamente está enfocada a la salud laboral, sino también a la vida diaria del empleado (tareas domésticas, deporte, cargas, sueño, alimentación etc.). Hasta la fecha,

todas las iniciativas implantadas estaban centradas en los riesgos osteomusculares del puesto de trabajo. Esta campaña se ha integrado dentro del Plan Formativo de los empleados (junto con otros cursos de formación técnica, de habilidades, idiomas, etc. propios del puesto de trabajo).

## DESCRIPCIÓN:

Investigación sobre los resultados de los exámenes de salud, consultas sanitarias y absentismo de causa no laboral, para estudiar la evidencia científica sobre la correlación de diferentes variables y elaborar un mapa de riesgos integral sobre la salud y seguridad de los trabajadores de MAPFRE que permita diseñar planes de actuación acordes a las necesidades identificadas.

Tras la identificación en el Mapa Integral de Riesgos de los problemas osteomusculares como uno de los hallazgos de mayor prevalencia, y asociados a determinados puestos de trabajo, se elabora una Campaña formativa presencial dirigida a aquellos colectivos de empleados con mayor prevalencia en patologías musculoesqueléticas. La formación consta de una parte teórica (con apoyo audiovisual de un video sobre ergonomía: "Cuídate tú como me cuidas a mí" elaborado por Fundación MAPFRE) y un taller práctico sobre ergonomía en el puesto de trabajo, hábitos saludables y ejercicios de estiramiento y relajación muscular y visual. A los 6 meses de la formación, se evalúa el aprendizaje y la implementación de lo aprendido a la vida cotidiana.



## OBJETIVOS:

Preservar la salud integral de los trabajadores (física, mental y social).

Elaborar Mapa de Riesgos Integral.

Diseñar estrategias prioritarias en materia de bienestar y salud, como en lo referente a promoción de salud osteomuscular, en las que se instruye a los empleados para que utilicen adecuadamente, desde un punto de vista ergonómico, sus herramientas de trabajo (silla, mesa, PVD, auriculares manos libres, etc.) y de ámbito personal, identificando errores posturales, con la finalidad de corregirlos y prevenir posibles alteraciones músculoesqueléticas, y por último integrar el hábito de realizar ejercicios de estiramientos para descansar músculos y articulaciones y fomentar el ejercicio físico.



# VODAFONE ESPAÑA S.A.U

POWER TO YOUR HEALTH

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

5.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.vodafone.com](http://www.vodafone.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio Mancomunado de Prevención

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 Meses (implantación)

**INVERSIÓN:**

Recursos propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

Felix Sanz

[felix.sanz@vodafone.com](mailto:felix.sanz@vodafone.com)

*Esta práctica es un modelo de gestión integral de la salud y bienestar que proporciona a los empleados una oferta de posibilidades amplia y coordinada. Práctica seleccionada por su alcance al estar pensada no solo para los empleados sino también para personas de su entorno y por su enfoque al cubrir los aspectos básicos del concepto de bienestar o wellbeing como son la salud física y mental, la alimentación, el deporte y los nuevos entornos de trabajo.*

## RETOS:

**Resultados epidemiológicos obtenidos por el servicio médico a través de los diferentes servicios que presta.**

La evolución del indicador de absentismo.

Necesidad de atraer y retener talento. Los empleados demandan una mejor oferta de servicios en la oficina.

Necesidad social. Las empresas tenemos que ayudar en la sostenibilidad del sistema público de salud.

## DESCRIPCIÓN:

Se trata de un modelo de gestión integral de la salud y bienestar que proporciona a los empleados una oferta de posibilidades amplia y coordinada. Esta oferta está pensada para los empleados y para que puedan hacer partícipe a sus familias, amigos... El equipo de desarrollo está compuesto por Health, Safety and Wellbeing (SPM), Property (Servicios Generales), Comunicación Interna, el Club Vodafone y los proveedores de salud: Medycsa (SPA), Adeslas y Fremap (Mutua). El modelo se sustenta sobre 4 pilares:

- Servicios de atención al empleado enfermo
- Alimentación y ejercicio
- Equilibrio personal
- "New ways of working"

El alcance de la iniciativa es nacional y para todos los empleados.

La comunicación se realiza a través de

campañas específicas en relación a necesidades de salud concretas, intranet y web del Club Vodafone y la promoción desde los servicios médicos internos.

## OBJETIVOS:

Lograr empleados más motivados y comprometidos, y al mismo tiempo, mejorar la productividad y reducir coste, medianamente:

- La promoción de hábitos saludables para el trabajo y su vida personal.
- Atender las necesidades de salud de los empleados desde la oficina, mejorar su calidad de vida, mejorar su experiencia y bienestar.
- Facilitar el equilibrio personal de los empleados: familiar, laboral, ocio...
- Mejorar la reputación: reconocimiento externo, employer branding.





## PRÁCTICAS

# FACTORES PSICOSOCIALES

### **ENDESA, S.A:**

Reevaluación de factores psicosociales

### **GRUPO ADECCO:**

Programa Adeccuítate

### **LEROY MERLIN:**

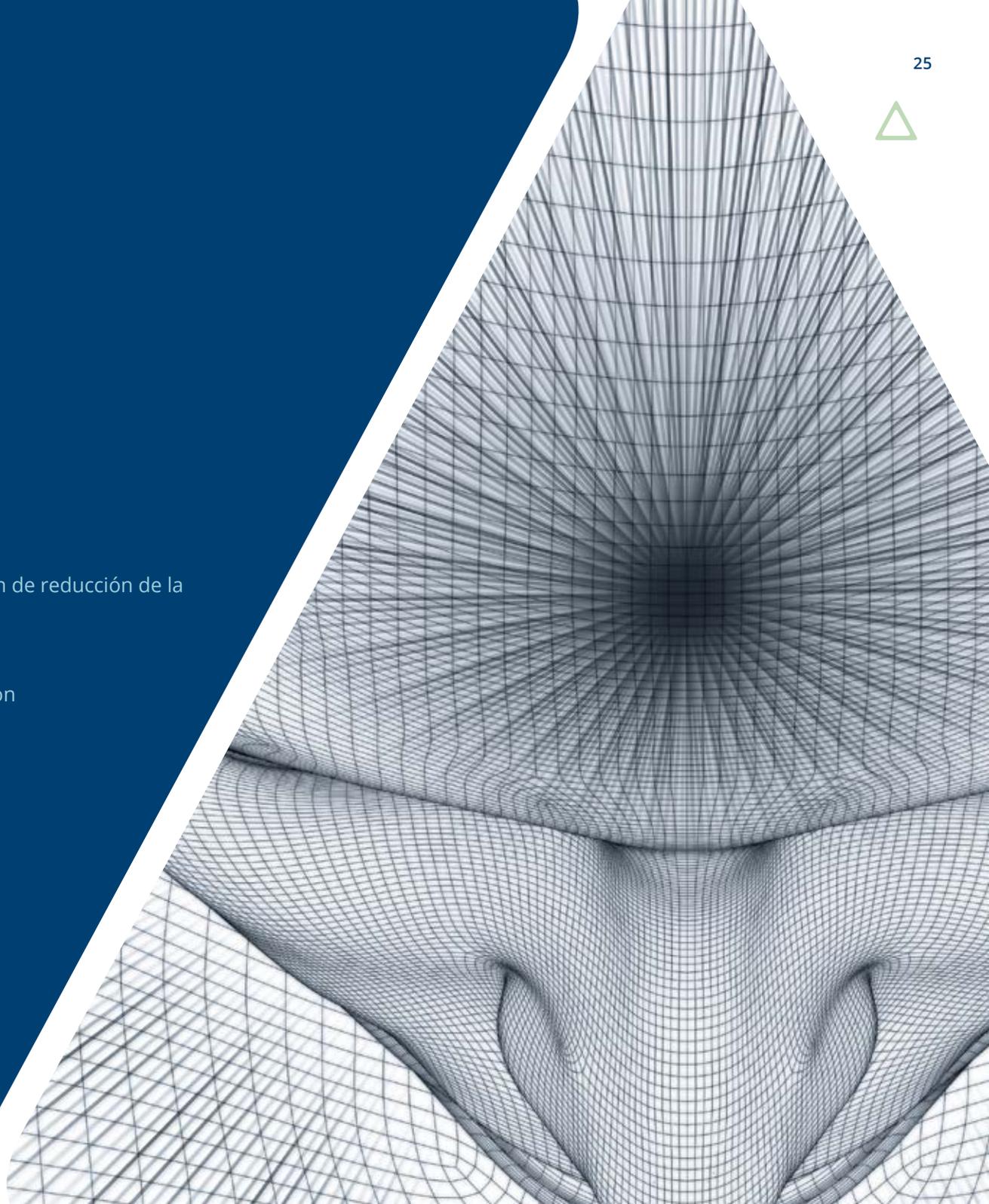
La prevención es la responsabilidad de todos: plan de reducción de la siniestralidad

### **SANTALUCIA S.A:**

Talleres de ergonomía, higiene postural y relajación

### **SEAT:**

Evaluación de riesgos psicosociales



# ENDESA S.A

## REEVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

9.538

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.endesa.com/es/home](http://www.endesa.com/es/home)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Líneas de negocio, representación social y servicio de prevención mancomunado

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

2016 y 2017

**INVERSIÓN:**

**PERSONA DE CONTACTO:**

Raúl Arenas

[raul.arenas@enel.com](mailto:raul.arenas@enel.com)

*Destaca su enfoque integral de los riesgos psicosociales adaptando la evaluación anterior a su nuevo convenio colectivo con planes de acción asociados por materias y por el plan de comunicación asociado al proyecto.*

## RETOS:

**Actualizar las anteriores evaluaciones de acuerdo con el nuevo catálogo de ocupaciones del vigente IV Convenio Marco.**

## DESCRIPCIÓN:

Identificar, valorar y controlar los factores de riesgo psicosocial presentes en las vigentes ocupaciones contenidas en el Convenio Colectivo Marco de Endesa y planificar las medidas preventivas necesarias que contribuyan a mejorar la salud y el bienestar de las personas.

El proceso de reevaluación consiste en 4 fases:

**Fase 1:** Revisión metodológica de evaluación:

La revisión se realiza a través del cuestionario online método F-PSICO 3.1. con 44 preguntas. Permite la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos.

**Fase 2:** Comunicación / sensibilización

Para garantizar el éxito del proyecto de reevaluación se requiere el compromiso de todas las partes; la implicación de la Dirección y de la Representación Social.

**Fase 3:** Evaluación de factores psicosociales:

Análisis de la información recogida tanto cuantitativa (cuestionario Fpsico 3.1) como cualitativa (datos de la empresa y de la plantilla)

**Fase 4:** Planificación preventiva:

El alcance geográfico de la práctica es a todos los ámbitos en los que Endesa está presente, principalmente: Galicia, Castilla y León, Aragón, Cataluña, Baleares, Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla y Canarias.

Se informará de los resultados obtenidos periódicamente a los comités de dirección y a los órganos paritarios. La comunicación del lanzamiento de la iniciativa se hará a través de la dirección de RRHH, mediante una difusión en los medios corporativos y recordatorios animando a la participación.

## OBJETIVOS:

Lograr una participación en el cuestionario de reevaluación superior al 60%.



# GRUPO ADECCO

## PROGRAMA ADECCUIDATE

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.800

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.adecco.es](http://www.adecco.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Adecco

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Se inició en el 2014 con un plan a 5 años

**INVERSIÓN:**

Cada departamento implicado en el Programa ADECCUÍDATE destina una parte de su presupuesto a las acciones específicas del programa

**PERSONA DE CONTACTO:**

Javier Blasco

[javier.blasco@adecco.com](mailto:javier.blasco@adecco.com)

*Aunque muchas de las actividades de esta buena práctica presentada por Adecco forman parte de las iniciativas de empresa saludable que tantas empresas están ya implementado, hemos destacado esta práctica por ligar este concepto de empresa saludable con el de integración de la prevención pues son los propios trabajadores los que impulsan las acciones de este programa.*

## RETOS:

**El programa ADECCUÍDATE nace con el objetivo de desarrollar un conjunto de iniciativas estructuradas que persiguen influir en positivo en la salud de las personas que trabajan en Adecco, mejorando la calidad del trabajo de los empleados y su satisfacción, generando entornos saludables.**

## DESCRIPCIÓN:

Conjunto de acciones desarrolladas para mejorar el estado de bienestar físico, psíquico y social de todos los trabajadores de estructura del Grupo Adecco. Entre las acciones más destacadas se encuentran:

- Programa Win4Youth: por cada 5km que cada empleado recorre, se donan 5 € a proyectos y fundaciones
- Carrera de las capacidades: con carácter anual para los traba-

jadores y sus familias, clientes y distintas ONGs

- Campaña de vigilancia de la salud: sensibilización a los empleados sobre la importancia de la salud
- Recursos personales de salud: ofrecer a los trabajadores y sus familias sesiones especializadas gratuitas, teleasistencia preventiva...
- Espacio saludable en los canales de comunicación del Grupo Adecco (newsletter corporativo, telediario Adecco...)
- Acciones para dejar de fumar
- Nutrición
- Universidad Corporativa Adecco: creación del Aula de Prevención y Salud

## OBJETIVOS:

Desarrollar los recursos personales de salud de todos los empleados del Grupo Adecco.

Mejorar el ambiente psicosocial de trabajo, los aspectos organizativos y de productividad.

Desarrollar una cultura de liderazgo, desarrollando acciones de participación de la empresa en la comunidad.



# LEROY MERLIN

## LA PREVENCIÓN ES RESPONSABILIDAD DE TODOS PLAN DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

9.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.leroymerlin.es](http://www.leroymerlin.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Dirección de RRHH, Servicio de prevención propio y tiendas SSII implicadas

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Se inició en el 2014 con un plan a 5 años

**INVERSIÓN:**

No cuantificada, la campaña está inmersa en el día a día de los centros de trabajo

**PERSONA DE CONTACTO:**

Inés Rojas

[ines.rojas@leroymerlin.es](mailto:ines.rojas@leroymerlin.es)

*Ejemplo de campaña que trata de cambiar la cultura de seguridad de la empresa mediante la integración y la alta participación de los empleados. Es un plan muy bien estructurado con numerosas actividades y fácilmente exportables a cualquier compañía.*

## RETOS:

Cuidar al cliente más importante: el empleado.

Generar un entorno de trabajo seguro y adecuado, un ecosistema que permita al empleado desarrollar lo mejor de si.

Involucrar a toda la organización.

Demostrar que la prevención es rentable.

Demostrar que la prevención es principalmente un tema de conducta.

Conseguir que la prevención se integre como una responsabilidad más de cada puesto de trabajo, de cada departamento, no solo de los especialistas.

## DESCRIPCIÓN:

Campaña que busca la implicación directa de todos los actores de la empresa para conseguir de manera colaborativa una empresa segura que evite accidentes y cuide la salud y el bienestar de sus colaboradores. El plan tiene el objetivo de fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales bajo el lema “la prevención es responsabilidad de todos”.

La campaña se compone de 5 fases. Cada una de ellas dura aproximadamente 3 meses e implica distintas acciones fomentando la participación y el compromiso de todos.



**1. SENSIBILIZAR:**

Cada tienda nombra a su propio COMITÉ DE REDUCCIÓN DE SINIESTRALIDAD.

Todas las tiendas reciben un cartel que se ha colocado en la zona de oficinas y desde donde se promueven todas las acciones de sensibilización.



**2. CONOCER:**

Semana de la Prevención.

Encuesta a toda la plantilla de todas las tiendas para preguntar sobre la PRL (Banner en la Intranet/Mail/You-nity).

Videos sobre Inspecciones Trimestrales (RRHH y Responsable de Mantenimiento).

Vídeos sobre inspecciones diarias y semanales.

**Semana Prevención Valladolid 2016**

Publicado por ALBERTO MARTÍN en Comité Nacional Apomación PRS LME el 21 may 2016 9:40:20

**SATISFACTORIO**

Buenos días compañeros:

Os dejamos un breve resumen de las actividades que hasta ahora hemos realizado en la tienda de Valladolid.



Comenzamos la semana del 25 de abril con la **entrega de fruta diaria** en nuestra sala de descanso.

Ese mismo día lanzamos nuestro concurso de carteles relacionados con la prevención.

El día 28 de abril nuestro Director **JAVIER OLAZ** presentó a los colaboradores la "semana" en la que aun estamos inmersos.

El comité organizador ha preparado diferentes actividades que hemos potenciado a través de younity y que han tenido muy buena acogida:

- Charla de

FREMAP sobre higiene postural en la que los participantes realizaron ejercicios prácticos.



### 3. IMPLICAR:

Buzón de sugerencias colocado en un espacio en zona de oficinas, para expresar y recoger ideas, sugerencias y quejas (de fondo seguirá estando el puzzle).

Café-In: con directores de tienda y recursos humanos (si existe la posibilidad de asistencia de Tec. PRL y DGRRHH) para hablar de PRL con los diferentes colectivos de la tienda.

Presentación de los ATs (análisis del trabajo seguro) por los propios implicados: charlas de concienciación en la tienda.

### 4. COMPROMETER:

Entrega de la carta a todos los colaboradores/as de LME (Leroy Merlin España) con los compromisos adquiridos firmada por DG, DRRHH y DGRRHH.

Carta firmada por el Director de Tienda asumiendo su firme compromiso con la Prevención de Riesgos Laborales, indicando un número de accidentes máximo en su tienda (Objetivo 2016).

Cartel en el pasillo: "YO FIRMO POR MI SEGURIDAD Y LA DE MIS COMPAÑEROS/AS".

### 5. ACTUAR:

Memoria por tienda de aplicación del Plan de choque en la que se deberá medir la permeabilidad del plan de choque en las tiendas LME, los resultados obtenidos y la realización íntegra del Plan de choque.

Formulario tipo, vía mail y/o younity, donde se deberá cumplir todas las casillas con la fecha de realización y/o despliegue así como adjuntar fotos de los diferentes eventos propuestos.

### OBJETIVOS:

Realizar las 5 fases de la campaña de manera completa en el 80% de los centros de trabajo.

Reducir la siniestralidad en aquellos centros que hayan realizado la campaña de manera completa.



# santalucía S.A. compañía de seguros y reaseguros

## TALLERES DE ERGONOMÍA, HIGIENE POSTURAL Y RELAJACIÓN

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

615

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.santalucia.es](http://www.santalucia.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio de prevención

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Se inició hace 5 años (2017: 5ª promoción)

**INVERSIÓN:**

6€ / Hora de cada trabajador (20€ / mensuales)

**PERSONA DE CONTACTO:**

Paloma Serrano

[paloma.serranod@santalucia.es](mailto:paloma.serranod@santalucia.es)

*La práctica de Santalucía combina ejercicios para evitar trastornos musculoesqueléticos con técnicas de relajación. Hemos seleccionado esta práctica por ser fácilmente aplicable para otras empresas y por el formato elegido de colaboración con gimnasios cercanos a los que acuden grupos pequeños de trabajadores que pueden plantear sus problemas y dudas directamente al monitor.*

## RETOS:

**Uno de los retos fundamentales cuando se inició este taller hace ya 5 años, era que los trabajadores tomaran conciencia de lo importante que es hacer un poco de ejercicio para mantenerse sanos y evitar los dolores por contractura por el tipo de trabajo que desarrollan.**

Lo principal a la hora de comenzar estos talleres, era la implantación de la cultura preventiva dentro de la empresa. Una cosa es hacer un curso de prevención básico para trabajadores de oficina en el

que se les habla de los riesgos de las contracturas por las posturas estáticas y otra muy diferente es que en pequeños grupos de menos de 20, se les explique qué movimiento y qué ejercicio evita la molestia que presentan y que entre ellos se forme un equipo en el que cada uno plantea al profesor las molestias concretas y se les da respuesta inmediata de cómo evitar algunos dolores, molestias, contracturas, tendinitis, etc.

## DESCRIPCIÓN:

Se les facilita a todos los empleados de varias empresas del grupo la posibilidad de asistir a un taller de ergonomía, higiene postural y terminar la sesión con técnicas de relajación básicas. Se buscan gimnasios que alquilen sus salas cerca de las oficinas una vez a la semana. El profesor además les entrega una ficha con los ejercicios de la semana para realizar en casa. Al terminar la clase otra profesora, master en psicopatología y salud, les enseña técnicas de relajación de poco más de 10 minutos que les ayuda a desconectar

y aprender a relajarse con técnicas muy básicas y sencillas pero altamente útiles y validadas internacionalmente. Esta terapia pertenece al servicio de prevención.

El taller comenzó con los trabajadores de la central de santalucía ubicados en Madrid y duró una semana. En el 2017, se hacen talleres de 3 meses de duración, 3 promociones al año en 7 empresas del grupo santalucia, en varios edificios de Madrid.

## OBJETIVOS:

Aumentar el número de trabajadores que hacen ejercicio y aprenden a manejar el estrés.

Disminuir las consultas por dolores articulares y contracturas y con el consiguiente descenso en consumo de fármacos con sus correspondientes efectos secundarios.

Disminuir del absentismo por contracturas y problemas musculoesqueléticos.



# SEAT

## EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

14.061

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.seat.es](http://www.seat.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Salud y Seguridad en el Trabajo

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

2014-2016

**INVERSIÓN:**

Recursos

**PERSONA DE CONTACTO:**

Jose Navarrete

[jose.navarrete@seat.es](mailto:jose.navarrete@seat.es)

*SEAT nos presenta en esta buena práctica su forma de abordar los riesgos psicosociales. Los trabajadores completan un cuestionario que se realiza el reconocimiento médico anual, logrando una participación muy alta. Se trabaja el concepto de salud integral, uniendo la parte física con la psíquica.*

## RETOS:

**La evaluación de riesgos psicosociales es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable.**

## DESCRIPCIÓN:

Evaluación de Riesgos Psicosociales para toda la plantilla de SEAT S.A. y SEAT Sport. Se utilizó el método PSQCat21, que consta de un cuestionario de 120 preguntas que miden 20 diferentes riesgos psicosociales. Un total de 9.661 empleados respondieron el cuestionario, lo cual corresponde al 75,3% de la plantilla. Se analizaron las 20 dimensiones en función de la prevalencia de la exposición. Hay 5 factores en situación desfavorable, 7 factores en situación intermedia, y 8 factores en situación favorable. A base de los resultados, se están desarrollando e implementando medidas correctoras a nivel individual (seminarios de gestión

de estrés), como a nivel organizacional (p.e. medidas de mejora de los procesos de información y comunicación, organización del trabajo, participación y desarrollo de personal).

Aspectos destacables del proceso: Los trabajadores cumplieron el cuestionario durante el reconocimiento médico anual, evitando que se tengan que desplazar expresamente para ello. Esto ha ayudado a conseguir una participación muy por encima del 60% que establece el propio método como objetivo, incluso en las áreas productivas. Otro punto a destacar es la estrecha colaboración tanto con la Representación Social, como con la Administración durante todo el proceso.

La campaña de comunicación incluye la publicación en medios de comunicación interna (revista semanal SEAT Hoy), tableros de anuncios en los talleres, y carta informativa a domicilio de cada trabajador previo a la evaluación.

Se imparten sesiones formativas para Management.

## OBJETIVOS:

El objeto es obtener información y una estimación de riesgo psicosocial de todos los puestos de trabajo, para adoptar medidas preventivas en origen. Objetivo cuantificable: participación superior del 60% de la plantilla.





## PRÁCTICAS

# IMPLANTACIÓN DE CULTURA PREVENTIVA

### **AB AZUCARERA IBERIA S.L.U:**

Sensibilización sector agrícola remolachero

### **ABB:**

Comunicando las lecciones aprendidas de los accidentes

### **ABB:**

Reportando peligros por la App

### **ABB:**

Uso del teléfono en vehículos

### **AQUAMBIENTE:**

Smart Safety

### **ARCELORMITTAL DISTRIBUCIÓN IBERIA:**

Personas a cuidar "PAC"

### **ARRIVA DE BLAS:**

Códigos Bidi de seguridad

### **CEMEX:**

All safe

### **EDP ESPAÑA:**

Gestión desempeño preventivo empresas colaboradoras

### **GAS NATURAL FENOSA:**

Plan de compromiso con la seguridad y la salud

### **GESTAMP:**

Innovación en la gestión para convertir la seguridad y la salud en un aspecto importante en todos los ámbitos dentro de un grupo empresarial

### **GRUPO ANTOLIN VIGO:**

Kamishibai de seguridad

### **HENKEL IBÉRICA:**

Segu y Salu en la fábrica de juguetes

### **IBERDROLA:**

Asesoría personalizada de ámbitos de conducción

### **GRUPO ISS:**

Canal de prevención de ISS: Flash de seguridad y salud

### **JOHN DEERE:**

Cultura de seguridad

### **PEPSICO:**

Programa de seguridad en flota

### **SAINT-GOBAIN PLACO:**

Implementación Seguridad Proactiva

### **SENER:**

Premios a la seguridad en las obras

# AB AZUCARERA IBERIA S.L.U

## SENSIBILIZACIÓN SECTOR AGRÍCOLA REMOLACHERO

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.200

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.azucarera.es](http://www.azucarera.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Área agrícola

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Enero 2014 - actualidad

**INVERSIÓN:**

Medios propios + ayuda SPA especializado (10.000€)

**PERSONA DE CONTACTO:**

Silvia Oceransky  
[silvia.oceransky@azucarera.es](mailto:silvia.oceransky@azucarera.es)

*Buena práctica destacable por el alcance de la misma (sector agrícola) y por la labor de tracción que hace una gran empresa con su cadena de suministro en aspectos de PRL.*

## RETOS:

**El sector agrícola es un sector que se caracteriza por alta siniestralidad y muy baja cultura de prevención. Además, las empresas que operan en labores agrarias desconocen en muchos casos parte de sus obligaciones y tienen problemas para poder desarrollar un sistema de gestión adecuado.**

## DESCRIPCIÓN:

Labores de asesoramiento y sensibilización a trabajadores del sector agrícola en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La iniciativa se implanta en las áreas de actividad de los proveedores agrícolas de la empresa (Castilla y León y Andalucía).

La comunicación entre el técnico de campo y el proveedor es personal y directa. Además, existe una participación en la Web de la Junta de Castilla y León.

## OBJETIVOS:

Asegurar al 100% la recepción de la información a todas las contratas de Agrícola.

Sensibilizar en materia de seguridad y salud y fidelización de los proveedores.

Integrar la prevención de riesgos laborales en el desarrollo de los diferentes procesos agrícolas.

Comunicar de manera bidireccional con contratas en los temas referentes a Seguridad y Salud. Los técnicos de cultivo integran temas de seguridad y salud en su asesoramiento al agricultor.



# ASEA BROWN BOVERI, S.A.

## COMUNICANDO LAS LECCIONES APRENDIDAS DE LOS ACCIDENTES

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

2.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.abb.es](http://www.abb.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Prevención de riesgos laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

En cuanto a cada vídeo, un par de semanas de preparación. Los vídeos siguen activos. En cuanto al maniquí, 2 meses de preparación y 6 meses de "roadshow".

**INVERSIÓN:**

Medios propios para los vídeos, 1.500 € para el maniquí y su transporte.

**PERSONA DE CONTACTO:**

Paul Flint

[paul-derek.flint@es.abb.com](mailto:paul-derek.flint@es.abb.com)

*Buena práctica seleccionada por ser muy fácilmente aplicable a cualquier sector y por el impacto que logra al involucrar a los propios accidentados a transmitir el mensaje a través de videos o simplemente mostrando el estado en que han quedado sus EPIs tras un accidente.*

## RETOS:

**A pesar de los claros peligros que existen en determinados trabajos, por ejemplo los eléctricos, muchas veces los empleados no “sienten” que el accidente les pueda ocurrir a ellos.**

El ver a un compañero narrando en primera persona su experiencia, o el poder comprobar la protección real que ofrece la ropa de arco, tiene un gran impacto en su concienciación sobre las medidas a tomar para la prevención de los accidentes.

## DESCRIPCIÓN:

Iniciativas que recogen los conocimientos adquiridos tras la investigación de accidentes y los trasladan al conjunto de empleados.

La primera consiste en la grabación de vídeos cortos (3-4 minutos) en los que los empleados accidentados, o que han experimentado un cuasi accidente, describen lo que les ocurrió, cómo se sintieron y cómo les ha cambiado su actitud hacia la seguridad.

Se graban con medios propios, se publican en la intranet y se utilizan en cursos, reuniones, etc.

Al ser el protagonista un compañero, a veces conocido personalmente, multiplica el impacto sobre el público.

La segunda se basa en la protección que le ofreció a un empleado su ropa de arco tras un accidente de arco eléctrico. Los efectos del arco en la ropa (quemaduras) fueron evidentes.

Se adquirió un maniquí, se le puso la ropa afectada y se envió a los distintos centros como “roadshow”.

Los empleados pudieron tocar la ropa, apreciar los efectos del arco e imaginar las consecuencias del accidente sin esta protección.

Los comentarios recibidos tras estas dos iniciativas han sido muy positivos.

La comunicación de la iniciativa se hizo internamente a través de cursos, reuniones, la intranet y el correo electrónico. El video fue visualizado por más de 1.300 empleados.

## OBJETIVOS:

Sensibilizar.

Trasladar el liderazgo de esta acción al protagonista del accidente.



# ASEA BROWN BOVERI, S.A.

## REPORTANDO LOS PELIGROS POR LA APP

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

2.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.abb.es](http://www.abb.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Prevención de riesgos laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 Meses de preparación/la app sigue activa

**INVERSIÓN:**

Medios propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

Paul Flint

[paul-derek.flint@es.abb.com](mailto:paul-derek.flint@es.abb.com)

*Esta práctica es un excelente ejemplo del uso de las nuevas tecnologías para facilitar la gestión de la PRL, en este caso para hacer que las situaciones inseguras y las incidencias afloren y sean gestionadas. Es aplicable a otras empresas la idea, porque la app se ha desarrollado dentro de ABB pero queda demostrada la efectividad de estas herramientas al haberse conseguido reportar un número importante de peligros.*

## RETOS:

**Las formas más tradicionales de reportar los peligros y los cuasi accidentes (en papel, por email o base de datos), no eran suficientemente ágiles para que las personas las utilizaran regularmente.**

El objetivo es crear un sistema lo más sencillo y rápido posible para que la mayoría de los riesgos estén reportados.

## DESCRIPCIÓN:

Se desarrolló una App para los teléfonos móviles de los empleados que permite reportar un peligro en el momento, junto con una foto si es el caso, y enviar el informe de forma instantánea a una base de datos. Llega un aviso a personas nominadas (según la unidad de negocio de la persona que reporta) de que se ha realizado el informe para que se identifiquen las acciones a tomar.

## OBJETIVOS:

Que los empleados pudiesen informar de una forma sencilla y ágil sobre peligros que detecten en su día a día.

Planificar acciones (tiempo de respuesta dependiendo del tipo de acción).

Desarrollar un seguimiento.



# ASEA BROWN BOVERI, S.A.

## USO DE TELÉFONOS EN VEHÍCULOS

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

2.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.abb.es](http://www.abb.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Prevención de riesgos laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

3 Meses de preparación/la instrucción sigue activa

**INVERSIÓN:**

Medios propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

Paul Flint

[paul-derek.flint@es.abb.com](mailto:paul-derek.flint@es.abb.com)

*Hemos seleccionado esta iniciativa de ABB porque es replicable en cualquier empresa y por ser un ejemplo de un riguroso análisis de riesgos de las nuevas tecnologías que ha tenido como resultado el restringir algo tan aceptado como el uso del “manos libres” en los desplazamientos de los empleados.*

## RETOS:

**Las distracciones al volante son una causa importante de los accidentes de tráfico. Muchos empleados de ABB viajan por carretera por motivos de trabajo, por ejemplo comerciales y técnicos de servicio, además de acudir a la oficina en coche.**

ABB quiere evitar una fuente importante de distracciones: el uso del teléfono, aunque sea con “manos libres”.

## DESCRIPCIÓN:

ABB en España ha definido una instrucción interna que restringe el uso del teléfono en los vehículos de la siguiente manera:

- El uso del teléfono con manos libres se permite únicamente con el fin de contestar la llamada e indicar a quien llame: “te llamaré cuando esté parado”.

- Los pasajeros no deben poner su teléfono en altavoz para evitar distraer al conductor.

Como los accidentes in itinere se consideran accidentes laborales, la instrucción aplica también al uso del vehículo durante dichos trayectos.

La instrucción se comunicó a los empleados usando también un vídeo de un ejercicio de conducción en pista realizado por la dirección de una unidad comercial. En el vídeo, los conductores tenían que sortear una serie de obstáculos mientras mantenían una conversación complicada en manos libres. Se pudo percibir el efecto de la conversación sobre la conducción, un hecho reconocido posteriormente por los participantes en una serie de entrevistas.

## OBJETIVOS:

Evitar accidentes de circulación por distracciones.

Sensibilizar sobre los riesgos de esta práctica.



# AQUAMBIENTE

## SMART SAFETY

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

> 11.000 (Grupo Suez)

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.agbar.es/es](http://www.agbar.es/es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

H&S, Operaciones, Sistemas e I+D

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

1 año

**INVERSIÓN:**

Recursos propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

José Luis Lérica

[jlerida@aqualogy.net](mailto:jlerida@aqualogy.net)

*Esta empresa ha apostado por la aplicación de las nuevas tecnologías al campo de la PRL. La innovación y la aplicabilidad a todas las áreas de la compañía son los aspectos más destacables de esta buena práctica que les ha permitido disponer de informaciones de PRL adecuadas a cada situación y a tiempo en las operaciones realizadas sobre el terreno.*

## RETOS:

**Gestión en papel, falta de eficacia preventiva y operativa, información preventiva no disponible sobre el terreno.**

## DESCRIPCIÓN:

La aplicación Smart Safety ha sido diseñada con la finalidad de aumentar la seguridad de las operaciones realizadas sobre el terreno así como reducir los costes asociados a algunas operaciones y facilitar la gestión de la actividad preventiva. La aplicación funciona sobre dos dispositivos diferentes: un Smartphone y unas gafas de realidad aumentada. La aplicación se crea con la intención de estar integrada con los sistemas con los que trabajan habitualmente los operarios y encargados, tales como el sistema de gestión de órdenes de trabajo (GOT) y gestión de activos (GA). Además, la aplicación Smart Safety está integrada con Coordinaqua, que gestiona activos y tareas desde los diferentes dispositivos móviles.

Las principales funcionalidades de la aplicación Smart Safety son:

- Mostrar instrucciones de cómo realizar una tarea de forma segura.
- Ofrecer recordatorios de los EPIs que se deben usar para realizar una tarea.
- Medir tiempos (por ejemplo: tiempo que tiene que transcurrir para poder entrar en un espacio confinado tras la apertura del mismo).
- Tomar, enviar y almacenar fotos.
- Recibir y mostrar alertas sobre medidas tomadas por otros equipos, como medidores de gases, por ejemplo, o tras excederse determinados tiempos de trabajo.



- Leer códigos QR e informar sobre riesgos inherentes y específicos de las instalaciones y operaciones a realizar.
- Identificar equipos en los espacios en los que se va a trabajar y mostrar información sobre ellos.
- Ofrecer información sobre la ruta a seguir para llegar a las instalaciones o ubicaciones sobre las que se tiene que realizar un trabajo, así como el tiempo estimado para llegar al punto donde se está realizando la tarea.
- Indicar hora de inicio y tiempo estimado y máximo para la ejecución de la tarea.
- Indicar información sobre la tarea a realizar: número o identificador de tarea, y su descripción.
- Cerrar tareas una vez realizadas.
- Comunicar a los usuarios de audio y video.
- Mostrar identidad y cargo de los interlocutores.

## OBJETIVOS:

Ver el funcionamiento de un primer concepto de las soluciones Smart Safety en tres escenarios:

1. Reparación de cuadro eléctrico
2. Trabajo en espacio confinado
3. Soporte en avería de activo en vía pública

Recoger primeras impresiones y críticas de los expertos/usuarios para evolucionar el concepto.



# ARCELORMITTAL DISTRIBUTION SOLUTIONS BD WEST SPAIN

## PERSONAS A CUIDAR "PAC"

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

330 (17 plantas)

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[ds.arcelormittal.com/iberia](https://ds.arcelormittal.com/iberia)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Dirección, Gerentes de la Planta, Producción y Seguridad & Salud

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Anual

**INVERSIÓN:**

0 € (todo está basado en tiempo e implicación)

**PERSONA DE CONTACTO:**

Juan Ramón Díaz Pozo

[juan-ramon.diaz@arcelormittal.com](mailto:juan-ramon.diaz@arcelormittal.com)

*Destacamos de esta buena práctica su carácter preventivo y focalizado a los trabajadores más susceptibles de sufrir un accidente, no por las características del puesto que ocupan, que sería el enfoque más tradicional, sino por su propia actitud personal frente a la PRL. Es una práctica sin coste y muy fácilmente replicable.*

## RETOS:

**En ArcelorMittal BD West Spain se ha comprobado que hay personas que son más propensas a tener pequeños descuidos que pueden desencadenar en accidentes o se repiten en los listados de siniestralidad. Además una parte subjetiva aporta el "sentimiento" de aquellos que no salen en los listados pero son candidatos a sufrir accidentes a futuro.**

## DESCRIPCIÓN:

Es un plan que surge pensando con base objetiva (estadísticas siniestralidad pasadas) y subjetiva (¿Quién es la próxima persona que tendrá un accidente en tú planta?) desde los mandos intermedios y gerentes para promover comportamientos seguros y reducir los accidentes e incidentes focalizando el trabajo con las personas menos sensibles en H&S en cada una de las plantas. El proceso de implantación de esta iniciativa comienza por informar a los Gerentes, después a todo el personal y culmina con la responsabilidad de los Gerentes o mandos intermedios de tutorizar el PAC. Uno de los objetivos principales del PAC es que los trabajadores se sientan muy importantes y participantes al ser parte activa en la seguridad de la empresa.

## OBJETIVOS:

Concienciar y reducir el número accidentes e incidentes.

Cambiar de comportamientos individuales.

Cultura preventiva.



# ARRIVA DE BLAS

## CÓDIGOS BIDI DE SEGURIDAD

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

700

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.arrivadeblas.es](http://www.arrivadeblas.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Recursos Humanos, Prevención, Taller y Operaciones

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

5 meses

**INVERSIÓN:**

Medios propios + coste pegatinas (200€)

**PERSONA DE CONTACTO:**

María Gómez

[gomezma@arriva.es](mailto:gomezma@arriva.es)

*Esta es otra práctica que hemos seleccionado como ejemplo de aplicación de las nuevas tecnologías aplicadas al campo de la PRL. Con la ayuda de un Smartphone los trabajadores tienen acceso no solo a informaciones técnicas de los equipos que van a utilizar y de los autobuses que van a conducir sino también informaciones de PRL y consejos de seguridad vial.*

## RETOS:

Ser capaces de proporcionar una mayor información directa a los 700 trabajadores de la empresa.

## DESCRIPCIÓN:

Inserción de códigos bidi en maquinaria, equipos, productos químicos y autobuses. La comunicación de esta iniciativa se realiza a través de cartelería, avisos en pantallas de comunicación y portal del empleado. La siguiente foto corresponde a uno de los equipos etiquetados con los códigos BIDI y la forma de uso. Sólo es necesario tener un Smartphone y tener instalada cualquier aplicación de lectura QR Code.

La propia aplicación identifica dentro del cuadrado azul, la existencia de un código BIDI y carga la siguiente pantalla dando opción a abrir el link con la información del equipo, producto etc...

Una vez pulsado el botón se descarga en el móvil el manual, ficha de datos de seguridad o equivalente.

## OBJETIVOS:

Mejorar la información.

Mejorar la consulta en materia de prevención.

Mejorar la seguridad en la conducción.



# CEMEX

## ALL SAFE

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.cemex.es](http://www.cemex.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Presidente de CEMEX Europa, y los departamentos de Operaciones, Recursos Humanos y Seguridad y Salud de cada país

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 meses al año

**INVERSIÓN:**

Materiales para los grupos, tiempo para los talleres (16h por taller aprox) y financiación de los planes de mejora

**PERSONA DE CONTACTO:**

Javier Mota

[javier.mota@cemex.com](mailto:javier.mota@cemex.com)

*La integración de la Prevención es uno de los aspectos elementales que todas las empresas deben fomentar. CEMEX nos presenta en esta práctica un ejemplo de esa integración mediante la participación de todos los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo. Una incursión en la fase interdependiente de la curva de Bradley.*

## RETOS:

**El principal objetivo es conseguir un entorno de trabajo libre de riesgos, fomentando la participación de todos los trabajadores liderados por sus mandos de línea.**

Es importante el trabajo en equipo, la comunicación abierta y el compromiso de todos con las conclusiones de la actividad.

## DESCRIPCIÓN:

All Safe es una actividad en grupos pequeños, liderados por un mando de línea donde se analizan las tareas que realizan desde el punto de vista de seguridad, se proponen mejoras y se acuerdan compromisos entre los miembros del grupo que luego se exponen en posters que el propio grupo elabora. Las mejoras propuestas se trasladan a planes de acción.

En cada uno de los centros de trabajo se nombra a unos “champions” para liderar el proyecto localmente. Estos “champions”, dan soporte a los supervisores del proyecto, programan las actividades y hacen un seguimiento del proyecto.

Esta actuación se desarrolla en todos los países de CEMEX Europa.

## OBJETIVOS:

Alcanzar la excelencia en Seguridad

Fortalecer la participación de trabajadores y supervisores

Mejorar el compromiso y la responsabilidad de todos

Mejorar la implantación del concepto “cuidamos unos de los otros”



# EDP ESPAÑA

## GESTIÓN DESEMPEÑO PREVENTIVO EMPRESAS COLABORADORAS

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.edpergia.es](http://www.edpergia.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

SPM

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

+ de 1 año de implantación, ejecución continua

**INVERSIÓN:**

No disponible

**PERSONA DE CONTACTO:**

Alberto Cueto Somohano  
[acueto@edpenergia.es](mailto:acueto@edpenergia.es)

*Práctica destacable por centrarse en la coordinación de actividades empresariales (CAE) y por incluir aspectos de CAE en los criterios de contratación de estas actividades. Es también un buen ejemplo del efecto de tracción que en aspectos de PRL una empresa puede ejercer en su cadena de suministro.*

## RETOS:

**Se pretende hacer una valoración objetiva del desempeño preventivo de las empresas colaboradoras para que sirva de base en las licitaciones para valorar la parte preventiva de las mismas y que sirva para darles un peso positivo en las adjudicaciones.**

## DESCRIPCIÓN:

El punto de partida es la definición por parte de las Direcciones y el Servicio de Prevención Mancomunado de EDP España, de aquellas empresas consideradas como de "Prioridad UNO", basándose en índices de siniestralidad de ejercicios anteriores. En especial, en el riesgo de los trabajos realizados y en el volumen de obra contratada.

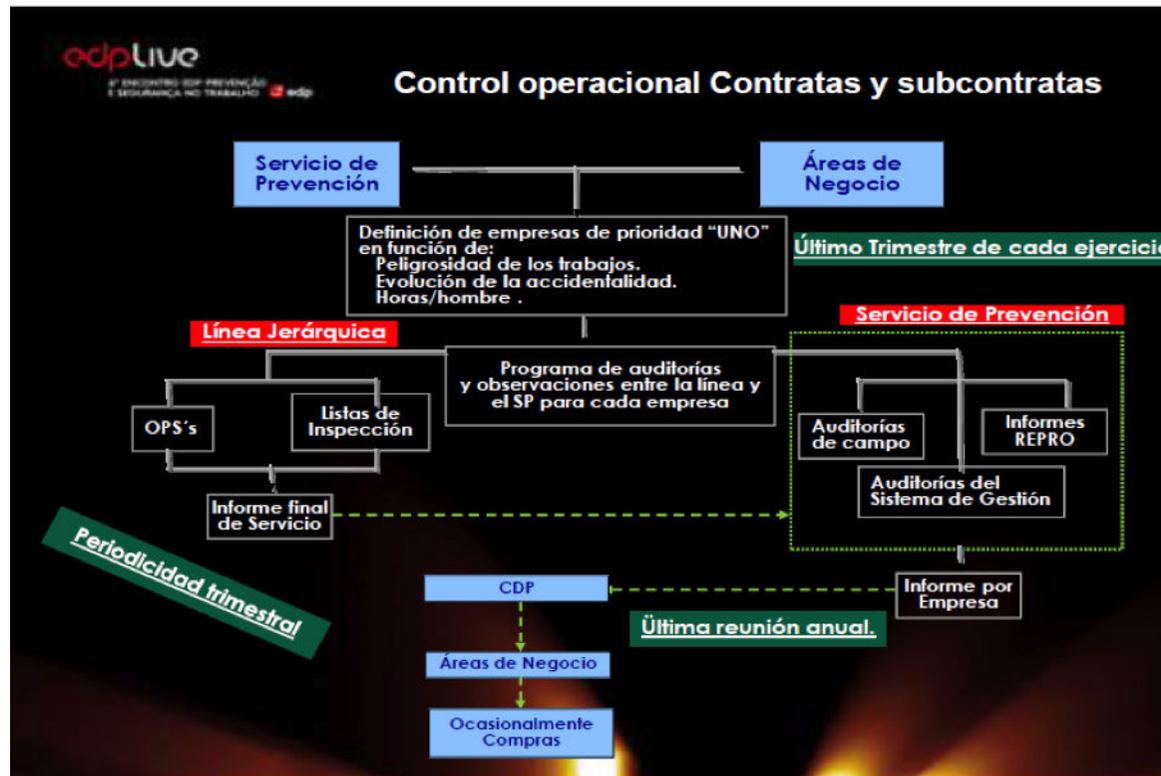
El establecimiento de distintos parámetros, y su ponderación, sustentan la evaluación del desempeño preventivo de las empresas contratistas (evaluación continua), a lo largo de la realización de los trabajos encomendados por EDP. Con el tratamiento de estos parámetros se obtiene una calificación numérica final que forma parte de la valoración que en aspectos preventivos alcanza la organización. Además ha de servir para:

- Valorar la posibilidad de NO pedir más ofertas por parte de la Dirección de Compras
- Reducir/eliminar su implantación como proveedor
- El alcance geográfico de la iniciativa es Asturias, Madrid, País Vasco y Valencia



## OBJETIVOS:

Mejorar la seguridad en las contratas a través de una valoración objetiva de su desempeño preventivo.



# GAS NATURAL FENOSA

## PLAN DE COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

20.641

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.gasnaturalfenosa.com](http://www.gasnaturalfenosa.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Alta dirección

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Entre el 2012 y el 2015 (2016: integración en la estructura organizativa)

**INVERSIÓN:**

Tiempo

**PERSONA DE CONTACTO:**

Antonio Fuertes Zurita  
[afuertes@gasnaturalfenosa.com](mailto:afuertes@gasnaturalfenosa.com)

*Esta práctica nos ha parecido destacable por la decisión y apuesta de la alta dirección por dar la misma importancia a la seguridad y salud que al resto de elementos clave como la calidad o la productividad. Queremos llamar también su atención sobre el plan de comunicación y de formación que en todo momento han apoyado al despliegue de esta iniciativa.*

## RETOS:

**El repunte de accidentalidad de los años 2011 y 2012 llevó al Consejo de Administración de Gas Natural Fenosa a replantearse todas sus políticas de seguridad y salud, llegando a la conclusión de que no se puede ser una empresa referente a nivel mundial si no se le da la misma importancia a la seguridad y salud que al resto de indicadores de tipo social y económico.**

## DESCRIPCIÓN:

El Plan Compromiso con la Seguridad y la Salud se inició en 2012 bajo el lema “nada es más importante que la seguridad y la salud” y con el objetivo principal de generar un cambio cultural en materia de seguridad y la salud en el ámbito laboral y extrapolable al resto de ámbitos de la vida personal de los diferentes grupos de público objetivo identificados.

Dicho Plan comenzó con un diagnóstico inicial para conocer la situación real de partida, incluyendo una encuesta sobre percepción de seguridad y salud dirigida a todos los trabajadores de la compañía.

El Plan Compromiso Seguridad y Salud se basa en diferentes acciones tales como la divulgación de lecciones aprendidas, contactos de seguridad y salud y buenas prácticas en materia de seguridad y salud. La divulgación de estas acciones (lecciones aprendidas, contactos de seguridad y salud y buenas prácticas) se hace a través de un email masivo a todos los empleados de la compañía semanalmente.

Las lecciones aprendidas consisten en sucesos que han ocurrido dentro de la compañía que han ocasionado algún tipo de incidente o accidente entre los empleados. En estas lecciones se describe la situación ocurrida tras el análisis realizado por el servicio de prevención de la compañía. Se detallan las recomendaciones necesarias para evitar dichos incidentes y de esta manera aprender de los errores ocurridos. Por último se presenta una síntesis de la lección aprendida.



En el caso de los contactos de seguridad y salud, la comunicación consiste en dar información acerca de situaciones de riesgo que se pueden dar en el hogar, en la calle, conduciendo, o en cualquier ámbito de la vida cotidiana. También se realizan contactos con información acerca de alimentación y hábitos alimentarios, enfermedades, situaciones que se pueden dar con los hijos, etc... La comunicación comienza con una pregunta: ¿Sabías que....? para continuar describiendo la situación, características, implicaciones, etc... A continuación se dan una serie de consejos para hacer dicha situación más segura. Por último se cierra el contacto con un recordatorio que incluye una síntesis sobre la recomendación a seguir en cada caso.

Finalmente, se publican buenas prácticas (muy similares a las lecciones aprendidas pero sin la ocurrencia de un incidente), en las que se describe la situación inicial, las recomendaciones a seguir y una síntesis de la buena práctica.

El plan conlleva un fuerte esfuerzo de comunicación para poder llegar a transmitir el cambio cultural en materia de seguridad y salud. Además, Gas Natural Fenosa desarrolla acciones de formación y un Plan de seguridad vial para poder implementar el cambio.

## **OBJETIVOS:**

Conseguir un cambio cultural real de todo el ámbito social de la empresa (tanto personal propio, contratistas como terceros).

Fomentar una sólida cultura de seguridad y salud que promueva la eliminación de comportamientos inseguros y situaciones de riesgo en el origen.

Posicionar a Gas Natural Fenosa como referente mundial en materia de seguridad y salud mediante la creación de grupos de trabajo multidisciplinares, el establecimiento de criterios comunes y homogéneos para todos los países y negocios en los que desarrolla su actividad y la estandarización de las normas y procedimientos existentes esta materia.



# GESTAMP

**INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PARA CONVERTIR LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN UN ASPECTO IMPORTANTE EN TODOS LOS ÁMBITOS DENTRO DE UN GRUPO EMPRESARIAL**

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

33.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.gestamp.com](http://www.gestamp.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Área de Seguridad y Salud de Gestamp

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Anual

**PERSONA DE CONTACTO:**

María Alonso Tuñón  
[matunon@gestamp.com](mailto:matunon@gestamp.com)

*Esta práctica es un buen ejemplo de cuadro de mando de indicadores de PRL. Los indicadores tradicionales pueden no ser válidos para comparar ubicaciones en distintos países. Gestamp dispone de un sistema de indicadores que contempla los indicadores tradicionales, las condiciones de trabajo y la gestión de la prevención. Estos tres criterios se desarrollan a su vez con 74 factores en total.*

## RETOS:

**La legislación nacional es un referente de mínimos para las empresas ubicadas en ese país, pero para el Grupo, a nivel interno, en determinados aspectos importantes, puede no ser suficiente.**

Los resultados obtenidos con los indicadores tradicionales, que relacionan accidentes o jornadas perdidas con horas trabajadas o con número de empleados, no son comparables en entornos tan diversos. Hay varios factores que explican esta circunstancia. Uno de ellos, el más claro, son las diferencias en los sistemas de seguridad social de los distintos países.

## DESCRIPCIÓN:

En 2006 se desarrolló e implantó un sistema integral de gestión dentro del cual destaca una herramienta denominada GHSI "Gestamp Health and Safety Indicator". El GHSI es un indicador que permite valorar de forma precisa el desempeño de una em-

presa en Seguridad y Salud. El GHSI se basa en tres criterios:

- "Indicadores Tradicionales": compara los resultados que obtiene el centro, en cuanto a Índice de Frecuencia, Índice de gravedad y Accidentes Graves, con respecto a unos valores que se fijan como referencia.
- "Condiciones de Trabajo" por ejemplo: vías de circulación internas, condiciones de seguridad de máquinas, condiciones de almacenes, niveles de ruido o condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.
- "Gestión de la Prevención" entre otros: gestión de empresas externas, formación específica, gestión de la ergonomía, investigación de accidentes, mantenimiento preventivo de máquinas o trabajos en altura.

Cada criterio se desarrolla a su vez con diferentes factores, 74 en total en la versión 2016 del GHSI. Factores y criterios tienen diferente impacto en el resultado final dependiendo de su importancia y cada factor dispone de diferentes niveles a la hora de su valoración en función del grado de cumplimiento.

Todos los años se revisan los factores, las escalas de valoración, la influencia que tiene cada apartado en la valoración final y el grado de cumplimiento de los distintos factores para incluir las novedades y ajustar el GHSI a la situación del Grupo. Es en definitiva un estándar en Seguridad y Salud que recoge todas las particularidades del Grupo y las mejores soluciones. Este están-



dar sirve como referencia para comparar el estado de los distintos centros y sacar una puntuación que define el desempeño.

### **Consecuencias en la siniestralidad**

Desde la implantación del sistema en 2006, se ha logrado reducir el Índice de Gravedad de forma significativa entre los años 2007 y 2014, manteniendo la duración media estable y bastante contenida. Esto es síntoma de que se ha conseguido reducir accidentes graves y leves en igual medida.

### **Beneficios para la empresa:**

- La prevención está integrada: cada persona asume las cuestiones de la prevención dentro del ámbito de sus funciones.
- Proactividad: la mejora continua se basa en el análisis de los riesgos, no en el análisis de los accidentes.
- Igual para todos: cumplimiento de la legislación de todos los países pero el referente para los centros es interno y va más allá de lo que pide la legislación en la mayoría de los casos.
- Los riesgos que son importantes por su severidad, es decir, aquellos que pueden causar accidentes graves se trata de evitarlos o minimizarlos con medidas técnicas.
- La definición de las normas y los procedimientos así como la formación son aspectos muy importantes para controlar los riesgos que se han podido evitar.

- Los objetivos marcados son realistas y alcanzables.
- Medir el desempeño de una forma clara y precisa.

### **OBJETIVOS:**

Aplicar una política de seguridad y salud ambiciosa, enfocada a la mejora real de las condiciones de trabajo, donde es fundamental la estrategia empleada y las herramientas de gestión.

Trasladar el know-how del Grupo lo más rápido posible a las empresas de nueva incorporación o de nueva creación para evitar que los esfuerzos por mejorar pueden desviarse fácilmente de lo prioritario por falta de conocimiento.

Mejorar las condiciones de seguridad del centro siguiendo un proceso de mejora continua y estableciendo prioridades según la importancia de los riesgos que se pretenden evitar o minimizar, mediante una planificación adecuada para el logro de objetivos a medio/largo plazo.

Cumplir unas condiciones de seguridad en los centros de nueva construcción independientemente del país donde se construyan y de la legislación que les afecte.



# GRUPO ANTOLIN VIGO

## KAMISHIBAI DE SEGURIDAD

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

107 (Grupo Antolin: 28.000)

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.grupoantolin.com](http://www.grupoantolin.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Recursos Humanos y Seguridad y Salud Laboral

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Desde el 2011

**PERSONA DE CONTACTO:**

Alejandro Sánchez González

[alberto.fradejas@grupoantolin.com](mailto:alberto.fradejas@grupoantolin.com)

*Práctica seleccionada por ser un excelente ejemplo de liderazgo y de integración de la prevención al realizar las inspecciones de seguridad la propia dirección de la empresa y los jefes de equipo de cada zona y al ser invitados a participar los Delegados de Prevención. Es también importante la divulgación que la empresa hace de los resultados de estas inspecciones o Kamishibais.*

## RETOS:

Antes de implementar el “Kamishibai de seguridad” se estaban realizando visitas/inspecciones de seguridad pero la verificación era subjetiva, no era fácil comprobar algunos ítems y eran realizadas fundamentalmente por el Técnico de Seguridad y Salud Laboral.



## DESCRIPCIÓN:

Kamishibai es una herramienta de verificación y control de la seguridad de la planta. La herramienta se aplica en todas las empresas de Grupo Antolin a nivel mundial.

**Definición de zonas a revisar y ficha de verificación:** Para una gestión sencilla se divide la planta y exteriores en zonas que, por su propia actividad o ubicación, tienen o pueden tener riesgos que es necesario revisar periódicamente. A continuación para cada una de las zonas se realiza y redacta una ficha de verificación (con 10 puntos a verificar y una pequeña explicación con el criterio para considerarlo correcto con una pequeña fotografía).

**Asignación por zonas UET:** Cada una de las zonas ha sido asignada a una UET. De este modo se traslada a ésta y a su líder la responsabilidad de las acciones resultantes de cada revisión, así como el compromiso de mantener la seguridad en sus zonas.

**Calendario de revisiones y frecuencia:** Se establece un calendario anual de realización y seguimiento. En este calendario se indica qué zonas se revisan y por quién.

**Equipo:** La dirección conjuntamente con el Comité de Dirección, los líderes de producción del turno, el piloto de la herramienta post-it y el técnico de prevención son el equipo responsable de

realizar la dinámica de Kamishibai seguridad. Además se invita los delegados de prevención o a miembros de las brigadas de emergencia a cada Kamishibai de seguridad.

**Realización de las revisiones:** El equipo se reúne una vez por semana en el área de Sistemas de Producción frente al tablero de seguimiento donde el técnico de prevención hace una presentación de las zonas a revisar en el día y aquellos comentarios que se consideren necesarios. Posteriormente cada miembro del equipo toma la ficha de verificación que le corresponde según el calendario y se establece un tiempo límite para la realización de la revisión. Una vez terminada la inspección, el equipo se reúne para hacer una puesta en común, zona por zona, comprobando el estado de las acciones de la revisión anterior y, posteriormente las no conformidades detectadas en el día, así como el grado de cumplimiento de la revisión realizada.

## OBJETIVOS:

Controlar la seguridad de las instalaciones de forma objetiva y sencilla.

Mejorar la implicación en materia de seguridad de la Dirección de la Empresa.



# HENKEL IBÉRICA

## SEGU Y SALU EN LA FÁBRICA DE JUGUETES

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

900

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.henkel.es](http://www.henkel.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio de prevención

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 meses de diseño y desarrollo y 4 años de implantación de momento continúa desarrollándose

**INVERSIÓN:**

4.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Miguel Rodríguez Ríos  
[miguel.rodriguez@henkel.com](mailto:miguel.rodriguez@henkel.com)

*Práctica seleccionada por llevar el aprendizaje de los conceptos de PRL a la escuela mediante una obra de teatro con marionetas. Destacamos esta buena práctica por trabajar con un colectivo con el que las empresas normalmente no se relacionan como es el de la enseñanza primaria, por desarrollar principios y valores de la PRL y por el alcance que han logrado al llegar a más de 4500 niños y niñas.*

## RETOS:

**La exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales especifica que el fomento de la cultura preventiva debe hacerse desde todos los niveles educativos y debe involucrar a toda la sociedad. Sin embargo, pocas iniciativas en este sentido se han llevado a cabo por parte de las administraciones públicas. La iniciativa responde a la falta de sensibilización en esta materia.**

## DESCRIPCIÓN:

Proyecto educativo para el fomento y desarrollo de cultura preventiva en la sociedad. El Servicio de Prevención de Henkel Ibérica ha desarrollado una obra de teatro con marionetas para llevar la Prevención de los Riesgos Laborales a las escuelas, el lugar desde donde debe iniciarse el proceso de aprendizaje. El

proyecto (guión, diseño y construcción de personajes y decorados, música e interpretación) ha sido desarrollado en su totalidad por Henkel Ibérica.

El proyecto se ha desarrollado en numerosas poblaciones de Cataluña y Perpiñán, pero es susceptible de implementarse en cualquier área geográfica.

En cuanto a la comunicación, el proyecto ha tenido una amplia difusión en medios audiovisuales de ámbito nacional (revistas especializadas en PRL y Responsabilidad Social Corporativa, televisión...). Así mismo, fue presentado en el Congreso ORP de 2012 y quedó finalista en los Premios Atlante de Fomento del Trabajo Nacional en Cataluña en el año 2012 y ganó el Premio Prevenir a la Cultura Preventiva en 2016.

## OBJETIVOS:

Extender el mensaje de la prevención al máximo de niños posibles (más de 4500 niños y niñas ya han visto la representación).

Fomentar la cultura preventiva entre los propios trabajadores, a través de la difusión del proyecto a sus hijos/as.

Ser líderes en Responsabilidad Social Corporativa.



# IBERDROLA

## ASESORÍA PERSONALIZADA DE HÁBITOS DE CONDUCCIÓN

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

8.329

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.iberdrola.es](http://www.iberdrola.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Continuo, continúa desarrollándose

**INVERSIÓN:**

Interna del Servicio de Prevención

**PERSONA DE CONTACTO:**

Juan José Palacios Linaza  
[jpalaciosl@iberdrola.es](mailto:jpalaciosl@iberdrola.es)

*Iberdrola nos presenta una buena práctica en el campo de la seguridad vial de sus empleados y que destacamos por su personalización y eficacia. Se observa al empleado mientras conduce, recogiendo información acerca de varios parámetros. Posteriormente se le informa de sus áreas de mejora, aspectos a corregir y cómo hacerlo, incrementando así su Seguridad Vial. Es una práctica fácilmente exportable a otras compañías.*

## RETOS:

**Incrementar la Seguridad Vial de sus empleados reforzando los aspectos positivos de su conducción y corrigiendo malos hábitos ya “consolidados”, consiguiendo mejorar su conducción tanto en el ámbito laboral como en el personal.**

## DESCRIPCIÓN:

Es una intervención a disposición del empleado, que la solicita de manera voluntaria y que realiza con su propio vehículo o con el de empresa si es el caso.

La realiza un experto, de Seguridad Vial, del Servicio de Prevención de IBERDROLA, por un recorrido, determinado con ante-

lación, que posibilita la conducción en diferentes situaciones, rotondas, cuestas, etc.

El monitor acompaña, durante unos treinta minutos, al conductor en su vehículo, observando tanto su postura, la disposición de los elementos en el vehículo, espejos, altura de la banqueta, distancia al volante, etc. así como su conducción y su anticipación a las posibles exigencias del tráfico, registrando estos datos en una ficha diseñada al efecto.

Posteriormente refuerza las buenas prácticas observadas y explica motivadamente las intervenciones que tendría que realizar el conductor para corregir sus malos “hábitos” ya consolidados, posturales, de conducción, etc.

Al final se realiza una evaluación compartida, instructor y conductor, de los neumáticos del vehículo, analizando su estado, fecha de fabricación, correcta correspondencia entre los mismos, etc. proponiendo el instructor una fecha de reposición de los mismos si se considerase necesario.

Al día siguiente se envía al conductor, por correo electrónico, tanto un informe personalizado en el que, mediante gráficos, puede comprobar sus resultados conseguidos en la actividad y ver las recomendaciones de mejora que se le proponen, como la hoja de rescate correspondiente al modelo de vehículo utilizado.



Con el conjunto de la información recogida, 3.000 empleados asesorados, se elabora un informe general de los hábitos de conducción de conductores adultos, con experiencia, que da una información muy rica de aspectos concretos en los que hay que intervenir y que se utilizan tanto en los cursos presenciales de Seguridad Vial como en las campañas informativas.

La iniciativa está dirigida a todos los empleados que dispongan de carnet de conducir. En la actualidad, febrero 2017, ya han sido asesorados 3.000 empleados.

## OBJETIVOS:

### Que el empleado:

Adopte una postura correcta y eficaz al conducir.

Regule, con precisión, los diferentes elementos del vehículo: banqueta, distancia al volante, reposacabezas, espejos, etc.

Refuerce sus buenos hábitos en la conducción.

Elimine o corrija hábitos que son perjudiciales en su conducción.

Evalúe el estado de sus neumáticos.

Disponga de un informe de sus posibles intervenciones personales para incrementar su seguridad en la conducción.

Perciba que para la Empresa su Seguridad Vial es muy importante.

### Que la empresa:

Disponga de información de aspectos significativos que condicionan la Seguridad Vial de sus empleados para diseñar intervenciones correctoras.



# GRUPO ISS

## CANAL DE PREVENCIÓN DE ISS: FLASH EN SEGURIDAD & SALUD IBERIA

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

29.050 en ISS España y 5.300 en ISS Portugal

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.es.issworld.com](http://www.es.issworld.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Departamento de Asesoría Jurídica y Prevención de Riesgos Laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Alrededor de 350 horas

**INVERSIÓN:**

Alrededor de 9.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Diego Enjuto

[diego.enjuto@es.issworld.com](mailto:diego.enjuto@es.issworld.com)

Marta Pascual

[marta.pascual@es.issworld.com](mailto:marta.pascual@es.issworld.com)

*Esta buena práctica ha sido seleccionada por su alcance y por la aplicación de nuevas tecnologías (webinars) a la comunicación bidireccional en PRL, en este caso a la comunicación a la línea de mando de requisitos legales y otros aspectos técnicos y a la resolución de sus dudas. La práctica es aplicable a cualquier empresa y es especialmente adecuada para compañías con gran dispersión de sus trabajadores en distintas ubicaciones.*

## RETOS:

**Afrontar el factor de la dispersión del personal y potenciar la comunicación hacia las distintas gerencias y mandos intermedios.**

## DESCRIPCIÓN:

La iniciativa surge de la necesidad de comunicar a las respectivas gerencias y mandos intermedios, los aspectos más relevantes en materia Legal y de Prevención de Riesgos Laborales en España y Portugal (ISS Iberia).

ISS es una organización con cerca de 30.000 trabajadores (sólo en España), los cuales están repartidos por todo el territorio nacional. Así pues, hacer partícipes y conocedores de los cambios en la normativa y medidas de Seguridad a adoptar en los procesos, se convierte en un reto diario para la organización, a consecuencia de la gran dispersión de personal.

La creación de un Canal de Prevención no sustituye otras vías de comunicación ya usadas en la organización, como son las reuniones "in situ", sesiones formativas, etc. Sin embargo, refuerza lo ya comentado en los diferentes foros y sirve para solucionar dudas relacionadas con diferentes cuestiones muy concretas, cuya resolución o respuesta requiere de personal más especializado.

Así pues, el Canal de Prevención de ISS consiste en la creación de un programa de sesiones o talleres enfocados a resolver aspectos Legales y de Prevención de Riesgos, a través del Skype empresarial.

Dichas sesiones se realizan con periodicidad mensual y tienen una duración de entre 30 y 45 minutos cada uno.

En todos los casos, las sesiones o talleres expuestos son grabados con el fin de volcar todo el contenido en la plataforma E-learning de la compañía (ISS Campus), con el fin de que éste pueda ser usado cuando se considere. Para la realización de las diferentes sesiones se cuenta con medios propios, personal de ISS de ambos países, así como invitados de especial relevancia en el terreno legal, Servicios de Prevención, Mutuas, etc.

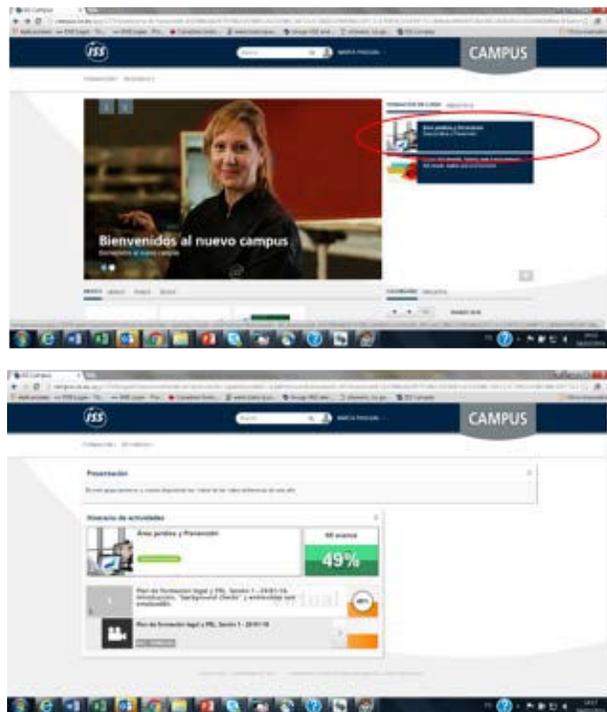
El feedback de las diferentes áreas que han participado y del personal que ha sido convocado en las sesiones ha sido muy positivo. Se han resuelto un total de 35 dudas acerca de temas de especial relevancia para la compañía y las personas convocadas en los diferentes talleres nos han sugerido nuevos temas, con el fin de desarrollar nuevas sesiones.



## OBJETIVOS:

Reducir el absentismo por contingencia profesional en las diferentes Unidades de Negocio (actualmente 91).

Integrar la Prevención en las operaciones (medible a través de los resultados obtenidos en las diferentes auditorías de primer, segundo y tercer nivel).



# JOHN DEERE

## CULTURA DE SEGURIDAD

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.200

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.johndeere.com](http://www.johndeere.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Seguridad y Salud

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

2 años, continuo después de los 2 años

**INVERSIÓN:**

175.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Angel Rodríguez Marcos  
[rodriguezangel@johndeere.com](mailto:rodriguezangel@johndeere.com)

*El programa de mejora del comportamiento es un buen ejemplo de integración de la PRL al darle un protagonismo especial a los departamentos operativos como producción, ingeniería y mantenimiento. Destacables las campañas de comunicación y reconocimiento, así como el liderazgo de toda la línea de mando.*

## RETOS:

**Cerca del 80% de los accidentes ocurridos eran debidos a aspectos de comportamiento.**

Por ello se decidió que era necesario mejorar la cultura de seguridad de todos los trabajadores mediante una percepción real del riesgo durante sus actividades tanto dentro como fuera del entorno laboral y a través de un liderazgo visible por parte de la dirección en materia de prevención.

## DESCRIPCIÓN:

Desarrollo del programa Safestart para que los trabajadores aprendan a identificar los comportamientos inseguros que llevan a cabo al realizar sus tareas. La idea es que los trabajadores cambien hacia una cultura de seguridad tanto dentro como fuera de la empresa. Para ello se trata de implementar un cambio de filosofía: "Queremos que la gente venga a trabajar mañana, en las mismas condiciones en las que se marcha hoy".

Además, para implementar el cambio de cultura de seguridad en la empresa se desarrollan campañas de lanzamiento, formación global (7.5h presencial/trabajador) reuniones departamentales específicas, inclusión del proyecto en procedimientos actuales (evaluaciones de riesgo, investigación de accidentes, etc), actividades de reconocimiento, KPI's, etc

## OBJETIVOS:

Mejorar las buenas prácticas en materia de Seguridad.

Concienciar de los riesgos que la actividad tiene para los trabajadores.

Crear un liderazgo visible de la dirección en esta materia (todos tienen KPI's que permiten su cuantificación).

SAFESTART	
Análisis de un incidente (casi accidente) o pequeño error	
¿Qué estados y errores se han producido?	
<input type="checkbox"/> PRISA	<input type="checkbox"/> OJOS NO EN LA ACTIVIDAD
<input checked="" type="checkbox"/> FRUSTRACIÓN	<input type="checkbox"/> MENTE NO EN LA ACTIVIDAD
<input type="checkbox"/> CANSANCIO	<input checked="" type="checkbox"/> EN LA LINEA DE FUEGO
<input checked="" type="checkbox"/> EXCESO DE CONFIANZA	<input type="checkbox"/> EQUILIBRIO/TRACCIÓN/ADHERENCIA
¿Qué técnica o técnicas de reducción de errores críticos nos hubieran ayudado a evitar el incidente?	
<input checked="" type="checkbox"/> CONCENTRACIÓN...	
<input checked="" type="checkbox"/> ANÁLISIS DE INCIDENTES (casi accidentes)	
<input checked="" type="checkbox"/> BÚSQUEDA DE PATRONES DE RIESGO	
<input checked="" type="checkbox"/> TRABAJO PARA MEJORAR LOS HÁBITOS	
NOMBRE	
DEPARTAMENTO	FECHA



# PEPSICO

## PROGRAMA DE SEGURIDAD EN FLOTA

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

3.000 aproximadamente

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.pepsico.es](http://www.pepsico.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Seguridad y Salud, Flota, Recursos Humanos y Ventas

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

3 años (2016 es el 4º año)

**PERSONA DE CONTACTO:**

José Antonio Saiz

[contacta@pepsico.com](mailto:contacta@pepsico.com)

*Esta buena práctica es un ejemplo de cultura preventiva en el campo de la seguridad vial. Es un programa integral que contempla, entre otras, acciones de formación, liderazgo, mejoras técnicas y mejoras del comportamiento mediante observaciones. PepsiCo nos demuestra que instaurar la competencia entre personas y ubicaciones y los objetivos personales ligados a indicadores de PRL son buenos aliados de la PRL.*

## RETOS:

**Disminuir el número de colisiones de tráfico y la incidencia de estos sobre la seguridad de los conductores, reduciendo el número de lesiones, así como los costes asociados a las colisiones.**

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, y concretamente la seguridad en el ámbito de la flota, es un pilar estratégico de la cultura de PepsiCo y existe una apuesta decidida a nivel global en esta área.

## DESCRIPCIÓN:

Programa de Seguridad en flota que incluye formación en conducción preventiva, acciones de liderazgo, mejoras técnicas en la flota, programas de observación de la conducción y retroalimentación, etc.

La formación en conducción preventiva no se centra en la culpa del accidente sino en quien podría haber evitado la colisión haciendo algo diferente a lo realizado. Esta formación se ha denominado TEST DRIVE. La formación dispone de un vídeo en el cual 10 empleados de PepsiCo en varios países del mundo hablan

sobre cómo ellos emplean una de las técnicas de conducción preventiva incluida en la formación.

Además, se ha definido un indicador clave para el seguimiento de los resultados de las acciones de reducción de colisiones. Este indicador se ha denominado Ratio de Colisiones y se calcula como el número de colisiones por cada millón de km recorridos por la flota de PepsiCo. Este indicador se ha incluido dentro de los objetivos personales de todos los afectados por este proyecto a todos los niveles y se ha reportado de forma mensual mediante mail. También se han distribuido trimestralmente rankings de las Delegaciones Comerciales de PepsiCo según sus indicadores de colisiones para informar de la evolución de su indicador así como para crear competencia entre diferentes centros para su disminución.

Las principales lecciones aprendidas con este proyecto han sido:

- Tener un carnet de conducir no es suficiente para ser un conductor seguro, es necesario un paso adicional en materia de seguridad preventiva.
- No es importante quien tiene la culpa en un accidente de tráfico sino quien podría haber hecho algo diferente para evitarlo. Ahí es donde es necesario poner el foco.
- Necesidad de indicadores claros y concretos que permitan un seguimiento fiel.
- Necesidad de apoyo real y decidido de la dirección de la compañía.
- Un programa de seguridad en flota debe de implicar a todos los niveles de una organización.



Los buenos resultados obtenidos por este proyecto, se deben, entre otras, a las siguientes razones:

- Alto soporte por parte de la dirección de la Compañía, tanto a nivel global como local. Esto ha permitido la creación de un comité, integrado por representantes de todos los departamentos implicados (Flota, Prevención, Recursos Humanos, Ventas) con capacidad para tomar decisiones e impulsar la puesta en práctica de las acciones que comprenden el programa. Este comité, que se reúne periódicamente, reporta y es sponsorizado por la dirección.
- Se han desarrollado o actualizado una serie de procedimientos en varios ámbitos (reporte e investigación de colisiones, mantenimiento de vehículos, formación y autorización de conductores, etc.) que establecen la colaboración entre los diferentes departamentos implicados para llevar a cabo las diferentes actividades del programa.
- Se han implementado medidas técnicas en los vehículos que están ayudando a mejorar la seguridad durante la conducción, la más destacada es la instalación de cámaras de marcha atrás en toda la flota comercial. Además, otras actuaciones como colocar pegatinas dentro de la cabina del vehículo informando de las dimensiones de éste, o información sobre los límites de velocidad para cada tipo de vehículo.
- Se ha asignado a todos los responsables de equipo un objetivo de reducción de colisiones, de manera que se les motiva para colaborar en todas las acciones y fomentar la cultura preventiva dentro de su equipo.

Entre los obstáculos y oportunidades encontradas hasta la fecha, se encuentran:

- Limitaciones legales/protección de datos en determinados aspectos que pueden afectar a la seguridad de los conductores: vigencia/puntos carnet conducir.
- Esfuerzo comunicativo/formativo que se requiere para seguir mejorando la cultura preventiva.
- Complejidad de los procesos de obtención y reporte de datos, debido a la dispersión geográfica de los conductores, y las diferentes fuentes de información (compañía de leasing, tarjetas de combustible, compañías aseguradoras, etc.).

La existencia de trabajadores de temporada, hace necesario un mayor esfuerzo en la formación para asegurar sus conocimientos sobre conducción preventiva.

## OBJETIVOS:

- Reducir las colisiones de tráfico (se ha reducido un 40% en 3 años).
- Reducir el número de accidentes laborales.
  - Reducir el coste asociado a colisiones.



# SAINT-GOBAIN PLACO

## IMPLEMENTACIÓN SEGURIDAD PROACTIVA

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

550

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.placo.es](http://www.placo.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Departamento de EHS y Dirección de la compañía

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Se inició en el 2011

**INVERSIÓN:**

> 50.000€ al año

**PERSONA DE CONTACTO:**

Lydia Arranz

[lydia.arranz@saint-gobain.com](mailto:lydia.arranz@saint-gobain.com)

*Seleccionamos esta práctica por la efectividad de las herramienta utilizadas, SMATS y reporte de incidentes. La primera es un buen complemento a las conocidas observaciones del comportamiento. El reporte de incidentes trabaja en la base de la pirámide y consigue hacer aflorar situaciones inseguras que no han desencadenado ningún accidente.*

## RETOS:

**Desarrollar un programa de gestión de seguridad autónoma, con el objetivo de conseguir que todos los trabajadores de manera proactiva contribuyan a la mejora continua en seguridad, colaborando en el proceso de identificación y reducción del nivel de riesgo en su área de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones tanto individuales como del grupo y solicitando ayuda cuando es necesario.**

## DESCRIPCIÓN:

El modelo de gestión seguido establece los pasos necesarios para partir de una situación en la que no hay ningún tipo de gestión hacia el desarrollo de la excelencia en seguridad. Las diferentes etapas que hay que recorrer son las siguientes:

- 1º La seguridad es el cumplimiento de la legislación.
- 2º La dirección es la responsable de la seguridad.
- 3º Seguridad como gestión personal del empleado.
- 4º Madurez: La seguridad forma parte de la cultura corporativa.

Tener un sistema de gestión proactiva donde el equipo está por encima del individuo y todo el personal participa, marca la evolución hacia el estado de "Madurez".

Como base del sistema contamos con la política de seguridad, 29 estándares, 18 procedimientos generales, más de 30 procedimientos específicos y sobre todo una labor diaria en la reducción de riesgos, sensibilización y participación de todas las personas que forman el equipo de Placo.

Entre todas las herramientas utilizadas diariamente destacan la herramienta SMATS y el reporte de incidentes como actividades que permiten desarrollar hacia una cultura de seguridad.

Las SMATS suponen una breve entrevista en el puesto de trabajo basada en algún asunto relevante de seguridad y de la que se busca que surjan acciones de mejora.

El reporte de incidentes cubre el análisis y seguimiento de los accidentes importantes, los incidentes que requieren primeros auxilios y llega hasta aquellos "casi incidentes" y situaciones inseguras.

Las cifras hablan por sí solas: con un plantilla de menos de 600 trabajadores anualmente se informan más de 4.300 SMATS y 3.000 notificaciones espontaneas de riesgos que han generado un total de 4.055 acciones.

## OBJETIVOS:

Cero accidentes laborales.

Cero enfermedades profesionales.



# SENER

## PREMIOS A LA SEGURIDAD EN LA OBRAS

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

5.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.ingenieriyconstruccion.sener](http://www.ingenieriyconstruccion.sener)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

División de Compras y Construcción de SENER

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

2010-2015

**INVERSIÓN:**

1.500 euros por premiado

**PERSONA DE CONTACTO:**

Rosana Madroñal

[rosana.madronal@sener.es](mailto:rosana.madronal@sener.es)

*Práctica seleccionada por ser un buen ejemplo y muy fácilmente replicable de cómo gestionar la concienciación en PRL en el sector de la construcción mediante la instauración de un premio a la seguridad en las obras.*

## RETOS:

**Dentro del compromiso de SENER con la calidad y en aras de la excelencia, los Premios a la Seguridad en las Obras de SENER nacieron en el año 2010 con el reto de reducir al máximo el índice de siniestralidad en las obras en las que la empresa es responsable de este ámbito.**

Desde el año 2010, se observa que se han reducido notablemente los índices de frecuencia en las obras en la que SENER es responsable de la seguridad.

## DESCRIPCIÓN:

SENER convoca anualmente los Premios a la Seguridad en las Obras para reconocer las actuaciones de aquellas personas cuya contribución ayuda de forma significativa a reducir los accidentes laborales en los proyectos en los que SENER es responsable de la prevención de riesgos laborales. Los criterios para la concesión de estos premios anuales son:

- El proyecto ha finalizado en el año anterior a la convocatoria de los premios.

- El número de horas trabajadas en el proyecto tiene que ser de 100.000 horas, como mínimo.
- Las personas que optan al premio como responsables de la seguridad en las obras deberán presentar un índice de gravedad de los accidentes inferior a 0,1.
- Queda asegurado el premio para aquellos responsables de seguridad en las obras con índice cero de accidentes y cumplan los requisitos anteriormente mencionados.

## OBJETIVOS:

El objetivo de SENER es conseguir índices “cero” de accidentes laborales, mediante la mejora continua y progresiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Conseguir la participación activa de todas las personas en tareas de seguridad y salud, tanto en las obras de SENER como en el resto de las oficinas.

Concienciar en general a las personas de la empresa de la importancia de la seguridad en el trabajo y de la necesidad de la participación de todos en la prevención de riesgos laborales, no solo a aquellos que trabajan en obra sino también al personal que se encuentra en las oficinas.

Formar en materia de salud y seguridad laboral a todas las personas que se desplazan a las obras (la duración de los cursos de formación tendrán una duración mínima de 60 horas).





## PRÁCTICAS

# DESARROLLO PROFESIONAL

### **DHL:**

Almacén 3D virtual seguro y sostenible

### **LILLY S.A:**

Programa de participación de los empleados de la planta de producción de Alcobendas en la prevención de riesgos laborales, programa B safe

### **SERHS:**

Campaña de actos inseguros y lesiones musculoesqueléticas



# DHL

## ALMACÉN 3D VIRTUAL SEGURO Y SOSTENIBLE

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

3.000

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.dhl.com](http://www.dhl.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 meses de diseño, 1 año de implementación activa

**INVERSIÓN:**

40.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Silvia Edo

[silvia.edo@dhl.com](mailto:silvia.edo@dhl.com)

*Ejemplo de uso de nuevas tecnologías aplicadas a la PRL. En este caso DHL ha diseñado un entorno virtual en 3D de sus almacenes para replicar la formación de forma uniforme en todos sus centros. Se trata de una aplicación con contenidos de requisitos legales y técnicos de cada elemento presente en sus almacenes.*

## RETOS:

En cada centro de trabajo se disponía de diferentes criterios preventivos y por ello surgió la necesidad de marcar unas líneas maestras a implantar en todos los almacenes, replicando las buenas prácticas preventivas a los 3000 trabajadores y mandos.

## DESCRIPCIÓN:

Diseño de un almacén virtual en 3D, para enseñar a todos los trabajadores los estándares y buenas prácticas necesarias en los Centros de Trabajo, a nivel preventivo y medioambiental, con el fin de concienciar y evitar accidentes laborales. La formación fue recibida inicialmente por 200 personas, como prueba del proyecto, y a continuación se impartió a toda la plantilla de DHL.

El proyecto está compuesto por un entorno de simulación que apoya a la toma de decisiones del personal al que va dirigido.

Se dispondrán de 3 niveles distintos:

### 1. Almacén exterior e interior: en perspectiva



**2. Almacén:** Dentro de “almacén”, el usuario podrá seleccionar aquellas áreas de trabajo que necesite consultar.



**3. Elementos:** Dentro de cada área de trabajo, el usuario podrá seleccionar cada elemento con la información y normativa que requiere la consulta.



Con el objetivo de difundir el logro de las buenas prácticas y sensibilizar a la plantilla, se realizó una campaña de comunicación en diversos países. Uno de los beneficios principales de esta iniciativa fue su naturaleza replicable, lo que permitió una estandarización global de buenas prácticas preventivas y medioambientales.

## OBJETIVOS:

Diseñar un almacén virtual en 3D como herramienta formativa, que refleje los estándares y buenas prácticas preventivas y medioambientales en cada centro.

Formar a todos los mandos y trabajadores con esta herramienta, para adquirir buenas prácticas en prevención y medioambiente.

Mantener los estándares preventivos y medioambientales en todos los centros de trabajo.



# LILLY S.A

## PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE ALCOBENDAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES- B SAFE

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.200

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.lilly.es](http://www.lilly.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Dirección de Lilly SA/ Dirección Funcional de la Planta de Fabricación (Site Head)/ Todos los departamentos de la Planta de Fabricación

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

18 meses

**INVERSIÓN:**

< 10.000€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Jesús M<sup>a</sup> Rodriguez  
[rodriguez\\_jesus\\_m@lilly.com](mailto:rodriguez_jesus_m@lilly.com)

*Práctica seleccionada por la motivación que han demostrado los empleados para que el sistema funcione. El sistema de comunicación y reconocimientos es también destacable por su aportación a mantener vivo el sistema así como el demostrado compromiso de la Dirección, elemento clave para todas estas iniciativas.*

## RETOS:

Mejorar la Cultura de Seguridad para conseguir un lugar de trabajo libre de accidentes.

Participación del personal de la planta en la identificación de riesgos y condiciones inseguras, su resolución inmediata si es posible ó comunicación a la supervisión para su resolución por los departamentos correspondientes.

Establecer un proceso sostenible donde apoyar otras actuaciones de prevención para la consecución de una Cultura de Seguridad Excelente.

## DESCRIPCIÓN:

Programa de mejora de las condiciones de trabajo a través de la eliminación de riesgos y situaciones inseguras con la participación de los empleados de la Planta de Producción. El programa está dirigido a todos los empleados del grupo. El área de Prevención tiene visibilidad sobre todo el proceso en cualquier momento.

Descripción del proceso:

- Un empleado introduce, en una aplicación informática, un evento / situación en el que describe el riesgo observado, la localización y su clasificación y si ha podido o no tomar acciones preventivas o de mitigación del riesgo.
- El evento creado se envía al supervisor / coordinador del área en la que se ha observado el evento.
- El supervisor asigna al departamento correspondiente (típicamente mantenimiento) la resolución del mismo.
- Tanto el iniciador como el supervisor reciben confirmación de las acciones que se implementaron para resolver la situación.
- El iniciador puede hacer comentarios sobre la calidad y efectividad de la solución.

Las acciones de comunicación del programa se basan en una comunicación mensual de participación a toda la planta, premio al mejor B-Safe del mes entregado por un miembro de la Dirección Funcional, mensajes periódicos para animar a la participación y publicación de mejores ejemplos.

Las lecciones aprendidas de esta iniciativa han sido la importancia de la participación de los empleados y de la rápida resolución de los problemas detectados. Además, el compromiso de la Dirección es clave para el sostenimiento del programa.

## OBJETIVOS:

- Numero de B-safe abiertos cada mes
- Tiempo de resolución de los B-Safe

Ratio proactivo: B-safe / incidentes o accidentes de seguridad



# SERHS

## CAMPAÑAS DE ACTOS INSEGUROS Y LESIONES MUSCULO-ESQUELÉTICOS

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

2.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.serhs.com](http://www.serhs.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Técnico de prevención, delegados de prevención y jefes de almacén y logística

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

1 año

**INVERSIÓN:**

100€

**PERSONA DE CONTACTO:**

Brigit Heuts

[bheuts@serhs.com](mailto:bheuts@serhs.com)

*Hemos seleccionado esta práctica de Serhs por ser un buen ejemplo de integración de la prevención al ser los propios delegados de prevención y jefes de almacén quienes seleccionaron y trabajaron los actos inseguros más frecuentes que sirvieron para preparar las sesiones formativas posteriores. Es una práctica fácilmente aplicable a cualquier empresa.*

## RETOS:

**Bajar y prevenir la siniestralidad en el ámbito de la distribución y logística.**

**Prevenir las lesiones musculo esqueléticas.**

## DESCRIPCIÓN:

Esta campaña forma parte de un plan estratégico contra la siniestralidad en el ámbito de las empresas pertenecientes a la división de Distribución y Logística de Serhs. Con la ayuda de delegados de prevención y jefes de almacén, se llevó a cabo una identificación de los 12 actos inseguros que se observaban con más frecuencia en los puestos de trabajo de almacén y reparto. Con los resultados se elaboró una ficha informativa con dichos actos y sus antagonistas, es decir, los actos seguros.

Posteriormente se llevó a cabo la:

- Programación de sesiones formativas específicas al respecto y donde se hace difusión de las fichas informativas.
- Elaboración de un cartel informativo como soporte de la campaña que está ubicado en los diversos puestos de trabajo.
- Realización de sesiones formativas para cultivar el hábito de estiramientos y calentamiento de la musculatura antes de realizar esfuerzos físicos.
- Desarrollo de formaciones específicas respecto a la manipulación manual de cargas a través de una empresa especializada en prácticas desarrolladas en los principios de la economía del esfuerzo y técnicas de manipulación manual de objetos.

La comunicación se realizó a través de carteles y sesiones formativas.

## OBJETIVOS:

Bajar el índice de severidad de la siniestralidad en el ámbito de distribución y logística.

Fomentar el trabajo seguro y reducir el coste por siniestralidad.





## PRÁCTICAS

# COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

### **AB AZUCARERA IBERIA S.L.U:**

Site induction para transportistas

### **AFANIAS:**

CAE especialmente sensible (autoprotección inclusiva)

### **VODAFONE ESPAÑA S.A.U:**

CAE eficaz e integrada en el negocio



# AB AZUCARERA IBERIA S.L.U

## SITE INDUCTION PARA TRANSPORTISTAS

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

1.200

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.azucarera.es](http://www.azucarera.es)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Área de logística, con asesoramiento de PRL

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Septiembre 2013- actualidad

**INVERSIÓN:**

Recursos internos

**PERSONA DE CONTACTO:**

Silvia Oceransky

[silvia.oceransky@azucarera.es](mailto:silvia.oceransky@azucarera.es)

*Esta práctica intenta garantizar que las contratadas conozcan los riesgos de nuestros centros de trabajo, uno de los objetivos más importantes de la CAE y lo consigue no mediante la documentación aportada sino mediante evidencias comprobadas.*

## RETOS:

**Informar y sensibilizar de los riesgos específicos derivados de la concurrencia logística en las instalaciones.**

## DESCRIPCIÓN:

Implantación de un control de accesos a instalaciones de todos los transportistas basado en la participación en la acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales. Los trabajadores recibirán un curso de formación previo acceso a cada una de las instalaciones (ubicadas en Castilla y León, y Andalucía).

La comunicación interna para la puesta en marcha se efectuará a través de tecnologías de la información y del área de logística, salud y prevención. El seguimiento de la implantación se efectuará a través de un grupo de trabajo para la solución de incidencias y mejoras en el proyecto.

## OBJETIVOS:

Asegurar al 100% la recepción y comprensión de la información de los riesgos, mediante un test de evaluación de los contenidos.

Mayor sensibilización por parte del colectivo (transportistas) de la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud.

A pesar de la concurrencia logística, se ha dotado de mayor seguridad a los circuitos logísticos dado que se han reforzado las buenas prácticas en materia de seguridad.



# AFANIAS

## CAE ESPECIALMENTE SENSIBLE (AUTOPROTECCIÓN INCLUSIVA)

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

600

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.afanias.org](http://www.afanias.org)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Prevención de Riesgos Laborales

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

A demanda del propio cliente

**INVERSIÓN:**

Recursos internos

**PERSONA DE CONTACTO:**

Daniel Martín Vicente

[dmartin@afanias.org](mailto:dmartin@afanias.org)

*Ejemplo muy especial de cómo la PRL puede contribuir al cuidado de la diversidad en las empresas a través de la Coordinación de Actividades Empresariales. Esta práctica puede servir de referencia para empresas que trabajan con colectivos con alguna capacidad especial.*

## RETOS:

**Fomentar la integración laboral, y en consecuencia social, de las personas con capacidades diferentes mediante el diseño de Planes de Emergencia y Evacuación Inclusivos, es decir, mediante la incorporación de la variable “diversidad” de trabajadores en un centro de trabajo.**

## DESCRIPCIÓN:

Uno de los factores de mayor relevancia cuando se contratan servicios de Afanias es la posibilidad de que, ante una situación de emergencia declarada, uno o varios de sus trabajadores, personas con capacidades diferentes, incrementen su vulnerabilidad y sea necesaria una actuación especializada para asegurar una correcta evacuación del centro o evitar lesiones en el centro/cliente.

## OBJETIVOS:

Proponer al cliente que contrata los servicios de la entidad esta opción (Autoprotección Inclusiva).

Asesorar en el diseño del Plan de Emergencia y Evacuación Inclusivo del cliente, de su centro de trabajo.

Formar a los trabajadores del cliente en Procedimientos de Actuación ante una emergencia y evacuación con personas con capacidades diferentes.



# VODAFONE ESPAÑA S.A.U

## CAE EFICAZ E INTEGRADA EN EL NEGOCIO

**NÚMERO DE EMPLEADOS:**

5.500

**PÁGINA WEB INSTITUCIONAL:**

[www.Vodafone.com](http://www.Vodafone.com)

**PROMOTOR DE LA INICIATIVA:**

Servicio Mancomunado de Prevención

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

6 meses (implantación)

**INVERSIÓN:**

Recursos propios

**PERSONA DE CONTACTO:**

Felix Sanz

[felix.sanz@vodafone.com](mailto:felix.sanz@vodafone.com)

*Práctica seleccionada por incidir en el fondo de la CAE (coordinación de actividades empresariales) y no en la forma. Trata de integrar la CAE en las líneas operativas del negocio, incluyen criterios de seguridad y salud en la selección del proveedor, dan soporte a las empresas contratadas y fomentan la mejora continua de la PRL de sus operaciones. Es una práctica alineada con la última NTP (nota técnica de prevención) sobre CAE publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

## RETOS:

Objetivo 0 accidentes de empleados y trabajadores de contratas en actividades de riesgo.

Integrar la prevención en los servicios contratados con "calidad concertada".

Aumentar la implicación de los mandos en la coordinación de actividades empresariales con las empresas que gestiona.

Potenciar la eficacia preventiva, minimizando la burocracia.

## DESCRIPCIÓN:

Se trata de un proceso de CAE liderado por el departamento de compras e integrado en las líneas operativas del negocio, cuyo objetivo es asegurar que cualquier servicio que pueda tener asociadas actividades con riesgos especiales (trabajos en altura, riesgo eléctrico, espacios confinados o construcción). Se realiza poniendo foco en el desarrollo del trabajo de forma segura y minimizando la burocracia.

El proceso se inicia con la homologación del proveedor. Este debe implantar un sistema de mejora continua que a partir de los resultados de las auditorías realizadas por el propio proveedor y por Vodafone, para mantener su homologación.



## Proceso de control de contrataciones: Ciclo de vida

El objetivo es asegurar que cualquier servicio se va a realizar de forma segura y sin accidentes



### OBJETIVOS:

Disponer de un plan de seguridad y salud específico (plan de trabajo operativo) por contrata y por servicio con actividades de riesgo, que: contemple como se van a desarrollar el servicio de forma segura en cualquier tipo de entornos y clima, cómo tienen previsto que todos los trabajadores implicados conozcan el plan (más allá de la firma de un papel) y disponen de los medios necesarios, y qué sistema de control tienen implementado para asegurar el plan se está aplicando. Influye en un 15% en la puntuación de las ofertas para adjudicar servicios. Si no alcanza unos mínimos, descalifica a la empresa.

Implantar un sistema de mejora del desempeño en seguridad y salud de las actividades de riesgo.

Potenciar la integración de la prevención en la empresa implicando a la línea de mando operativa completa y al departamento de compras que debe garantizar la ejecución del proceso previo a la emisión de los pedidos.



## REFLEXIONES FINALES

La Seguridad y Salud Laboral se consolida como un elemento clave en las empresas en materia de competitividad y sostenibilidad. Los cambios en nuestro entorno hacen necesario el desarrollo de una estrategia de prevención que sea adaptable, innovadora y dinámica. Para ello, es importante poner a disposición de los profesionales que se dedican a esta área el máximo número de herramientas y conocimientos que puedan contribuir a su trabajo.

Una de las inquietudes que se plantearon recurrentemente en el Consejo Asesor de esta guía fue la sensación de que muchas de las oportunidades para realizar actuaciones o campañas y hacer uso de recursos técnicos o tecnológicos que otras empresas, entidades o administraciones públicas ofrecen a coste cero (o cercano a cero), no acaban de ser aprovechados del todo por la empresas de nuestro país, especialmente por las PYMES. Se trata de recursos que, bien implementados, ayudan a generar ambientes favorables a la consecución de un clima saludable en la organización.

Se trata de oportunidades que exigen de los profesionales de la prevención tener la mente abierta y tener una actitud sensible, expectante y activa para la detección y aprovechamiento de estas oportunidades. En este sentido, tener la habilidad para tejer una red de contactos eficaz que favorezca el intercambio de experiencias con otros profesionales que, al final, compartimos los mismos problemas, puede ser una acción que desemboque en el aprovechamiento de estas oportunidades a las que nos referimos.

A la hora de desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales eficiente, la empresa debe tener en cuenta una serie de factores, tales como:

## 1. EL ROL DEL PREVENCIÓNISTA

Del pasado al futuro. El rol del profesional de la prevención de riesgos.

A lo largo de los años y especialmente desde la entrada en vigor de la ley de Prevención de Riesgos Laborales las funciones y responsabilidades de los profesionales dedicados al mundo de la prevención han ido cambiando. En su inicio, a los técnicos con formación multidisciplinar, se les asignó un rol controlador no alejado del concepto “policía” que vigila los actos, inseguros o no, de los empleados. Sin embargo, este rol controlador no facilitaba las funciones.

Fueron los años en los que los técnicos polivalentes fueron muy valorados.

Con el paso de los años, estos técnicos y sus responsables, junto con la dura realidad de los accidentes de trabajo, comenzaron a tomar conciencia de la realidad en la que vivían: El rol de policía no evita los accidentes. Ni siquiera reduce su número.

La siguiente etapa profesional los hizo transitar por entornos más complejos en los que la adaptación al cambio fue uno de los pilares sobre los que la profesión se sostuvo: Cambios normativos y cambios en la realidad laboral del país (crecimiento antes de la crisis y decrecimiento una vez comenzada) esencialmente.

En estos años, no tanto la polivalencia, y si la especialización y la resiliencia fueron buenos aliados.

Hoy estamos a punto de dar un paso más y pasar de ser conocidos como “los responsables de la prevención” a los Gestores de la Salud y el Bienestar de las Personas y de las Organizaciones.

Si queremos evolucionar, la evolución de la profesión requiere de profesionales capacitados

con habilidades y conocimientos de primer nivel, capaces de moverse con soltura en ámbitos técnicos y ámbitos de gestión de primer nivel.

Si queremos evolucionar y además queremos revolucionar la profesión, debemos volver al pupitre y, desde la humildad, comenzar un aprendizaje diferente. Debemos buscar reflejos en el entorno y elegir modelos que nos ayuden en esta revolución. Esto nos llevará a un camino diferente. A un camino en el que hablemos “de tú a tú” al resto de profesionales de nuestras organizaciones y que vean en la prevención a un aliado y no un escollo que salvar.

En el punto en el que la profesión está, necesita hacerse visible y para ello son necesarios buenos gestores. Profesionales formados en las escuelas de negocios y universidades que forman al resto de gestores de otras áreas, tanto en entornos locales como internacionales.

En el presente catálogo se recogen buenas prácticas, muchas de ellas con ámbitos complejos y de rigurosidad técnica intachable. Así mismo, se recogen iniciativas desarrolladas por estos profesionales que se acercan a los conceptos de gestión más punteros.

El empuje debe venir desde dentro, desde las organizaciones que acogen a estos profesionales y que los apoyan en su desarrollo.

## **2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN**

Si la RAE nos define “Integrar es hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo” extrapolado a los riesgos laborales es una tarea colectiva de todos y para todos, donde cada uno es participe de su propia seguridad así como de los

que le rodean, llevándose a cabo en todos los niveles y desde todas las estructuras organizativas de la empresa, tanto en sentido funcional, operativo y transversalmente.

La Dirección es el inicio de esta faceta y fundamental para transmitir a su equipo de trabajo liderando con el ejemplo en primera persona, con sus actuaciones y dedicación.

Tras ellos, el papel del mando intermedio es muy importante ya que potencia el comportamiento seguro de los trabajadores, abarca y ejecuta la disciplinita operativa que solicita la organización y ejerce la vigilancia compartida y “avisando” de comportamientos o conductas inadecuados que pudiera repercutir en el resto de los trabajadores.

El papel de los trabajadores es desempeñar constantemente la tarea adecuada de forma responsable acorde al conocimiento adquirido y un comportamiento seguro, no solo haciendo de su puesto un “0 Accidentes” sino también de su entorno y del resto de los compañeros mejorando más aún lo aprendido anteriormente.

La integración en todos los niveles soporta el crecimiento de la cultura preventiva durante el paso del tiempo permitiendo su engrandecimiento y que cambios organizativos o de personal no influyan en los resultados de esta área.

### **3. EMPRESA SALUDABLE:**

La tendencia actual de las empresas en conseguir su certificación como “Saludables”, tiene su origen en la Declaración de Luxemburgo, elaborada antes que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Después de unos

cuantos años en los que la normativa de prevención ha propiciado el desarrollo general de la actividad sanitaria básica en los lugares de trabajo, parece que es el momento adecuado de subir de nivel.

Este modelo de Empresa Saludable se fundamenta en la Promoción de la Salud y tiene el objetivo de mejorar la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en el lugar de trabajo con la participación de los propios trabajadores, los empresarios y la sociedad en su conjunto. El concepto de "protección" establecido por la normativa de PRL queda superado por una concepción más global de la salud –"promoción"– en el que la empresa se convierte en un entorno donde se puede mejorar la salud. La salud se aborda de forma integral, sin diferenciar entre los hábitos saludables laborales y personales.

Nuestro nivel de salud depende fundamentalmente de la herencia genética, del entorno donde vivimos y de nuestro estilo de vida (hábitos, alimentación y ejercicio físico), pero la ciencia está demostrando que estos últimos factores tienen cada vez más influencia. Además la información de estas tres 'fuentes' la almacenamos como ADN en cada una de nuestras células por lo que estos malos hábitos integrados en nuestro ADN pueden trascender y trasladarse vía genética a nuestra descendencia, lo que añadiría una carga extra de responsabilidad que conviene considerar. Por todo ello, y teniendo en cuenta que la mayor parte de la jornada diaria transcurre en nuestro lugar de trabajo, el desarrollo de estas estrategias de actuación sobre la salud pública, resultan cada vez más imprescindibles en todas las políticas de la empresa.

La inversión en programas de salud, como actuaciones de RSC, obtiene múltiples beneficios tales como conseguir trabajadores más sanos, motivados y satisfechos, aumentar el orgullo de pertenencia y el compromiso de los empleados, mejorar la imagen corporativa, favorecer la captación y retención de talento, así como mejorar el clima laboral, el absentismo y la productividad, entre otras.

Por todas estas razones, desde el Consejo Asesor de este Catálogo recomendamos a las Compañías que avancen por este camino de empresa saludable.

#### 4. PYMES

El tejido productivo español supone que las PYMES, empresas con menos de 250 trabajadores, representen el 99,88% de las empresas que hay en España, según los datos publicados por el Ministerio de Industria, Turismo y Energía en "Retrato a PYMES 2015.

Esta realidad se ve reforzada por la tendencia de las grandes empresas a externalizar un volumen importante de sus actividades. Suelen permanecer en el seno de la empresa las actividades que aportan valor y son subcontratas el resto que, a modo de ejemplo, serían aquellas que no están dentro de la actividad core del negocio, aquellas que pueden ser consideradas transaccionales/ bussines as usual, etc. La inmensa mayoría de estas actividades son desarrolladas por PYMES, resultando esencial su contribución al conjunto de la economía nacional.

En previsión de esta situación, la Ley de Prevención de Riesgos laborales establecía en su artículo 24 obligaciones de coordinación y cooperación entre empresas para garantizar unos niveles de seguridad y salud similares para todos los trabajadores, al margen de la empresa a la que perteneciesen.

Estas obligaciones normativas, unidas a la creciente demanda del mercado exigiendo el desarrollo de negocios sostenibles, hacen que la cooperación entre empresa cliente y proveedora sea cada vez más estrecha. Ha llegado al extremo de exigir a las empresas contratistas que tengan implantados políticas de seguridad y salud o

modelos de gestión equivalentes a las empresas para las que trabajan.

Todas tienen que tener tolerancia 0 con los accidentes. Hay que hacer todo lo posible por evitar tanto los posibles accidentes de los propios trabajadores de las empresas clientes, como los de las empresas proveedoras.

Las PYMES están realizando un enorme esfuerzo por mejorar la seguridad y salud de las personas y por estar a la altura de los mejores. Este hecho les está permitiendo diferenciarse de sus competidores y cada vez está más valorado por las empresas clientes que buscan compañeros de viaje que les permitan asegurar que todos los servicios que prestan se desarrollen de acuerdo a las políticas de su compañía.

Para seguir avanzando por esta línea buena para todos, las empresas clientes deben exigir el cumplimiento de sus requerimientos normativos y, al mismo tiempo, deben ayudar a su cumplimiento facilitándoles recomendaciones, buenas prácticas, ... y también deben reconocer el esfuerzo realizado contratando a las que han apostado por ser las mejores.

## **5. NUEVAS TECNOLOGIAS E INFORMACIÓN EN PRL**

En palabras de Gustavo Adolfo Rosal (HFE Consultancy del Dept Ingeniería del Factor Humano de SGS) "el mundo del trabajo está sufriendo cambios rápidos y muy importantes como consecuencia de la aparición de las nuevas tecnologías y esto conlleva a su vez un lógico cambio en las condiciones del trabajo de todos los trabajadores, incluidos los propios técnicos de prevención. Así, técnicas como la fabricación aditiva, la robótica, la realidad aumentada, la realidad virtual, el Internet de las Cosas, el Big Data, los drones, la comunicación en

tiempo real, los sistemas de geoposicionamiento, la interoperabilidad entre sistemas, etc.... pueden convertirse en poderosas herramientas que faciliten o cambien la perspectiva actual de la prevención. Pero “no es oro todo lo que reluce” ¿necesito de verdad cierta tecnología o es prescindible? ¿qué ventajas e inconvenientes tiene cada una de ellas? ¿está mi empresa en disposición de asumirlas? ¿qué costes conlleva? ¿que “efectos secundarios” pueden tener?... estas y otras preguntas son esenciales para poder analizar la idoneidad de su implantación en nuestras organizaciones”.

En primer lugar, hay que señalar que, si bien todas las empresas usan “algún tipo de tecnología”, no todas las empresas cuentan con un alto grado de tecnificación, ni afrontan la gestión de Prevención de Riesgos Laborales desde las mismas ópticas tecnológicas. La diversidad de enfoques y de métodos depende en gran medida del sector de la empresa, así como de la madurez tecnológica de la organización en su globalidad.

En segundo lugar, se observa que hay áreas concretas dentro del ámbito de PRL que cuentan con una mayor tecnificación como Coordinación de Actividades Empresariales, Gestión interna de PRL o la Formación (plataformas online), mientras que otras apenas tienen relación con las nuevas tecnologías o la innovación. Es cierto que no todas las “nuevas tecnologías” pueden ser usadas en PRL, pero existen todo tipo de novedades tecnológicas que, mediante el conveniente traslado y adaptación al área de PRL, pueden mejorar la gestión de las actividades preventivas. Por ejemplo, tabletas, Smartphone, métodos de combinación en tiempo real de imagen, audio y toma de datos, etc...

En tercer lugar, si bien en muchas ocasiones la adaptación tecnológica no reviste excesiva complejidad, debe tenerse en cuenta que las mejoras introducidas deben optimizar la eficacia del sistema, permitir la integración de la PRL y, además, que esto sea percibido

de forma clara por todas las partes implicadas en la Seguridad, Salud y Bienestar dentro de la compañía. De igual manera, debe tenerse en cuenta que determinados colectivos presentan reticencias ante el uso de las nuevas tecnologías.

Desde el punto de vista de la gestión de la PRL quizás debamos plantearnos si debemos o no hacer uso de las nuevas tecnologías y la innovación e integrarlas en su día a día. Para dar respuesta a esta pregunta, es conveniente explorar algunos aspectos que debemos tener en cuenta:

- Ayudan a homogeneizar el lenguaje entre todos los actores de la Seguridad y Salud en la empresa, lo que ayudará a la integración de la cultura preventiva.
- Permiten homogeneizar y agilizar los procesos y procedimientos internos.
- Se ha demostrado que el software, hardware y cualquier otra herramienta tecnológica que se utilice en prevención, no debe ser estanca, sino que debe aprovechar al máximo las sinergias con otros departamentos y/o sistemas, bien porque se pueden aprovechar herramientas ya existentes (por ejemplo, herramientas de formación), bien porque son áreas de contenido muy relacionado (por ejemplo, el mantenimiento de equipos

y la seguridad de máquinas). En otras palabras, debe adaptarse a la idiosincrasia de la empresa e integrarse dentro de la compañía si quieres que sea realmente efectiva.

- Es un medio para conseguir un objetivo, pero no un fin en sí mismo. Sólo hay que aprender a usarla.
- Es un término muy amplio y abarca una gran dispersión de conceptos.
- Que a la hora de valorar su implantación debes tener en cuenta la relación "Coste-Beneficio".
- Permiten medir si la gestión de la Prevención que se está llevando a cabo en la empresa alcanza los objetivos planteados y, por lo tanto, si está siendo eficaz. Ya se sabe que "lo que no se puede medir no existe".
- La tecnología permite trabajar más y mejor para las personas, lo que se traducirá en una mejora para la empresa.
- Mal concebida puede percibirse como un obstáculo.
- Aplicada en Prevención, debe aportar valor a toda la organización y no solo al servicio de prevención.

- La tecnología debe adaptarse a las metas, objetivos y procedimientos de la empresa (por este orden) y facilitar la integración de los temas de Seguridad, Salud y Bienestar entre todos los agentes.
- La tecnología no debe deshumanizar la prevención de riesgos laborales.
- Cualquier tecnología que se implante debe estar avalada por la dirección de la empresa, tener garantía de continuidad a medio y largo plazo y ser accesible a los empleados.

**En conclusión,** podríamos decir que, en términos generales, el área de prevención de las empresas es una de las áreas menos tecnificadas, por lo que se abre todo un mundo de posibilidades a la hora de usar las nuevas tecnologías y la innovación al servicio de la prevención. Además, en ocasiones, la tecnología existente en tu empresa es suficiente si sabes cómo llevarla al terreno de la prevención y, por lo tanto, no es necesario buscar siempre “lo último”.



# Socios del Club



Club de Excelencia  
en Sostenibilidad