

PROGRAMA “RADAR”

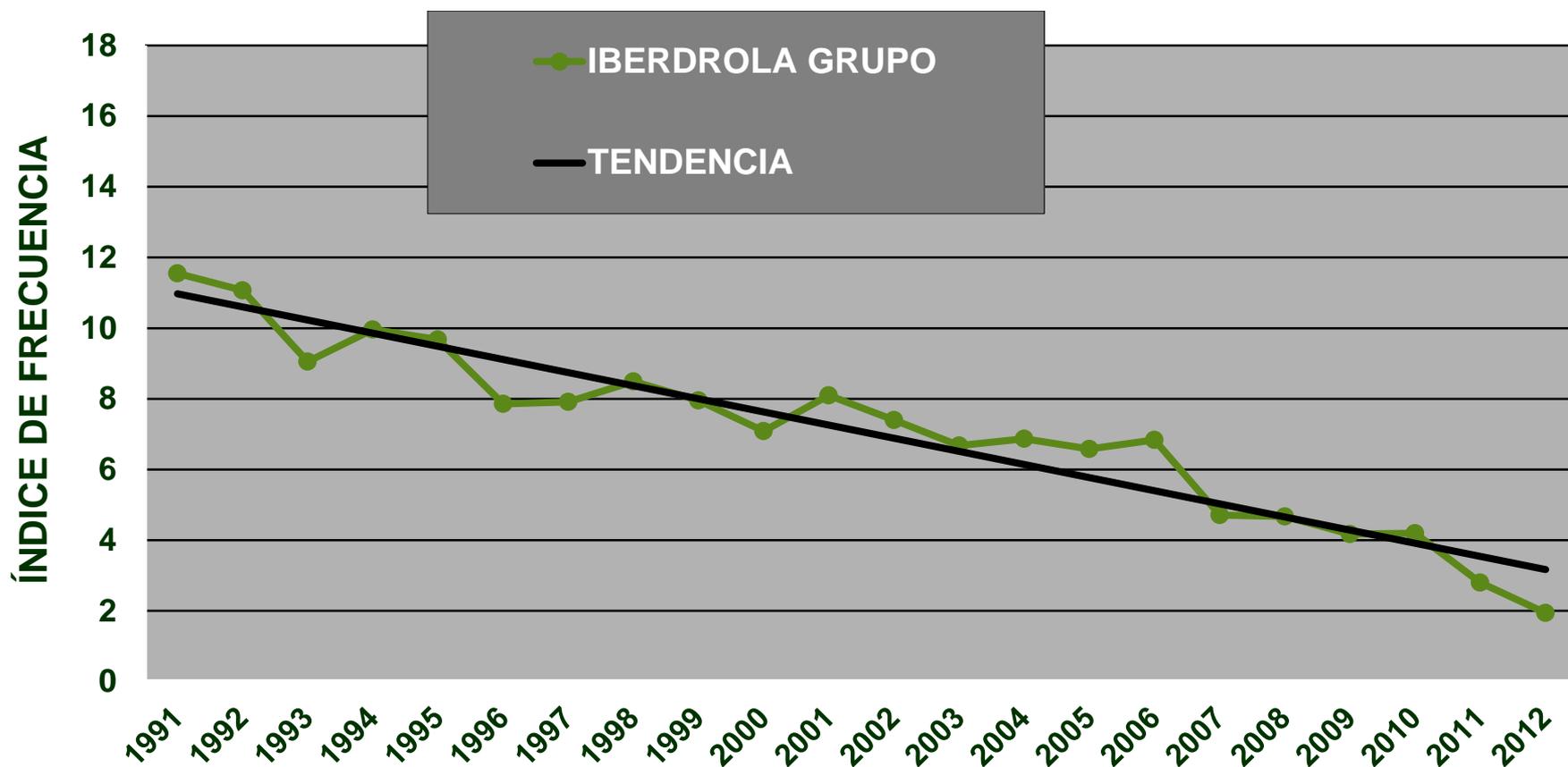
“Conjunción de esfuerzos de Dirección, Jefaturas, Trabajadores y Organizaciones especializadas para conseguir el mayor éxito en Prevención de riesgos laborales en el Grupo IBERDROLA”



IBERDROLA

Servicio de Prevención
Madrid, 6 de junio de 2013

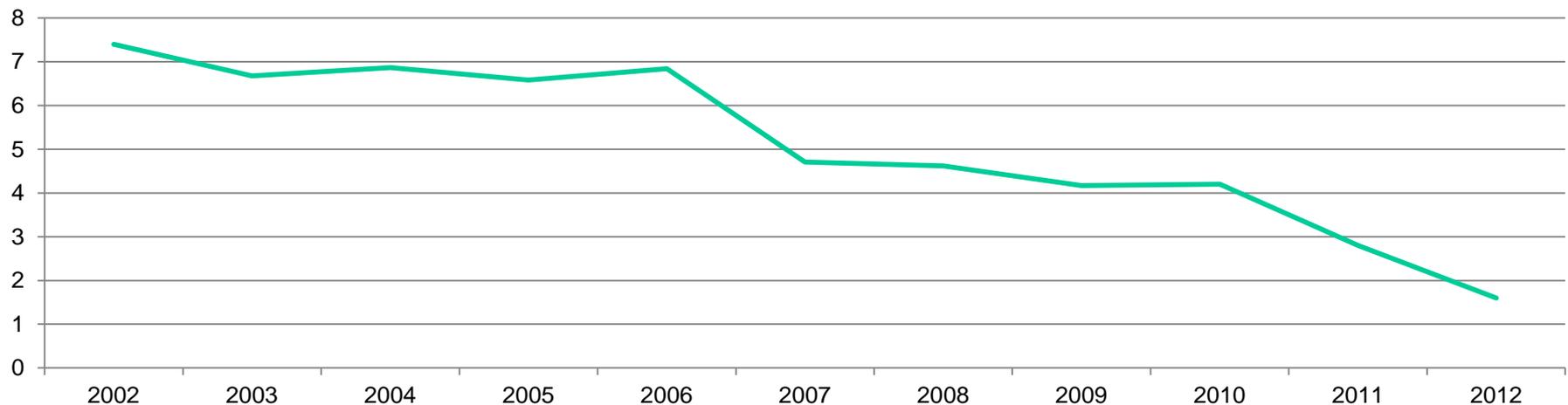
REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD



Antecedentes:

- ❖ *En los últimos años se mantiene una importante actividad en PRL*
- ❖ *Se van consiguiendo mejores resultados*
- ❖ *Muchas organizaciones han conseguido y mantienen el "0" accidentes*
- ❖ *Se constata que a pesar de las mejoras se siguen dando situaciones inseguras*

IBERDROLA GRUPO



+ ASPECTOS CLAVE

✦ **¿CUALES SON LAS RAZONES PROFUNDAS DE NUESTROS ACCIDENTES?**

- **¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO RAZONABLEMENTE BIEN?**
- **¿QUÉ PODEMOS HACER MEJOR?**

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO RAZONABLEMENTE BIEN?

✦ **FORMACIÓN**

✦ **INFORMACIÓN**

✦ **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN**

✦ **REUNIONES Y AUDITORÍAS**

❖ Naturalmente seguiremos potenciando estos aspectos, pero

NO ES SUFICIENTE

¿QUÉ PODEMOS HACER MEJOR?

¿QUÉ PODEMOS HACER MEJOR?

- ✦ **PLANIFICACIÓN, VIGILANCIA Y SUPERVISIÓN DE LOS TRABAJOS**
- ✦ **COORDINACIÓN DE EMPRESAS CONTRATISTAS**
- ✦ **DETECCIÓN Y CORRECCIÓN DE CONDUCTAS INSEGURAS (PROYECTO “RADAR”)**
- ✦ **COMPROMISO DE LA LÍNEA (PROYECTO “ISRS”)**

PROGRAMA “RADAR”: OBJETIVOS

- Obtener el compromiso de los “Equipos de Trabajo” en la eliminación de las situaciones inseguras
- Lograr la identificación y el control de las conductas laborales inseguras por parte de los “Equipos de Trabajo”
- Potenciar la participación de los “Equipos de Trabajo” en los procesos de mejora continua



PROGRAMA "RADAR": PROCESO

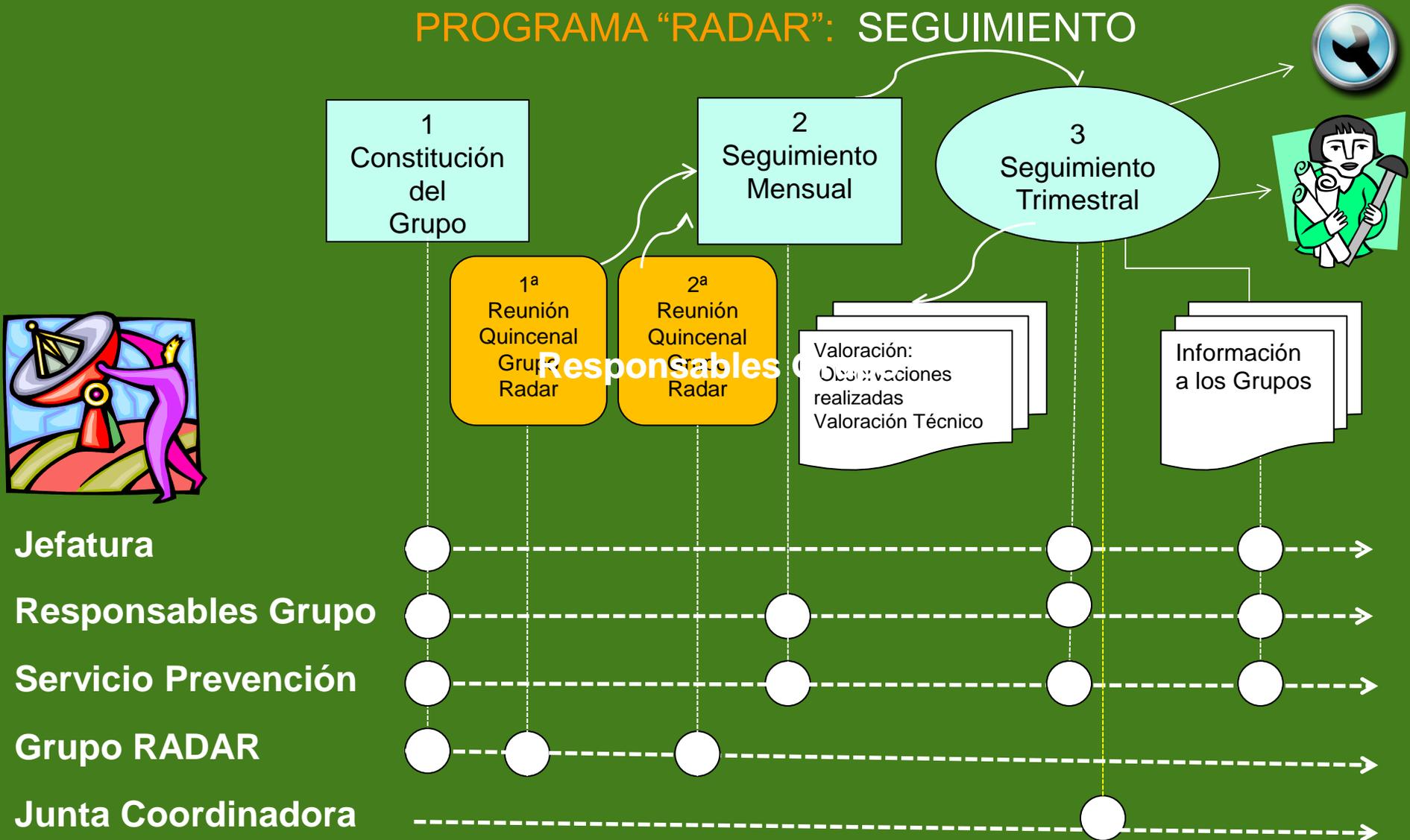
1. Análisis de la situación actual en Prevención de Riesgos Laborales existente en el propio negocio
2. El equipo relaciona y pondera los comportamientos inseguros que se dan en el trabajo diario
3. El equipo plantea acciones correctoras necesarias
4. Presentación de la Propuesta Preventiva General
5. Cada miembro del equipo se compromete personalmente con lo acordado en el grupo
6. Definición del cronograma de actuaciones
7. Seguimiento por parte de la Línea y del Servicio de Prevención



PROGRAMA "RADAR": REUNIONES DE CONSTITUCIÓN



PROGRAMA "RADAR": SEGUIMIENTO



Posibles áreas de intervención y mejora:



Posibles áreas de intervención y mejora:

- ❖ *Eliminación de situaciones inseguras, como un compromiso de todos*
- ❖ *El rol que desempeña el grupo de trabajo, generador de micro-cultura*
- ❖ *El liderazgo del trabajador en la gestión de la seguridad*



Incremento de la Eficacia Preventiva:

- ❖ *Conjuntar las tres áreas de mejora*
- ❖ *Conseguir que el empleado se comprometa consigo mismo, con sus compañeros y con su jefatura a no permitir que se generen situaciones inseguras. (propias, de otros compañeros o de trabajadores ajenos a IBERDROLA)*

Diseño de la Intervención:

- ❖ *Implantación de 15 grupos piloto “RADAR”*
- ❖ *Implantación masiva*

Situación Actual : (*20/05/2013)

Empresa	Nº de GRUPOS	Nº de REUNIONES	Nº de Componentes	Situaciones Detectadas	Compromisos	Medidas Ajenas
GENERACIÓN	26	134	195	283	246	113
RENOVABLES	8	51	71	107	91	40
DISTRIBUCIÓN	133	486	1403	1049	922	383
	167	671	1669	1439	1259	536

Tipos de mejoras identificadas

Tipos de mejoras identificadas	%
Comportamentales	72,07
Equipos	0,77
Procedimientos	1,28
Ajenas	22,96
Otras	2,92

Resultados obtenidos:

A nivel general:

- *Dirección, Jefaturas y Servicios Especializados se hacen conscientes de las situaciones que se están dando y que más preocupan a los trabajadores, en materia de PRL.*
- *Se “sintonizan” todas las partes*
- *La “nueva cultura preventiva” generada en el grupo fluye e influye en otros grupos y trabajadores*
- *Se obtiene permanentemente información de Factores Higiénicos (Herzberg - Motivación)*

Resultados obtenidos:

A nivel grupal:

- *Se potencia y refuerza el sentimiento de pertenencia al grupo y a la empresa*
- *Se establecen vínculos de compromiso entre los miembros del grupo*
- *Se generan los “escenarios” y condiciones para que se den procesos de interacción, interdependencia e identidad social que facilitan y mantienen el propio grupo a la vez que le orientan a resultados concretos*
- *El grupo dispone de más criterio para desautorizar al miembro que usualmente despliega una manera de trabajar “arriesgada”*

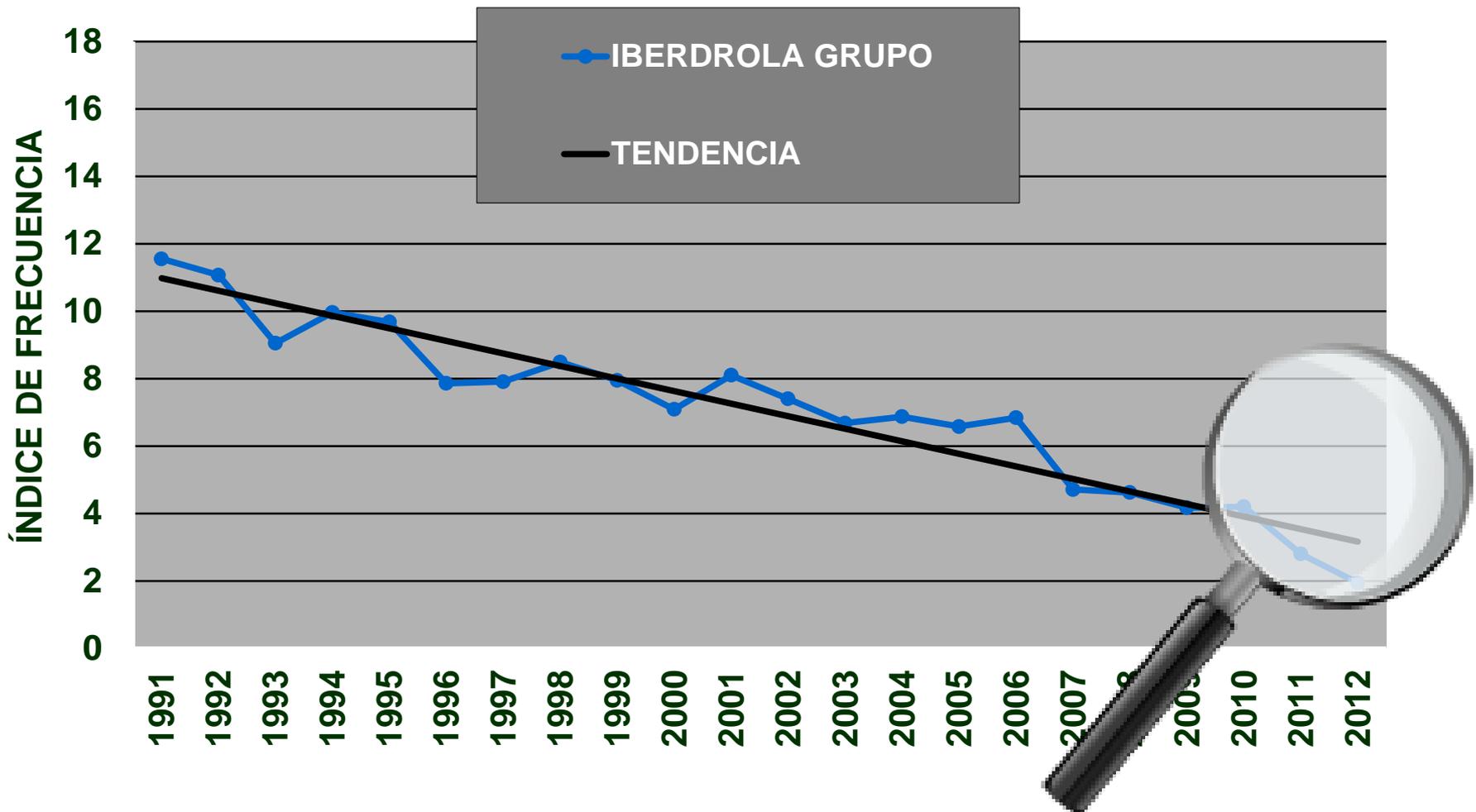
Resultados obtenidos:

A nivel personal:

El empleado:

- *Siente que la dirección y la jefatura le reconoce y valora como experto, tanto para el diagnóstico de las situaciones inseguras como para su solución*
- *Se siente escuchado por su jefatura y por su dirección*
- *Percibe que se le confía el liderazgo en la gestión de la seguridad en su lugar de trabajo*
- *Se ve reconocido en las actividades de comunicación/difusión*
- *Se incrementa la percepción de mejora profesional, la autoestima y la pertenencia al grupo, organización y empresa.*

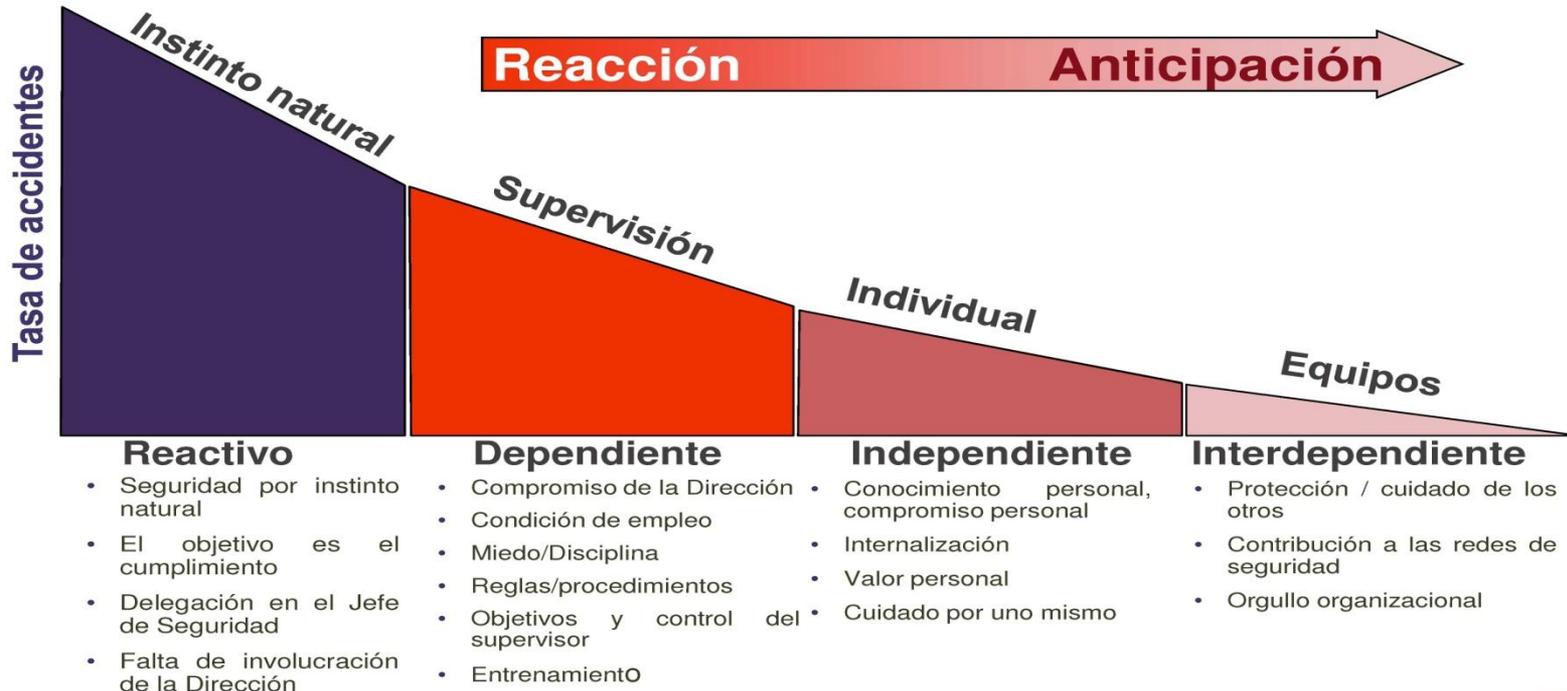
LA ACCIDENTALIDAD EN 2012 HA SIDO LA MÁS BAJA EN LA HISTORIA DE IBERDROLA GRUPO, CADA EMPRESA HA CONTRIBUIDO A LA FAVORABLE EVOLUCIÓN DE LA TENDENCIA.



LAS EMPRESAS DE IBERDROLA GRUPO HAN REDUCIDO DRÁSTICAMENTE SU ACCIDENTALIDAD EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

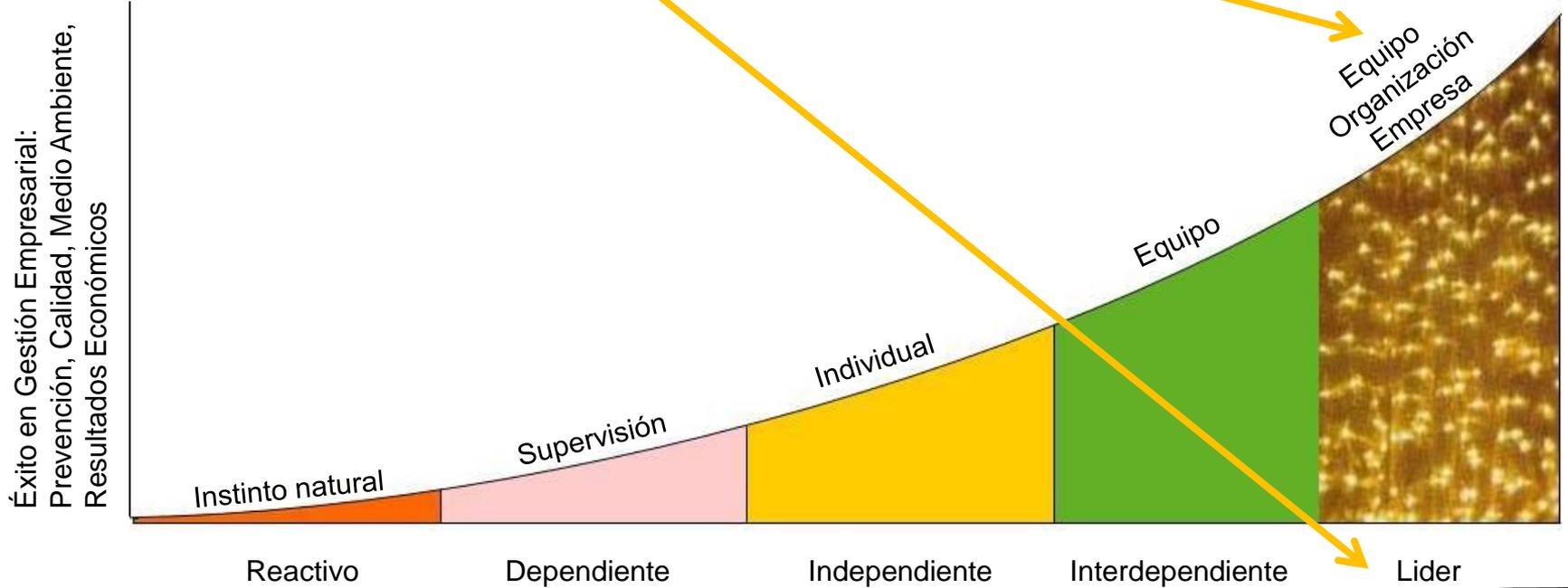
EMPRESAS	ÍNDICE DE FRECUENCIA (Nº de accidentes con baja por millón de horas trabajadas)							VARIACIÓN 2006-2012
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
IBERDROLA, S.A.	1,68	1,41	3,30	0,96	0,00	0,96	0,72	- 57,14%
IB. DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA	9,81	7,00	6,38	6,02	6,29	3,85	2,56	- 73,90%
IB. GENERACIÓN	4,60	3,08	3,08	3,37	2,31	2,57	1,42	- 69,13%
IB. OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	7,41	1,73	3,12	1,50	1,46	0,00	1,72	- 76,79%
IB. RENOVABLES	8,01	4,92	2,82	5,49	8,18	4,83	3,10	- 61,30%
TOTAL IBERDROLA GRUPO	6,84	4,71	4,67	4,17	4,20	2,80	1,93	- 71,78%

Evolución cultural Curva "Bradley" de DuPont



Objetivos:

Evolución hacia la Excelencia en la Gestión Empresarial



Agencia Europea: Working together



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



MUCHAS GRACIAS