



MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

INTERNET

EDITORIAL

Galardones europeos a las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo

Belén Pérez Aznar, Pilar Casla Benito 1-2

Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: una red de información fundamental en el ámbito de la prevención de riesgos

Pilar Casla Benito, Belén Pérez Aznar 3-4

ARTÍCULOS ESPECIALES

Prevención y discapacidad: modelo de gestión participativo

Tomás Castillo Arenal, Rubén García Tejedor, Susana Delgado Mijares 5-10

Revisiones de seguridad basadas en la conducta

Tomás Ramos, Alberto Fumana, David Villarmín 11-15

Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

Jaume Figueras Esgleas 16-21

Liderazgo en prevención de riesgos laborales

Laura Ambroj Sancho, Juan José Boix Feced, Jorge Puyó Pérez 22-27

Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales

María Jesús Fernández Escalona, José Francisco Márquez Matito, Fernando Villalobos Antequera 28-35

Campaña global para la participación y concienciación en materia de seguridad y salud

Marta González del Río, Pedro Ledesma García 36-40

Cultura preventiva en Hero España

David Martín Naranjo 41-44

Programa RADAR en Iberdrola: "Incremento del compromiso personal/grupal/organizacional para conseguir el éxito en prevención de riesgos laborales". Experiencia RADAR 2009-2013

Antonio Moreno Ucelay, Juan José Palacios Linaza 45-51

Fomentar la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios

José Manuel González Tizón, Lucía Barandela Domuro 52-54

De patito feo a cisne. Evolución para micro pymes en seguridad y salud laboral

Ángel Vidal 55-59

SUPLEMENTO EXTRAORDINARIO

Tomo 59 - 2013

Med Seg Trab Internet 2013; 59. Spto. Ext.: 1-59

Fundada en 1952

ISSN: 1989-7790

NIPO en línea: 725-13-006-1

Ministerio de Economía y Competitividad

Instituto de Salud Carlos III

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo

<http://scielo.isciii.es>

<http://infosaludlaboral.isciii.es>



Ministerio de Economía y Competitividad

Escuela Nacional de
Medicina del Trabajo

SUMARIO

EDITORIAL

Galardones europeos a las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo	
<i>Belén Pérez Aznar, Pilar Casla Benito</i>	1-2
Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: una red de información fundamental en el ámbito de la prevención de riesgos	
<i>Pilar Casla Benito, Belén Pérez Aznar</i>	3-4

ARTÍCULOS ESPECIALES

Prevención y discapacidad: modelo de gestión participativo	
<i>Tomás Castillo Arenal, Rubén García Tejedor, Susana Delgado Mijares</i>	5-10
Revisiones de seguridad basadas en la conducta	
<i>Tomás Ramos, Alberto Fumanal, David Villarmín</i>	11-15
Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo	
<i>Jaume Figueras Esgleas</i>	16-21
Liderazgo en prevención de riesgos laborales	
<i>Laura Ambroj Sancho, Juan José Boix Feced, Jorge Puyó Pérez</i>	22-27
Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales	
<i>María Jesús Fernández Escalona, José Francisco Márquez Matito, Fernando Villalobos Antequera</i>	28-35
Campaña global para la participación y concienciación en materia de seguridad y salud	
<i>Marta González del Río, Pedro Ledesma García</i>	36-40
Cultura preventiva en Hero España	
<i>David Martín Naranjo</i>	41-44
Programa RADAR en Iberdrola: "Incremento del compromiso personal/grupal/organizacional para conseguir el éxito en prevención de riesgos laborales". Experiencia RADAR 2009-2013	
<i>Antonio Moreno Ucelay, Juan José Palacios Linaza</i>	45-51
Fomentar la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios	
<i>José Manuel González Tizón, Lucía Barandela Domuro</i>	52-54
De patito feo a cisne. Evolución para micro pymes en seguridad y salud laboral	
<i>Ángel Vidal</i>	55-59

ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA DEL TRABAJO INSTITUTO DE SALUD CARLOS III

Directora: Ascensión Bernal Zamora

Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Director Adjunto: Jerónimo Maqueda Blasco

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

COMITÉ EDITORIAL

Redactor Jefe: Jorge Veiga de Cabo

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Redactor Adjunto: Marcelo José D'Agostino

Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). Washington DC. USA.

Coordinadora de Redacción: Isabel Mangas Gallardo

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Revisores técnicos: Daniel Velázquez López, Alfredo Robledillo Colmenares

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

MIEMBROS

Aguilar Madrid, Guadalupe

Instituto Mexicano del Seguro Social. Unidad de Investigación de Salud en el Trabajo. México.

Castañón Álvarez, Juan

Jefe Estudios Unidad Docente. Comunidad Autónoma Asturias. Asturias. España.

Forastieri, Valentina

Programa Internacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Trabajo Seguro).

Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO). Ginebra. Suiza.

Guillén Subirán, Clara

Ibermutuamur. Madrid. España.

Horna Arroyo, Rosa

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Marqués de Valdecilla. Santander. España.

Martínez Herrera, Juan Antonio

Unidad Equipo Valoración Incapacidades. Madrid. España.

Neves Pires de Sousa Uva, António

Escola de Saude Pública. Universidad Nova de Lisboa. Lisboa. Portugal.

Nieto, Héctor Alberto

Cátedra de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Nieto Sainz, Joaquín

Director de la Oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo.

Rodríguez de la Pinta, M.ª Luisa

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Puerta de Hierro. Majadahonda. Madrid. España.

Roel Valdés, José María

Sector Enfermedades Profesionales. Centro Territorial INVASSAT. Alicante. España.

COMITÉ CIENTÍFICO

Alday Figueroa, Enrique

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Consejo General del Poder Judicial. Madrid. España.

Álvarez Blázquez, Fernando

Instituto Nacional de la Seguridad Social. Madrid. España.

Álvarez Hidalgo, Francisco Jesús

Unidad de Salud, Seguridad e Higiene del Trabajo. Comisión Europea. Luxemburgo.

Arceiz Campos, Carmen

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital de La Rioja. Logroño. España.

Burg Ceccim, Ricardo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Brasil.

Calvo Sánchez, María Dolores Fátima

Universidad de Salamanca. Salamanca. España.

Carreño Martín, María Dolores

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Carreras Vaquer, Fernando

Sanidad Ambiental y Salud Laboral. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid. España.

Casal Lareo, Amparo

Azienda Ospedaliera. Universitaria Careggi. Florencia. Italia.

Caso Pita, Covadonga

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Clínico San Carlos. Madrid. España.

Castell Salvá, Rafael

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Palma de Mallorca. España.

Castellano Royo, María

Universidad de Granada. Facultad de Medicina. Granada. España.

Conde-Salazar Gómez, Luis

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Cruzet Fernández, Francisco

Especialista en Medicina del Trabajo. Jubilado. Madrid. España.

Dancausa Roa, Juan

MEDYCSA. Madrid. España.

Díaz Franco, Juan José

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Madrid. España.

Fuente Díez, Elena de la

Hospital Universitario de Sagunto. Valencia. España.

Gamo González, María Fe

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Madrid. España.

García Arenas, María Ángeles

Servicio de Prevención y Salud Laboral. Tribunal de Cuentas. Madrid. España.

García Benavides, Fernando

Universidad Pompeu-Fabra. Barcelona. España.

García Cebrián, Manuela

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital de la Princesa. Madrid. España.

García López, Vega

Instituto Navarro de Salud Laboral. Pamplona (Navarra). España.

Granados Arroyo, Juan José

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Severo Ochoa. Leganés (Madrid). España.

Heras Mendaza, Felipe

Hospital de Arganda del Rey (Madrid). España.

Hinojal Fonseca, Rafael

Universidad de Oviedo. Oviedo (Asturias). España.

Jardón Dato, Emilio

Instituto Nacional de la Seguridad Social. Madrid. España.

Jiménez Fernández, Adolfo

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social. Madrid. España.

Juárez Pérez, Cuauhtémoc Arturo

Unidad de Investigación de Salud en el Trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México.

Marqués Marqués, Francisco

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. España.

Martí Amengual, Gabriel

Universidad de Barcelona. Barcelona. España.

Martínez Jarreta, Begoña

Universidad de Zaragoza. Zaragoza. España.

Maya Rubio, Isabel

Mutua Universal. Barcelona. España.

Mazón Cuadrado, Luis

Hospital de Fuenlabrada. Madrid. España.

Muñoz Blázquez, Guillermo

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario de Getafe. Getafe (Madrid). España.

Nogareda Cruixat, Clotilde

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona. España.

Nova Melle, Pilar

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Madrid. España.

Ordaz Castillo, Elena

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. España.

Otero Dorrego, Carmen

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital General de Móstoles. Móstoles (Madrid). España.

Otero Gómez, Cruz

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario Príncipe de Asturias. Alcalá de Henares (Madrid). Madrid. España.

Pérez Bouzo, Francisco

Prevención & Salud. Santander. España.

Rescalvo Santiago, Fernando

Jefe de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Castilla y León
Hospital Clínico Universitario de Valladolid. España.

Robledo Muga, Félix

Especialista en Medicina del Trabajo. Jubilado. Madrid. España.

Rodríguez, Carlos Aníbal

Superintendencia de Riesgo del Trabajo. Buenos Aires (Argentina). Argentina.

Ruiz Figueroa, Josefa

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid. España.

Sánchez Jiménez, Vicente

Formación y Estudios Sindicales FECOMA-CC.OO. Madrid. España.

Sant Gallén, Pere

Escuela de Medicina del Trabajo. Universidad de Barcelona. Barcelona. España.

Sanz Valero, Javier

Dirección General de Salud Pública. Gandía (Valencia). España.

Solé Gómez, Dolores

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Barcelona. España.

Soriano Corral, José Ramón

Mutua Universal. Madrid. España.

Vadillo Ruiz, Julio

Grupo MGO. Madrid. España.

Van Der Haer, Rudolf

MC Mutual. Barcelona. España.

Wanden-Berghe, Carmina

Universidad CEU Cardenal Herrera. Elche. Alicante. España.

Hospital General Universitario de Alicante. España.

Zimmermann Verdejo, Marta

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid. España.

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del ISCIII Pabellón, 13 – Campus de Chamartín – Avda. Monforte de Lemos, 3 - 5 o C/ Melchor Fernández Almagro, 3 – 28029 Madrid. España.

Indexada en

OSH – ROM (CISDOC) Organización Internacional del Trabajo (OIT)

HINARI, Organización Mundial de la Salud (OMS)

IBECs, Índice Bibliográfico Español de Ciencias de la Salud

IME, Índice Médico Español

SciELO (Scientific Electronic Library Online)

Dialnet

Latindex

Free Medical Journals

Portal de Revistas Científicas. BIREME.OPS/OMS

Periodicidad

Trimestral, 4 números al año.

Edita

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo

Instituto de Salud Carlos III

Ministerio de Economía y Competitividad



NIPO en línea: 725-13-006-1

ISSN: 1989 - 7790

Diseño y maquetación: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

<http://publicaciones.isciii.es>

<http://www.scielo.org>

<http://scielo.isciii.es>

<http://infosaludlaboral.isciii.es>

<http://www.freemedicaljournals.com/>

<http://dialnet.unirioja.es/>

<http://publicacionesoficiales.boe.es>



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.1/es>

NORMAS DE PUBLICACIÓN

La Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo nace en 1952, editada por el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo. A partir de 1996 hasta la actualidad es editada por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT) del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) de Madrid (España) en formato papel, y desde 2009 exclusivamente en formato electrónico.

Medicina y Seguridad del Trabajo se encuentra accesible desde diferentes plataformas y repositorios entre los que podemos citar el Instituto de Salud Carlos III (<http://www.isciii.es>), Scientific Electronic Library (SciELO, <http://www.scielo.org> y <http://scielo.isciii.es>), Directory of Open Access Journals (DOAJ, <http://www.doaj.org>) y Portal InfoSaludLaboral (<http://infosaludlaboral.isciii.es>).

1.- POLÍTICA EDITORIAL

Medicina y Seguridad del Trabajo es una revista científica que publica trabajos relacionados con el campo de la medicina del trabajo y la salud laboral. Acepta artículos redactados en español y/o inglés (en los casos en que se reciban en ambos idiomas se podrá contemplar la posibilidad de publicar el artículo en español e inglés). Los manuscritos han de ser originales, no pueden haber sido publicados o encontrarse en proceso de evaluación en cualquier otra revista científica o medio de difusión y adaptarse a los Requisitos de Uniformidad del Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas (International Committee of Medical Journal Editors, ICMJE) (versión en inglés <http://www.icmje.org>), versión en español, http://foietes.files.wordpress.com/2011/06/requisitos_de_uniformidad_2010_completo.pdf).

La remisión de manuscritos a la revista para su publicación en la misma, supone la aceptación de todas las condiciones especificadas en las presentes normas de publicación.

El Comité de Redacción de la revista no se hace responsable de los resultados, afirmaciones, opiniones y puntos de vista sostenidos por los autores en sus diferentes formas y modalidades de intervención en la revista.

1.1.- Autoría, contribuciones y agradecimientos

Conforme al ICMJE, los autores firmantes deben haber participado suficientemente en el trabajo, asumir la responsabilidad de al menos una de las partes que componen la obra, identificar a los responsables de cada una de las demás partes y confiar en la capacidad e integridad de aquellos con quienes comparte autoría.

Aquellos colaboradores que han contribuido de alguna forma en la elaboración del manuscrito, pero cuya colaboración no justifica la autoría, podrán figurar como "investigadores clínicos o investigadores participantes" describiendo escuetamente su contribución. Las personas que no cumplan ninguno de estos criterios deberán aparecer en la sección de Agradecimientos.

Toda mención a personas físicas o jurídicas incluidas en este apartado deberán conocer y consentir dicha mención, correspondiendo a los autores la gestión de dicho trámite.

1.2.- Derechos de autor (copyright)

Medicina y Seguridad del Trabajo se encuentra adherida a la licencia Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.1/es>) bajo la modalidad de Reconocimiento –NoComercial– SinObraDerivada (by-nc-nd), lo que significa que los autores mantienen sus derechos de autoría y no permiten el uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales debe hacerse con una licencia igual a la que regula la obra original, respetando la autoría y referencia de la revista que debe ser siempre citada, permitiendo su divulgación mediante los sistemas de acceso abierto y la utilización de los contenidos por la comunidad científica internacional y el resto de la sociedad.



1.3.- Conflicto de intereses

Los autores deberán declarar aquellos posibles conflictos de intereses profesionales, personales, financieros o de cualquier otra índole que pudieran influir en el contenido del trabajo.

En caso de que el manuscrito o parte de su contenido hubiese sido publicado previamente en algún medio de comunicación, deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Redacción de la revista, proporcionando copia de lo publicado.

1.4.- Financiación

En caso de que el trabajo haya tenido financiación parcial o total, por alguna institución pública o privada, deberá hacerse constar tanto en la carta de presentación como en el texto del manuscrito.

1.5.- Permisos de reproducción de material publicado

Es responsabilidad de los autores la obtención de todos los permisos necesarios para reproducción de cualquier material protegido por derechos de autor o de reproducción, así como de la correspondiente autorización escrita de los pacientes cuyas fotografías estén incluidas en el artículo, realizadas de forma que garanticen el anonimato de los mismos.

1.6.- Compromisos éticos

En los estudios realizados con seres humanos, los autores deberán hacer constar de forma explícita que se han cumplido las normas éticas del Comité de Investigación o de Ensayos Clínicos establecidas en la Institución o centros donde se hay realizado el trabajo, conforme a la declaración de Helsinki.

(<http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/index.html>).

En caso de que se hayan realizado experimentos con animales, los autores deberán indicar el cumplimiento de normas nacionales para el cuidado y uso de animales de laboratorio.

2.- REMISIÓN DE MANUSCRITOS

2.1.- Formas de envío

Los autores deberán enviar a revistaenmt@isciii.es, una carta de presentación dirigida al Comité de Redacción, acompañando al manuscrito.

2.2.- Carta de presentación

La carta de presentación deberá especificar:

- Tipo de artículo que se remite.
- Breve explicación del contenido y principales aplicaciones.
- Datos del autor principal o responsable de recibir la correspondencia, en caso de que no coincida con el autor principal, relación de todos los autores y filiaciones de cada uno.
- Documento de conformidad de cada uno de los firmantes.

- Declaración explícita de que se cumplen todos los requisitos especificados dentro del apartado de Política Editorial de la revista (Punto 1).

2.3.- Contenido del manuscrito

El artículo se encontrará estructurado en las siguientes secciones: Título, Resumen, Palabras clave, Texto, Tablas, Figuras y Bibliografía. En los casos en que se requiera, Anexos y Listado de abreviaturas.

2.3.1.- Página del título

Deberá contener:

- **Título** en *español* y en *inglés*, procurando no exceder, en lo posible, en más de 15-20 palabras. Debe describir el contenido del artículo de forma clara y concisa, evitando utilización de acrónimos y abreviaturas que no sean de uso común.
- **Autor encargado de recibir la correspondencia:** Puede ser el autor principal u otra persona designada. Deberá figurar nombre completo y apellidos, dirección postal, teléfono y correo electrónico.
- **Autores:**
 - Apellidos y nombre o inicial, separado por comas, hasta un máximo de seis. Cuando el número de autores sea superior, la revista permite la opción de añadir "et al" o incluir una relación de los mismos al final del texto. En caso de que se incluyan dos apellidos, estos deberán encontrarse separados por un guion. Mediante números arábigos en superíndice, cada autor se relacionará con la institución/es a la/las que pertenece.
 - En caso de que en la publicación deba hacer mención a algún tipo de agradecimiento, participantes o institución financiadora, deberá hacerse constar en esta página.

2.3.2.- Resumen

Cada artículo de investigación original y revisiones, deberán contar con un *resumen en español* y un *abstract en inglés*, preferiblemente estructurado en los apartados de introducción, objetivos, material y método, resultados y discusión (o conclusiones en su caso). Deberá ser lo suficientemente explicativo del contenido del artículo, no contendrá citas bibliográficas ni información o conclusiones que no se encuentren referidas en el texto.

2.3.3.- Palabras clave

A continuación y de forma separada de estos, se incluirán de tres a cinco *palabras clave en español y en inglés (key words)*.

Para definir las palabras clave se recomienda utilizar descriptores utilizados en tesauros internacionales:

- Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) (<http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>),
- Medical Subject Headings (MeSH) (<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez?db=mesh>),
- Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ILO) (<http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>).

2.3.4.- Texto

Los manuscritos deberán ser redactados en formato Microsoft Word 2010 o compatible.

En el caso de artículos originales, deberán encontrarse estructurados atendiendo a las siguientes secciones: Introducción (finalizando con los objetivos del estudio), Material y métodos, Resultados y Discusión (Conclusiones en su caso), cada una de ellas, convenientemente encabezadas.

Se citarán aquellas referencias bibliográficas estrictamente necesarias, mediante números arábigos en forma de superíndices por orden de aparición, tanto en el texto como en las figuras.

Las referencias a textos que no hayan sido publicados ni que se encuentren pendientes de publicación (comunicaciones personales, manuscritos o cualquier otro dato o texto no publicado), podrá incluirse entre paréntesis dentro del texto del artículo, pero no se incluirá en las referencias bibliográficas.

En el apartado de material y métodos se especificará el diseño, la población de estudio, los métodos estadísticos empleados, los procedimientos y normas éticas seguidas en caso de que sean necesarias y los procedimientos de control de sesgos, entre otros aspectos que se consideren necesarios.

Los trabajos de actualización y revisión bibliográfica pueden requerir una estructura diferente en función de su contenido.

2.3.5.- Tablas y figuras

El título se situará en la parte superior y tanto el contenido como las notas al pie, deberán ser lo suficientemente explicativos como para poder ser interpretadas sin necesidad de recurrir al texto.

Las tablas se enviarán en formato Microsoft Word 2010 o compatible y las figuras en formato Power Point, JPEG, GIFF o TIFF. Preferiblemente en fichero aparte del texto y en páginas independientes para cada una de ellas, indicando en el texto el lugar exacto y orden en el que deben ser intercaladas, aunque también se admite que remitan ya intercaladas en el texto.

Tanto las tablas como las figuras deberán estar numeradas según el orden de aparición en el texto, pero de forma independiente, las tablas mediante números romanos y las figuras mediante números arábigos. Se recomienda no sobrepasar el número de ocho tablas y ocho figuras en los artículos originales.

2.3.6.- Abreviaturas

En caso de que se utilicen abreviaturas, la primera vez que aparezca en el texto deberá encontrarse precedida del nombre completo al que sustituye la abreviación e incluirse entre paréntesis. No será necesario en caso de que se corresponda con alguna unidad de medida estándar. Cuando se utilicen unidades de medida, se utilizarán, preferentemente las abreviaturas correspondientes a las Unidades del Sistema Internacional. Siempre que sea posible, se incluirá como anexo, un listado de abreviaturas presentes en el cuerpo del trabajo.

2.3.7.- Anexos

Se corresponderá con todo aquel material suplementario que se considere necesario adjuntar para mejorar la comprensión del trabajo (encuestas, resultados analíticos, tablas de valores, etc.).

2.3.8.- Agradecimientos, colaboraciones y menciones especiales

En esta sección se hará mención a todos los colaboradores que no cumplen los criterios de autoría (personas, organismos, instituciones o empresas que hayan contribuido con su apoyo o ayuda, técnica, material o económica, de forma significativa en la realización del artículo).

2.3.9.- Referencias bibliográficas

Al final del artículo, deberá figurar la relación numerada de referencias bibliográficas siguiendo el mismo orden de aparición en el texto. (Número recomendado por artículo 40 referencias)

Deberán cumplir los Requisitos de Uniformidad del Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas

y adaptarse al sistema de citación de la National Library of Medicine de EEUU para publicaciones médicas (*Citing Medicine: The NLM Style Guide for Authors, Editors and Publishers*), disponible en <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/bv.fcgi?call=bv.View..ShowTOC&rid=citmed.TOC&depth=2>.

En **ANEXO** se incluyen algunos ejemplos que pueden ayudar a redactar la bibliografía

3.- Tipos y extensión de manuscritos

3.1.- Artículos Originales

Se consideran artículos originales aquellos trabajos de investigación cuantitativa o cualitativa relacionados con cualquier aspecto del campo sanitario relacionado con las áreas de estudio de la revista. (Tamaño recomendado: 2.000 - 4.000 palabras)

3.2.- Revisiones

Trabajos de revisión de determinados temas que se consideren de relevancia en la práctica médica, preferentemente con carácter de revisiones bibliográficas o sistemáticas. (Tamaño recomendado 3.000 – 5.000 palabras)

3.3.- Casos clínicos

Descripción de uno o más casos por su especial interés, aportación al conocimiento científico o extrañeza, entre otros motivos. (Tamaño recomendado, menos de 1.500 palabras)

3.4.- Editoriales

Artículos escritos a solicitud del Comité Editorial sobre temas de interés o actualidad.

3.5.- Cartas al Director

Observaciones o comentarios científicos o de opinión sobre trabajos publicados en la revista recientemente o

que constituyan motivo de relevante actualidad. (tamaño recomendado: 200 – 500 palabras).

3.6.- Artículos especiales

El Comité Editorial podrá encargar o aceptar para esta sección, trabajos de investigación o actualizaciones que considere de especial relevancia. Aquellos autores que deseen colaborar en esta sección deberán solicitarlo previamente al Comité Editorial, enviando un breve resumen y consideraciones personales sobre el contenido e importancia del tema.

3.7.- Aula Abierta

Artículos de carácter docente destinados a atender determinadas necesidades del programa de la especialidad de medicina del trabajo que se imparte en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT-ISCIII).

4.- Proceso editorial

El Comité Editorial acusará recibo informando al autor principal de la recepción del manuscrito.

Los manuscritos recibidos se someterán a revisión por el Comité Editorial y serán sometidos a una evaluación por pares (*peer-review*) realizada por revisores expertos. El resultado de dicha evaluación se remitirá a los autores para que, cuando proceda, realicen las correcciones indicadas por los evaluadores dentro del plazo señalado.

Previamente a la publicación del artículo, se enviará una prueba a los autores para que la revisen detenidamente y señalen aquellas posibles erratas, debiendo devolverla corregida en un plazo no superior a 72 horas.

Todos los trabajos que no cumplan las Normas de Publicación de la revista podrán ser rechazados.

ANEXO:

Ejemplos de redacción de referencias bibliográficas más comunes

A) Artículo en revista médica:

Autor o autores (separados por comas). Título del artículo. Abreviatura internacional de la revista año; volumen (número): página inicial-página final del artículo.

Ejemplo:

Álvarez-Gómez S, Carrión-Román G, Ramos-Martín A, Sardina M^oV, García-González A. Actualización y criterios de valoración funcional en el transporte cardíaco. *Med Segur Trab* 2006; 52 (203): 15-25.

Cuando el número de autores sea superior a seis, se incluirán los seis primeros, añadiendo la partícula latina "et al".

B) Documento sin mencionar al autor:

Iniciativa sobre comunicaciones eruditas. Association of College and Research Libraries (ACRL). Disponible en:

<http://www.geotropico.org/ACRLI-2.pdf>

C) Libros y monografías:

Autor o autores (separados por comas). Título del libro. Edición. Lugar de publicación: Editorial; año.

Ejemplo:

Gil-Lozaga P, Puyol R. Fisiología de la audición. 1^o Ed. Madrid: Interamericana-Mc Graw Hill; 1996.

D) Capítulo de un libro

Autor o autores del Capítulo (separados por comas). Título del Capítulo. En: Autor o autores del libro (separados por comas). Título del libro. Edición. Lugar de publicación: Editorial; año. Páginas.

Ejemplo:

Bonet ML. Aspectos éticos de la investigación en nutrigenómica y con biobancos. En: Alemany M, Bernabeu-Maestre J (editores). *Bioética y Nutrición*. 2010. Editorial AguaClara. Alicante: 247-264.

C) Material electrónico:

C-1) CD-ROM

Anderson SC, Poulsen KB. Anderson's electronic atlas of hematology [CD-ROM]. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2002.

C-2) Artículo en revista en Internet:

López-Villaescusa MT, Robuschi-Lestouquet F, Negrín-González J, Muñoz-González RC, Landa-García R, Conde-Salazar-Gómez L. Dermatitis actínica crónica en el mundo laboral. *Med. segur. trab.* [revista en la Internet]. 2012 Jun [consultado 5 de abril de 2013];58(227):128-135. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000200006&lng=es.

<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000200006>

Editorial**Galardones europeos a las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo****European Good Practice Awards on Safety and Health at Work****Belén Pérez Aznar¹, Pilar Casla Benito¹**

1. *Departamento de Relaciones Internacionales – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid. España.*

Correspondencia

Belén Pérez Aznar
Departamento de Relaciones Internacionales – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Madrid. España
Correo electrónico: bperezaz@insht.meys.es

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo organiza, con motivo del comienzo de cada Campaña sobre trabajos saludables, el Certamen de Galardones Europeos a las Buenas Prácticas como reconocimiento a las organizaciones que llevan a cabo acciones sobresalientes e innovadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los Galardones Europeos a las Buenas Prácticas constituyen uno de los principales pilares de las campañas europeas que, cada dos años, la Agencia impulsa a lo largo de Europa y que son apoyadas por las instituciones que conforman la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La selección de ejemplos de buenas prácticas se realiza en dos fases. En una primera fase, se seleccionan las dos mejores candidaturas recibidas a escala nacional en cada Estado miembro (para cada una de las dos modalidades, de menos de 100 trabajadores, y de más de 100 trabajadores). En España, en este proceso de selección, participan los interlocutores sociales, la autoridad laboral de las comunidades autónomas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

En una segunda fase, se seleccionan las mejores candidaturas a escala europea, que reciben el galardón en una Ceremonia de difusión mediática, organizada por la Agencia Europea. La pasada convocatoria de este certamen tuvo resultado exitoso para una microempresa española que obtuvo el Galardón Europeo, Protón Electrónica SLU.

Al margen de la competición europea, tanto el INSHT como la Red Española, colaboran cada año con la Agencia Europea en la difusión de los ejemplos de las empresas seleccionadas, como reconocimiento a su trabajo y a su contribución para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, logrando mediante esta difusión que otras empresas puedan conocer soluciones de éxito y, en muchos casos, adaptarlas a su contexto. En esta labor de difusión se invita a participar a medios de comunicación, ya que constituyen una pieza fundamental en el engranaje de la cultura preventiva y contribuyen a que otras empresas puedan conocer formas eficaces de realizar una gestión de la seguridad y la salud en el trabajo desde el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores.

Durante el bienio 2012-2013, la Campaña Europea “Trabajando juntos para la prevención de riesgos” ha estado presente en más de 90 actividades (jornadas, seminarios, talleres, concursos, artículos, exposiciones, etc.) organizadas en España, gracias a la colaboración de numerosas instituciones que trabajan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. A través de estas acciones de apoyo a la campaña se ha logrado subrayar la necesidad de que directivos y trabajadores aúnen sus esfuerzos en materia de prevención de riesgos

laborales, incidiendo de una manera especial en las ventajas que supone esta implicación conjunta mediante casos prácticos.

Gracias a los ejemplos seleccionados en la pasada edición de los Galardones Europeos a las Buenas prácticas hemos tenido ocasión de conocer experiencias de éxito, que demuestran que el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es hoy una realidad en aquellas empresas españolas que son más seguras, saludables y productivas. Les animamos a conocer los detalles de estas iniciativas sobresalientes en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se presentan a continuación.

El próximo año habrá una nueva edición de Galardones Europeos a las Buenas Prácticas, enmarcada en la Campaña Europea 2014-2015 sobre riesgos psicosociales, en la que se buscarán las soluciones prácticas más destacadas e innovadoras para gestionar activamente el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo. Las bases de esta nueva convocatoria se publicarán en el primer cuatrimestre de 2014, esperando recibir el mayor número posible de candidaturas de empresas y organizaciones españolas que puedan optar al reconocimiento europeo a su buen hacer.

Editorial**Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: una red de información fundamental en el ámbito de la prevención de riesgos**

Spanish Network of Safety and Health at Work:
a network of critical information in the field of risk
prevention

Pilar Casla Benito¹, Belén Pérez Aznar¹

1. Departamento de Relaciones Internacionales – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Correspondencia

Pilar Casla Benito

Departamento de Relaciones Internacionales – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Madrid. España

Correo electrónico: pcaslabe@insht.meys.es

La Red Española está integrada dentro de una Red Europea que, coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, tiene por objetivo proveer de información actualizada y precisa sobre diferentes temas de seguridad y salud que la propia Agencia incluye en sus publicaciones y estudios. La Red Española está administrada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y está compuesta por organismos e instituciones sin ánimo de lucro y de relevancia en materia preventiva, que configuran un entramado que abarca todos los rincones de nuestro territorio nacional, haciendo posible que se comparta y fluya esta información entre todos los miembros de la Red.

En concreto, los componentes de la Red son: diferentes organismos de la Administración General del Estado, como el Instituto de Salud Carlos III; autoridades laborales de las Comunidades Autónomas y sus institutos regionales de seguridad y salud en el trabajo; organizaciones empresariales y sindicales, universidades, asociaciones y otras organizaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

La Red Española está especialmente implicada en hacer llegar el mensaje contenido en cada campaña europea. Cada dos años estas campañas europeas de “Trabajos Saludables” se renuevan y se destinan a promover distintos aspectos preventivos. A lo largo de los años, las campañas de sensibilización se han ido centrando en diversos temas como: ergonomía, seguridad en la construcción, jóvenes, estrés, ruido, mantenimiento, etc.

En los últimos años la repercusión de las campañas europeas en España ha ido en aumento gracias a la labor de esta red nacional. Un indicador importante de este hecho es el número de actividades que se realizan cada año como apoyo a las mismas. Durante los dos años de la Campaña Europea 2012-2013 “Trabajando juntos para la prevención de riesgos laborales”, destinada a impulsar el liderazgo en prevención entre directivos y la participación de los trabajadores en temas de seguridad y salud, se han desarrollado más de 90 actividades entre jornadas, seminarios, talleres, concursos...

El papel que juega la Red Española no solo se ciñe a la difusión de y al apoyo a las campañas europeas, sino que también contribuye a la recopilación de casos y ejemplos de buenas prácticas llevados a cabo por empresas e instituciones que se dan a conocer tanto en la Red Europea como en la Agencia Europea, lo que permite ilustrar con ejemplos prácticos y reales los mensajes que quiere transmitir la Agencia Europea a través de sus publicaciones y campañas de sensibilización.

Precisamente este año, con motivo de la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la directora de la Agencia, Christa Sedlatschek, visitó las instalaciones del INSHT para conocer de cerca el funcionamiento de la Red Española y agradeció el papel esencial de esta red en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo su esfuerzo y dedicación.

En todo este entramado de la red nacional, el INSHT, como Centro de Referencia de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, juega un papel relevante en la búsqueda de información en materia de seguridad y salud en el trabajo, que hace llegar a la Red Europea. En cuanto a los componentes de la Red Española cabe decir que actúan como piezas fundamentales en la aportación de información importante para la prevención de riesgos.

Prevención y discapacidad: modelo de gestión participativo

Prevention and disability: participatory management system

Tomás Castillo Arenal¹, Rubén García Tejedor¹, Susana Delgado Mijares¹

1. AMICA. SAEMA. España.

Correspondencia

Rubén García Tejedor

AMICA. SAEMA. España.

Correo electrónico: rubeng@amica.es

Resumen

A partir del estudio de los accidentes del Grupo AMICA en los años 2006-2009 se determinó que ésta no era homogénea existiendo 2 puntos críticos:

- AMICA: la movilización de personas con discapacidad en los centros de alojamiento, suponía más del 50% de los accidentes ocurridos.
- SAEMA EMPLEO SL (Centro Especial de Empleo): aumento de la siniestralidad en un 50% entre los años 2006 a 2009. Frente a la reducción producida en el Grupo AMICA.

Gerencia propuso desarrollar un plan de actuación específico para cada punto crítico, basado en la colaboración entre trabajadores y empresa, contando con el asesoramiento del ICSST.

La aplicación práctica se llevó a cabo creando un grupo de trabajo en cada entidad compuesto por:

- 2 delegados de prevención.
- 2 técnicos del servicio de prevención.
- 2 mandos intermedios.
- Dirección técnica de AMICA / SAEMA EMPLEO SL.

La dinámica de trabajo se estructuró realizando reuniones periódicas, en las que se analizaban los resultados de las medidas de mejora implantadas y se presentaban nuevas propuestas de actuación.

Grupo de trabajo AMICA: a partir de los resultados de la evaluación ergonómica realizada, se decidió actuar sobre la formación de los trabajadores y mejorar las ayudas técnicas disponibles en los centros de trabajo.

Grupo de trabajo SAEMA EMPLEO SL: se propuso mejorar la formación e información que reciben los trabajadores y revisar las condiciones de trabajo, actuando sobre las causas más frecuentes y las susceptibles de provocar los accidentes más graves.

Palabras clave: Discapacidad – Participación – Mejora continua – Liderazgo.

Abstract

From the study of accidents of AMICA's Group in the years 2006 – 2009, it was determined that the accident rate was not homogeneous, there were two critical points:

AMICA: moving and handling of disabled people in accommodation centers, was more than 50% of accidents.

SAEMA EMPLEO S.L.: the accident rate increased by 50% between the years 2006-2009, against the reduction that took place in AMICA´s Group.

Management proposed to develop a specific action plan for each critical point, based on the collaboration between workers and the company, with the advice of the ICASST.

The practical application took place by creating a working party on each entity. They were composed of:

2 safety workers.

2 safety technicians of the Preventive Service.

2 senior managers.

Technical manager of AMICA / SAEMA EMPLEO SL.

Working dynamics was structured by holding regular meetings, where the results of the implemented improvement measures were analysed and new proposals for action were presented.

AMICA working party: from the results of the ergonomic assessment, it was decided to act on the training of workers and to improve the technical aids available at the workplace.

SAEMA EMPLEO SL working party: the proposal was to improve the training and information that workers receive and to review working conditions, acting on the most frequent accident causes and on the most likely to cause the most serious accidents.

Key words: *Disability – Involvement- Upgrade- Leader Ship.*

INTRODUCCIÓN

El Grupo AMICA tiene como principio y fin último la promoción y mejora continua de la calidad de vida de las personas con discapacidad. La seguridad y la salud en el puesto de trabajo debe ser un referente común para la diversidad de actividades desarrolladas por sus trabajadores: de apoyo a personas con discapacidad en centros de día, de formación, de alojamiento,... y en actividades productivas de lavandería industrial, confección, gestión de residuos, recuperación paisajística, mantenimiento de instalaciones, transporte adaptado...

Para ello, asumimos como propias las obligaciones indicadas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se deriven atañen a todos los niveles de actividad, siendo inviable sin la colaboración de todos y cada uno de los trabajadores.

Para la organización de los recursos preventivos se ha optado por un sistema mixto, que consiste en la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado para el Grupo AMICA (SPM Grupo AMICA) y la contratación de recursos preventivos ajenos. Este modelo de trabajo y los medios con los que cuenta el Servicio de prevención, ha sido aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud del Grupo AMICA el 30 de abril de 2010 y por la Dirección Gerencia el 26 de mayo de 2010.

El SPM Grupo AMICA asume como especialidades preventivas:

- La seguridad en el trabajo.
- La higiene industrial.
- La ergonomía y la psicología aplicada.

El Grupo AMICA tiene contratada la especialidad de Medicina del trabajo con un servicio de prevención ajeno. Así mismo podrá contratar actividades específicas que no se puedan asumir como elementos de gestión habitual.

El SPM Grupo AMICA actualiza el plan de prevención haciéndolo coincidir con el plan estratégico de la organización, estableciendo las líneas generales de actuación en materia preventiva.

El plan de prevención vigente tiene como objetivo reducir la siniestralidad el 12% en el periodo 2013-2016.

Desde la elaboración del primer plan de prevención en año 2004 en el que se partía de un índice de frecuencia de 28.93 accidentes por millón de horas trabajadas se ha pasado en 2012 a un índice de 14.77 lo que supone una reducción de aproximadamente del 50%.

Los planes de actuación específicos para AMICA y SAEMA EMPLEO S.L se realizaron siguiendo la metodología propuesta por el proyecto "Objetivo Cero Accidentes de Trabajo en Cantabria" liderado por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este proyecto se alinea totalmente con la política de calidad y prevención del Grupo AMICA al estar basado en los procesos de mejora continua. Se desarrolla en 5 fases que constituyen un ciclo completo:

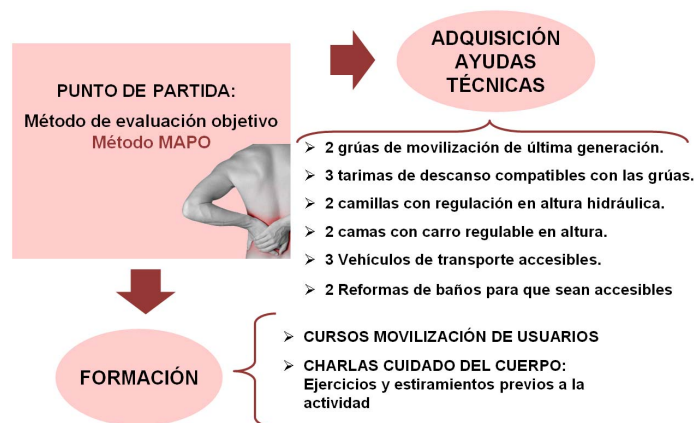
- Autodiagnóstico Inicial
- Política y organización preventiva
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Implantación del sistema de prevención.
- Evaluación de la eficacia.

Aplicación práctica del proyecto

Grupo de trabajo de AMICA: Determinó con exactitud el factor crítico de riesgo consistente en la movilización de personas con discapacidad, con grandes necesidades de apoyo, en los centros de alojamiento, que supone el 50% de los accidentes.

Se realizó una evaluación ergonómica de los centros de trabajo, aplicando el método MAPO (Movilización Asistencial de pacientes Hospitalizados) en los centros de alojamiento especializado en la atención de personas con graves discapacidades físicas.

De los resultados de la evaluación se decidió actuar sobre la formación de los trabajadores y mejorar los medios técnicos disponibles en los centros realizando las siguientes actuaciones:



Grupo de trabajo de SAEMA: Estableció como causas principales del aumento de la siniestralidad, la puesta en marcha de nuevas actividades laborales en la recuperación y reciclado de envases, y el aumento de la plantilla en más de un 65%. Esto produjo una reducción de la cultura preventiva, de la experiencia en el puesto de trabajo y del conocimiento de los riesgos de las actividades.

Desde el grupo de trabajo se propuso mejorar la formación e información que reciben los trabajadores. Se procedió a actualizar todas las evaluaciones de riesgos y se elaboraron manuales de información accesibles de cada puesto, que se entregaron a todos los trabajadores. Estos manuales se entregan en la incorporación al puesto de trabajo.

Se incidió en mejorar las condiciones de trabajo actuando sobre las causas más frecuentes y las susceptibles de provocar los accidentes más graves.

Las actuaciones sobre las causas más frecuentes de accidente (caídas al mismo nivel y los sobreesfuerzos) fueron:

- Recogida de lixiviados de la prensa dirigiéndolos hacia alcantarillado.
- Recogida de las pérdidas de aceite de lubricación de las cintas transportadoras.
- Creación de caminos de seguridad en la planta.
- Unión de las rejillas del alcantarillado evitando que se levanten eliminando el riesgo de tropezos.
- Instalación de pasarela de acceso seguro a través del foso de alimentación.
- Adquisición de container para almacenar la chatarra reduciendo el número de manipulaciones.
- Adquisición de contenedores autovolteadores con ruedas para manipular los finos y chatarra por medio de carretilla elevadora.
- Limitación de la manipulación de cargas a 15 kg.

- Colocación de una tolva para bajar la chatarra desde los triajes.
- Sustitución progresiva de jaulas antiguas por equipos nuevos que se pueden mover por medio de la carretilla elevadora.
- Adquisición de apilador manual para palets.

Las actuaciones sobre los posibles accidentes más graves (caídas al interior de las prensas, caídas a distinto nivel y atropellos) fueron:

- Desarrollar a través de antenas de radio frecuencia y emisores personales un sistema de parada de emergencia de las prensas.
- Colocar barandillas y plataformas de trabajo en todo el perímetro de las cintas transportadoras.
- Limitar la velocidad a 10 km/h en toda la planta.
- Adquirir una nueva carretilla elevadora y limitar electrónicamente su velocidad. Equipo dotado de puertas y cinturón de seguridad con bloqueo del equipo para evitar el atrapamiento del conductor por vuelco de la carretilla.
- Limitar el número de camiones que pueden descargar simultáneamente.
- Mejorar la uniformidad a través de elementos de alta visibilidad.
- Limitar el acceso a planta, de vehículos, con una barrera automática.

Resultado del proyecto

La aplicación de la metodología propuesta en el Proyecto Objetivo Cero Accidentes de Trabajo en la organización nos ha permitido:

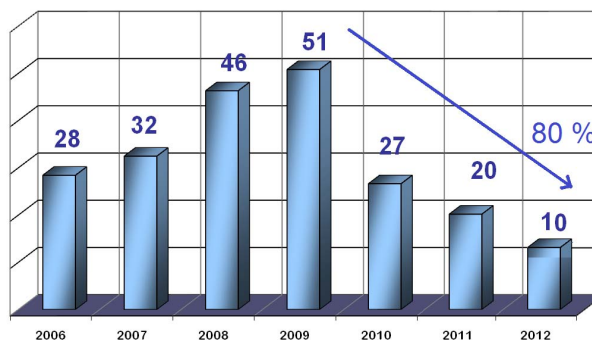
- La participación de los delegados de prevención en los grupos de trabajo.
- Una mayor implicación de los mandos intermedios, por medio de la realización de propuestas de medida de mejora así como su implantación y verificación.
- El reconocimiento interno y externo a través de la presencia en medios de comunicación y actos públicos.
- Una mejora del clima laboral de los trabajadores al fomentar su participación activa en la mejora de las condiciones trabajo.
- La actualización del Sistema de Gestión de la Prevención con el apoyo y asesoramiento de los técnicos del ICASST.
- La reducción de la siniestralidad de la organización pasando en 2009 de un índice de frecuencia de 19.82 a 14.77 en 2012, lo que supone una reducción del 26%.

Las medidas implantadas por los grupos de trabajo nos han permitido controlar los puntos críticos, cuantificando su eficacia con los siguientes indicadores:

- AMICA: En el trienio 2010-2012 se ha producido 1 accidente con baja como consecuencia de la movilización de usuarios, frente a los 6 ocurridos en los cuatro años anteriores. Lo que supone una reducción del 78%.



- SAEMA EMPLEO SL: Reducción del Índice de Frecuencia. En 2012 el índice ha sido de 10.01 con una reducción del 80% del registrado en 2009.



Factores de éxito

1. El liderazgo ejercido por los diferentes órganos de dirección del Grupo AMICA a lo largo de todo el desarrollo del proyecto.
2. La participación continua de los trabajadores con discapacidad través de los grupos de trabajo.
3. La creación de grupos de trabajo específicos para abordar cada punto crítico, al constituir cada uno de ellos problemáticas totalmente diferentes.
4. El desarrollo e implantación de más de 25 actuaciones concretas destinadas mejorar las condiciones de trabajo (Un problema – una solución).
5. Demostrar que las personas con discapacidad no presentan una mayor siniestralidad que el resto de los trabajadores si el modelo de Gestión de la Prevención, basado en el liderazgo de la dirección y la mejora continua, les permite participar activamente.

AGRADECIMIENTOS

Miembros del Comité de Seguridad y Salud (CSS) de AMICA.

Miembros del CSS de SAEMA EMPLEO SL.

Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST), Amalio Sánchez Grande, Pedro Obregón Cagigas y Ana Breñosa Álvarez de Miranda.

Revisiones de seguridad basadas en la conducta

BBS: Behaviour based on Safety Reviews

Tomás Ramos¹, Alberto Fumanal¹, David Villarmin¹

1. ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza S.L. España

Tomás Ramos
Plant Manager
ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza SL
Pol. Ind. El Pradillo II parc.9 C/ General Motors, 7
50690 PEDROLA (Zaragoza) SPAIN
T +34 976 613 000
F +34 976 612 782
E-mail: tomas.ramos@arcelormittal.com

Resumen

Las Revisiones de seguridad basadas en la conducta (BBS: Behaviour based on Safety Reviews) son una herramienta preventiva que ayuda a identificar las conductas inseguras antes de que lleguen a tener lugar cualquier tipo de incidente. Con su práctica diaria en ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza se promueve la mejora de la percepción de los riesgos, las conductas seguras y la cultura preventiva de todos los trabajadores. Este es el camino hacia el 0 accidentes por elección;

- Percepción del riesgo
- Conducta Preventiva
- Actitud Proactiva

Palabras clave: *Conducta segura, actitud preventiva y proactiva, participación de los trabajadores, Curva de Bradley, 0 accidentes.*

Abstract

Behaviour Based Safety audits system is a preventive tool which helps us to identify unsafe behaviours before the generation of any incident. Thanks to a daily practice at Arcelormittal Tailored Blanks Zaragoza we promote the risk perception improvement, safe behaviours and the preventive culture of all workers. This is the way to 0 accidents... by choice;

- Risk perception
- Preventive behavior
- Proactive approach

Key words: *Safe Behaviour, Preventive and Proactive approach, workers participation, Bradley curve, 0 accidents.*

OBJETIVOS PROPUESTOS

Desde sus inicios, ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza ha mantenido un claro compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores, buscando unos índices de **accidentalidad cero** gracias a la **implicación de todos** los trabajadores de la empresa, personal de empresas de trabajo temporal y contratadas, de forma que ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza sea un referente en materia de seguridad y salud tanto a nivel nacional como internacional, tanto dentro como fuera de ArcelorMittal. Nuestros trabajadores **se muestran orgullosos de este compromiso y valoran este aspecto de la empresa muy positivamente en las encuestas periódicas de satisfacción del personal.**

Una de las herramientas para conseguir estos índices excelentes en materia de prevención de riesgos laborales, son las Revisiones de Conducta basadas en la Seguridad, cuyos objetivos principales son:

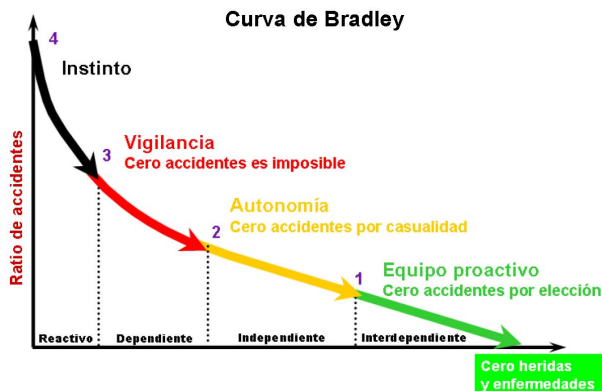
- **Integración de la seguridad y salud laboral** en cada fase del proceso productivo de forma que la seguridad sea la consigna de actuación en todo momento. Esta máxima es recordada todos y cada uno de los días.
- **Formación e información continua** a todos los trabajadores tanto en materia de seguridad y salud como en aquellos aspectos que pueden afectar a ésta, mediante la charla realizada durante la Revisión de Conducta o posteriormente al detectarse posibles desviaciones debidas a falta de conocimientos u olvidos.
- Adquisición de **compromisos** por parte de todos los trabajadores, más allá del cumplimiento legal.
- **Mejora continua** en todas las áreas al identificar pequeñas condiciones y actos inseguros, detectando riesgos antes de que se produzcan los accidentes, reforzando el objetivo de seguir reduciendo el número de incidentes y de mejorar las condiciones de trabajo, buscando puestos de trabajo sin riesgos profesionales, anticipándose a los peligros.



- **Involucrar activamente** y hacer **partícipes a todos** y cada uno de los integrantes de la empresa en la **cultura preventiva** de seguridad y en el concepto de **protección proactiva y de equipo**, ya que se detectan una serie de incidencias leves repetitivas originadas en conducta.

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El objetivo buscado con esta Buena Práctica es que todos los trabajadores actúen por sí mismos y reaccionen de inmediato como un equipo, detectando los riesgos y aplicando acciones para evitarlos. Una cultura preventiva excelente e integrada en el trabajo diario permite alcanzar los niveles de equipo proactivo que se detallan en la Curva de Bradley, y que conllevan la eliminación de los accidentes.



Las Revisiones de Conducta se basan en la observación de una tarea concreta que desarrolla un trabajador. Son realizadas de forma periódica y planificada (por un lado, por parte de dos personas de Oficinas de forma mensual; por otro lado, por una persona de Planta y otra de Oficinas por cada turno de trabajo). Un paso previo a la realización de la Revisión de Conducta es que el equipo de personas que la va a realizar esté formado previamente en la herramienta. La función de cada trabajador es participar de manera proactiva en la detección y comunicación de riesgos, y fomentar conductas seguras entre los propios compañeros de trabajo.

Durante la Revisión de Conducta y tras un periodo de tiempo de observación de la tarea realizada por el trabajador, los observadores se acercan y le realizan una serie de preguntas al trabajador quedando registrado lo observado en una ficha junto a las propias conclusiones del trabajador y de los observadores al finalizar la revisión. Por norma general, estas preguntas dan origen a debates y/o charlas abiertas en materia de seguridad y salud laboral con el trabajador observado, que conlleva un refuerzo de actitudes positivas, compromisos personales y corrección de conductas inseguras por autoconvencimiento del propio trabajador observado.

Mediante estas charlas, es posible llegar a desvelar algunas situaciones inseguras o actuaciones ocultas o desconocidas que entrañan riesgos no detectados previamente. El objetivo de estas charlas es la concienciación conjunta de los participantes, la confirmación de actitudes proactivas y el refuerzo positivo de los buenos comportamientos. En todo caso, las Revisiones de Conducta no tienen nunca una finalidad sancionadora, aún en el caso de detectarse durante ellas una infracción; su objetivo es constructivo y sirve únicamente para elevar el nivel preventivo de todos los integrantes de la organización.



Además, durante las Revisiones de Conducta, también suelen surgir aspectos de organización en las instalaciones, que se canalizan por los sistemas existentes (sugerencias

de mejora o resolución de etiquetas de seguridad). En caso de un mayor riesgo, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales emite un informe específico y se inicia un plan de acción específico para eliminar o minimizar el riesgo detectado.

Finalmente se realiza un seguimiento de los registros de las Revisiones de Conducta y de las acciones relacionadas mediante la evaluación conjunta de esos registros y el feedback de los participantes. Con esta documentación, el Departamento de Prevención de Riesgos evalúa tendencias, zonas de riesgo, operatividad de las instrucciones de trabajo, etc., según las categorías donde aparecen más desviaciones.

RESULTADOS Y BENEFICIOS OBTENIDOS

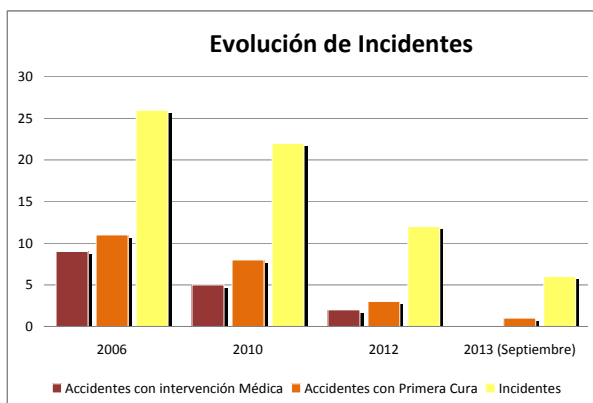
ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza lleva realizando Revisiones de Conducta desde sus inicios, aunque de manera formal desde el año 2008 con muy buenos resultados. Para este año 2013 hay previsto realizar cerca de 600 Revisiones de Conducta.

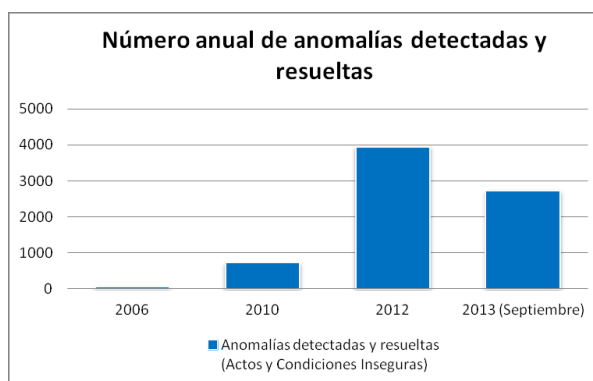
Gracias a la participación en esta actividad, se obtiene una mejora propia en cada trabajador, debido al ejercicio de “sentir” la prevención en sus actividades cotidianas, ya que cada trabajador desarrolla una labor continua de mejora y garantía de la seguridad, por medio de su participación directa y periódica en estas Revisiones de Conducta. Además, se produce una satisfacción por ayudar a sus compañeros y se incrementan los niveles de percepción y cultura preventiva propia y del equipo con el que se trabaja, facilitando la comunicación en seguridad y promoviendo y fomentando durante la jornada la comunicación en aspectos de seguridad (buenas prácticas, riesgos detectados, etc.).



Además de ser un método participativo para mejorar la conducta preventiva de todos los empleados, también es una herramienta de gestión. Es un momento dedicado a conversar sobre seguridad con los trabajadores que ayuda a reconocer buenas prácticas, a identificar puntos débiles en prevención de riesgos laborales y encontrar soluciones, a identificar las normas de prevención que no se cumplen correctamente y a comprender los procedimientos que no son aplicables en la práctica, ya que los trabajadores se cuestionan por qué actúan de una determinada manera y a preocuparse por su entorno.

Desde la puesta en funcionamiento en 2008 se ha conseguido incrementar notablemente el número de anomalías de seguridad detectadas y solucionadas por los propios trabajadores en ese mismo momento, al tiempo que también han aumentado el número de sugerencias de mejora de seguridad propuestas y realizadas por los empleados. Se aprecia claramente una cohesión y mejora de la cultura preventiva de todos los trabajadores.



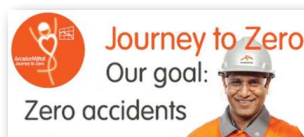


Además, la tendencia en cuanto al número de accidentes e incidentes en los últimos años ha disminuido claramente en relación a los años anteriores, por lo que la participación en la realización de estas Revisiones de Conducta por parte de los trabajadores ha contribuido a aumentar su concienciación en materias de seguridad y salud laboral y una mejora de la conducta individual y grupal respecto a la seguridad.

Todos estos resultados están enfocados hacia el objetivo 0 accidentes, a alcanzar cuando se dispone de un equipo proactivo (Curva de Bradley), y esta herramienta es una palanca importante para esa transformación de los trabajadores.

En resumen, esta herramienta, que puede ser implantada en cualquier tipo de empresa y desarrollada por todos los trabajadores con un mínimo de formación en prevención de riesgos laborales, consiguiendo:

- La integración de todo el personal en materia de seguridad y salud laboral, mediante la **integración real de la prevención** de riesgos en todos los niveles y trabajadores de la planta.
- **La modificación positiva y paulatina de la conducta** de todos los trabajadores, obteniéndose unos equipos y personas más concienciados en la seguridad, que ayudan a crear un sentimiento de equipo para trabajar de manera más segura.
- La generación de una **reducción de los actos y condiciones inseguras** más habituales, al tiempo que se detectan nuevas situaciones, lo cual redundará en medio plazo en una reducción de accidentabilidad y de conductas peligrosas.
- La **participación activa** de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- La **mejora de las condiciones de trabajo, satisfacción y orgullo** en los trabajadores por pertenecer y “crear” una empresa segura, lo cual también promueve mejoras en áreas operativas.
- La llamada de atención de un trabajador por otros por detectar que está en una situación de riesgo, es bien recibida, lo que da muestra de que este es el camino hacia el 0 accidentes por elección y enfoca a la mejora.



En ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza queremos mantenernos en el 0 accidentes por elección, y para ello la vigilancia compartida es crucial para minimizar riesgos, ya donde uno no llega, llega un compañero. Y para ello, **el 100% del personal realiza una actividad en seguridad el 100% de los días.**

Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

Leadership management and participation of workers in the scope of the health and safety at work

Jaume Figueras Esgleas

Director de Prevención de Croda Ibérica SA. España.

Correspondencia

Jaume Figueras Esgleas

Director de Prevención de Croda Ibérica SA. España.

Correo electrónico: jaume.figueras@croda.com

Resumen

Creación e implantación de un grupo de participación plena en la toma de decisiones en seguridad y salud laboral, liderado por la Dirección, y formado por: trabajadores, delegados de prevención, técnicos responsables de la seguridad y salud de la empresa (Servicio de Prevención Propio) y técnicos representantes de la autoridad laboral de la administración de la Generalidad de Cataluña –Departamento de Empresa y Empleo– con la voluntad de potenciar la participación de los trabajadores y de sus representantes y de incrementar una mejor integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

A partir de las observaciones preventivas realizadas por los trabajadores que ocupan los lugares de trabajo, las visitas de campo y las reuniones realizadas por el grupo de participación plena se analizaron diferentes tareas de las áreas de trabajo adoptando soluciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Todas estas mejoras implantadas han propiciado una mayor integración de los trabajadores de la empresa en la organización, cuya consecuencia ha generado una mejora del clima laboral y una cultura positiva de seguridad y salud, una mayor implicación, participación y compromiso de toda la organización y un liderazgo activo en seguridad y salud de la dirección de la empresa consiguiendo ser una empresa más competitiva, se fomente la innovación en materia preventiva y, como resultado, ser una empresa socialmente responsable y sostenible.

Palabras clave: Liderazgo, Participación, Compromiso, Implicación, Trabajo en equipo.

Abstract

Creating and implementing a dedicated participation group to take decisions regarding Health and safety. This group, led by management, consists of workers, safety representatives, company Health and Safety technicians and representatives of the department of Labour (Generalidad de Cataluña). The aim is to enhance the participation of workers and their representatives and to increase a better integration of prevention at all levels of hierarchy in the company.

From preventive observations made by workers in their own workplaces, site visits and meetings held by the participation group, different tasks were analyzed in the workplaces to adopt improvement solutions for the Health and Safety conditions at work.

All these improvements implemented have led to greater integration of company employees in the organization. The consequence has generated an improved working environment and a positive culture of health and safety, greater involvement, participation and commitment of the entire organization and active leadership in health and safety of the company management, making for a more competitive company which promotes innovation in preventive matters and as result, to be a socially responsible and sustainable company.

Keywords: Leadership, Participation, Commitment, Involvement, Teamwork.

INTRODUCCIÓN

Croda Ibérica SA - Mevisa Site, es una Sociedad Unipersonal, inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 31274, folio 29, hoja número B-192684, CIF. A 61803136, dedicada a la fabricación y comercialización de Productos Químicos en general, que forma parte de Croda Ibérica S.A. que es la filial española de Croda International Plc, multinacional inglesa con sede en Cowick Hall, Snaith, East Yorkshire.

Con domicilio en Ctra. C-35, Km 72 (Hostalric-Blanes), perteneciendo al municipio de Fogars de la Selva, provincia de Barcelona.

Croda Ibérica S.A. - Mevisa Site diseña y produce productos tensioactivos que se utilizan en múltiples aplicaciones como la industria textil, papel, curtidos, farmacia, cosmética y agricultura, con un volumen anual de fabricación de 37.000 Toneladas.

PRL en la empresa

Croda Ibérica S.A.-Mevisa Site lleva trabajando con Técnicas de Prevención desde sus inicios en 1.975, durante los cuales ha ido elaborando y poniendo en funcionamiento normativas de Prevención que le han permitido mantener unos estándares aceptables.

Pero es en el año 1.993 cuando se implanta un Sistema de Gestión de la Prevención basado en los principios del Control Total de Pérdidas y de los Sistemas de Calidad que infunden a la organización, una visión más amplia de como puede ser utilizado el sistema como herramienta de gestión para el Control de costes de nuestra empresa influyendo también, en otras áreas de suma importancia (Calidad, Productividad...).

En el año 2.006 certifica el Sistema de Gestión basado en la certificación OHSAS 18001 con la finalidad de mejorar y dando así respuesta tanto a la norma como a la legislación en prevención.

La empresa con el afán de optimizar la eficiencia y eficacia del sistema implantado constituye un Sistema de Gestión Integrado en toda la Organización basado en la mejora continua.

Con el fin de conseguir este propósito, la empresa quiere lograr entornos de trabajo seguros y saludables, por este motivo integra la prevención en la gestión de la actividad diaria, de la misma manera y con los mismos esfuerzos dedicados a la calidad, productividad, clientes y costes para llegar a ser una empresa competitiva, líder y referente en materia de seguridad.

El Sistema de Gestión de Seguridad de Croda Ibérica S.A. está integrado dentro de todos los Sistemas de Gestión de la Empresa (Calidad; Seguridad y Salud Laboral; Medio Ambiente; Ingeniería; Responsabilidad Social Corporativa) que formalmente está documentado a partir de un Manual de Sistema de Gestión.

A partir de este Manual, cada uno de los Sistemas de Gestión que lo integran establece su propio Manual de Gestión, en el que se describe la Política específica del Sistema que representa, así como la autoridad y recursos asignados, su control documental, la Organización necesaria para su actividad, los estándares y normas que son aplicadas y/o tomadas como referencia de cumplimiento y los elementos del Sistema de Gestión que lo configuran; todo ello dentro de un círculo de mejora continua.

La prevención así planteada se convierte en una actividad que se fundamenta en el compromiso y liderazgo de la dirección y de todos los mandos intermedios, requiriendo la participación e implicación de todas las personas ya sean propias o ajenas, con el fin de desarrollar una cultura preventiva sólida donde todos actuemos siempre evitando que cualquier persona pueda accidentarse.

Proyecto particular

Desarrollo

En el marco de este proyecto se ha creado en la empresa Croda Ibérica S.A. un grupo de **participación plena**, liderado por la Dirección, en la toma de decisiones en seguridad y salud laboral que ha analizado, con implicación, participación y compromiso de todos los actores implicados, las diferentes tareas y lugares de trabajo de la empresa.

Se ha estructurado de la siguiente manera:

- a) En primer lugar se presentó el proyecto a todos los niveles de la empresa (Dirección, Comité de Empresa, Delegados de prevención y Comité de Dirección).
- b) Se creó un grupo de participación plena en la toma de decisiones en seguridad y salud laboral formado por: trabajadores, delegados de prevención, dirección de la empresa, técnicos responsables de la seguridad y salud de la empresa (servicio de prevención propio) y técnicos representantes de la autoridad laboral de la administración de la Generalidad de Cataluña -Departamento de Empresa y Empleo, para canalizar, desarrollar y liderar el proyecto.
- c) Este equipo de trabajo mantuvo una reunión inicial para definir la estrategia de trabajo y la metodología a seguir tomando como base de trabajo los siguientes documentos: la evaluación de riesgos laborales, los incidentes, las observaciones preventivas elaboradas por los propios trabajadores en las diferentes áreas de trabajo, las auditorías internas y externas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los procedimientos y las instrucciones de trabajo.

Partiendo del análisis de los documentos mencionados anteriormente, se confeccionó un listado de actuaciones a valorar.

- d) A partir de este punto se inició el proyecto propiamente dicho, cual se ha desarrollado de la siguiente manera:
 - Segregación de las actuaciones por áreas de trabajo.
 - Visitas programadas a las áreas de trabajo, con el grupo de participación plena, para valorar y analizar la viabilidad de las actuaciones propuestas.
 - Una vez valoradas las actuaciones a llevar a cabo, se establecieron responsables y plazos para su ejecución, siempre siguiendo los procedimientos internos del Sistema de Gestión de la Seguridad implantados en la empresa.
 - El alcance de este proyecto ha englobado todas las áreas de la empresa, Producción, Mantenimiento, Almacén, Laboratorio y Oficinas, teniendo en cuenta tanto a los trabajadores propios como a los contratistas.
 - La dirección de la empresa ha participado activamente en las reuniones relevantes del grupo de trabajo de participación plena.

Problemas detectados

Se analizaron diferentes tareas de las áreas de trabajo, destacando las siguientes:

1. Manipulación manual de cajas de producto acabado en la zona de pastilladora de la Nave E y la escamadora de la Nave C, y manipulación manual de sacos de materia prima para la carga de los reactores en la línea 4 de la Nave E.
2. Accesos de los operarios y empresas contratistas a tejados, tanques de almacenamiento y cisternas.
3. Intervención de los operarios en trabajos de carga y descarga de productos líquidos en las plantas de producción y manipulación de éstos en las áreas de laboratorio de planta.
4. Intervención de los operarios en la manipulación manual de bidones así como en las tareas de limpieza en la zona de descarga de carbones procedentes de filtraje.
5. Intervención del operario en la manipulación de válvulas de purga.

Implantación

Se adoptaron las soluciones que a continuación detallamos:

1. Se han instalado equipos de manipulación neumática ingravidos en las áreas donde se había identificado el riesgo.
2. Se han instalado líneas de vida en las siguientes áreas:
 - Todas las zonas de carga y descarga de cisternas.
 - Todos los accesos a los tanques de almacenamiento.
 - Todos los tejados de la factoría.

Se ha dado la formación necesaria a todos los trabajadores para la correcta utilización de estos equipos y la realización de trabajos en altura.

3. Se ha llevado a cabo un proyecto específico para esta área que ha consistido en las siguientes mejoras:
 - Construcción de drenajes a lo largo del área de descarga.
 - Se le ha dado el desnivel oportuno al suelo para favorecer la contención del producto en caso de derrame.
 - Se ha colocado un suelo de baldosas a lo largo de toda la zona de descarga para favorecer su limpieza.
 - Se ha aplicado la metodología LOTO (Lockout-Tagout) para la descarga de los camiones, para evitar posibles accidentes. Con este procedimiento se consigna la llave del camión hasta que el responsable de la descarga dé la orden que se puede retirar el vehículo en condiciones de seguridad.
4. Para cada uno de los filtros se ha instalado un camino de rodillos para mover los palets (en cada palet se disponen 4 bidones), así como la instalación de tolvas móviles (para ir llenando los 4 bidones sin necesidad de manipularlos). Los palets son manipulados directamente con las carretillas elevadoras. Se han colocado baldosas en toda el área y se ha instalado un equipo de limpieza con agua caliente a presión.
5. Se han sustituido las válvulas de purga manuales por válvulas manuales de retorno automático en todos los equipos identificados con este riesgo.

Eficacia y resultados

Los resultados conseguidos con la implantación de este proyecto son los que se definen a continuación:

- Mejora material y técnica efectiva de las condiciones de seguridad y salud, eliminando y, en algunos casos, minimizando el riesgo identificado.
- Mejora en la reducción de los incidentes reportados.
- Mejora en los costes de producción de la empresa.
- Mejora los canales de información, consulta, diálogo y resolución de conflictos entre los diferentes actores que la constituyen.
- Mayor integración de los trabajadores de la empresa en la organización, cuya consecuencia ha generado una mejora del clima laboral y una cultura positiva de seguridad y salud.
- Mejora de la implicación, participación y compromiso de la dirección de la empresa, del servicio de prevención propio y de toda la organización.
- Liderazgo activo en seguridad y salud de la dirección de la empresa y del servicio de prevención propio.
- Participación directa y activa de los trabajadores y sus representantes en el proceso de evaluación, análisis, decisión y planificación/implantación de las medidas correctoras.

- Mejora de la concienciación y cooperación activa de los trabajadores como consecuencia de un cambio de actitud promovido por una mejor comunicación entre todos los estamentos de la organización.
- Mejora de la cultura preventiva como vehículo para conseguir espacios de trabajo más saludables.
- Mejora de la relación-comunicación bilateral entre la empresa y la autoridad laboral de la administración, actuando ésta como asesor externo en la ejecución del proyecto.

Factores de éxito

Han contribuido al éxito del proyecto:

- La buena disposición, colaboración e implicación activa de todos los trabajadores y sus representantes (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, comité de empresa).
- El compromiso de la dirección y la política de prevención existente en la empresa Croda Ibérica SA, para canalizar, desarrollar y liderar el proyecto.
- El establecimiento de objetivos alcanzables y medibles.
- El trabajo constante y diario del servicio de prevención propio de la empresa, el asesoramiento externo de los técnicos representantes de la autoridad laboral de la administración de la Generalidad de Cataluña –Departamento de Empresa y Empleo para la dinamización del proyecto.

AGRADECIMIENTOS

Delegados de Prevención, técnicos representantes de la autoridad laboral de la administración de la Generalidad de Cataluña -Departamento de Empresa y Empleo y a todos los miembros de la Organización de Croda Ibérica, SA.

Liderazgo en prevención de riesgos laborales

Health and Safety Leadership

Laura Ambroj Sancho¹, Juan José Boix Feced², Jorge Puyó Pérez³

1. Responsable de Prevención de Riesgos Laborales. Dana Automoción. Zaragoza. España.

2. Producción y Mejora Continua. Dana Automoción. Zaragoza. España.

3. Ingeniería y Mejora Continua. Dana Automoción. Zaragoza. España.

Correspondencia

Laura Ambroj Sancho

Responsable de Prevención de Riesgos Laborales. Dana Automoción. Zaragoza. España.

Correo electrónico: laura.ambroj@dana.com

Resumen

La planificación, implantación y mantenimiento de una serie de acciones y herramientas concretas, dentro de una cultura preventiva y de mejora continua, que han mostrado ser efectivas en la mejora de las condiciones de trabajo, en la reducción de la siniestralidad, y que conllevan un incremento en la satisfacción de las personas que trabajan en Dana.

Palabras clave: *Compromiso, Recursos y Motivación.*

Abstract

Planning, implementation and maintenance of some actions and special tools, inside a preventive culture that have had as result a reduction of incidents, an improvement of working conditions and an increase in people satisfaction.

Key words: *commitment, resources and motivation.*

INTRODUCCIÓN

Dana Automoción está ubicada en Zaragoza. Pertenece al Sector del Metal y nos dedicamos a la fabricación y comercialización de elementos de sellado del motor. En la plantilla trabajamos 261 personas, siendo un 40% mujeres.

Formamos parte de la Multinacional Americana Dana Holding Corporation cuyo Comité Ejecutivo cambió en el año 2010 y hubo un replanteamiento de la Estrategia de la Compañía. En este nuevo enfoque se consideró la **Seguridad** como algo **Estratégico** y se puso como objetivo ineludible para todas las Empresas del grupo la reducción de la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el incremento en satisfacción de los trabajadores, todo ello siendo una Empresa Socialmente Responsable. Se elaboró un plan de acción que todas las Empresas debían cumplir para conseguir esos objetivos, y se han conseguido tanto a nivel de grupo como en nuestra fábrica.

Tenemos dos planes de prevención anuales y ambos están alineados. El primero se realiza en el Comité de Seguridad y Salud y tiene una revisión trimestral (**Programa de Gestión de Prevención**) y el segundo lo realiza el Comité de Dirección de Seguridad y Salud y se revisa mensualmente (**A3 de Seguridad**).

El objetivo de seguridad pasó de ser “conseguir el 0 Accidentes” a “tener **0 Accidentes, Cero Riesgos y Cero Incidentes**”. Los planes de reducción de accidentes se fijan teniendo en cuenta la media de siniestralidad de las Empresas Americanas y tus propios resultados del año anterior. Se debe tomar el dato más bajo de ambos y bajar al año siguiente en un 15%.

Los puntos clave de nuestro plan han sido: Elaboración del Programa de Prevención y del A3 de Seguridad, Reciclado de formación e incremento de sensibilización en cultura preventiva, e implantación del DOS (Dana Operating System). El DOS es un método de mejora continua que se basa en el Análisis de la Cadena de Valor, la Implantación del sistema 5S, la realización de Auditorías por capas, la participación en grupos de trabajo MBF (Management ByFact) y en Cambios rápidos de utillajes. Todo esto tenía además que ser transmitido a toda la plantilla porque la colaboración y participación de todo el personal era imprescindible. Se llevaron a cabo muchas acciones para elevar la cultura preventiva de la empresa, siendo algunos ejemplos:

Se creó el **Tablón de información de bienvenida** donde está indicado el número de días sin sucesos con baja que llevamos junto con las Políticas de Dana. Se puso un **espejo** al lado de los fichajes con la leyenda “**estás viendo a la persona que más puede hacer por tu seguridad**”. Dicha leyenda está en todos los espejos de la fábrica.



Se acondicionó la **Sala de visitas de seguridad**. Todas las personas que entran por primera vez en la fábrica entran en dicha sala donde está el **Manual de Bienvenida**, que explica los riesgos generales e instrucciones en emergencias y donde hay una dotación de equipos de protección individual.



Se creó **el Diamond Area**, lugar donde un equipo multidisciplinar se reúne de forma diaria para revisar los incidentes, problemas y sugerencias del día anterior y donde están expuestos los Indicadores de la Empresa, **calendario verde** y **mensajes de seguridad mensuales**.

Se revisó la Evaluación de Riesgos y se incrementaron las medidas de protección individual. En fábrica todo el personal de la compañía tiene que llevar gafas y zapatos de seguridad. Se dieron cuatro charlas de prevención de accidentes oculares y se homologaron ocho modelos de gafas de seguridad.

Se realizaron Actividades trimestrales de **Promoción de la Salud fuera del trabajo**. Campaña de dejar de fumar, Escuela de Espalda, Cursos de Inteligencia Emocional y de cómo Mejorar la Memoria y sobre Alimentación Equilibrada y Sana.

Se revisó **la documentación de los puestos** de trabajo y desde el 2011 hasta junio 2013 se dieron **1951 horas de formación interna y 2200 horas de formación externa en PRL**.

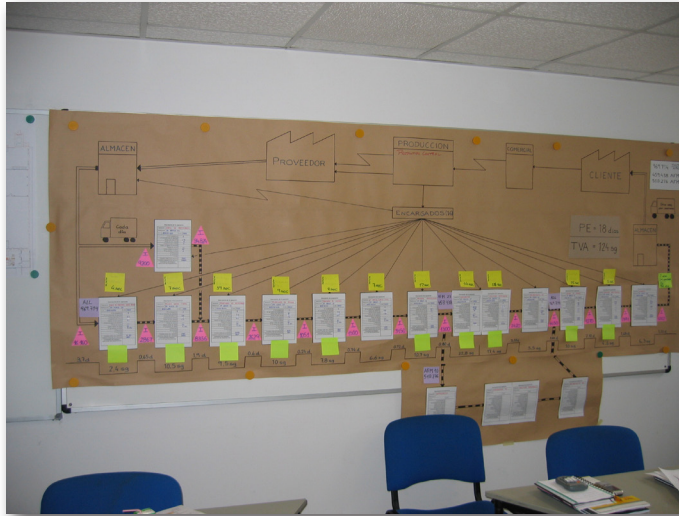
Consolidando todo lo anterior en 2013 el **Presidente** de todo el grupo firmó la **Política de Seguridad de Dana** que está en línea totalmente con la que teníamos en la Planta.

Cuando la seguridad pasó a ser considerada estratégica para la compañía el Gerente así lo explicó a todos los colaboradores en el aula de formación, en grupos pequeños de unas 20 personas, e indicó que la Dirección **incrementaría los recursos** en prevención y que la **participación activa a todos los niveles de la organización era imprescindible** para mejorar los resultados

ANÁLISIS DE LA CADENA DE VALOR

Los primeros pasos de esta metodología son de análisis y rediseño y afectan a “cómo hacer el trabajo”, y los siguientes a “cómo mejorarlo”. Muchos de ellos se desarrollan de manera simultánea. Siguiendo esta metodología se analizaron mediante vídeos los procesos de la planta, haciendo visibles las especificaciones, objetivos y anomalías del proceso. Se rediseñaron y esto trajo consigo un cambio de *Lay-out* (disposición de

máquinas, equipos y flujos de materiales) cuyo resultado fue unos procesos más **eficientes**, en los que adicionalmente hay **menor riesgo de manipulación, transporte y atropellos**.



PROGRAMA 5.S

Cada una de las 5 “S” son las iniciales de los diferentes conceptos de Organizar, Ubicar, Limpieza, Estandarizar y Mantener; puesto a puesto se distingue lo absolutamente necesario a nivel de herramientas, contenedores y equipos. Después se identifica, se etiqueta, se le busca una ubicación fija y accesible y se establecen las pautas de limpieza y control. Se ha aplicado dentro de la fábrica la metodología 5S en un 60% de los puestos de trabajo consiguiendo **cientos de mejoras** que influyen directamente en el orden y limpieza y en la satisfacción del personal.



AUDITORÍAS POR CAPAS, REUNIONES DIARIAS Y AUDITORÍAS TPM

Todos, Trabajador, Supervisor, Técnicos y Dirección, hacen auditorías, por eso se llaman por capas; toda la estructura jerárquica está implicada consiguiendo un incremento en el control de todos los procesos.

Se realizan **Auditorías 5S, de Seguridad, de Calidad y de Proceso**. Visualmente se exponen en tabloneros y, mediante un código de colores, todos vemos si se ha realizado o no la auditoría y cuál ha sido el resultado, si ha salido ok o si hay acciones por realizar.



Adicionalmente el procedimiento **TPM (Total Productive Maintenance)** consiste en analizar cada una de las máquinas, identificando con **discos de colores, los diferentes puntos a revisar en la máquina, para hacer el mantenimiento preventivo, y la supervisión de elementos de seguridad**. Una vez realizado este análisis, se crea un estándar de trabajo que se coloca en cada máquina y se da la formación al encargado de la sección, el cual en un periodo de 15 días formará a todos los trabajadores de su sección, en la realización del TPM.

En las **reuniones diarias del DOS** participan 16 personas que se reúnen en el Diamond Area: Director de Planta, Responsable del DOS, Técnico de PRL, Director de Calidad y Medio Ambiente, Directora de Producción y Logística, Responsable de Mantenimiento, y Jefes de Secciones Productivas, Almacenes y Utillajes. En caso de que haya acciones a realizar derivadas de las auditorías anteriores, se explica el problema en esta reunión y se indican las acciones a realizar, los plazos y responsables.

CAMBIOS DE UTILAJES (SMED) (SINGLE MINUTE EXCHANGE DIE)

Los **utilajes** son más pesados que los productos que manejamos y **su manipulación segura y estandarizada es vital en la reducción de riesgos**. Mediante las técnicas SMED, se analiza la manera actual de realizar el cambio de modelo y utillaje en un puesto en concreto, grabando inicialmente vídeos en situación real.

Con un programa informático, se desglosa el vídeo del cambio completo en numerosas tareas, que posteriormente se analizan en dos vertientes: tareas de preparación que se pueden hacer fuera del tiempo de máquina parada (externas) y tareas necesarias en tiempo de máquina parada en las que se puede reducir en tiempo y mejorar en términos de seguridad/ergonomía. **En los puestos analizados se ha concluido con una sustancial reducción del uso de carretillas y de manipulación de cargas**. La participación de operarios y encargados ha sido vital, se ha formado a un 29% de los Líderes de Grupo y un 7% del personal de planta. Está implantada en una sección de forma piloto y se va a extrapolar al resto de la Planta.

MEJORAS PSICOSOCIALES Y MEJORAS TÉCNICAS. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MEDIANTE GESTIÓN BASADA EN HECHOS ("MBF")

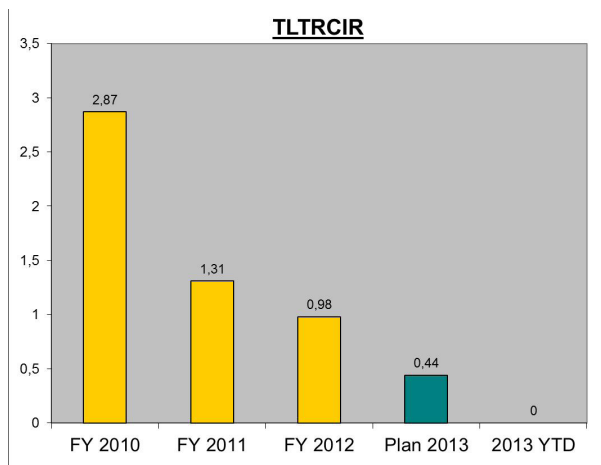
Bianualmente se hacen encuestas de riesgos psicosociales y se analiza el resultado. Uno de nuestros puntos de mejora es que las tareas eran siempre parecidas, y en cierto modo monótonas. Una de las iniciativas han sido los cursos y grupos de trabajo "Resolución de Problemas mediante gestión basada en hechos", que abreviadamente llamamos "**MBF**" (del inglés *Manage By Fact*), con los que damos respuesta a las necesidades de nuestra Dirección (implantar el programa de Mejora Continua) y a las de nuestros colaboradores (hacer cosas distintas, aprovechar talento y experiencia como motor de dicha Mejora Continua).

Desde el año 2011 se ha formado a un 42% de la plantilla en esta técnica (1680 horas de formación) y se han concluido 40 grupos de los 60 que hay funcionando. Los resultados de dichos grupos suman en mejoras de productividad, materiales y calidad en torno a 300.000 euros, y se han conseguido muchas mejoras de seguridad desde el punto de vista de traslados en almacenes, reducción del empleo de escaleras, reducción del tiempo de exposición a productos químicos y mejoras ergonómicas. Adicionalmente ha contribuido al reconocimiento del talento del personal.

RESULTADOS

Vista aquí la evolución del número de sucesos con baja por cada 200.000 horas trabajadas, estamos seguros de que todas estas iniciativas llevadas a cabo han contribuido a la mejora en las condiciones de trabajo y al incremento de los niveles de seguridad y salud de todos los trabajadores y partes interesadas relacionadas con la Compañía. No obstante, somos conscientes de que este camino no tiene fin y pretendemos seguir trabajando para llegar a eso cero incidentes, cero accidentes y cero riesgos.

TLRCIR: Número de sucesos con baja por cada 200.000 horas trabajadas.



AGRADECIMIENTOS

A la Dirección por su compromiso visible y sostenido y a todos los Colaboradores por sus continuas aportaciones y sugerencias.

=====

Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales

Participatory intervention in the management of psychosocial risks

María Jesús Fernández Escalona¹, José Francisco Márquez Matito¹, Fernando Villalobos Antequera¹

1. Empresa Malagueña de Transportes. Málaga. España.

Correspondencia

María Jesús Fernández Escalona
Empresa Malagueña de Transportes. Málaga. España.
Correo electrónico: smedico@emtsam.es

Resumen

La Empresa Malagueña de Transportes establece un modelo de gestión de riesgos psicosociales fundamentado en la integración, participación, mejora continua, autorresponsabilidad y trabajo en equipo. En el cual se garantiza la integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales mediante una política común con los Sistemas de Calidad y Medioambiente en un Sistema Integrado de Gestión. Y en el que la participación de los distintos miembros de la organización a través de las distintas comisiones es un pilar básico para el funcionamiento del mismo y logro de los objetivos.

Así mismo se plantea como objetivos estratégicos de la empresa la mejora del Clima Laboral, la reducción del absentismo y la reducción de la accidentabilidad.

Para conseguir estos objetivos se desarrolla un Modelo de Medición Sistemática y continuo de evaluación de riesgos psicosociales que ha demostrado durante diez años ser un método muy válido para la detección precoz de desviaciones y para la gestión eficaz de este tipo de riesgos.

La implantación del Plan de Comunicación Vertical y Horizontal, junto con el Plan de Formación y la creación de las distintas Comisiones de Trabajo han sido elementos facilitadores para conseguir la participación e implicación activa de todo el personal de la empresa y con ello la asunción de autorresponsabilidad y mejora continua, que queda evidenciada en las medidas adoptadas y la eficacia de los resultados.

Palabras clave: Liderazgo participativo, gestión integrada, riesgos psicosociales, mejora continua.

Abstract

Malaga Transport Company down a psychosocial risk management based on integration, participation, continuous improvement, self-reliance and teamwork. In which ensures the integration of the management of occupational safety through a common policy with Quality and Environmental Systems in Integrated Management System. And in which the participation of the various members of the organization through the various committees is a basic pillar for the operation thereof and achievement of objectives.

It also arises as the company's strategic objectives the improvement of employee, reduced absenteeism and accident reduction.

To achieve these objectives we develop a model Systematic and continuous measurement of psychosocial risk assessment for ten years has proven to be a very valid method for early detection of deviations and to the effective management of these risks.

The implementation of the Communication Plan Vertical and Horizontal, along with the Training Plan and the creation of the various working committees have been enablers for participation and active involvement of all staff of the company and thus the assumption of self-responsibility and continuous improvement, which is evidenced by the measures adopted and the effectiveness of the results.

Key words: *Participative leadership, integrated management, psychosocial risks, continuous improvement.*

INTRODUCCIÓN

La Empresa Malagueña de Transportes, Sociedad Anónima Municipal, en adelante también EMT, con capital social perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Málaga, desarrolla las siguientes actividades:-

- Gestión, explotación y administración de los servicios públicos de los transportes colectivos urbanos.
- Colaboración y participación en la coordinación y/o gestión del transporte colectivo de viajeros en ámbito supramunicipal.
- Gestión, explotación y administración de estaciones cuya gestión directa tenga encomendado el Excmo. Ayuntamiento.

La EMT cuenta con cinco centros de trabajo fijos y 250 centros móviles, autobuses, ubicados en la ciudad de Málaga.

1. Instalaciones principales, donde se encuentra el edificio de administración, servicio de prevención propio, taller de reparación y mantenimiento de la flota de autobuses y aparcamientos.
2. Centro de Atención al cliente.
3. Caseta de Control de la Alameda.
4. Caseta de Control del Parque.
5. Estación de Autobuses en Paseo de los Tilos.

La plantilla de la EMT es de 805 personas, con la siguiente distribución: Administración 48, Movimiento 640 (620 conductores de autobús y 20 inspectores), Taller 106 y Estación de autobuses 11.

Identificación de necesidades en materia de PRL y forma de afrontar la Prevención de Riesgos Laborales por la empresa.

- Los objetivos de la EMT en materia de seguridad y salud forman parte del Plan Estratégico de la empresa . En este se incluye los objetivos de reducción del absentismo, mejora del clima laboral, mejora de las condiciones de trabajo y reducción de la accidentabilidad. En materia de vigilancia de la salud se están implantando programas de promoción de la salud dentro del concepto de Empresa Saludable.
- El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en la EMT se encuentra integrado en un Sistema de Gestión Integrada (SGI) desde el año 2004, cumpliendo con los requisitos de las normas UNE- EN ISO 9001:2000 de Calidad, UNE-EN ISO 14001:2004 de Medio Ambiente y OHSAS 18001:2007 de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

El SGI está basado en los valores de mejora continua, autorresponsabilidad, prevención, cumplimiento de la legislación y visión económica global. En el que la participación de los distintos miembros de la organización a través de las distintas comisiones es un pilar básico para el funcionamiento del mismo y logro de los objetivos.

Para desarrollar las funciones preventivas la empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio con las cuatro especialidades (Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología) y con un Comité de Seguridad y Salud.

PROBLEMA (PELIGRO/RIESGO/RESULTADO)

Tras una primera evaluación de riesgos psicosociales en la que se incluyó el análisis de los datos de absentismo, accidentabilidad y estudios epidemiológicos del área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención Propio de la empresa, se planteó la

necesidad de establecer mejoras a nivel organizativo, de liderazgo, de asunción de responsabilidades, de comunicación, etc.

Para ello se implantó un modelo de gestión de riesgos psicosociales participativa basada en la mejora continua, autorresponsabilidad y el trabajo en equipo, facilitada por la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud certificado en OHSAS en un Sistema Integrado de Gestión y según modelo de Excelencia EFQM.

A su vez se estableció un Modelo de Medición Sistemática y continuo de evaluación de riesgos psicosociales de todos los trabajadores utilizando técnicas combinadas cuantitativas y cualitativas (entrevistas individuales y en grupo), generales y específicas, (aprobadas por los miembros del Comité de Seguridad y Salud). Este método ha demostrado durante estos diez años ser muy válido para la detección precoz de desviaciones y para la gestión eficaz de los riesgos psicosociales en nuestra empresa.

De estas evaluaciones se derivan **estudios específicos en las distintas comisiones:** de horarios de líneas, turnos de descansos, organización de servicios especiales, etc. en las que participan los representantes de los trabajadores, adoptándose las medidas de mejora necesarias.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO ADOPTADAS

1. Medidas de prevención primaria

1.1 Reorganización del trabajo

1.1.1 SELECCIÓN DEL PERSONAL

Recogido en Convenio Colectivo y en el procedimiento del SIG de selección de personal.

Destacamos:

Bolsa de trabajo común. Peón Especializado y Agente único.

El Agente único antes de ser contratado como conductor de autobús de viajero en la vía pública, es contratado como peón especializado en turno nocturno para las funciones de repostado, niveles y limpieza de interior de autobuses. Con ello conseguimos dos objetivos fundamentales en la reducción de riesgos psicosociales: 1º Que el trabajador aprenda y adquiera destreza en la conducción de los distintos modelos de autobuses antes de salir a la vía pública y transportar viajeros 2º Disminuir el número de personas fijas en el turno nocturno.

1.1.2 ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, REMODELACIÓN Y ENRIQUECIMIENTO DE TAREAS

- En el turno de noche se ha producido una remodelación de las tareas y gracias a la rotación semanal de los puestos de trabajo (repostado, niveles y limpieza de interior de autobuses) han permitido entre otras mejoras disminuir considerablemente el tiempo de exposición a ruido (producido por la aspiradora en las tareas de limpieza de interior de autobuses).
- En aquellas líneas que circulan por barriadas con mayor riesgo psicosocial, además de estar dotada de vídeo vigilancia en el interior del autobús, también se ha establecido rotación de personal con el fin de que no haya ningún trabajador fijo en la línea a no ser que lo solicite el trabajador.
- En la Estación de Autobuses se ha creado una nueva categoría de Controlador-Atención al Cliente al unificar los puestos de Información (con alto riesgo de exigencias psicológicas emocionales: Atención al Público) y controlador de la Estación (riesgo de aislamiento), las rotaciones son semanales.

1.2 Clarificación de funciones y competencias

Recogidas en Convenio Colectivo y en los diversos procedimientos e instrucciones de trabajo.

1.3 Plan de Comunicación Vertical y Horizontal

La identificación de nuestras necesidades de comunicación interna se realiza a través de distintos medios:

- Nuestra política de Puertas Abiertas (Accesibilidad a los directivos).
- Los diversos órganos colegiados de participación.
- Las actividades llevadas a cabo por nuestro departamento de Asistencia Social.
- El Buzón de Sugerencias.
- Análisis de no conformidades cuya causa sea la falta de comunicación.
- Comité de Seguridad y Salud.

Vías de Comunicación	Frecuencia
Encuesta de clima laboral	Triannual
Encuesta de prevención	Anual
Buzón de sugerencias	Continuo
Sistema de reuniones	Continuo
Grupos de Mejora	Anual
Accesibilidad a los directivos «Política de puertas abiertas» y eliminación de barreras físicas.	Continuo

QUIÉNES	QUÉ NECESITAN	CÓMO LO HACEMOS
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> – Informe situación puntual de la Empresa. – Interrelaciones con las distintas Áreas. – Proyectos a medio plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Comité de Dirección. – Subcomités Sectoriales. – Dirección Gerencia.
Personas	<ul style="list-style-type: none"> – Actualidad, cambios y novedades de la Empresa. – Receptividad a sus sugerencias. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intranet, Pág. WEB, Revista EMTRETODOS, Tablón de anuncios. – Buzón, Intranet, RRHH.

1.4 Trabajo en equipo. Grupos de Mejora

GRUPO DE MEJORA	N.º DE PERSONAS	OBJETIVOS DEL GRUPO
Movimiento SAE	12	Grupo de coordinación de actividades (horario de servicio, bajas y sustituciones, hoja de ruta).
Taller	12	Grupo de análisis de coordinación Intradepartamental.
Taller y movimiento	12	Grupo de coordinación de actividades taller y movimiento.
Administración	8	Grupo de coordinación de actividades intra, interdepartamental.
Rampa de PMR	12	Solución de la problemática de uso de las rampas para personal de movilidad reducida en los autobuses.
Comunicación	12	Grupo de comunicación estratégica: objetivos, visión y misión, proyectos.

1.5 Medidas de protección frente a violencia externa

1.5.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRANSPORTE PÚBLICO

Las mejoras de accesibilidad de las Paradas, el Plan de Carril Bus, La Semaforización preferente y las Relaciones con Policía Municipal y Tráfico han contribuido a mejorar las exigencias psicológicas cuantitativas del puesto de agente único por la distribución irregular de las tareas producidas por el tráfico así como la reducción de situaciones de violencia externa.

1.5.2 SISTEMAS DE VIDEO VIGILANCIA

1.5.3 PEDAL DE EMERGENCIA

1.6 Medidas de ordenación del tiempo de trabajo

GESTIÓN DE HORARIOS Y SERVICIOS. ROTACIONES Y TURNOS DE TRABAJO

Además de lo recogido en Convenio Colectivo y en procedimientos del SIG (Diseño y planificación de Líneas, Planificación anual del Servicio, Control de Líneas a través del SAE, Control e inspección de Líneas, Planificación del Servicio Diario etc.), en la EMT se han creado distintas comisiones para tratar estos temas en las que participan trabajadores y personal de la dirección.

Comisiones de Gestión	Actividades	Líderes implicados
Comité de Dirección	Seguimiento semanal, mensual y anual de indicadores de procesos, estado de desarrollo de proyectos y análisis situación económica.	Directivos y técnicos específicos.
Comité de Seguridad y Salud	Seguimiento actividad preventiva, seguimiento de la accidentabilidad y colaboración en el desarrollo de los planes de prevención.	Servicio de prevención, dirección y agentes sociales.
Comisión social	Organización y seguimiento de actividades sociales dirigidas a personal, familiares y personal jubilado.	Trabajador social, área de personal y agentes sociales.
Comisiones de procesos	Coordinación y seguimiento de la implantación de proyectos y adaptación en los diferentes procesos.	Dirección, mandos intermedios y agentes sociales.
Comité de igualdad	Coordinación y seguimiento de las acciones de mejora en materia de igualdad del propio plan de igualdad implantado.	Miembro de la comisión (representantes de los trabajadores y dirección).

1.7 Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración

1.7.1 MEJORA DEL CLIMA LABORAL

La Mejora del Clima Laboral es un objetivo estratégico en la empresa desde el año 2004 encaminado a mejorar los índices de satisfacción de las personas que integran la EMT. Tras la evaluación de los riesgos psicosociales se adoptaron los siguientes programas:

- Plan de comunicación vertical y horizontal.
- Plan de reconocimientos en toda la empresa.

- Formación de grupos de mejora.
- Plan anual de formación.
- Plan 23: Reordenación de líneas y turnos.

1.7.2 RECOLOCACIÓN DE TRABAJADORES CON PROBLEMAS DE SALUD

1.7.3 PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se han adoptados entre otras medidas:

- Creación de una Comisión de Igualdad.
- Elaboración del Plan de Igualdad.
- Formación en Sensibilización de Género.
- Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.
- Medidas de conciliación vida laboral y familiar.

2. Medidas de intervención o secundarias

2.1 Acciones de Formación y Sensibilización

Plan de Formación: Analizadas las necesidades se han impartido formación de:

- Atención al Cliente y Control del Estrés.
- Mejora de las Habilidades Directivas de Directivos y Mandos Intermedios. Formación en Competencias directivas, Trabajo en equipo, Motivación, Liderazgo, Negociación, Técnicas de resolución de conflictos, etc.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Sensibilización en Género.
- Gestión del tiempo etc.

2.2 Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo de la Empresa Malagueña de Transportes

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en el directamente afectado, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección de derecho a la intimidad y confidencialidad.

2.3 Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros

Las situaciones de violencia externa o de terceros que causan lesión al trabajador ya sean psíquicas o físicas son registradas e investigadas por la Comisión de Accidentes (Personal del Servicio de Prevención Propio y Delegados de Prevención) según procedimiento de Investigación de Accidentes. Tras la investigación de lo sucedido el trabajador es remitido al departamento jurídico de la empresa para que inicie los trámites legales correspondientes. Si es necesario se procede al cambio de puesto de trabajo o de línea.

3. Medidas de protección terciarias

Vigilancia de la salud

En la empresa tenemos un procedimiento sobre Vigilancia de la Salud y en aquellos casos en los que tras la valoración del examen de salud el médico del trabajo considera

que el trabajador es Apto con limitaciones, el trabajador es considerado personal sensible y se comunica a los jefes y superiores cuales son las medidas a adoptar para que se proceda a la adaptación del puesto a la persona.

La Vigilancia de la Salud se realiza en el Servicio Médico de la empresa con personal propio. Los exámenes de salud se realizan al ingreso, de forma periódica una vez al año, tras retorno al trabajo tras un periodo superior a un mes de baja por enfermedad y tras cambio de puesto de trabajo.

Empresa saludable

Se han implantado programas de promoción de la salud para cambios de hábitos de vida saludable.

EFICACIA DE LOS RESULTADOS

Los indicadores que nos ayudan a medir la eficacia de los resultados son:

Indicadores de Clima Laboral: Encuesta Clima Laboral y Encuesta de Satisfacción Laboral del Servicio de Prevención Propio.

Indicadores de rendimiento: Índice de absentismo, Accidentes de trabajo, Formación, Ascensos, promociones, reconocimientos y generación de empleo, Comunicación interna y Gestión del conocimiento, Actuaciones de la actividad social de la EMT, Vehículos adaptados a Personas de Movilidad Reducida, Grado de cumplimiento de la oferta, Grado de cumplimiento de los horarios.

Los beneficios humanos, sociales y económicos en relación al coste son claramente positivos: reducción del 53% del absentismo por enfermedad, disminución del 35% del índice de incidencia de accidentes de trabajo, 95% de satisfacción laboral con la empresa.

FACTORES DEL ÉXITO

Liderazgo de la dirección: Integración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en un Sistema integrado de Gestión. Certificación OHSAS. Auditorías anuales.

Establecer la Mejora del Clima laboral como un objetivo estratégico de la empresa. Desarrollo del Plan de Comunicación Vertical y Horizontal. Plan de Formación y Trabajo en Equipo.

Participación e implicación activa de los trabajadores en las distintas comisiones. Asunción de autorresponsabilidad y mejora continua.

Campaña global para la participación y concienciación en materia de seguridad y salud

Global campaign for participation and raising awareness in health and safety

Marta González del Río¹, Pedro Ledesma García¹

1. FCC. España.

Correspondencia

Pedro Ledesma García.

FCC. España

Correo electrónico: pfledesmag@fcc.es

Resumen

La campaña global se apoya en el sistema de gestión de FCC y la nueva reorganización del trabajo, que contribuye a mantener y reforzar el objetivo principal de "Accidentes 0". Con este objetivo y a partir de la nueva estructura y gestión, la compañía ha lanzado varias líneas de trabajo y ha realizado nuevas actuaciones dirigidas a fortalecer la integración de la cultura preventiva y mejorar los resultados. El compromiso y la unificación de procesos, la optimización de recursos, la comunicación y el estímulo de los empleados son los pilares fundamentales de esta iniciativa.

El objetivo de la campaña es fomentar la cultura preventiva a todos los niveles y favorecer la actitud positiva de los trabajadores hacia la prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: Campaña global, Accidentes 0, Cultura preventiva, Comunicación.

Abstract

The global campaign is based on the FCC H&S management system and the new reorganization work, that help to the maintenance and reinforcement of the main objective: "0 Accidents". From the new structure and management, with this objective the company has launched several lines of work and has made new actions aimed to reinforce H&S culture and to improve the results. The commitment and processes unification, adjusting resources, communication and employees incentive are the basic principles of this initiative.

The objective of this campaign is the encouraging of H&S culture at all levels and the contributing to the positive attitude from workers to the H&S issues.

Key words: Global campaign, 0 accidents, Prevention culture, Communication.

INTRODUCCIÓN

FCC es una empresa especializada en servicios ciudadanos, con una producción altamente diversificada. Sus actividades básicas son la gestión de servicios medioambientales y agua, la construcción de grandes infraestructuras, la producción de cemento, equipamientos urbanos y la generación de energías renovables.

FCC está presente en más de 50 países, en los que da empleo a más de 70.000 personas. Entre sus actividades se destaca la recogida y tratamiento de 9 millones de toneladas de residuos domésticos al año; el préstamo de Servicios Ciudadanos en más de 5.000 municipios de todo el mundo; Aqualia, la división de agua, atiende a más de 28 millones de personas en 17 países; la construcción actualmente de más de 200 kilómetros de tren de Alta Velocidad; Cementos Portland tiene una capacidad de producción anual de 15 millones de toneladas de cemento; y se está gestionando, a través de Globalvía, 22 autopistas en Europa y América, con un total de 1.470 km de recorrido.

PRL EN LA EMPRESA

La mejora permanente de las condiciones de trabajo, la reducción de la accidentalidad y la promoción de la integración de la gestión preventiva ha sido siempre uno de los objetivos de la organización, para lo cual se cuenta con Sistemas de Gestión de prevención de riesgos laborales como herramienta básica de actuación, que aseguran que los empleados, sea cual sea su posición en la escala de mandos, puedan y deban participar en procesos clave como:

- La identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- La investigación de incidentes.
- Los procesos de control y planes de inspección.
- Reuniones de control de la gestión y desarrollo y revisión de procesos como la planificación y la definición de objetivos.

Procesos que se destinan a asegurar el máximo nivel de seguridad y salud de los trabajadores, fomentando la integración de la prevención en los distintos procesos y responsabilidades de la organización.

Los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud son:

- Mejora permanente de las condiciones de trabajo.
- Reducción de la accidentalidad "Accidentes 0".
- Integración de la gestión Preventiva.

PROYECTO

Antecedentes

Distintos factores y la situación actual de crisis económica dificulta el continuar con el ritmo de mejora continua hasta ahora alcanzado, por ello surgen nuevas **dificultades** hacia la gestión de la seguridad y salud debido a las características cambiantes del trabajo, nuevos mercados, actividades y exigencias de la vida laboral; además del entorno generalizado de falta de optimismo para afrontar los nuevos retos y responsabilidades; el necesario control de recursos y gestión eficiente; y el afianzamiento del cambio y la concepción de la prevención como necesidad legal o burocrática, a la total integración de la misma dentro del resto de los procesos empresariales como una de las estrategias clave en la organización para su mayor eficiencia y mejora de resultados.

Se desvelan por tanto **necesidades** tales como afianzar el compromiso de la organización hacia la Seguridad y Salud; fomentar una cultura preventiva desde un liderazgo

visible y activo de la Dirección, asegurando el **compromiso** a todos los niveles; la definición de líneas de trabajo comunes que contribuya a eliminar o minimizar los riesgos creados, permitiendo fijar objetivos de permanente mejora y de reducción de la accidentalidad; la **selección y reorganización de los recursos**, mejorando su eficacia y efectividad; fomentar las **comunicaciones eficaces** y la promoción de actitudes permitiendo a todos los trabajadores contribuir de una manera responsable en el ámbito de la seguridad y salud laboral; el fomento de la cultura preventiva en todos los entornos y hacia todos los grupos de interés; y premiar las buenas prácticas y **estimular** el esfuerzo por seguir mejorando.

Desarrollo

Las medidas implantadas para el **compromiso y la unificación** son la *Política Corporativa de PRL* para toda la compañía cuyos ejes fundamentales son la mejora permanente de las condiciones de trabajo y reducción de la accidentalidad, el compromiso de toda la organización, y la implicación de otros grupos de interés; el *Manual Corporativo de Seguridad y Salud* que describe los elementos y criterios básicos para la gestión de la prevención en todas las áreas y territorios, la definición de competencias y responsabilidades de todo el personal, y la actuación planificada y sistematizada que contribuya a eliminar o minimizar los riesgos creados por la actividad laboral; el *Protocolo de Comunicación de Accidentes Graves* cuyo objeto es mejorar, unificar y normalizar las pautas de actuación para la comunicación de accidentes graves, muy graves o mortales, a los distintos niveles de estructura de FCC y en todo su territorio de actuación; y el *Código ético FCC* donde se estipula el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y salud para el grupo y sus colaboradores.

Para la **optimización de recursos** se lleva a cabo una *reorganización de los recursos humanos* destinados a la creación de una estructura de prevención organizada de acuerdo a las necesidades de cada área de negocio, así como un Servicio de Prevención mancomunado especializado por área de negocio; y a la redistribución de los técnicos especialistas de acuerdo a las nuevas necesidades; y se crea el *Comité de Prevención*, con la realización de reuniones entre la dirección corporativa y las áreas de negocio para el diseño, seguimiento y análisis de la gestión preventiva, y el desarrollo de grupos de trabajo específicos.

La **comunicación** es implantada mediante el *Portal de Prevención de Riesgos Laborales* para toda la organización, donde cada área de actividad tiene su propio sitio de colaboración de Prevención, y se difunde el compromiso con la gestión de entornos seguros y saludables, y la plantilla encuentra soporte eficaz de información, participación, consulta y gestión en materia preventiva; el *Portal de Seguridad Vial* con campañas temáticas y como foco de información y colaboración en la materia; la *revista de FCC*, con la sección fija "*Bienestar*" destinada a transmitir mensajes e informaciones relacionadas con la seguridad y salud de las personas en el ámbito laboral y personal; un *buzón de Prevención* a disposición del personal de FCC; y las *campañas específicas* para todos los grupos como: "*Construimos puentes seguros*, destinada a prevención de accidentes de tráfico", "*Con mayor cuidado*, destinada al cuidado y medidas preventivas para la seguridad de nuestros mayores", y "*Educa tu mundo*, juego PREVENLAND, concurso para los más pequeños en materia de seguridad y salud".





El estímulo juega un papel importante, algunas medidas implantadas son los *Premios de Seguridad y Salud* destinados a reconocer y premiar las mejores prácticas, intercambiar experiencias y asegurar que el conocimiento sea transmitido entre los distintos negocios; y el *apoyo de la dirección* con el vídeo del Director General de RRHH del Grupo a toda la organización.

Implantación

El objetivo es fomentar la cultura preventiva y favorecer la actitud positiva de los trabajadores hacia la prevención de riesgos laborales. El material gráfico es publicado en todos los centros, en todas las obras y centros no fijos, junto con vídeos de apoyo a la campaña.

El **espíritu de la campaña** es la asociación con el ámbito personal y familiar del trabajador; aportar un mensaje positivo de ánimo y felicitación por el trabajo bien hecho; fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo; y la implicación de toda la organización.



Eficacia y resultados

Constante reducción de la siniestralidad en los últimos ejercicios, dando como ejemplo una reducción del 14% del índice de frecuencia y un 5% el índice de gravedad en el último trienio.

Un sistema de prevención adecuado, con los recursos necesarios y la implicación de todos los participantes, desemboca en un claro aumento de la productividad de la empresa y una mayor eficiencia en el trabajo. Favoreciendo las relaciones entre los trabajadores y de éste con la propia empresa.

Implantación de sistemas dinámicos que fomentan la mejora continua, así como la participación y la generación de nuevas ideas y enfoques, asegurarán la constante capacidad de la empresa para adaptarse a las nuevas situaciones, provocando su eficacia y rentabilidad.

La ampliación del ámbito de estas acciones a todos los grupos de interés, y la sociedad en general, contribuye a la creación de una sociedad más humana, segura y responsable.



Cultura preventiva en Hero España

Prevention culture at Hero España

David Martín Naranjo¹

1. David Martín Naranjo, Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Hero España, S.A.

Correspondencia

David Martín Naranjo

Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Hero España, S.A. España.

Correo electrónico: david.martin@hero.es

Resumen

Presentación de una de las prácticas realizadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se llevan a cabo en la Compañía, reseñable por su carácter innovador y alto grado de efectividad. Esta práctica va más allá del cumplimiento de lo legalmente establecido en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), y tienen como objetivo principal la participación en materia de PRL de todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su puesto o cargo.

Para que esta participación sea efectiva, y la implantación completa a todos los niveles, es necesario contar con la colaboración activa de los representantes de los trabajadores, en este caso los Delegados de Prevención.

Formación, información, inspecciones de seguridad, auditorías e implantación a todos los niveles de la política de PRL son pilares básicos para la existencia de una verdadera cultura preventiva en Hero España.

Palabras clave: cultura preventiva / formación / implantación / prevención.

Abstract:

Launch of a Safety and Health practice, done into the company, highlighted due to its innovative and effectivity. This practice overpasses, the working risk prevention law in force, having as a target the participation of all the staff of the company, regardless of positions.

It is essential to rely on all staff, Prevention managers in this case, for a effective participation and a complete establishment.

Training, information, safety inspections, audits and establishment are essential for the existence of a real preventive culture at Hero España

Key words: Preventive culture, training, establishment, prevention.

INTRODUCCIÓN

Hero, fundada en 1886 en Lenzburg (Suiza), es una compañía internacional comprometida con ofrecer productos naturales y de calidad. Sería en 1922 cuando llega a España al constituir Hero Alcantarilla (Murcia), formando parte de su política de expansión internacional, que también le llevaría a abrir filiales en Italia y Holanda, a principios del siglo XX.

Los primeros pasos de Hero en España se centraron en transformar la excelente materia prima de la huerta murciana para abastecer a las empresas del Grupo, y poco a poca pasar a comercializar en el mercado español productos bajo la marca Hero, principalmente confituras y almíbares. En 1985 se produce un hito histórico: Hero España crea, produce y comercializa una nueva gama de productos de alimentación y nutrición infantil.

Desde su fundación, Hero España está comprometida con el cumplimiento estricto de requisitos de calidad externos e internos, que garantizan una trazabilidad completa de todos sus ingredientes, procesos y envases, como lo acreditan sus certificados de calidad.

El principio fundamental de la empresa es crear éxito a largo plazo, ser sostenibles y crear valor para la sociedad. Un valor añadido, cualitativo y cuantitativo a la competitividad, que está impreso en el ADN de la compañía e impregna el trabajo diario de sus empleados, actuando con integridad, lealtad, honestidad y dentro del marco legal.

Se ofrecen productos sanos, nutritivos y de alta calidad, mientras se aplican prácticas equitativas en materias Derechos Humanos y Laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, como se define en el Pacto Mundial de ONU y la Organización Internacional del Trabajo.

Para todo ello, Hero España cuenta con investigadores, científicos y expertos en nutrición que trabajan en la mejora de productos y procesos. La importancia de la innovación para la empresa se refleja en sus más de 1.500 referencias de productos.

PRL EN LA EMPRESA

Siendo conocedores de que para una correcta gestión de la prevención se deben establecer un conjunto de procedimientos y actuaciones que faciliten la identificación de riesgos y reducción de los mismos, en 1996 se publica el “El Plan de Prevención y Salud Laboral”, documento en el que se establece la política de prevención de la empresa, se definen las funciones y responsabilidades y se describe el sistema de gestión de la prevención, orientando sobre las diferentes actividades preventivas a desarrollar y los documentos a utilizar.

El objetivo principal es conseguir el “cero accidentes laborales” mediante la eliminación de los riesgos derivados de las tareas que se realizan y el aumento del confort laboral de los trabajadores en sus puestos.

La Dirección de Hero España marca dentro de su Política Estratégica de Recursos Humanos, donde se establece como parte importante, la Gestión de Prevención Laboral para todos los niveles de la misma, y hace cumplir la Normativa de Prevención a todos los que, no teniendo relación laboral con la Empresa, tengan que realizar servicios en la misma.

Hero España es consciente de que para mantener una correcta gestión de la prevención se deben establecer un conjunto de procedimientos y actuaciones que faciliten la identificación de riesgos y reducción de los mismos. Para ello, en 1996 se publica el “El Plan de Prevención y Salud Laboral”, documento en el que se establece la política de prevención de la empresa, se definen las funciones y responsabilidades, y se describe el

sistema de gestión de la prevención, orientando sobre las diferentes actividades preventivas a desarrollar y los documentos a utilizar.

El objetivo principal es conseguir el “cero accidentes laborales” mediante la eliminación de los riesgos derivados de las tareas que se realizan y el aumento del confort laboral de los trabajadores en sus puestos.

La Dirección de Hero España marca dentro de su Política Estratégica de Recursos Humanos la Gestión de Prevención Laboral para todos los niveles de la misma, estableciéndolo como parte importante. Asimismo, se encarga de hacer cumplir la Normativa de Prevención a todos los que, no teniendo relación laboral con la Empresa, tengan que realizar servicios en la misma.

Actualmente se están llevando a cabo en Hero España una serie de Buenas Prácticas en materia de PRL, que tanto por el impacto positivo en nuestra Compañía, como en el entorno y empresas con las que trabajamos, merecen ser destacadas: Sesión Formativa ADAPTRA y las Instrucciones de Trabajo Seguro.

Sesión formativa ADAPTRA (Adaptación al Puesto de Trabajo)

Durante el proceso de incorporación de un nuevo trabajador, el primer paso es recibir formación e información específica en la prevención de riesgos en los puestos que va a por parte del Servicio de PRL de Hero.

En un primer momento, se comprobó que esta formación era suficiente y contaba con un amplio material de apoyo (diverso material como videos personalizados de las secciones, manuales específicos, test de control de conocimientos), pero en su afán de ir más allá en cuanto a la seguridad de los trabajadores, la compañía se planteó complementar esta formación con una sesión de adaptación al puesto de trabajo impartida por el responsable directo del trabajador y en el propio puesto de trabajo.

Esta sesión se denomina ADAPTRA (Adaptación al Puesto de Trabajo) y es eminentemente práctica (se lleva a cabo frente al equipo de trabajo y en la planta de producción). Para su correcto desarrollo, el responsable dispone de una copia de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo (que previamente ha llevado a cabo el Servicio de Prevención), además de su propia experiencia, para explicar al nuevo trabajador como realizar sus tareas de forma segura. Esta sesión de adaptación al puesto de trabajo queda registrada y firmada por el responsable y el empleado, de manera que se dispone de una base de datos real y actualizada de las personas que han recibido la sesión ADAPTRA.

Se trata de una medida con la que prevenir diferentes situaciones que se han observado:

- Un trabajador que ha recibido toda la formación e información necesaria puede encontrarse al llegar a su puesto de trabajo con la necesidad de recibir más apoyo en materia de seguridad.
- El trabajador que se incorpora puede pensar que los únicos encargados/responsables de la seguridad y salud de los trabajadores son los miembros del servicio de prevención.
- El trabajador no llega a establecer con su responsable directo una relación basada en la cultura preventiva y en la posibilidad de transmitir posibles mejoras en la seguridad y salud.
- No integración de la prevención y las políticas en esta materia en todo el organigrama jerárquico de la compañía.

Instrucciones de trabajo seguro

Uno de los principales factores de riesgo en la industria agroalimentaria es la diversidad de procesos y la continua interacción de los trabajadores con los equipos de trabajo, en los que deben preparar la materia prima de los procesos hasta su envasado o

procesado final. También deben pasar por los continuos cambios de formatos y limpieza de los equipos e instalaciones.

Esta interacción hace que puedan surgir ciertos riesgos:

- Atrapamientos o golpes con elementos móviles de los equipos de trabajo, durante los procesos productivos y/o la limpieza de los mismos.
- Contactos térmicos con superficies que por motivos de producción deben alcanzar temperaturas elevadas. Aunque todas las superficies que alcanzan altas temperaturas se encuentran calorifugadas el riesgo está presente.
- Cortes por objetos o herramientas empleadas. En ocasiones el proceso productivo necesita del uso de herramientas manuales.

Aunque todos los trabajadores han recibido formación e información y conocen los riesgos de los equipos de trabajo, en Hero España se apuesta por incrementar de forma permanente la información acerca de la manipulación segura de equipos de trabajo. Para ello, además de la formación ADAPTRA, cada empleado y su responsable desarrollan una ficha con los principales riesgos de cada equipo de trabajo, incluyendo fotografías de los puntos más importantes del equipo. Estas fichas (o Instrucciones de Trabajo Seguro, ITS) incluyen las medidas preventivas, recomendaciones y EPI's necesarios en el equipo de trabajo.

Estas ITS son impresas y colocadas en cada equipo de trabajo junto al operario, para que siempre tenga presente las recomendaciones más importantes para un trabajo seguro.

Como resultados de la aplicación y puesta en marcha de estas dos Buenas Prácticas podemos destacar:

- Reducción a cero del número de accidentes provocados por el desconocimiento de las medidas de seguridad que deben cumplirse en el puesto de trabajo, así como en la manipulación de los equipos.
- Se resuelven las dudas que le surgen al trabajador en el momento de ponerse frente al equipo de trabajo.
- Incentiva y promueve la cultura preventiva, tanto en los trabajadores que reciben la sesión como en el responsable que la imparte, dando a ambos la posibilidad de participar en la gestión de ser la seguridad y salud en la compañía.
- El proceso de ADAPTRA es auditado en planta periódicamente por los delegados de prevención de la compañía, así como por el servicio de prevención propio de Hero España.
- Fomento la participación de los trabajadores en la seguridad en los equipos de trabajo, ya que se les consulta directamente sobre la realización y contenido de las ITS.
- La información contenida en las instrucciones de trabajo seguro complementan y refuerzan a diario los conocimientos sobre los riesgos de los equipos de trabajo y la manera de prevenirlos en los trabajadores que los manipulan.



MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

Programa RADAR en Iberdrola: "Incremento del compromiso personal/grupal/organizacional para conseguir el éxito en prevención de riesgos laborales". Experiencia RADAR 2009-2013

RADAR Programme in Iberdrola: "Enhancing commitment at personal/group/organisational level to boost success in industrial risk prevention". Radar experience 2009-2013

Antonio Moreno Ucelay¹, Juan José Palacios Linaza²

1. Ingeniero de Caminos Canales y Puertos. Iberdrola. España.
2. Psicólogo. Iberdrola. España.

Correspondencia

Juan José Palacios Linaza
Iberdrola. España
Correo electrónico: jpalacios@iberdrola.es

Resumen

Una vez alcanzada una madurez en IBERDROLA, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, dado que se ha llegado a niveles importantes de información, formación, certificaciones, inspecciones, comités, etc., con una accidentalidad reducida, se ha buscado ir más lejos generando un mayor compromiso en el liderazgo de:

- El empleado en la gestión segura de las actividades que realizan individualmente
- Su grupo de pertenencia
- Las Organizaciones que componen la empresa.

La aplicación del Programa Radar en las empresas de IBERDROLA Grupo ha sido fundamental para generar un cambio cultural en el ámbito de la prevención en los diferentes colectivos a los que se dirige así como en el aumento de motivación y compromiso personal, especialmente de las personas que más oportunidad tienen de intervenir, los propios trabajadores. A nivel práctico se ha observado que ha provocado mejoras más allá del ámbito de la prevención de riesgos laborales como la mejora en la autoestima del trabajador, incremento de la comunicación con estamentos al mismo nivel, de nivel superior, con el Servicio de Prevención y con organizaciones especializadas, también se ha incrementado el sentido de pertenencia al equipo y la orientación a resultados de los grupos que han intervenido. Los positivos resultados obtenidos han hecho que esta iniciativa se expanda, fuera del ámbito español, a otras empresas del grupo tanto en Europa como en América.

Palabras clave: *Compromiso, Riesgo, Laboral, Comportamiento, Conducta.*

Abstract

Industrial risk prevention is already at an advanced stage in IBERDROLA, where the accident rate is low and high standards have been attained as regards information, training, certification, inspections, committees, etc. For this reason, the group decided to go one step further and generate a higher degree of commitment

in the following areas: personal leadership by the employees that make up the IBERDROLA Group's companies in Spain; daily management of industrial risk prevention; activities carried out on an individual basis and in the groups to which the employees belong, as well as in the organisations that make up the company. Rolling out the Radar Programme in the companies that make up the IBERDROLA Group has been instrumental in fostering cultural change in the field of prevention among the various target groups. It has also resulted in higher levels of motivation and enhanced personal commitment, particularly as regards the people that have the most opportunities to get involved, i.e. the workers themselves. In practical terms, there are advantages outside the field of industrial risk prevention: improved employee self-esteem; increased communication with peers, superiors and with Prevention Services; greater sense of belonging to a team and a more results-oriented approach among the groups that have taken part in the programme. These positive outcomes mean that the initiative is now being extended outside Spain to other companies belonging to the group, both in Europe and America.

Key words: *Commitment, Risk, Industrial, Behaviour, Conduct.*

INTRODUCCIÓN

Iberdrola, con una plantilla de 30.744 empleados en 2012, está constituida por un conjunto de sociedades que en el ejercicio 2012 han operado en 39 países, siendo los más importantes: España, Reino Unido, Estados Unidos de América, México y Brasil. La Compañía está organizada en Áreas de Negocio Globales, con una corporación única que les presta servicios de diferente naturaleza: Negocio de Generación y Comercial, Negocio de Redes, Negocio de Renovables, otros negocios del Grupo y Corporación única.

Las actividades principales del Grupo Iberdrola se llevan a cabo en los siguientes ámbitos: producción de electricidad mediante fuentes renovables y convencionales; transporte y distribución de energía eléctrica; comercialización de energía eléctrica y servicios energéticos asociados; servicios de ingeniería y construcción y operación de instalaciones energéticas; y otras actividades adicionales en otros sectores de actividad.

PRL EN LA EMPRESA

Iberdrola, consciente de la importancia fundamental de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, asume como prioridad desarrollar una política de prevención de riesgos laborales cuyo objetivo primordial sea conseguir un entorno de trabajo seguro tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el "Grupo").

Para ello, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir todas las actividades:

1. Respetar los pilares básicos de nuestra concepción de la prevención:
 - a) La seguridad y salud de los trabajadores es uno de los objetivos permanentes y fundamentales del Grupo, de la misma forma que lo son la calidad, la productividad y la rentabilidad de las actividades.
 - b) La seguridad de los trabajadores debe prevalecer siempre. Todos los accidentes deben ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios.
 - c) La mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de la prevención de riesgos laborales es una variable fundamental para el futuro de las empresas del Grupo.
2. Garantizar que en todas las decisiones del Grupo estará presente el necesario cumplimiento del marco jurídico, laboral y tecnológico y la normativa interna propia de cada sociedad del Grupo en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Desarrollar e implantar un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales a fin de asegurar una completa integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todos los sistemas de gestión de prevención de riesgos del Grupo. Este sistema debe contemplar:
 - a) Una adecuada identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
 - b) La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores.
 - c) La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.
4. Exigir el respeto de las normas de seguridad establecidas por el Grupo a los contratistas y hacerles partícipes de la cultura preventiva implantada.
5. Favorecer la participación de todos los trabajadores en la promoción de la seguridad y la salud, cooperando con el Grupo para aumentar los estándares de seguridad.

6. Promover la cultura preventiva a través de:
 - a) La formación y capacitación permanente de los empleados, a fin de implicar a cada trabajador y mentalizarle sobre la incidencia de su trabajo en la seguridad de las personas, procesos e instalaciones.
 - b) El fomento de comportamientos respetuosos con la seguridad y la salud de los trabajadores.
7. Obtener y mantener la certificación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales dentro de los estándares internacionales más exigentes en el campo de la prevención, desde la perspectiva de la mejora continua y de la innovación tecnológica en la calidad general del sistema productivo.
8. Establecer estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos y salud laboral con el fin de ser una referencia positiva en esta materia allí donde el Grupo desarrolle su actividad.

PROYECTO PARTICULAR

En 2009, Juan José Palacios, Psicólogo del Servicio de Prevención de IBERDROLA y Antonio Moreno, Director del mismo, estimaron varias estrategias y planes de acción que tenían por objetivo conjuntar tres áreas de intervención:

1. *Eliminación de las situaciones inseguras*, que están en el sustrato de los accidentes, y que en la mayoría de las ocasiones no producen daños personales pero con las que las organizaciones y los trabajadores conviven en su día a día, derivándose de ello una disminución de la percepción del riesgo y un exceso de confianza sobre su control.
2. *Incrementar el papel del grupo de trabajo* como “generador” de la micro-cultura que antecede y condiciona, en muchas ocasiones, la actitud y la conducta laboral de cada miembro del mismo.
3. *Potenciar el liderazgo del propio trabajador* en la gestión de la seguridad y salud en las actividades que realiza y en las instalaciones en las que desarrolla su trabajo, tanto a nivel personal como grupal, ya que hay que tener en cuenta que el trabajador es el “experto”, que mejor conoce su trabajo, a sus compañeros, las instalaciones en las que realiza su labor, etc., y que es el elemento que siempre está en el lugar de trabajo, convirtiéndose en “coautor” o “partícipe”, con su aprobación o su silencio, de la actividad que otros realizan en su presencia, en las instalaciones, ya sean compañeros o empleados de otros grupos o empresas.

Con objeto de potenciar el compromiso de cada trabajador se consideró que el mejor marco de participación y el más eficaz era el de un grupo de trabajo natural, reunido con su propia jefatura. Este grupo es en el que se exponen, comparten, validan o rechazan, pero fundamentalmente se comparten, creencias y valores específicos de prevención de riesgos laborales, en definitiva se dan los ingredientes para “generar cultura organizacional preventiva”.

Así comenzó en 2009 una experiencia de implantación de 15 grupos piloto RADAR, a los que se les presentó un análisis histórico de la accidentalidad de la empresa, en su área y en su grupo asignándoseles las siguientes tareas:

1. Identificar, explicitar y registrar las situaciones que el grupo considera inseguras en su operativa diaria, focalizándose en las que ellos tuviesen margen de intervención, fundamentalmente de tipo conductual y ponderándolas, en función de su frecuencia, probabilidad de materialización del accidente y la gravedad del mismo si se produjese.
2. Dar respuesta y solución grupal a las situaciones inseguras planteadas.

3. Exponer, a través de un portavoz, al resto de grupos, a sus jefaturas y a sus directores, las respuestas y soluciones acordadas en el seno del grupo, comprometiéndose individual y colectivamente a llevarlas a cabo.

Como herramienta de apoyo para el registro, mecanización y posterior seguimiento y análisis del trabajo de equipo se puso a disposición de los grupos una aplicación informática diseñada al efecto.

En esta reunión tanto la jefatura y dirección como el servicio de prevención reciben las soluciones expuestas por los grupos, tanto de tipo conductual como estructural, generándose una "alineación" de miembros de los grupos, jefaturas y servicio de prevención, valorando la contribución del grupo y animando a todos sus miembros para la consecución de las mismas.

En reuniones posteriores de seguimiento los propios componentes de los grupos evalúan y registran el grado de adopción de los compromisos adquiridos con objeto de asegurar que se estaban eliminando situaciones no deseadas.

Se constató que ante sugerencias concretas del grupo la Empresa tenía que generar rápidas respuestas, con objeto de mantener alta la confianza del mismo en el programa, no defraudar las positivas expectativas generadas, el clima generado también sirvió de información, referencia y apoyo para el posterior lanzamiento de nuevos grupos.

Seguimiento y consolidación

Una vez testados los resultados recogidos por los grupos piloto, el Servicio de Prevención de IBERDROLA organizó jornadas informativas para las Direcciones de las empresas del Grupo en España tomando la decisión de implementar y desarrollar esta iniciativa.

Desde 2009 a Octubre de 2013, están funcionando, en España, 200 grupos, que han generado 917 reuniones monográficas de prevención de riesgos laborales "RADAR", a los que pertenecen 2029 empleados. Los grupos han puesto de manifiesto 1700 situaciones mejorables, presentando 1606 compromisos personales/grupales que han sido propuestos y trabajados con sus jefaturas así como más de 500 propuestas de mejora, complementarias a las adoptadas por los propios grupos.

Los grupos de trabajo están en la dinámica permanente de generar una cultura en la que el trabajador está comprometido con la eliminación de las situaciones inseguras, mayoritariamente comportamentales, alentando al resto de compañeros o trabajadores de otras empresas a adoptar conductas seguras así como seguir escrupulosamente el procedimiento de trabajo, utilizar correctamente los equipos de protección individual, etc.

Por otra parte y con el objetivo de animar y reforzar los compromisos del grupo, las jefaturas y las direcciones responden a las sugerencias de tipo estructural, procedimental u organizacional que se plantean en los grupos. Todas las actividades del programa RADAR alinean tanto a la dirección como a las jefaturas, trabajadores y organizaciones especializadas en prevención, como el Servicio de Prevención, Departamentos de Sostenibilidad, etc., en objetivos comunes, realizando a su vez un seguimiento de los grados de avance en los compromisos de los grupos y de las soluciones ajenas, de otras organizaciones, propuestas por los mismos.

RESULTADOS Y BENEFICIOS OBTENIDOS

Tras 4 años de experiencia se han conseguido los siguientes resultados:

A nivel general

1. La Dirección, Jefaturas y los Servicios especializados en Prevención disponen de información de las situaciones **que se están dando** y **que más preocupan a los**

trabajadores, y que tiene que tenerse en cuenta en los planes y programas de acción de prevención de riesgos laborales, en materia de: información, formación, inspecciones, control y seguimiento, etc., a la vez que se hace patente el liderazgo, por parte de la dirección y de las jefaturas, para resolver estas situaciones, mostrando **visiblemente** una preocupación real por la seguridad y la salud de todas las personas que integran la Empresa y la de los que trabajan en sus instalaciones.

2. Se “sintonizan” todas las partes y estamentos implicados, con intereses comunes visibles y un reconocimiento mutuo, donde el trabajador percibe la preocupación y las iniciativas de la dirección en obtener los mejores resultados en prevención apoyándose en los diagnósticos y propuestas realizadas por los propios trabajadores que son reconocidos por la dirección como los principales expertos y líderes en la corrección de las situaciones anómalas por ellos detectadas.
3. La cultura preventiva generada en cada grupo no solo permanece en el mismo sino que fluye e interacciona a nivel general en trabajadores y organizaciones que no han participado en el programa RADAR, percibiéndose un cambio general a partir de la influencia de una minoría.
4. Se obtiene, permanentemente, información relativa a los Factores Higiénicos (Herzberg) que en muchas ocasiones están en la base de la insatisfacción en aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, y que es necesario gestionar adecuadamente para que se puedan dar las condiciones de motivación y orientación al logro por parte de todas las partes implicadas.

A nivel grupal

5. Se potencia y refuerza el sentimiento de pertenencia a la empresa, a la organización y al grupo, mostrando objetivos conseguibles, a nivel de prevención.
6. Se establecen vínculos de compromiso entre las partes afectadas, desde el momento de la exposición inicial de compromisos, como en la gestión de la Dirección en la solución de los problemas planteados por los grupos y en la defensa, por los trabajadores, de los compromisos adoptados por los grupos en su operativa diaria.
7. Se comparten los objetivos en prevención de riesgos laborales explicitando la importancia de los mismos para todas las partes implicadas.
8. Se facilitan los escenarios y condiciones para que se den los procesos de interacción, interdependencia e identidad social que facilitan la orientación de un grupo hacia unos resultados concretos y que a su vez permitan la puesta en común de los conocimientos necesarios para la operación diaria y la toma de decisiones de cada miembro del mismo.

A nivel personal

9. El trabajador percibe que la dirección y la jefatura le reconoce y le valora como experto, tanto para el diagnóstico de las situaciones inseguras como para su solución.
10. El trabajador se siente escuchado por su jefatura y por su dirección.
11. El trabajador percibe que se le confía el liderazgo en la gestión/solución de situaciones que para la empresa son de vital importancia.
12. El trabajador se reconoce y ve reflejado en los comunicados públicos, en la revista, en la publicación especial del proyecto, en las noticias del portal del empleado en las que se informa y da imágenes de los grupos RADAR.
13. Se da una percepción de mejora profesional, aumento de autoestima y sensación de pertenencia a su equipo y a la organización.

En la actualidad esta actividad ha generado una importante información que resulta muy útil para diseñar y adecuar intervenciones concretas y específicas en el ámbito preventivo.

CONCLUSIÓN

Para afinar y conseguir los mejores resultados en prevención de riesgos laborales no basta con disponer de los mejores equipos, instalaciones, procedimientos y desplegar grandes campañas informativas y formativas, sino que hay que contar con la profesionalidad y el compromiso permanente de todos los que componen la empresa, especialmente el de las personas que más conviven con el riesgo y son más vulnerables, los trabajadores; ese compromiso se incrementa con la participación, potenciando el sentimiento de pertenencia, explicitando el reconocimiento por parte de sus jefaturas y con la obtención de resultados.

Esta filosofía y manera de proceder contemplada en el Programa RADAR es aplicable a cualquier empresa, sea cual sea su tamaño y sector de actividad, pero sólo si la empresa ha alcanzado una “madurez” en el ámbito preventivo y decide apostar enérgicamente por conseguir los mejores resultados en prevención de riesgos laborales.

Actualmente y vistos los resultados conseguidos en España se han lanzado más de 40 grupos RADAR en otras empresas del Grupo en América y se ha previsto el lanzamiento de varios grupos piloto en empresas del Grupo en el Reino Unido.

Madrid, octubre de 2013.



Lanzamiento de Grupo RADAR en Trujillo, Cáceres, España



Lanzamiento de Grupos RADAR en Toledo



Antonio Moreno en lanzamiento de Grupos Radar en Castellón



Juan José Palacios en lanzamiento de Grupos RADAR en Madrid



Lanzamiento de Grupo RADAR en Santa Isabel, Sao Paulo, Brasil



Lanzamiento de Grupos RADAR en Recife, Brasil

Fomentar la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios

Preventive promote culture between workers and employers

José Manuel González Tizón¹, Lucía Barandela Domuro¹

1. Asociación empresarios del polígono industrial San Cibrao de Viñas.
Ourense. España.

Correspondencia

Lucía Barandela Domuro.

Polígono San Cibrao. Ourense. España.

Correo electrónico: lucia.barandela@poligonosancibrao.com

Resumen

Desde hace más de una década, la entidad trabaja activamente en la puesta en marcha de acciones preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y empresarios de la zona.

Palabras clave: *Fomento, extinción, divulgación, apoyo.*

Abstract

For more than a decade, the company is active in the implementation of preventive actions to improve the safety and health of workers and employers in the area.

Key words: *promotion, extinction, release, support.*

INTRODUCCIÓN

La Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao nace en 1979 con el objetivo de defender los intereses de las empresas que forman el área industrial de San Cibrao das Viñas, en la provincia de Ourense. Las más de 300 empresas, 8.000 trabajadores, 5.000.000 de metros cuadrados y 20.000 vehículos que transitan diariamente por las calles de esta zona industrial, le confieren a esta entidad una gran capacidad administrativa. La realización de un plan de buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales a lo largo de los últimos 11 años, ha supuesto la reducción notable de los accidentes laborales en la zona y el fomento de la cultura preventiva entre trabajadores y empresarios.

La Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao creó en 2002 el **Servicio de Primera Intervención**, ante la inseguridad y falta de equipamientos para hacer frente a un incendio. Este servicio consiste en un equipo de 10 profesionales en la extinción de incendios que atienden, en horario ininterrumpido de 24 horas los 365 días del año, al colectivo industrial no sólo de San Cibrao, sino también de todo el entorno que rodea a la zona empresarial formado por más de 40.000 habitantes. Este servicio cuenta con material necesario para resolver de forma rápida y eficaz cualquier emergencia: una bomba urbana ligera con equipo de excarcelación y bomba de presión combinada, vehículo de intervención rápida con bomba de alta presión y equipo de excarcelación, remolque multiservicio con material de rescate en altura, material de extinción de incendios, equipos de respiración autónoma, cámara térmica, y detector de gases y mangueras extintores, entre otro.

En este ámbito, el Servicio de Primera Intervención desarrolla una campaña informativa y de promoción de simulacros de emergencia en las empresas, totalmente gratuita para sus asociados y con el doble objetivo de formar a todo el personal en las rutinas de acción, para afrontar una situación de peligro y cumplir con la normativa básica de autoprotección.

La labor de este servicio es coordinada por un **Gabinete de prevención de riesgos y seguridad**, creado por la Asociación para sensibilizar y formar en materia de seguridad y salud laboral al tejido empresarial del polígono.

En el terreno formativo, el Gabinete orienta y conciencia a los alumnos de los riesgos que se dan en los puestos de trabajo, así como las medidas que deben llevar a cabo para prevenirlos. Acciones como el uso de extintores, el desarrollo práctico de planes de emergencia en las empresas, primeros auxilios y marcado CE en maquinaria, fueron algunos de los cursos impartidos, en los que se vieron superadas las expectativas de implicación empresarial.

Otra de las labores del Gabinete fue la realización de un Estudio de Planes de Emergencia Global del Polígono de San Cibrao, en el que se examinaron los riesgos de incendio, explosión, vertidos y fuga de gases de todas las empresas; y por otro lado un Análisis de las actividades de prevención de las empresas de la zona industrial, en el que se estudiaron los medios y recursos con los que cuentan las empresas para llevar a cabo su prevención de riesgos interna.

Ambos estudios sirvieron como base para realizar el Mapa de Riesgos, una aplicación gráfica del Polígono San Cibrao a través de la cual las empresas de esta área industrial podrán visualizar claramente los principales riesgos y situaciones de emergencia que se producen en la industria (riesgos de incendio, fugas de gases, vertidos peligrosos y explosiones) no sólo de su empresa, sino también de las empresas colindantes. La aplicación permite también la localización de bocas de incendio que servirán para que los servicios de emergencias, de San Cibrao y de toda la provincia, conozcan el estado de nuestro polígono y actúen de forma rápida y eficaz ante cualquier emergencia.

En el ámbito de la orientación y concienciación a las empresas y trabajadores del Polígono San Cibrao, se encuentran iniciativas como la entrega de **boletines de actualidad preventiva "Infopolígono"**, que ponen de manifiesto todas las actividades desarrolladas

por la Asociación, así como legislación actual de importancia para la industria y otras noticias de interés preventivo, acompañados de consejos prácticos, formación en prevención y entrevistas a personalidades de interés para la provincia de Ourense.

Destacamos además otras labores como la puesta en marcha del **Plan de buenas prácticas y señalización**, a través de la entrega de carteles informativos gráficos; proyectos de **implantación de la certificación de calidad OHSAS 18001** entre las empresas de la zona industrial de San Cibrao; **revisión y mantenimiento de todas las bocas de incendio** que se distribuyen por el Polígono de San Cibrao.

Con el objetivo de continuar ofreciendo asesoramiento a las empresas y trabajadores, se ha puesto en marcha una campaña informativa, **“Cero Accidentes, Cero Incidentes”** a través de la cual se desarrollarán diferentes acciones encaminadas a reducir la siniestralidad laboral en nuestras empresas en los próximos cinco años: “Objetivo Cero Accidentes”.

Dentro de esta acción se enmarcan las siguientes campañas informativas: **Campaña de prevención de accidentes in itinere**, con el objetivo de formar a empresarios y trabajadores en las buenas actitudes al volante y **Campaña de prevención de riesgos cardiovasculares**, con consejos prácticos de hábitos saludables.

Estas actividades cuentan con el soporte de una página web completa en la que el Gabinete pone a disposición de los usuarios la información relativa a actividades y consejos útiles en materia preventiva, en donde se podrán consultar los boletines informativos publicados, que también se edita en formato digital, con el objeto de dar mayor difusión y llegar a toda la sociedad.

El Gabinete de prevención continúa su andadura, mejorando los servicios en materia preventiva. Para ello ha implantado el uso de las nuevas tecnologías en este campo a través de aplicaciones informáticas para dispositivos iPad del mapa de riesgos o la creación de un blog en donde el público podrá expresar sus opiniones sobre cuestiones preventivas.

RESULTADOS Y BENEFICIOS OBTENIDOS

Todos estos servicios han mejorado, no sólo la seguridad empresarial, sino la calidad de vida del entorno municipal que rodea el polígono, ya que se cuentan con mayores dotaciones e infraestructuras que minimizan y evitan accidentes.

La Asociación, como única entidad gallega premiada por la Fundación para la prevención de riesgos laborales en el año 2009 y la revista “Formación de seguridad laboral” en 2011, se consolida como un referente a nivel nacional, al ser capaz de combinar la mejora permanente de la eficiencia empresarial con las técnicas de seguridad y salud laboral, poniendo todos los medios para reducir los accidentes y creando un ambiente propicio para la implantación de sistemas productivos seguros.

AGRADECIMIENTOS

Xunta de Galicia.

Consellería de Traballo e Benestar.

Diputación Provincial de Ourense.

Ayuntamiento de San Cibrao das Viñas.

De patito feo a cisne. Evolución para micro pymes en seguridad y salud laboral

From ugly duckling to swan. The way forward for micro and small enterprises in occupational health and safety

Ángel Vidal

Gerente y Fundador de Protón Electrónica SLU. España.

Correspondencia

Ángel Vidal

Pol. Ind. Aurrera, P.E. INBISA, Pab.A3, 48510 Trapagarán, Bizkaia, España

+34 94 427 57 84

angel@protonelectronica.com

La salud en la empresa viene a ser un indicador, importante de la vigilancia de la Salud Pública y de sus determinantes sociales, para evitar las desigualdades en salud. El desarrollo de ésta en la empresa debe tener en cuenta el contexto socio-económico, las políticas sociales y sanitarias, las normas y valores, el estatus social del trabajador, el sistema de educación, la cohesión social, los factores biológicos y psicosociales que inciden en el sistema de atención sanitaria y la distribución a la salud y el bienestar.

Resumen

Cuando en Abril de 2011 obtuvimos nuestro primer Galardón Europeo a las Buenas Prácticas en la anterior Campaña sobre el Mantenimiento Seguro, la pregunta que más nos realizaron no fue en relación con los detalles de nuestro modelo de Coordinación Empresarial. La pregunta era: ¿Cómo una micro pyme de aquí ha conseguido ganar un premio europeo en Prevención de Riesgos? y la respuesta que dimos, un sencillo ejemplo, el nuestro, resultó ser para nuestra sorpresa nuevamente galardonado. Proponemos un modelo de Prevención de Riesgos aplicable a las pequeñas empresas, que suponen el mayor colectivo susceptible de padecer daños en la salud como consecuencia de su trabajo y que además, son las que disponen de menos recursos. Pretendemos obtener resultados excelentes con unos mínimos recursos utilizados con eficacia y eficiencia.

Palabras clave: *Micro Pymes, Seguridad y Salud Laboral.*

Abstract

When in April 2011 we got our first European Award for Best Practices in Campaign on Safe Maintenance, the most asked question was not about the details of our enterprises coordination model but how a micro establishment in Spain had managed to win a European award in Health and Safety. The answer that we have given is an explanation of our simple model of work. To our surprise turned out to be winning again. We propose a model of risk prevention to implement in small businesses. These enterprises are exposed to higher risks due to scarce resources. We aim to achieve excellent results despite limited financial resources.

Key words: *Micro enterprises, Occupational Health and Safety.*

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Protón Electrónica se dedica al Asesoramiento, Diseño, Comercialización, Instalación y Mantenimiento de Equipos Eléctricos y Electrónicos relacionados con la Calidad y la Eficiencia Eléctrica. Inició sus actividades en 1981 en Bilbao y en la actualidad es una micro pyme de 6 personas ubicada en Trapagarán, localidad próxima a Bilbao.

El compromiso de la Empresa con la Sostenibilidad está avalado por las certificaciones ISO9001, OHSAS18001, ISO14001 y la reciente norma de Eco Diseño ISO14006.

El liderazgo de la Dirección y la participación de nuestras Personas para promover unas condiciones de Trabajo Seguras y Saludables han sido reconocidos públicamente con dos Galardones Europeos a las Buenas Prácticas consecutivos. Concedidos por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Campañas 2012-2013 “Trabajando Juntos por la Prevención de Riesgos” y 2010-2011 sobre el “Mantenimiento Seguro”. A los que se añaden el Premio La Fundación San Prudencio 2013 y el Premio OSALAN 2009 en Prevención de Riesgos Laborales, una Mención de Honor del Premio Nacional DIPLÓOS 2011 y una candidatura finalista al Premio Internacional ORP2011.

PRL EN LA EMPRESA

Aparentemente las necesidades en materia de PRL de la Empresa son las propias del Riesgo Eléctrico y las tareas de Mantenimiento. Sin embargo, cuando las tareas de Mantenimiento se realizan en los domicilios de los clientes, con intervenciones de corta duración y mucha disparidad de centros de trabajo, los riesgos son la suma de la propia actividad más los de todas las ubicaciones en las que se encuentran los equipos sujetos a mantenimiento.

La Dirección de la Empresa es responsable del Sistema Integrado de Gestión y cuenta con el apoyo especializado de un Servicio Ajeno de Prevención en todas las modalidades preventivas y de vigilancia de la salud.

Objetivos:

- Siniestralidad: 0 (Continuadamente vs 2012: 01 a 09 Trabajadores: 3.006).
- Absentismo < 1 (2012: 0,69 vs Sector: 6,16) poco más que alguna gripe.
- Trabajo en equipo, participación.
- Personas formadas y capacitadas.
- Buen ambiente laboral.
- Reconocimiento social.

PUNTO DE PARTIDA

Trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón 2009. Excluidos los accidentes “in itinere” y los trabajadores “autónomos”

Tamaño	Incidencia total	Incidencia accidentes leves	Incidencia accidentes graves	Incidencia accidentes mortales
01 a 09 trab.	4.134,1	4.079,3	48,9	5,9
10 a 25 trab.	6.623,0	6.554,7	60,7	7,6
26 a 49 trab.	7.147,1	7.085,2	53,5	8,3
50 a 249 trab.	6.661,4	6.618,0	38,5	4,9
250 a 499 trab.	5.120,5	5.092,3	25,3	2,9
500 a 1.000 trab.	4.041,2	4.014,3	23,2	3,7
Más de 1.000 trab.	1.374,4	1.365,8	7,9	0,7
Total	4.423,7	4.385,0	34,4	4,3

Las pequeñas empresas, pymes, micro-pymes y autónomos somos “el patito feo” de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo). Los escasos recursos y la subcontratación de tareas con mayor riesgo originan alta siniestralidad. Casi la mitad de los trabajadores lo hacemos en empresas de menos de 50 personas.

LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN

En las pequeñas empresas, la propiedad suele coincidir con las funciones directivas. Además, se mantiene una relación próxima con los trabajadores a los que se conoce personalmente. No tenemos recursos para contratar a un profesional de la prevención y autorizarle a detener los trabajos delegando así la responsabilidad. No podemos decir “la dirección no me apoya” porque a nosotros la dirección siempre nos apoya. Ejemplaridad y Proporcionalidad.

Cada directivo debe encontrar los motivos que le impulsan a desear que su empresa sea un cisne en SST. Los míos son fáciles de explicar. Llevo más de 25 años trabajando con algunas de las personas de mi empresa. Hemos crecido juntos y pasado por mejores y peores momentos. Ni por un instante quisiera tener que lamentar ante sus familias y ante los demás trabajadores, una desgracia laboral que de alguna manera previsible yo hubiera podido evitar. Esa responsabilidad moral no tiene precio.

Las estadísticas europeas recientemente publicadas indican que el motivo más común es el cumplimiento de requisitos legales... evitar sanciones e incluso la cárcel. También es un motivo válido si se tiene siempre presente cuando se toman las decisiones.

GESTIÓN DOCUMENTADA

Además de ser una obligación legal, necesitas una organización documentada y las tecnologías actuales nos suministran recursos asequibles. Propongo una documentación práctica y asumida como propia, utilizada como vía de comunicación y de participación. A mí tampoco me gusta el papeleo innecesario. La redacción de una Política en la que se reconozca que la SST es una prioridad será el primer paso y realizar una encuesta para los trabajadores el siguiente.

Declararás que la SST es una de las prioridades de la dirección, que todas las personas de la empresa han sido informadas de ésta premisa, deberán colaborar en su desempeño y mejora permanente. Consecuentemente, dedicarás los recursos necesarios para que pueda ser llevada a la práctica diaria. Pon la fecha y ya tienes una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo documentada. Puedes guiarte por las Políticas publicadas por grandes empresas o tomar como ejemplo la publicada en nuestra web, adaptándola a tu empresa y a tu manera de expresarte para hacerla tuya. Este requisito es imprescindible, puedes tomar ejemplo pero no puedes copiar sin más. La Política de SST que has redactado debe ser comunicada cómo has indicado que harías. Imprímela, fírmala y colócala en un lugar visible de la empresa.

Existe un mínimo de documentación que la normativa impone. La extensión del artículo no permite entrar en detalles, pero debes procurar que toda te resulte de utilidad y forme parte de las tareas cotidianas de la empresa. Puedes encontrar algunos de nuestros ejemplos en nuestra página www.protonelectronica.com.

PARTICIPACIÓN

Reserva una hora aproximadamente de tiempo en la que puedas reunir a los trabajadores de tu empresa. En la reunión, comunica formalmente la decisión de mejorar

la SST, infórmale de la Política publicada y de que su colaboración es necesaria. Reparte las encuestas y solicita su cumplimentación en la propia reunión.

Pide ayuda. Algún trabajador o trabajadora que voluntariamente esté dispuesto a colaborar de un modo más intenso que el mínimo al que se supone que están obligados. Naturalmente, las horas que dedique a tareas de SST serán horas trabajadas. A falta de voluntarios, establece turnos, anuales o semestrales, empezando por los trabajadores con más antigüedad, la participación no es optativa y la SST no es una responsabilidad exclusiva de la Dirección.

Nosotros los hemos llamado “Enlaces de Prevención”. La figura más conocida, el Delegado de Prevención, vinculada a la representación general de los intereses de los trabajadores, el “Delegado de Personal”, precisa de más requisitos formales sin que por ello tenga necesariamente que aportar un mayor valor a la gestión de la SST. Tratamos de describir cómo hacer mucho en SST con lo mínimo. Formalizar el nombramiento en un documento y establecer los turnos, aportará credibilidad e implicación al proceso de mejora. Cada vez que sea necesario tomar una decisión relacionada con la SST reúnete con la persona voluntaria o designada y pide su opinión. Nosotros hemos necesitado hacer una ronda completa de turnos, 3 años, para tener una candidata a Delegada de Prevención que resultó elegida por unanimidad.

Revisa los resultados de las encuestas. Envía una copia al Servicio Ajeno de Prevención si lo tienes. Si tú mismo vas a asumir la gestión de la prevención por cumplir los requisitos legales vigentes, en nuestro caso sería para empresas de menos de 10 trabajadores, las encuestas serán una entrada de información complementaria para la Evaluación de Riesgos.

FORMACIÓN

La formación debe ser permanente y a todos los niveles. Con ejemplaridad, te inscribirás en un Curso para desempeñar Funciones Básicas en SST. Qué menos si vas a dirigirlos en tu empresa. Es posible que alguno de tus trabajadores ya lo tenga por exigencia de tus clientes, son cursos de entre 50 y 70 horas que habilitan para ser un “Recurso Preventivo”. Si éste primer paso ya lo tienes realizado, encuentra alguna acción formativa relacionada con la actividad de tu empresa que actualice o incremente tus conocimientos. La ejemplaridad debe ser comunicada y tus trabajadores deben saber que realizas o incrementas ésta formación básica y que has tomado la decisión de mejorar la SST de tu empresa.

En línea descendente de mando o antigüedad en la empresa, todos los trabajadores deberán recibir la formación que les capacitará para el desempeño de las funciones básicas de SST y para ser “Recursos Preventivos” de sí mismos permanentemente, y de otros trabajadores cuando la situación requiera de un nombramiento formal y una dedicación de vigilancia específica. Contacta con tu Servicio Ajeno de Prevención o con las autoridades de trabajo para conocer cómo recibir la formación, el costo no será elevado y la formación es la principal materia prima de la que no podemos prescindir.

RESULTADOS Y BENEFICIOS

- Satisfacción Personal de promover y participar en una Empresa Cohesionada y Sostenible. (Motivo promotor SST personal).
- Seguridad Jurídica para los responsables. (Motivo promotor SST más votado).
- Económicamente: El que corresponde por reducción de siniestralidad y absentismo con la media del sector al que pertenezca la empresa.
- Reconocimiento social y prestigio empresarial. Dos Galardones Europeos a las Buenas Prácticas.

Dublín, 29 de abril de 2013:

Salón de actos lleno de prensa especializada, expertos internacionales en SST, Galardonados y Menciones de Honor con sus acompañantes institucionales, Jurados, Autoridades del país anfitrión en funciones de Presidencia Europea... Se escucha:

“A escala individual, las empresas europeas no siempre reconocen las ventajas de tener unas políticas eficaces sobre salud y seguridad en el trabajo, en especial las microempresas y las pequeñas y medianas empresas”, declaró Christa Sedlatschek, Directora de EU-OSHA.

“Con este premio se demuestra que incluso una empresa con sólo siete empleados puede aplicar soluciones de prevención innovadoras, como es el caso de los españoles que han conseguido uno de los galardones”, añadió.

Publicado en todas las lenguas oficiales europeas. Y esos... ¡¡éramos nosotros!!

CONCLUSIONES

La SST se puede y se debe mejorar y es responsabilidad de todos, trabajando juntos, llevar a cabo las tareas necesarias para conseguirlo. Esas tareas no solo son tangibles, también son culturales, aptitud y actitud. Yo estoy cumplimentando la parte que me toca.

Las políticas prioritariamente sancionadoras están originando miedo y elusión de responsabilidades a todos los niveles. Es necesario encontrar el medio para que los directivos de las pequeñas empresas se impliquen, participen y se sientan apoyados y tutelados. A ellos va dirigida esta propuesta, a los directivos de empresas como la nuestra, los “patitos feos” de la Prevención.

