



Liderazgo participativo en la Gestión de Riesgos Psicosociales.

Empresa Malagueña de Transportes . Sociedad Anónima Municipal



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS	
TEMA	Liderazgo participativo.
TÍTULO DE LA SOLUCIÓN	Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales.
EMPRESA	EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES. SOCIEDAD ANONIMA MUNICIPAL
Nº DE TRABAJADORES	805
País	ESPAÑA
Personas de contacto En representación de la dirección	MARIA JESUS FERNANDEZ ESCALONA
En representación de los trabajadores	PEDRO ARANDA GONZALEZ
SECTOR (Código CNAE)	TRANSPORTE COLECTIVO URBANO. (CODIGO CNAE 49)
Privada / pública / parcialmente privada	PÚBLICA



Actividad:
**Transporte urbano colectivo
en la ciudad de Málaga.**

Recursos humanos: 810 trabajadores

Movimiento: 640

- Taller: 111
- Administración y oficina: 49
- Estación de autobuses: 10

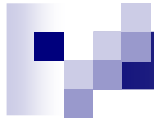




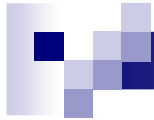


TAREA

Gestión de riesgos psicosociales participativa basada en la mejora continua, autoresponsabilidad 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.



PROBLEMA A RESOLVER



Indice de Absentismo,

Indices de
Accidentabilidad

Estudios
epidemiológicos del área
de vigilancia de la salud

Evaluación de riesgos
psicosociales.



Establecer mejoras:

Liderazgo.

Mayor implicación de las
personas

Gestion de los
Recursos Humanos

Formación
Comunicación .etc.



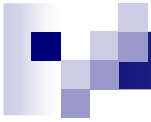
SOLUCIÓN:



PREVENCION DE RIESGOS LABORALES



**CULTURA
PREVENTIVA**



Para la realización de nuestras actividades fundamentamos la gestión preventiva en:

- Un **SISTEMA DE GESTION INTEGRADO**, 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 .

- **Modelo de Excelencia EFQM (FUNDACION EUROPEA PARA LA GESTION DE LA CALIDAD)**

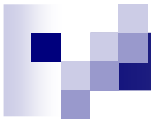
MISION: GESTION DE LA CALIDAD TOTAL

Lograr la excelencia en la satisfacción al cliente, la satisfacción de los empleados, el impacto en la sociedad y en los resultados de negocios



Nuestro Camino a la Excelencia y Sostenibilidad

Año	Hito
1996	Empieza el Plan Masivo de Formación en calidad (Cultura)
1997	Comienza el desarrollo del Sistema de Gestión
1999	Obtención de Certificación Norma UNE-EN ISO 9002. Se amplía la formación al sistema Medioambiental
2000	Implantación del Sistema de Gestión Medioambiental y Sistema de Gestión de PRL. Integración de los tres sistemas.
2001	Obtención de la Certificación según Norma UNE-EN ISO 14001:1996. Redacción de la memoria EFQM
2002	Adaptación y Certificación del Sistema de Gestión Integrado a la Norma UNE-EN ISO 9001:2000 Gestión por Procesos
2003	Presentación de la Memoria al IV Premio Andaluz a la Excelencia. Nos adherimos al Registro EMAS
2004	Autoevaluación modelo EFQM con Perfil
2004	<u>Certificación de Seguridad y Salud Laboral según los requerimientos de la Norma OHSAS 18001: 1999</u>
2004	Presentación de la Memoria al V Premio Andaluz a la Excelencia. Premio Especial a la Gestión por Procesos
2005	Lanzamiento del Proyecto Marco para el desarrollo de convergencia de el SGI con el Modelo de Excelencia EFQM
2005	Presentación de la Memoria al VI Premio Andaluz a la Excelencia. Mención Especial como Finalista al Premio Andaluz a la Excelencia en la Modalidad de Grandes Empresas
2005	Plan de Comunicación y Coordinación Interno (PCCI)
2006	<u>Presentación de la Memoria al VII Premio Andaluz a la Excelencia. Premio Andaluz a la Excelencia en la Modalidad de Grandes Empresas</u>
2007	Aplicación del Modelo GRI de Sostenibilidad
2008	Adhesión al Pacto Mundial por los Derechos Humanos
2009	Implantación Plan de Igualdad. Diseño e Implantación de una herramienta para el control y seguimiento de indicadores GRI
2010	<u>Presentación de la memoria EFQM para certificación Sello Oro (AEVAL)</u>
2010	Presentación de la Memoria EFQM al Premio a la Excelencia en la Gestión Pública 2010



.ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL OHSAS 18001:2007



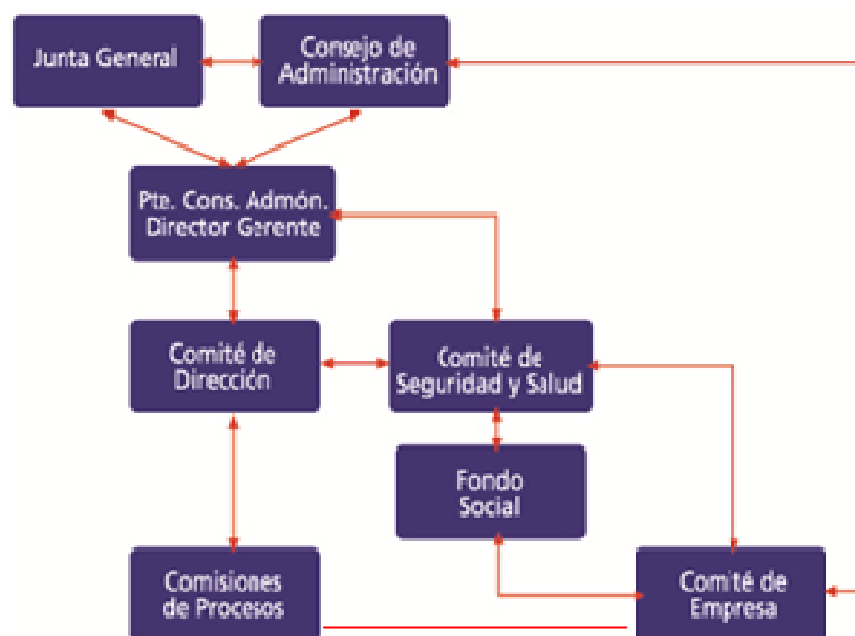


POLITICA DE SIG

VALORES DE LA EMT

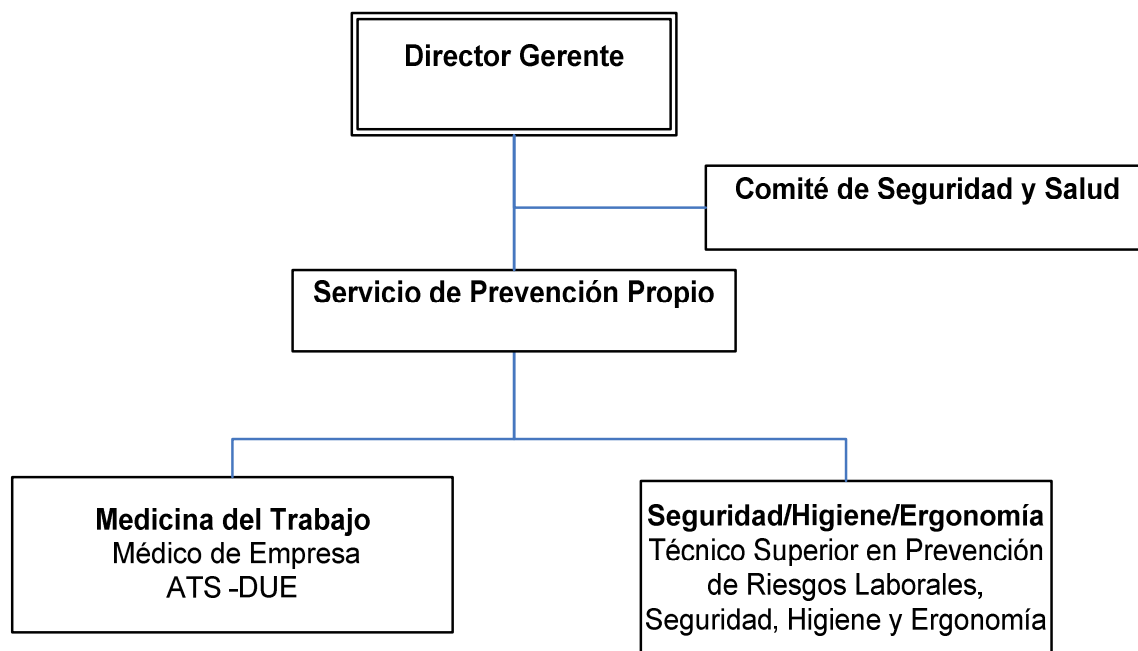
1. Enfoque hacia el usuario y el ciudadano
2. Mejora continua
3. Autoresponsabilidad
4. Prevención
5. Cumplimiento con la legislación en general y reglamentación medioambiental y de prevención vigentes, y otros compromisos suscritos.
6. Visión económica global

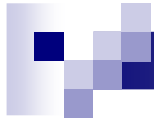
ESTRUCTURA EMT





RECURSOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES





EQUIPO MULTIDISCIPLINAR

**SEGURIDAD EN EL
TRABAJO**

ERGONOMIA

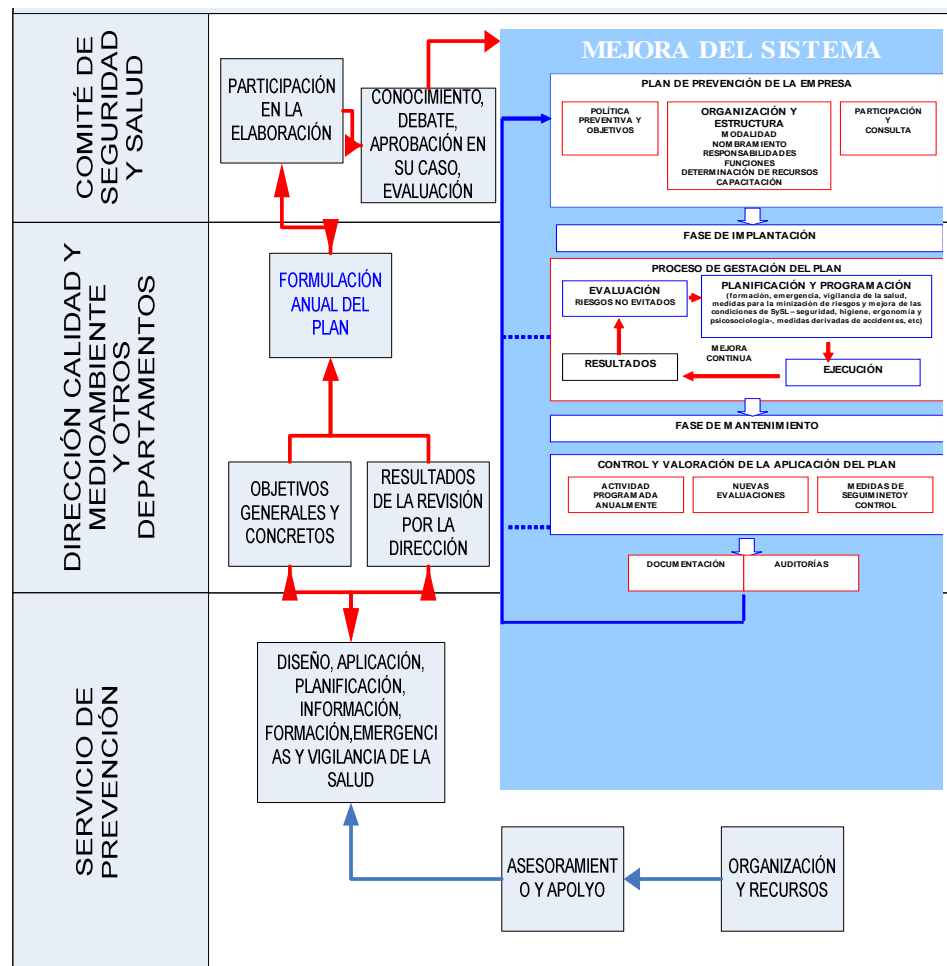
**HIGIENE
INDUSTRIAL**

**PSICOSOCIOLOGIA
APLICADA**

**MEDICINA DEL
TRABAJO**

**DELEGADOS DE
PREVENCION**

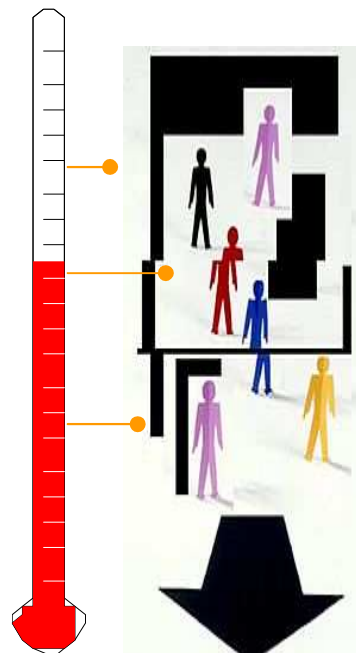
Requisitos del sistema de gestión de SST.





ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Abril, 2004



GRUPO CALIDAD Y DIRECCION



Ayuntamiento
de Málaga

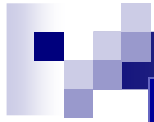


MÉTODOS DE EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

FICHA TÉCNICAS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

	Encuesta de clima laboral estándar CLA	Encuesta de prevención
Autores	Sara Corral Gregorio y Jaime Pereña Brand	NTP 213 adaptada por la EMT
Procedencia	Departamento de I+D, TEA Ediciones, S.A.	Servicio médico
Administración	Colectiva	Colectiva personalizada
Duración	Media hora, aproximadamente. 93 ítem con tres respuestas	15 Minutos, aproximadamente. 8 ítem con tres respuestas
Aplicación	Adultos, en el entorno laboral	Adultos, en el entorno laboral
Significación	Evalúa el clima laboral de las organizaciones, distinguiendo entre ocho escalas o dimensiones y una escala global de clima (CLA)	Evalúa diversos aspectos relacionados con la psicología del puesto de trabajo
Tipificación	Cuadro de interpretación basado en puntos de corte establecidos a partir de los estadísticos de una muestra compuesta por diversas empresas y entidades españolas	Comparativa con la media y el mejor en cada ítem.

MÉTODOS APROBADOS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD



Encuesta CLA



Empresa

Variables



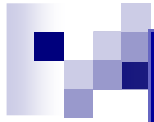
GRUPO CALIDAD Y DIRECCION

Organización (ORG): se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, la claridad en la distribución de las funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar las tareas, etc.

Innovación (INN): Esta dimensión se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades del mercado que se perciben en la organización.

Información (INF): La opinión que los empleados tienen sobre el nivel de información existente en la organización es otro de los factores importantes del clima laboral.

Condiciones (CON): En esta escala se analizan las condiciones materiales del trabajo que pueden afectar al nivel de satisfacción de los trabajadores, entre las que se encuentra la remuneración.



Persona

Variables



→ **Implicación (IMP):** Evalúa la percepción del sujeto sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la entidad tienen con la organización, hasta qué punto se sienten partícipes de un proyecto común, o desvinculados de los objetivos generales.

→ **Autorrealización (AUT):** En esta dimensión se realizan preguntas para indagar hasta qué punto el trabajo en la organización es un factor de realización personal y de progreso y hasta qué punto contribuye al crecimiento personal, lo que se considera relacionado no sólo con el clima laboral sino también con las perspectivas futuras de la persona y probablemente con su estabilidad en la entidad.

→ **Relaciones (REL):** Se trata de evaluar la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral, tanto de sus iguales como de sus superiores o subordinados.

→ **Dirección (DIR):** Esta última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente con relación a los superiores y directivos de la organización y, de forma general, la opinión existente sobre los sistemas de gestión y dirección practicados.



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

CUATRO FACTORES DE RIESGOS A TENER EN CUENTA POR LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

FACTORES	GRUPO	DIMENSIONES
TRAFICO (DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA TAREA)	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	CUANTITATIVAS
ORGANIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO: HORARIOS RIGIDOS (CANTIDAD DE TRABAJO Y TIEMPO)		
TURNICIDAD TURNO NOCTURNO		
ATENCIÓN AL PUBLICO		EMOCIONALES y DE ESCONDER EMOCIONES

Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1. MEDIDAS DE PREVENCION PRIMARIA:

- 1.1. Reorganización del trabajo
 - 1.1.1 Selección del personal.
 - 1.1.2 Rotación de puestos de trabajo, remodelación y enriquecimiento de tareas.
- 1.2 Clarificación de funciones y competencias.
- 1.3 Mejorar las Comunicaciones. Plan de Comunicación Vertical y Horizontal.
- 1.4 Establecimiento de procedimientos de gestión sobre situaciones potencialmente conflictivas.
- 1.5 Medidas de protección frente a violencia externa
- 1.6 Medidas de ordenación del tiempo de trabajo
- 1.7 Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración.
 - 1.7.1 Mejora del Clima Laboral.
 - 1.7.2 Plan 23:
 - 1.7.3 Recolocación de trabajadores:
 - 1.7.4. Plan de Igualdad y Medidas de conciliación vida laboral y familiar.

2. MEDIDAS DE INTERVENCION O SECUNDARIAS

- 2.1 Acciones de Formación y Sensibilización.
- 2.2 Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.
- 2.3 Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros.

3. MEDIDAS DE PROTECCION TERCARIAS : Vigilancia de la salud.



1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA:

1.1. Reorganización del trabajo

1.1.1 Selección del personal.

1.1.2 Rotación de puestos de trabajo, remodelación y enriquecimiento de tareas.



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.1.1 Selección del personal.

Convenio Colectivo

Procedimiento en el SIG para la 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.

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.



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.1.2 Rotación de puestos de trabajo, remodelación y enriquecimiento de tareas.

-Rotación semanal de los puestos de trabajo (repostado, niveles y limpieza de interior de autobuses) en la categoría de **peón especializado en el turno nocturno**:

Objetivo: Disminuir 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 **conductor** 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

Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.2 Clarificación de funciones y competencias.

Convenio Colectivo Procedimientos e instrucciones de trabajo

EMT TODOS salud seguridad laboral medicina la salud prevención medicina Nuestra salud

La Prevención es cosa de todos

Siguiendo con la campaña de sensibilización sobre prevención de riesgos laborales, ya comenzada en el número anterior, donde hacíamos referencia de la necesidad de crear entre todos una **Cultura de Prevención**, para disminuir los accidentes de trabajo y mejorar la seguridad y la salud laboral, bajo el lema: **"LA PREVENCIÓN ES COSA DE TODOS"**. En este artículo vamos a ver como cada uno de nosotros podemos contribuir para conseguir este objetivo común.

DIRECCIÓN

- Garantizando la seguridad y salud de todos los trabajadores de la EMT
- Desarrollando la política preventiva de la empresa y definiendo compromisos y objetivos concretos anuales (asignando los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos). Realizando auditorías internas y revisiones periódicas de la política preventiva.
- Especificando en el organigrama general de la EMT las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de nosotros, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.
- Consultando a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo.
- Promoviendo y participando en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud y procurando tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Visitando periódicamente los lugares de trabajo para estimular los comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución.



TRABAJADORES

- Usando adecuadamente máquinas, equipos, herramientas y sustancias peligrosas conforme a las instrucciones y formación recibida.
- Utilizando los EPIs (equipos de protección individual) es decir: gafas, guantes, zapatos etc. de seguridad.
- Utilizando correctamente los dispositivos de seguridad existentes considerando que son importantes para la seguridad y no poniéndolos fuera de funcionamiento para aligerar la tarea.
- Manteniendo limpio y ordenado el puesto de trabajo.
- Comunicando a mandos intermedios y/o al servicio de prevención, sobre cualquier situación sospechosa de riesgo para la seguridad y la salud para que se tomen medidas oportunas.
- Sugiriendo medidas que consideren oportunas para mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo.



¿Cómo podemos conseguir seguridad y salud para todos?



MANDOS INTERMEDIOS

- Participando en la elaboración de los procedimientos e instrucciones y velando por el cumplimiento de los mismos a fin de que todo trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud laboral.
- Informando a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo y las medidas de prevención. Formando a los trabajadores para la realización segura de las tareas y detectando las deficiencias al respecto.
- Planificando y organizando los trabajos de su ámbito integrando los aspectos preventivos.
- Participando en la investigación de los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo y aplicando las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Aplicando en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitiendo a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y logros. Aplicando en el plazo previsto las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.



RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS

- Cumpliendo y haciendo cumplir los objetivos preventivos generales establecidos, desarrollando los objetivos específicos de su departamento.
- Impulsando, coordinando y controlando las actuaciones preventivas y las medidas que deben adoptarse en los plazos establecidos.
- Integrando la seguridad y la salud laboral con la calidad y el medio ambiente en las reuniones de trabajo y en los procedimientos de actuación.
- Revisando periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación.
- Participando en la investigación de los accidentes y en sus soluciones preventivas.



M^{re} Jesús Fernández Escalona
Médico de Empresa



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.3 Comunicación participación y consulta.

Plan de Comunicación Vertical y Horizontal.

Existencia de dialogo entre las personas de la organización

MATRIZ DE GESTIÓN DE LA VOZ DE LAS PERSONAS

Tipo de acción	Frecuencia
Encuesta de clima laboral estándar CLA	Triannual
Encuesta ad hoc	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



1.3 COMUNICACIÓN ,PARTICIPACION Y CONSULTA

MATRIZ DE TRABAJO EN EQUIPO		
QUIENES	QUE NECESITAN	COMO 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,•Buzón, Intranet, RRHH

1.3 COMUNICACIÓN ,PARTICIPACION Y CONSULTA

Implicación los líderes en los mecanismos de gestión

La implicación de los líderes en los mecanismos de gestión se resume en la “Implicación de los Líderes en el SGI”, que refleja los diferentes Comités existentes en la EMT, el Nivel de Decisión que participa así como la Misión y objetivos de los mismos.

Implicación de los líderes en los mecanismos de gestión		
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	ASISTENTE 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)



1.3. COMUNICACIÓN ,PARTICIPACION Y CONSULTA

MATRIZ DE TRABAJO EN EQUIPO		
GRUPO DE MEJORA	Nº 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 en los autobuses
Comunicación	12	Grupo de comunicación estratégica: objetivos, visión y misión, proyectos.



1.4 Establecimientos de procedimientos de gestión sobre situaciones potencialmente conflictivas:

Procedimientos de ordenación del tiempo de trabajo

Planificación y coordinación de nuevos proyectos.

Mejora y mantenimiento de la red

Selección de personal,

Relación con el cliente

Comunicación, información y participación

Coordinación de actividades empresariales

Formación: la acogida de los nuevos trabajadores en el centro de trabajo se realiza durante el periodo de formación de ingreso.



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.5 Medidas de protección frente a violencia externa:

1.5.1. Medidas de Protección al Transporte Público:

**Mejoras en la accesibilidad de las Paradas
Plan de Carril Bus
Semaforización preferente
Relaciones con otras administraciones 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.



Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.6 Medidas de ordenación del tiempo de trabajo. Gestión de Horarios y Servicios. Rotaciones y Turnos de Trabajo.

- **Convenio Colectivo**

- **Procedimientos del SIG:**

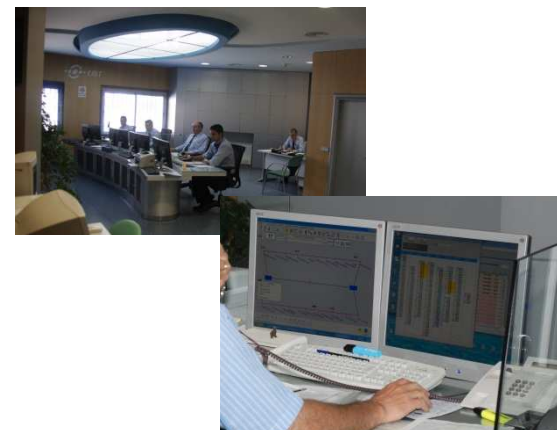
 - Diseño y planificación de Líneas

 - Planificación anual del Servicio

 - Control de Líneas a través del SAE

 - Control e inspección de Líneas,

 - Planificación del Servicio Diario. etc.



- **Comisiones de procesos:**

En las que participan trabajadores y directivos para tratar temas relacionados con los horarios de trabajo, organización del trabajo, descansos, vacaciones, etc .



1.7 Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración.

1.7.1 Mejora del Clima Laboral.

1.7.2 Plan 23

1.7.3 Recolocación de trabajadores

1.7.4. Plan de Igualdad y Medidas de conciliación vida laboral y familiar.

Medidas de prevención del riesgo adoptadas

1.7 Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración.

1.7.1 Mejora del Clima Laboral.

Objetivo estratégico en la empresa desde el año 2004

OBJETIVO 8	MEJORA DEL CLIMA LABORAL
Descripción	Establecer planes y programas encaminados a mejorar los índices de satisfacción de las personas que integran la EMT
PROGRAMA	
PLAN DE COMUNICACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	
PLAN DE PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN TODA LA EMPRESA	
ESTABLECER UNA SISTEMÁTICA PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS DE MEJORA	
ESTABLECER UN PLAN ANUAL DE FORMACIÓN	
SIMPLIFICAR LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DE CONVENIO	



PLAN DE PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES

MATRIZ DE IMPLICACION DE LOS LÍDERES EN LOS RECONOCIMIENTOS A LAS PERSONAS			
Tipo de reconocimiento	Motivo	Personas de la organización	Líder implicado
Premios por antigüedad	Por 25 y 39 años de permanencia en la empresa	A todas las personas	Personal
Premios a la productividad	Premios individual y colectivo por el desempeño a labores de superior nivel y premios a iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales, de protección medioambiental o cualquier otra medida relacionada con la mejora de los métodos de trabajo	Personal de Taller	Taller
Premios al Comportamiento Cívico	Autobús de Plata	A todas las personas	Gerencia



Fomentamos actividades sociales y culturales

La empresa realiza varias actividades sociales y culturales durante cada año:

- Celebración de la cena anual
- La celebración de la festividad de los Reyes Magos, donde se ofrecen actuaciones y se dan regalos a los hijos de los trabajadores
- Confraternización con las personas en actos recreativos y culturales,
- Instalación de Caseta en el recinto Real de la Feria de Agosto
- Campañas de reconocimiento a los hijos de los trabajadores con la creación de concursos de crismas en Navidad.
- Jornadas de puertas abiertas para el personal, familiares y jubilados de la empresa





ACTIVIDADES SOCIALES Y PROMOCION DE LA SALUD

PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ENTORNO LABORAL.



ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS

PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ENTORNO LABORAL.

- Subvenciones de instalaciones :
Alquiler semanal (sábados) campo fútbol C.D. Tiro de Pichón (todo el año) y dotación material deportivo.
- Subvención inscripción y equipación equipo Fútbol-7 en el 4º Torneo Interempresas Business Cup de Fútbol 7 organizado por “Deporte y Empresa”.”.
- Organización Jornada Deportivo-Familiar para trabajadores/as de la EMT.
- Subvención grupo ciclistas.
- Uso gratuito de instalaciones fuera del centro (Gimnasio Serv. Operativos Excmo. Ayto. Málaga).
- Patrocinio actividades Grupo de Senderismo “EMTremontes
- Subvención organización IV Jornada Mototurística “EMTumoto”.
- Colaboración encuentros deportivos con otras empresas de transporte de Andalucía.
- *Concurso Pesca*
- Ofertas especiales para trabajadores/as y familiares de la EMT en centros deportivos distribuidos por distintos puntos de la ciudad.





ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS



PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ENTORNO LABORAL.



ANIMATE, EN MARCHA POR TU SALUD

EMTretodos sumamos.





1.7 Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración.

1.7.2 Plan 23:

También se ha implantado en la empresa el Plan 23, con reordenación de las líneas y turnos Su nombre se debe a que anterior al Plan bastante turnos de tarde acababan de madrugada tras el Plan la mayoría de los turnos finalizan antes de las 23 horas.

1.7.3 Recolocación de trabajadores:

En la empresa se han producido varios cambios de puestos de trabajo de trabajadores que estaban de baja por enfermedad por estar incapacitados para desempeñar su trabajo habitual. Así por ejemplo cuando se creó el departamento de Planificación cuatro trabajadores que eran conductores y estaban de baja por enfermedad se reubicaron en dicho departamento.



1.7.4. Plan de Igualdad y Medidas de conciliación vida laboral y familiar.

Comisión de Igualdad.

- 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:

Ejemplos:

- Se han creado **turnos a medida** para trabajadores que han solicitado reducción de jornada para cuidado de un menor.
- A las **unidades familiares** en que ambos miembros son trabajadores de la empresa se les adapta los **cuadrantes de trabajo y de descanso a sus necesidades**



2. MEDIDAS DE INTERVENCION O SECUNDARIAS

2.1 Acciones de Formación y Sensibilización.

Plan de Formación

Comisión de Formación

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

Comité de Seguridad y Salud

Comisión de Igualdad

2.3 Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros.

Comisión de Investigación de Accidentes.

Departamento jurídico



2.1 Acciones de Formación y Sensibilización.

Comisión de Formación

Plan de Formación Anual:

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





2.3 Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros.

Procedimiento de Investigación de Accidentes

Intervienen

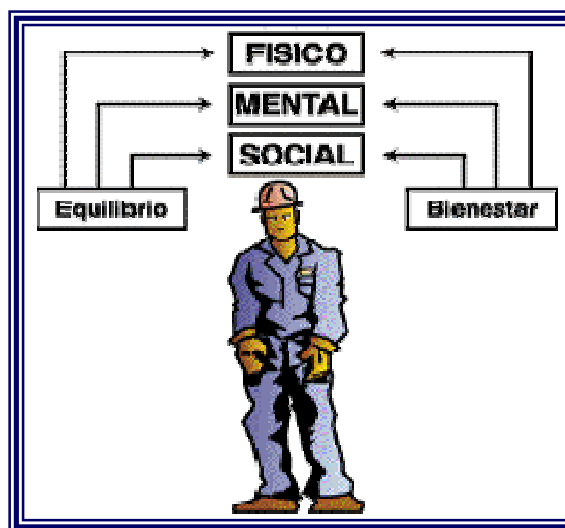
- **la Comisión de Accidentes :**
Personal del Servicio de Prevención Propio
Delegados de Prevención
Responsable del departamento
Mando Intermedio
- **Departamento jurídico de la empresa**

Si es necesario se procede al cambio de puesto de trabajo o de línea.

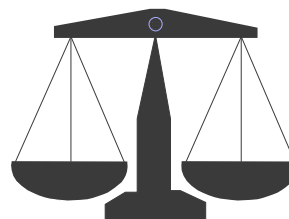
MEDIDAS DE PROTECCION TERCIARIAS.

VIGILANCIA DE LA SALUD

SALUD LABORAL



CONDICIONES Y
EXIGENCIAS DEL
TRABAJO



CAPACIDAD DE
ADAPTACIÓN DE LA
PERSONA

MEDICION Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO FACTORES PSICOSOCIALES

INDICADORES

Indicadores de Clima Laboral

- *Encuesta CLA*
- *Encuesta AD HOC*
- *Encuesta de Satisfacción Laboral del SPP*

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 PMR
- Grado de cumplimiento de la oferta
- Grado de cumplimiento de los horarios.



Relación coste/ beneficio.

Beneficios claramente positivos en relación al coste

- ***Indices de Satisfacción Laboral : 95%***
- ***Reducción del 53 % del Absentismo por Enfermedad Común .***
- ***Reducción del 35% del Indice de Incidencia de Accidentes de Trabajo.***



¡LO LOGRAMOS!

¡Gracias por tu ayuda!