

2008-2018
OBJETIVOS
CRITERIOS
EXPERIENCIAS

Diez años del Premio Azul a la Promoción de la Salud en el Trabajo.

Diez años del Premio Azul a la Promoción de la Salud en el Trabajo

2009-2018

OBJETIVOS

CRITERIOS

EXPERIENCIAS

ÍNDICE

5	AZUL ES LA RED QUE CONTRUIMOS Por Juan Manuel Gorostiaga
7	INTRO / POR QUÉ UN PREMIO AZUL Objetivos, Historia, Ganadores
9	LA LLUVIA FINA QUE VA CALANDO Por Rafael Mayorga
12	LAS EMPRESAS MÁS AZULES EN NAVARRA Todos los ganadores del Premio Azul y de los Sellos Azules. El mapa de la Navarra azul.
19	CLAVES / LOS PROYECTOS GANADORES Y SUS EXPERIENCIAS Criterios, memorías, testimonios y lecciones
21	PASOS PARA EL PROGRESO
	PROYECTOS GANADORES
22	Guardian Navarra
28	Universidad Pública de Navarra
35	Asociación Navarra Nuevo Futuro
40	Centro de Educación Especial Isterria
45	Universidad de Navarra
50	Ingeteam Power Technology
55	Tasubinsa
60	Maier Navarra
65	BSH Electrodomésticos

Azul es la red que contruimos

PREFACIO



JUAN
MANUEL
GOROSTIAGA
*Director Gerente
de Mutua
Navarra*

En 2009, a pesar de que la crisis económica comenzaba a impactar de forma relevante en nuestra comunidad, Mutua Navarra apostó decididamente por impulsar la Promoción de la Salud en el Trabajo. Por convicción y por considerarla una estrategia inteligente que, a fin de cuentas, beneficia a todos: empresas y trabajadores. Entendimos que las empresas son plataformas idóneas desde las cuales se pueden fomentar hábitos saludables, más allá del ámbito puramente laboral. Modestamente, fuimos pioneros en Navarra en abordar la salud de las personas desde una perspectiva integral. Y así nos hicimos ‘azules’.

Ser azul para Mutua Navarra es creer y promover este concepto de la salud, y desarrollar hábitos saludables transversales que no sólo se refieren al entorno de trabajo sino que, después, casi inevitablemente, se extienden a todos los demás ámbitos de la vida. Nos hicimos ‘azules’, sí, pero queríamos que otros muchos —cuantos más, mejor— también fueran ‘azules’. Crear y multiplicar una red que, al cabo del tiempo, pintara de azul Navarra entera. Ése es el auténtico significado del Premio Azul a la Promoción de la Salud en el Trabajo, que ahora cumple diez años.

Una década es tiempo suficiente para hacer balance. En Mutua Navarra estamos contentos. El galardón ha ido cobrando interés según avanzaba el grado de madurez de nuestras empresas en todo lo referente a la prevención de riesgos laborales y a la promoción de salud. Si hoy creáramos un Índice Azul, observaríamos que Navarra está a la cabeza de las comunidades españolas. Somos una comunidad con conciencia ‘azul’, es decir, tenemos asumido que la salud es parte indisoluble de nuestra actividad. Las empresas navarras, cualesquiera que sean su tamaño y su sector de ac- ➔

- 
- tividad, destacan por el desarrollo de iniciativas que tienden al fomento de un estilo de vida saludable. Modestamente, creemos que el Premio Azul ha contribuido a fomentar esta conciencia y a tejer una red en la que las empresas pueden además intercambiar y compartir experiencias.

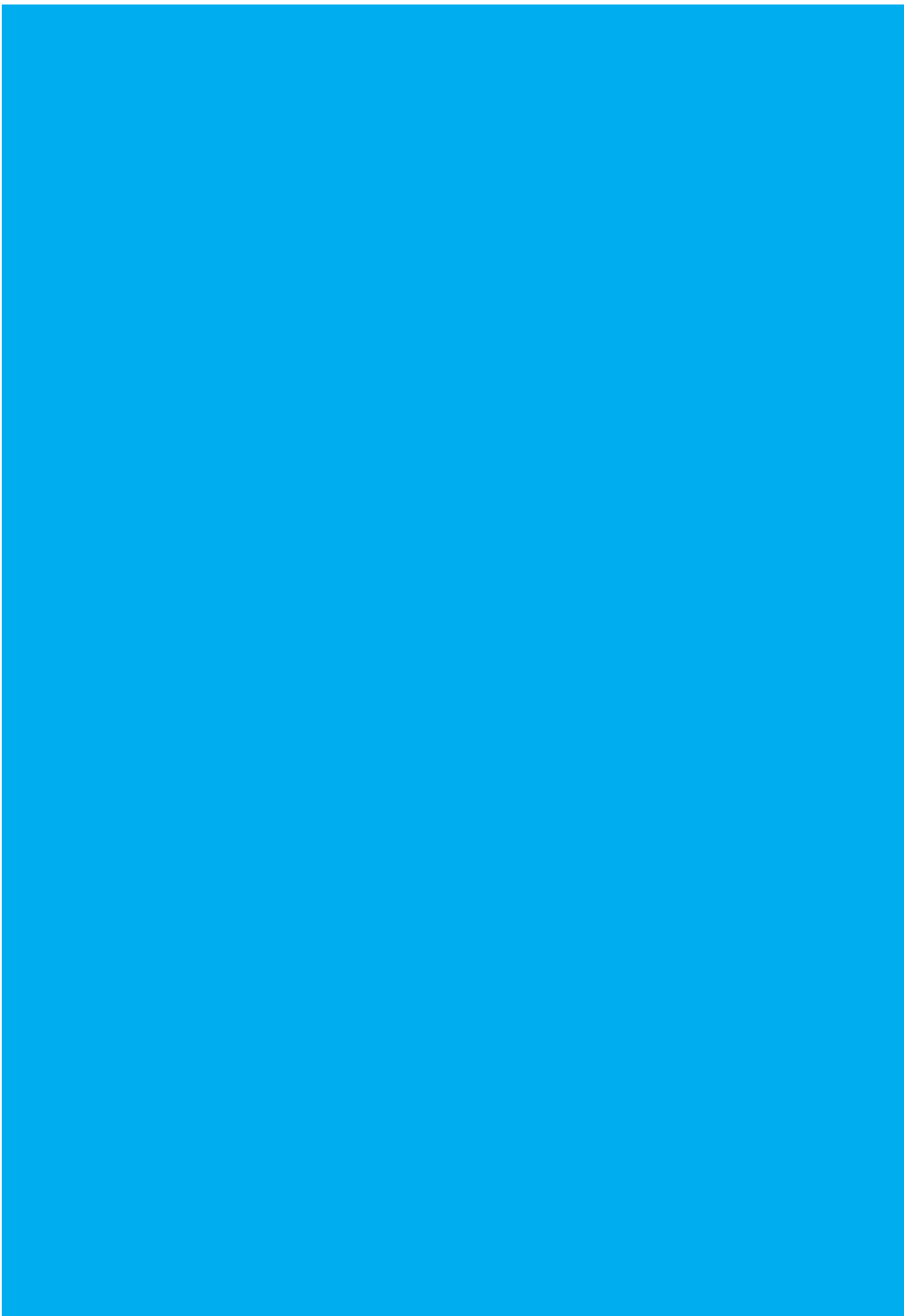
Este camino no lo hemos hecho solos. Hubiera sido imposible. En la puesta en marcha y consolidación del Premio Azul han tenido un papel activo instituciones como el Gobierno de Navarra, la CEN, UGT y Prevenna. A todas ellas es de justicia agradecerse. También, a las empresas, las auténticas protagonistas.

Pero el camino no ha acabado. Satisfacción no es sinónimo de complacencia. Seguimos teniendo retos y un amplio margen de mejora. Queremos que el Premio Azul siga siendo en adelante el factor multiplicador que ha sido hasta la fecha. Que contagie, impulse, fomente... a nuevas empresas, de manera que estas incorporen la salud de sus trabajadores como eje estratégico de su actividad. Y que el mapa azul de Navarra se complete. Lo veremos dentro de diez años.

—
#01

—
Intro
/Por qué
un Premio
Azul

—
OBJETIVOS
HISTORIA
GANADORES



La lluvia fina que va calando

INTRO



RAFAEL
MAYORGA
*Responsable
de Promoción
de la Salud en
el Trabajo de
Mutua Navarra*

El año 2018 es y será significativo para Mutua Navarra, ya que celebra la décima edición del Premio Azul a la Promoción de la Salud en el Trabajo. Desde su nacimiento en 2009, año de fuerte recesión económica y dificultades empresariales, seguimos apostando por la creación de valores que permitan a las empresas diferenciarse y crecer, potenciando la salud y la integridad de las personas que desempeñan su actividad laboral en más de cuatro mil muy pequeñas, pequeñas, medianas y grandes empresas en Navarra.

Restablecer la salud y contribuir a su fomento a través de políticas de promoción de la salud, transmitiendo este mensaje al mundo empresarial, se ha erigido en una sólida línea de trabajo que pretende implicar no sólo a empresa sino también a toda la estructura social navarra, de la que formamos parte sustancial.

Igual que la lluvia fina, imperceptible en sus comienzos aunque persistente en su voluntad, y que va calando poco a poco sin provocar estridencias, de igual manera la promoción de la salud ha ido consolidando su presencia en el ámbito empresarial.

Fruto de la convicción y del firme deseo de contribuir a la mejora general de salud de las personas, surgió en 2008 la idea de crear unos galardones que permitieran configurar un escenario para la divulgación, el conocimiento y el convencimiento de cómo hacer por mejorar la salud de las empresas y sus trabajadores en los lugares de trabajo.

Con este objetivo, Mutua Navarra promovió con carácter anual un galardón principal —Premio Azul a la Mejor Práctica— y otro reconocimiento —Sello de Empresa Saludable—.

Queríamos reconocer la labor emprendedora de las empresas que apuestan de manera firme por la promoción de la salud en el trabajo.

Estos galardones los concede un jurado constituido por representantes de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), Gobierno de Navarra (a través del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y de la Dirección General de Trabajo) y Prevenna. Hemos contado también con la participación del sindicato Unión General de Trabajadores.

Celebradas ya nueve ediciones, las empresas premiadas constituyen un amplio abanico de sectores de actividad y de tamaño muy diverso. La apuesta pionera de Mutua Navarra por galardonar a entidades “referentes” en la integración de la salud en la gestión empresarial ha convertido a estos reconocimientos en los decanos de la promoción de la salud en todo el territorio nacional.

Este año, con motivo de su décima edición, Mutua Navarra desea expresar su agradecimiento a las más de 70 empresas navarras o con actividad empresarial en Navarra que se han presentado a las convocatorias, muchas de las cuales han obtenido bien el reconocimiento principal o el distintivo sello Azul. Y qué mejor manera de agradecer su esfuerzo que dar visibilidad a sus políticas, decisiones y actividades. A todos nos sirven de ejemplo y orientación.

La presente guía recoge las estrategias, planteamientos y actuaciones de las empresas que desde 2009 y hasta 2017 han obtenido el Premio Azul, distinguiéndose por querer ser más fuertes en la salud de las personas —que son el núcleo de su organización—, por querer llegar más alto en sus logros y sus metas contando con las personas, y adelantándose a otras muchas organizaciones a la hora de incorporar políticas y actuaciones de fomento de la salud de sus trabajadores. Es también momento ahora, de reconocer su esfuerzo.

La lluvia fina está calando. Se nota su presencia. Lo demuestra la creciente tendencia que existe en la actualidad por desarrollar actividades y modelos de gestionar la salud de las personas. Confiamos que su labor persista en el día a día, de forma suave pero insistente, y que se consolide con el tiempo en el quehacer de todas las organizaciones.

—

2009-2018

Las empresas más azules en Navarra

PREMIO AZUL GANADORES

2009/1ª Edición

Ganadores ex aequo

- **Guardian Navarra**
(sede de Tudela), por su Programa Healthguard.
- **Universidad Pública de Navarra**, por 'La Universidad Pública de Navarra, una universidad saludable'.

Accésit

- **Zeroa Multimedia SA**
(Diario de Noticias)
por 'Progresar es invertir en salud, es querer y es trabajar juntos'.

2010/2ª Edición

Desierto.

2011/3ª Edición

- **Asociación Navarra Nuevo Futuro**, por 'Plan ANNF Saludable'.
- Mejor práctica: **Trelleborg Inepsa**, por 'Programa de Reubicaciones'.

2012/4ª Edición

- **Centro de Educación Especial Isterria**, de la Fundación Caja Navarra, por 'Ponemos salud en tu trabajo'.

2013/5ª Edición

- **Universidad de Navarra**, por 'Plan de promoción de la salud con proyección social en el ámbito universitario'.

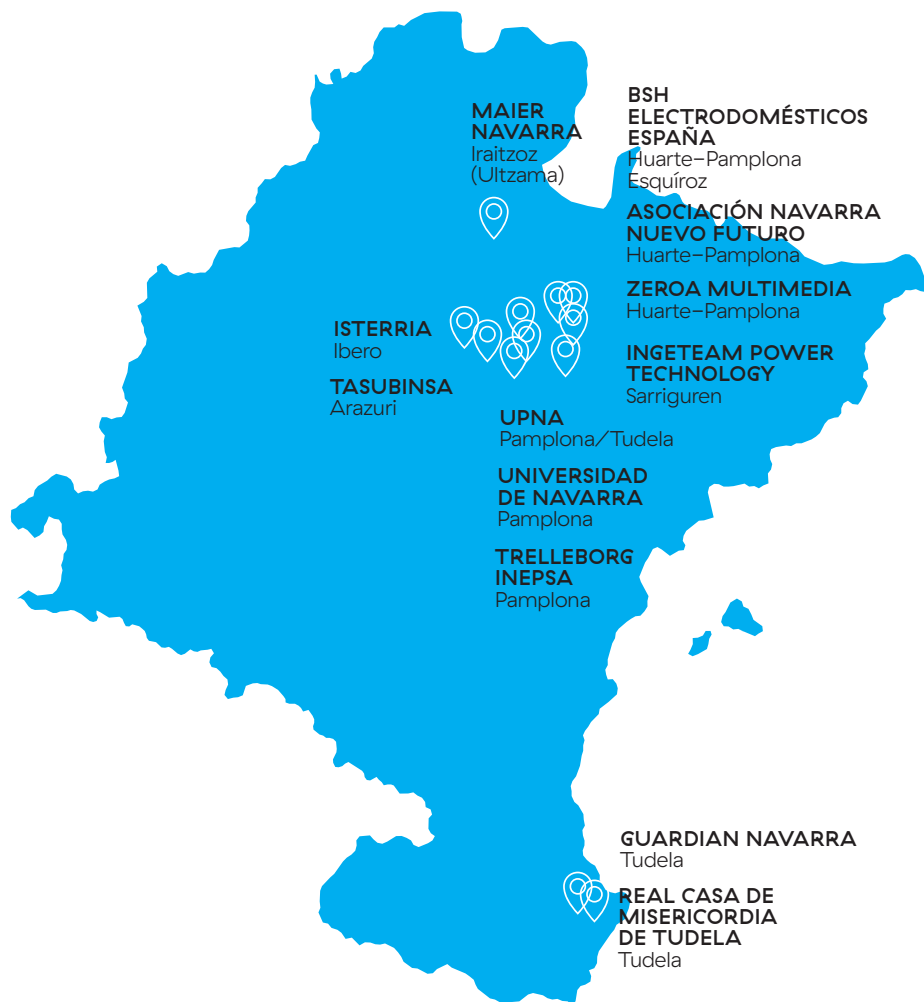
2014/6ª Edición

- **Ingeteam Power Technology**, por 'Implantación del Plan de promoción de la salud en el ámbito del trabajo'.

2015/7ª Edición

- **Talleres Auxiliares de Subcontratación Industrial Navarra SA** (Tasubinsa), por 'Promoción de la Salud en los centros de trabajo'.

MAPA AZUL LOS GANADORES



2016/8ª Edición

- **Maier Navarra**, por 'Hacia la prevención del riesgo cardiovascular, por unos hábitos de vida más saludables. 12 meses, 12 actuaciones saludables'.

2017/9ª Edición

- **BSH Electrodomésticos España**, por 'Plan de actuación sobre trastornos músculoesqueléticos'.
- Mención especial a **Real Casa de Misericordia de Tudela** por el proyecto 'Intervención de Fisioterapia en el gerocultor'.

SELLO AZUL RECONOCIMIENTOS

2011

- Congelados Navarra
- Alimentos y Derivados Navarra
- Asociación Navarra Informática Municipal (Animsa)
- Bertako SCA Packaging
- Electrificaciones Lumen
- Grupo Obras Especiales (Obenasa)
- Centro de Educación Especial Istierria
- Centro Europeo de Empresas e Innovación (CEIN)

2012

- Pamplonica
- Construcciones Ecay
- Hacienda Mutilva
- Residencia San Manuel y San Severino
- Ayuntamiento de Pamplona
- Gestamp Navarra
- Volkswagen Navarra
- Gráficas Estella
- Nafarco
- Polyone España

2013

- AMIMET
- Atecna
- Gonvauto Navarra
- ISS Facility Services
- Koxka
- Óptica Julio Ezpeleta
- Colegio San Cernin
- Tasubinsa

2014

- Comercial Gazpi
- From Design to Development (D2D)
- Maier Navarra
- HBPO Automotive Spain
- Progesport Espectáculos y Eventos Deportivos
- Smurfit Kappa Navarra (Factoría de Sangüesa)
- Tracasa

2015

- Cáritas Diocesana de Pamplona y Tudela
- Clen College
- Exkal
- Gran Hotel La Perla
- Lacturale
- Lizarte
- Magnesitas Navarra
- Pauma
- Tutti Pasta

Emprende Azul

- ID Ingeniería Acústica
- MG Nutrición 3G (Making Genetics)
- Pharmamodelling-pharmasitus
- Vivú

2016

- Arpa Abogados Consultores
- Fundación Ilundain Haritz Berri
- La Pamplonesa
- Tiruña
- Embutidos Goikoa
- Comercial de Hojalata y Metales (COMESA)
- Casa Misericordia de Pamplona

2017

- Servicios de la Comarca de Pamplona
- Dana Automoción
- Fundación Caja Navarra
- Reybesa
- Residencia San Manuel y San Severino
- Ciudad Deportiva Amaya
- Geoalcali
- Golem
- BSH Electrodomésticos España

2009

1 Diario de Noticias de Navarra.
2 Universidad Pública de Navarra.
3 Guardian Industries Navarra SL.



2011

1 Trelleborg Inep-sa.
2 Asociación Navarra Nuevo Futuro.
3 Electrificaciones Lumen
4 Congelados de Navarra.
5 Alimentos y Derivados Navarra.
6 Asociación Navarra de Informática Municipal ANIMSA.
7 Bertako.
8 Centro de Educación Especial Isterria.
9 OBENASA.
10 Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra.



2012

1 Gráficas Estella.
2 La Hacienda Mutiva.
3 Ayuntamiento de Pamplona.
4 Gestamp Navarra.
5 Residencia San Manuel y San Severino.
6 Construcciones Ecay.
7 Pamplonica.
8 Volkswagen Navarra.
9 Centro de Educación Especial Isterria.
10 Nafarco.





2013

1 ISS Facility Services. **2** AMIMET Asoc. de personas con disc. de la Ribera. **3** Universidad de Navarra. **4** Colegio San Cernin. **5** TASUBINSA. **6** ATECNA Archivos Tecnológicos de Navarra. **7** Koxka Navarra. **8** Óptica Julio Ezpeleta. **9** Gornavto Navarra.



2014

1 Comercial Gazpi. **2** Maier Navarra. **3** Smurfit Kappa Navarra (Planta de Sangüesa). **4** Ingeteam Power Technology. **5** Tracasa. **6** From Design to Development. **7** Progesport Espectáculos y Eventos Deportivos.



2015

1 Cáritas Diocesana de Pamplona y Tudela. **2** Pauma. **3** Glen College. **4** Pharmamodelling-pharmasitus. **5** ID Ingeniería Acústica. **6** MG Nutrición 3G. **7** Vivú. **8** Gran Hotel la Perla. **9** Exkal. **10** Tutti Pasta. **11** Lizarte. **12** Lacturale. **13** Tasubinsa. **14** Magnesitas de Navarra.

2016

1 Fundación Ilundain. Haritz Berri.
2 ARPA Abogados Consultores.
3 La Pamplonesa.
4 Maier Navarra.
5 Tiruña. **6** Embutidos Goikoa.
7 Comercial de Hojalata y Metales (COMESA). **8** Casa de Misericordia Pamplona.



2017

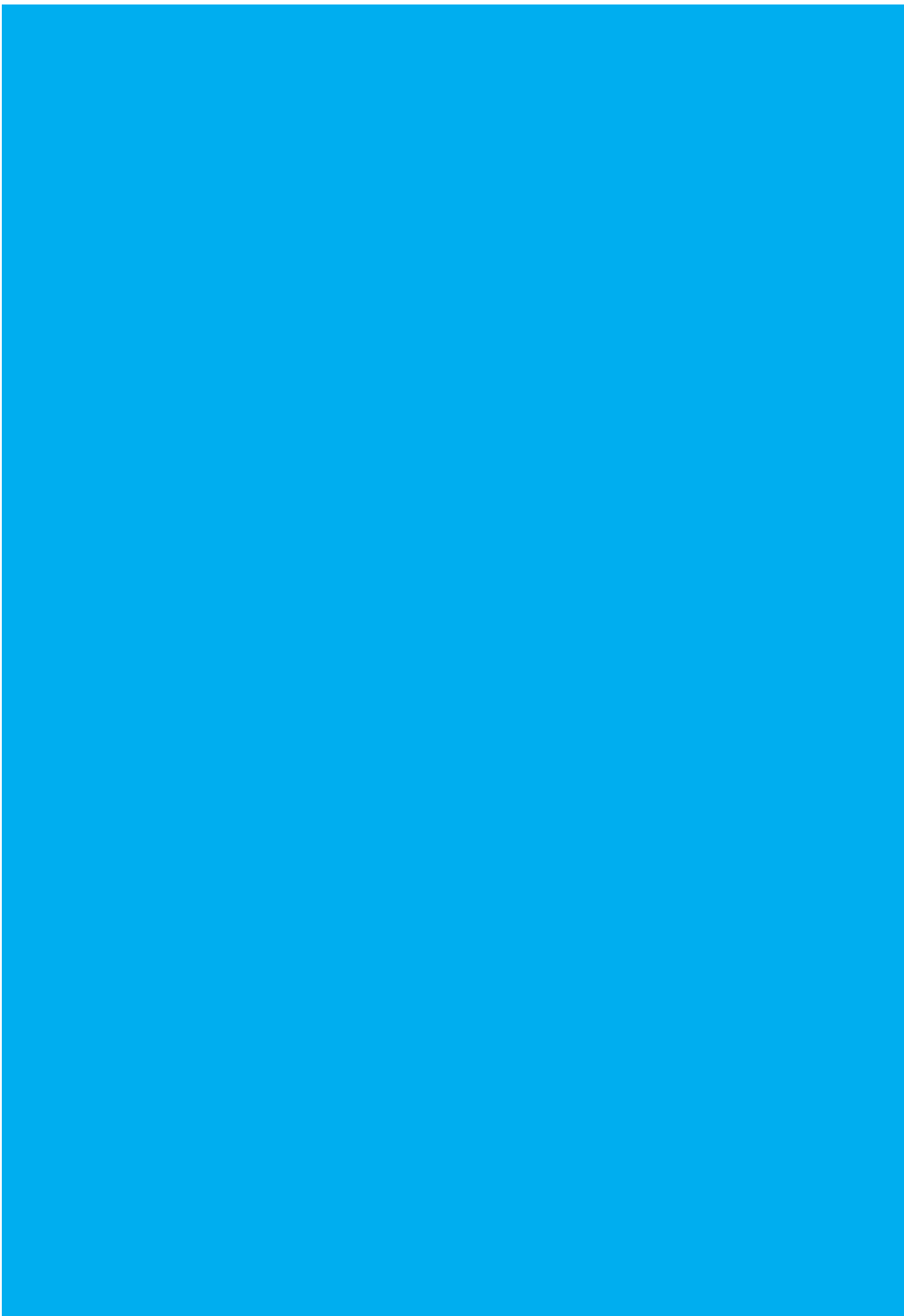
1 Real Casa de Misericordia de Tudela. **2** Servicios de la Comarca de Pamplona. **3** Dana Automoción. **4** Fundación Caja Navarra. **5** BSH.
6 Golem.
7 Geocalcali.
8 Ciudad Deportiva Amaya.
9 Residencia San Manuel y San Severino.
10 Reybesa.



#02

Claves / Los proyectos ganadores y sus experiencias

CRITERIOS
MEMORIAS
TESTIMONIOS
LECCIONES



Pasos para el progreso

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo subraya que promover la salud significa “la unión de los esfuerzos de empresarios, trabajadores y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”. Las empresas galardonadas con el Premio Azul han hecho suyo este mensaje, configurando planes de mejora que van más allá de los marcos normativos que regulan la prevención de riesgos laborales. Dando un paso adelante, aspiran a la conquista de un estado de bienestar superior para sus trabajadores, para sus organizaciones y, en definitiva, para la sociedad en la que están integradas.

Recogemos a continuación los resúmenes de las memorias de las entidades galardonadas a lo largo de las nueve ediciones del Premio Azul. Si bien el planteamiento teórico es compartido de manera general, existe un amplio margen de mejora para su implantación en cada caso. De ahí el valor que poseen estas iniciativas. Son propuestas, ejemplos e iniciativas que contribuyen al conocimiento general de integración de la salud en la gestión empresarial.

Las memorias presentadas a la convocatoria deben ajustarse a una estructura que facilita su análisis, comprensión y evaluación. Incluye los siguientes campos:

- Diagnóstico de necesidades
- Objetivos generales y específicos
- Ejes de actuación
- Herramientas de actuación
- Indicadores o criterios de medición y evaluación

Se incluyen al final factores de éxito y otros elementos destacables que han querido ser destacados por sus protagonistas.

2009

Guardian Industries

Navarra



FICHA TÉCNICA

Sector
Industria

Plantilla
180

Dirección
Pol. Ind. Montes de Cierzo.
Ctra. Nacional
232, Km 86
31500 Tudela

**Contacto
e información**
948 817 209
info@guardian.
com
www.guardian.
com.es



ENFOQUE ESTRATÉGICO

La salud está integrada como uno de los principales valores de nuestra cultura empresarial. El Programa HealthGuard ayuda a gestionar los factores de riesgo para la salud y, por tanto, prevenir la enfermedad y sus efectos no deseados. La estrategia de la empresa para desarrollar el programa Healthguard se fundamenta en los siguientes puntos:

- Implicación de la dirección.
- Creación de un equipo impulsor.
- Definición de un calendario de actividades y desarrollo de estas a lo largo del año.
- Sensibilización de la plantilla.
- Auditoría del programa.

ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Análisis de los resultados de los reconocimientos de salud de la plantilla y de los datos de salud colectiva de la plantilla.
- Encuesta entre los trabajadores para compilar ideas sobre iniciativas a desarrollar, con el objeto de que las actividades a proponer den respuesta a las solicitudes de los trabajadores.
- Análisis de los resultados de las encuestas que sobre salud, hábitos deportivos y alimenticios (inicio del año).
- Preocupación general por los problemas relacionados con el sobrepeso y el sedentarismo.



OBJETIVOS



Objetivo general

- Mejorar la salud de los trabajadores de Guardian Tudela y de sus familias, eliminando los riesgos de enfermedades derivadas de un estilo de vida sedentario o de una mala alimentación.
- Motivar, integrar y fomentar el espíritu de equipo de nuestros trabajadores, a través de la salud como eje integrador.

Objetivos específicos

- Reducción del absentismo.
- Reducción de los índices de siniestralidad.
- Mejorar el estado de salud de los trabajadores de Guardian, tomando como situación de partida el análisis de los reconocimientos médicos.
- Conseguir índices de participación en las iniciativas superior al 50% de la plantilla de empleados y operarios.

EJES DE ACTUACIÓN

- La prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores de Guardian Tudela.
- La creación de hábitos alimentarios saludables.
- La promoción de la práctica de deporte entre nuestros trabajadores y sus familias.





HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

Para la implicación:

Invitación del Director de la fábrica a la participación de todos los trabajadores de la empresa a través del envío de una carta personalizada a cada uno de ellos. La Dirección de la empresa participa activamente en las distintas iniciativas y actividades. Además, el programa forma parte del día a día de la fábrica, al tratarse en las reuniones de la mañana (*morning meeting*, diarias), en la reunión mensual de todo el personal (*staff meeting*), así como en los cambios de turno de los distintos equipos.

Para la creación del equipo impulsor (HealthTeam):

Parte de las iniciativas de los trabajadores, define objetivos e indicadores, crea calendario anual de actividades, organiza eventos, anima los programas, informa y comunica periódicamente los diferentes eventos y su desarrollo, hace extensivo el programa a la comunidad.

Para la definición del calendario de actividades y su desarrollo:

Se define al inicio del año; alimentación continua a través de sugerencias propuestas por trabajadores (encuestas); cada mes un tema concreto; conforme a los objetivos fijados; comunicación del calendario a todos, con recuerdo mensual del tema específico.

Para la sensibilización:

Siempre en el orden del día de las reuniones diarias (*morning meetings*); primer punto de las reuniones mensuales (*staff meeting*); en el orden del día de las reuniones mensuales de turnos (*rap session*); publicación en tablón de anuncios, TV de la cantina, alcance a todos; revista interna mensual a empleados, visita y en cantina; edición de folletos, recomendaciones; mailings sobre salud; pancarta de bienvenida en planta “Disfruta de una vida saludable”; mensajes de salud y promoción del deporte rotulados en las mesas de la cantina; HealthGuard en intranet; web corporativa; charlas sobre temas de salud (hipertensión, nutrición,...).

Para la auditoría del programa:

Periodicidad anual, a nivel mundial por personal del grupo; lista de chequeo (90 puntos). Visión global de toda la corporación.

Iniciativas para prevenir riesgos para la salud:

Chequeos médicos periódicos; vacunación antigripal gratuita; vacunación contra el tétanos; campaña conocimiento riesgo de estrés; campaña conocimiento de riesgos ergonómicos.

Iniciativas para fomentar buenos hábitos alimenticios:

Campaña sobre nutrición y buenos hábitos a través de TV de la cantina, mailings y folletos; fruta todos los viernes del año '*Fruty Friday*' en los almuerzos con información nutricional de la fruta ofertada; intervención en máquinas expendedoras de productos; catering de menús saludables; celebraciones con productos más saludables; celebración 28 mayo: Día Mundial de la Nutrición; aportaciones sanas en las Cestas de Navidad; charlas sobre nutrición, charlas con expertos cocineros; concurso de recetas sanas.

Iniciativas para promover la práctica del deporte:

Programa '*Winner circle*', de 16 semanas, para trabajadores y familiares; seguimiento de actividad por un coordinador, acúmulo de puntos (conforme a las horas de dedicación al deporte), canjeables por premios; concurso del podómetro "Anda y visita todas las plantas de Guardian", acumulando diariamente los pasos realizados; iniciativa "Everest Race", 8 semanas, cómputo del número de escaleras que se suben a la semana; cómputo de logros y equivalencia en altura de montañas; adscripción al programa "Desafío de empresas" (4 modalidades); "Extreme Bardenas" (prueba ciclista); liga interna de Fútbol Sala; Carril-bici y bicicleta por las instalaciones; Club Deportivo; Javierada; excursiones en familia,...

Fomento de iniciativas y actividades en las instalaciones de empresa:

Fábrica libre de humos-programas Ex fúmate, sufragado por la empresa; espacios habilitados para hacer deporte; dotación de dos bicicletas.

Fomentar valores saludables en la comunidad:

Fiesta de puertas abiertas con temáticas de salud; apoyo al deporte de jóvenes con patrocinio de equipo deportivos; etc.



INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

- Encuesta entre los trabajadores para compilar ideas sobre iniciativas a desarrollar.
- Medición: cada mes se reúne el equipo impulsor para analizar resultados de las acciones realizadas, exponer sugerencias de trabajadores y planificar la organización de acciones previstas para el próximo mes.
- Auditoría: de carácter anual por responsable de Health-Guard a nivel mundial, mediante lista de chequeo de 90 preguntas referidas a los puntos definidos como estratégicos. Resultado de la auditoría surge un nuevo Plan de Acción con las mejoras detectadas.
- Cuantificación coste de las actividades; asignación de presupuesto para desarrollo de actividades y seguimiento de resultados.



FACTORES DE ÉXITO

El objetivo del programa debe estar claro para todos, desde Director de la fábrica hasta el último recién incorporado, pero hay que tener en cuenta que para que este programa consiga cumplir con el objetivo, lo más importante y lo primero que tiene que darse es la implicación de la dirección.



DESTACABLE

- Educación + información = Sensibilización.
- La importancia del reconocimiento como parte de la concienciación: animación activa a participar y agradece el esfuerzo y compromiso con un estilo de vida saludable a través de recompensar su participación y resultado con distintos premios (equipación deportiva, bolsas de deporte, jornada Senda Viva, cena saludable, descuentos en tiendas de deporte, gimnasios, etc.).
- Se comparten “Best Practices”, entre las distintas empresas del grupo en el mundo.
- “Mr. Pupas”: maniquí que reproduce los daños más frecuentes a la salud y sus causas; “Quiz Imagine”: concurso de preguntas basado en la investigación de los principales incidentes de los últimos años; Vídeo “Imagine”: imágenes impactantes que fomentan la seguridad en la planta; tríptico explicativo de prevención de accidentes ‘in itinere’ con test de autoevaluación.



Extracto de la memoria presentada al 1^{er} Premio Azul, 2009

“Conforme la edad de los trabajadores avanza, necesitamos un planteamiento más dinámico para tratar los factores de riesgos para la salud. Sin la adecuada prevención y tratamiento, pueden dar lugar a enfermedades o derivar en accidentes u otro tipo de complicaciones, que afectan no sólo a la propia persona sino a su entorno laboral, familiar y social”

2009

Universidad Pública de Navarra



FICHA TÉCNICA

Sector
Educativo

Plantilla
1.260

Dirección
Campus de
Arrosadía s/n
31006
Pamplona

**Contacto
e información**
948 169 000
infoweb@
unavarra.es
unavarra.es



ENFOQUE ESTRATÉGICO

Impulsar el desarrollo de la salud de los miembros de la Comunidad Universitaria en el marco de un Plan Global de Universidad Saludable (Objetivo 3.3 del II Plan Estratégico 2005-2008).



ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Año 2000. La UPNA inicia su andadura para la consecución de un objetivo general relacionado con la Promoción de la Salud en el año 2000. Acciones aisladas que se relacionaban con los objetivos abordados por las Universidades Saludables y con la Promoción de la Salud: redacción y aplicación de un plan para el abandono del consumo de tabaco, la cele-

bración de una semana para la promoción de una alimentación saludable, el seguimiento individualizado de programas para el control de peso o para el control de la ansiedad, la eliminación de barreras arquitectónicas o la retirada selectiva de diverso material reciclable.

- Desde 2003, y conjuntamente con el Departamento de Salud del Gobierno de Navarra, primeras reuniones para acometer la elaboración de un Plan específico de Universidad Saludable.
- En el II Plan Estratégico (2005-2008), definición de Líneas Estratégicas para el trienio, con clara relación con la Promoción de una Universidad Saludable (objetivo 3.3).
- Utilización de los datos más relevantes del Estudio-investigación sobre “Salud, Bienestar y Calidad de Vida de la Comunidad Universitaria de la Universidad Pública de Navarra” realizado en 2007.
- 2009: Elaboración y desarrollo de un Plan de Universidad Saludable, basado en cuatro ámbitos de actuación:
 - Entorno universitario físico y psicosocial.
 - Currícula e investigación relacionados con Promoción de Salud.
 - Oferta de servicios relacionados con Promoción de Salud.
 - Información, colaboración intersectorial y participación.

OBJETIVOS



Objetivo general. A través del Plan Global de Universidad Saludable se pretende:

- Procurar un ecosistema universitario donde se contribuya al desarrollo del ser humano, partiendo de un concepto integral de la salud como equilibrio entre las relaciones que se mantienen con uno mismo, con los demás y con el medio ambiente.
- Ofrecer a los diferentes colectivos universitarios un entorno físico y psicosocial saludable que contribuya a desarrollar un espacio físico, psicológico y relacional óptimo para el desarrollo personal y social, relacionado con otros aspectos como el medioambiente y la sostenibilidad, las relaciones de género, la accesibilidad física, las relaciones interpersonales positivas, la solidaridad e interculturalidad.

- Implementar diseños curriculares que, de forma explícita y/o transversal, trate temas de Promoción de la Salud, tanto a nivel académico como de investigación. La docencia y la investigación son dos instrumentos de gran peso para abundar en una mayor concreción y claridad en la definición de la salud y sus determinantes, de las estrategias metodológicas de intervención, de las propuestas para corregir los efectos negativos sobre las relaciones interpersonales y sobre el medio ambiente...
- Formar, informar y educar a los diferentes colectivos que conforman la Comunidad Universitaria, y en especial a los/ las estudiantes, en el desarrollo de estilos de vida más sanos, responsables y autónomos, fomentando un análisis crítico y reflexivo sobre valores, condiciones, determinantes de salud, estilos de vida, etc.

Objetivos específicos. Implantar, profundizar y/o completar las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad a la elaboración de este Plan conforme a los 4 ejes de actuación.

Sobre el eje 1:

- Crear ambientes de estudio, investigación y trabajo más favorables a la salud y al bienestar físico, psíquico y social, contemplando tanto los aspectos del ambiente físico y de seguridad laboral como el ámbito organizativo y relacional.
- Profundizar en el diagnóstico de salud con el fin de conocer el estado de salud autopercebido por los integrantes de la comunidad universitaria y sus determinantes, así como de analizar la influencia en la salud de los diversos factores relacionados, tanto biológicos como psicológicos, familiares, relacionales, laborales o sociales.
- Mantener, profundizar y proponer, según los resultados del diagnóstico citado, diferentes acciones articuladas tanto respecto al entorno físico como al psicosocial, y relacionado tanto con el alumnado como con el profesorado y PAS.
- Así mismo, reorientar y coordinar algunos de estos servicios cuando sea necesario.

Sobre el eje 2:

- Revisar y proponer mejoras en los Currícula, tanto formales como incidentales, en lo que respecta a la Promoción de

la Salud, especialmente en los planes formativos que tienen relación con los ámbitos socio-sanitarios y educativos, pero de forma transversal en todos los planes impartidos en la Universidad Pública de Navarra.

- Promover líneas de formación del profesorado y de investigación desde diferentes enfoques metodológicos, para impulsar el avance de las estrategias de pedagogía activa en educación y una Promoción de Salud.

Sobre el eje 3:

- Ofrecer nuevos servicios, programas y actividades socio-sanitarios y medioambientales dirigidas a la Comunidad Universitaria, reorientar los ya existentes, así como continuar y/o mejorar los ya implantados, que tengan relación con la Promoción de la Salud.
- Consolidar y crear nuevos programas de Educación para la Salud teniendo en cuenta las necesidades existentes que fueron detectadas en el análisis de la situación y los diferentes comportamientos que caracterizan a mujeres y hombres, con el fin de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales y la adquisición de estilos de vida más saludables, así como identificar determinantes de salud colectivos para poder mejorar la salud global de la Comunidad Universitaria.

Sobre el eje 4:

- Crear estructuras de participación que faciliten el acceso al Plan y a los Programas anuales de actividades a los diferentes grupos y colectivos de la Universidad Pública de Navarra.
- Animar a la participación e integrar las diferentes propuestas que se emitan desde la Comunidad Universitaria en los Programas de Actividades anuales.
- Establecer y mantener redes de comunicación y coordinación fluida con otros Servicios, tanto internos como externos.
- Difundir los contenidos, progresos y resultados de este programa, tanto dentro como fuera de la Comunidad Universitaria.
- Participar en las diversas redes, foros, grupos de trabajo, tanto nacionales como internacionales, existentes sobre Universidades Promotoras de Salud, que favorezcan la profundización y desarrollo, la innovación, la investigación, la discusión y el intercambio de experiencias sobre el tema.



EJES DE ACTUACIÓN

- Entorno universitario físico y psicosocial (Eje 1).
- Currícula e investigación relacionados con promoción de la salud (Eje 2).
- Oferta de servicios relacionados con promoción de la salud (Eje 3).
- Información, colaboración intersectorial y participación (Eje 4).



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

Equipo de trabajo responsable del plan de universidad saludable: a distintos niveles: Comisión de Dirección y Seguimiento; Comisión Técnica, Comisión Permanente y Otros grupos de trabajo según temas específicos a abordar.

Acciones del eje 1:

- Incluye acciones vinculadas al Medio Ambiente, Salud Laboral, Acción Social, Unidad de Atención Sanitaria y Deportes

Acciones del eje 2:

- Incluye acciones vinculadas al Área Curricular sobre Salud y el Área de Investigación en materia de Salud, tales como la elaboración de una propuesta para la incorporación de la Promoción de la Salud y de la Responsabilidad Social en los nuevos grados.

Acciones del eje 3:

- Incluye acciones vinculadas al Área de Autoconocimiento y Desarrollo Personal (Autoestima, Pérdidas Emocionales, Comunicación interpersonal, Arteterapia); Área para el Manejo del Estrés y de la Ansiedad (Proyecto “Apoyo” dirigido al alumnado para la mejora de su rendimiento académico; Talleres de Técnicas de Estudio y Planificación del Tiempo); Área de Estilos de Vida Saludables (Semana de Promoción de Estilos de Vida Saludables, Talleres de Respiración, Relajación y Masaje, Campañas de Alimentación Saludable y Alimentación Biológica), Área de Convivencia (Programa de sensibilización para la igualdad, Semana de la Solidaridad, Interculturalidad, talleres de educación para el conflicto; Inteligencia emocional, etc.); Área de Educación Afecti-

vo-sexual y Juventud (Programa GOZAMENEZ (sexualidad y juventud); Talleres de Educación Sexual; Campañas de Prevención de VIH/SIDA; Campañas de Promoción de Sexo Seguro...) y el Área para la Sensibilización ante el Consumo de Sustancias Adictivas (Campañas informativas y de sensibilización; Conferencias y Talleres sobre Actitudes ante el Consumo...)

Acciones del eje 4:

- Incluye actividades para la mejora de la información y participación en materia de Promoción de la Salud; colaboración para la creación e impulso de una Red Española de Universidades Saludables y Colaboración con el Tejido Asociativo del ámbito socio-sanitario para la puesta en marcha de Actividades y Campañas en el Campus Universitario.

INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN



Serán evaluados con carácter anual a lo largo de todo el periodo de tiempo que abarca el Plan:

- Los resultados: Grado de consecución de los objetivos y efectos no previstos.
- El proceso: Idoneidad de las actividades realizadas (número de grupos de trabajo definidos y que funcionan, asistencia, participación, grado de consecución de las actividades previstas, adecuación a los diferentes grupos diana con los objetivos y actividades, etc.), así como de su programación.
- La adecuación de los recursos: Recursos económicos, humanos y materiales dedicados al Plan y a los distintos programas (infraestructura, instalaciones, logística...).
- Se mantiene la oferta de aquellas actividades realizadas en el curso anterior y que obtuvieron una evaluación positiva.
- Valoración de los beneficios logrados se realiza a través de la evolución de la accidentabilidad y de la reducción del absentismo.



DESTACABLE:

Resultados:

- Reducción del 33,3% de los casos de accidentalidad ocurridos durante 2008 respecto a 2007.
- Reducción del 25,2% del número de bajas por enfermedad común durante 2008 respecto a 2007.
- Reducción de la duración media por accidente y por enfermedad común también en el año 2008 respecto a las cifras registradas en 2007, del orden del 36% y del 18,1% respectivamente.



Extracto de la memoria presentada al 1º premio azul, 2009

“Queremos promover y apoyar todas aquellas iniciativas que contribuyan a crear un ecosistema universitario donde se promueva el desarrollo del ser humano, partiendo de un concepto integral de la salud como equilibrio entre las relaciones con uno mismo, con los demás y con el medio ambiente”

2011

Asociación Navarra Nuevo Futuro



FICHA TÉCNICA

Sector
Educación/
Acción social

Plantilla
120

Dirección
Av. Ugarrandia 8
31620 Huarte

**Contacto
e información**
948 19 85 03
navarra@nue-
vo-futuro.org
nuevo-futuro.
org

ENFOQUE ESTRATÉGICO

En ANNF realmente creemos que el valor más importante que tenemos son las personas que componen nuestra organización, y las prácticas de promoción de la salud para nuestros profesionales no serían posibles sin partir de esta premisa.

ANTECEDENTES

Datos de relevancia:

- Índice de rotación de profesionales.
- Número de bajas por síndrome de ansiedad y depresión.
- Cuantía de la prestación económica por enfermedad a cargo de ANNF.



- Encuesta de satisfacción de profesionales de ANNF.
- Análisis de los resultados del diagnóstico sobre igualdad realizado por consultora especializada.
- Enfoque de empresa orientado a la gestión de personas.



OBJETIVOS

Objetivo general.

- Buscar y facilitar recursos de cuidado para nuestros profesionales, que pudieran ayudar a promover actitudes sanas para los propios profesionales y para con los usuarios, reforzando el uso de aquellos resortes técnicos y metodológicos que permiten trabajar mejor y tomar cierta distancia emocional de nuestra tarea.
- Construcción del Modelo de Gestión de Personas.

Objetivos específicos.

- Mejorar la calidad del entorno de trabajo y la promoción de la salud de los profesionales de ANNF. Para ello se definen cuatro líneas de mejora.
- Favorecer el desarrollo profesional, orientar y ayudar a los profesionales de ANNF.
- Mejorar la calidad y efectividad del trabajo, la satisfacción y la seguridad en el desarrollo del ejercicio profesional.
- Garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que trabajan en ANNF y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.



EJES DE ACTUACIÓN

- Condiciones de trabajo, contratación.
- Desarrollo profesional.
- Mejora de la calidad de vida de los profesionales.
- Conciliación de la vida familiar y profesional.



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

Supervisión (gestión del estrés): Los “espacios de supervisión”, son una forma de asesoramiento al servicio de la eficacia organizacional, la satisfacción profesional y el

desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos de trabajo. Espacios de reflexión profesional, protegidos y confidenciales, dirigidos por técnico cualificado externo; se trata de una interacción profesional constructiva, informal y formalizada entre el profesional confrontado con una realidad problemática y un experto en ese ámbito (supervisor). La supervisión pretende complejizar la situación para poder ver las cosas de manera diferente, ampliando el repertorio de respuestas. Dos ámbitos de actuación: en equipo e individual. Se implementa a través del departamento de Recursos Humanos (previa detección de situaciones potenciales de riesgo) o a través de la petición personal o a nivel de equipo. Ayuda a cambiar la interpretación acerca de lo que ocurre, introduciendo nuevas visiones para romper situaciones de bloqueo. Tiene impacto en las cuatro líneas de mejora definidas por la ANNEF.

Plan de conciliación (gestión del tiempo-flexibilidad):

Herramienta de flexibilidad horaria basada en la aceptación responsable del trabajo y el poder de autogestión del tiempo, si los objetivos están claros, sin horarios fijos iguales para todos. Disponer de una franja horaria de estancia obligatoria y otra franja de libre disposición durante la semana, que cada trabajador marca para adaptar su trabajo a sus cargas laborales. La contabilización y cierre de las horas es de forma semanal. Herramienta sin ningún coste asociado ni inversión, únicamente unas normas de utilización y un registro.

Responsabilidad social empresarial: Por tratarse de este sector, (ONGs), es necesario hacer una reflexión profunda sobre la obligación y el deber moral para con la responsabilidad social, no sólo en su propia actividad, sino desde su propia esencia y para con la sociedad que les rodea. Dos líneas. Trabajo y gestión transparente, así como el Plan de Voluntariado “Toma y Daga”, para fomento de la participación ciudadana y, especialmente, la de las personas más jóvenes. Formación del voluntario y creación de espacios de intercambio de experiencias, reflexión y participación. Voluntariado a nivel internacional y autonómico.

Plan de Igualdad: Para profesionales de la ANNF y también integra la igualdad en los servicios que presta la Asociación, así como con los grupos de interés con los que se relaciona la ANNF. Plan desarrollado y con acciones definidas con una temporalidad de 3 años (2011-2013). Tres niveles de cambio: cambio normativo (cumplimiento requisitos legales), cambio operativo (desde los procesos de gestión empresarial) y cambio cultural (desde la asunción de la igualdad como valor).



INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

Criterios:

- Alcance de aplicación de las herramientas: salvo el plan de conciliación (sólo para personal de oficinas), todas las restantes abarcan a toda la plantilla.
- Gestión de las acciones de promoción de la salud: departamento de Recursos Humanos con apoyo de Dirección, compartido de inicio con la Representación Legal de los Profesionales.
- Difusión de herramientas a través del sistema de comunicación interna: reuniones de departamento, tableros de anuncios, correo electrónico y boletín informativo adjuntado mensualmente a la nómina.

Indicadores para medir las mejoras:

- Indicadores objetivos: absentismo por enfermedad; índice de rotación de profesionales; prestación económica por enfermedad (histórico desde 2006).
- Datos extraídos de los ítems relacionados con estas herramientas en las encuestas de satisfacción a los profesionales de la ANNF: Ambiente de trabajo (6 ítems); Flexibilidad y controles razonables (3 ítems); Participación, satisfacción y sentimiento de pertenencia (6 ítems); liderazgo (4 ítems), y condiciones de trabajo (1 ítem). Contraste datos 2006 y 2010.
- Entrevistas personales con el departamento de Recursos Humanos de la empresa.

FACTORES DE ÉXITO

La posibilidad de hacerse uno dueño de su propio tiempo, con todo lo que esto supone, es uno de los aspectos más valorados por cualquier trabajador.



DESTACABLE:

- Las herramientas —los espacios de supervisión y de flexibilidad—, son perfectamente trasladables y generalizables a cualquier organización del tipo que sea que crea en la capacidad y responsabilidad de sus profesionales.



Extracto de la memoria presentada al 3º premio azul, 2011

“El mundo laboral en general está inmerso en una realidad altamente compleja y competitiva, y ello nos exige como profesionales madurez y rigor en nuestra profesión, así como creatividad e iniciativas que refuercen el potencial de cada profesional para poder realizar un trabajo de calidad y saludable”

2012

Centro de Educación Especial Isterria



isterria

FICHA TÉCNICA

Sector

Educación/
Acción social

Plantilla

52

Dirección

C/ del Recinto
s/n
31173 Ibero

Contacto

e información

948 32 20 72
isterria@isterria.
com
fundacioncaja-
navarra.es/es/
social/isterria



Isterria da respuesta a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, que requieren un currículum adaptado. Les ofrece un espacio educativo y residencial, en donde pueden desarrollar al máximo sus capacidades, encaminado a lograr una mejor calidad de vida.

ENFOQUE ESTRATÉGICO

- Consideramos prioritario el bienestar de los profesionales y el fomento del buen clima laboral.
- Dentro del Plan estratégico, basado en la metodología Kaplan y Norton, se contempla la línea de “Personas” con el objetivo de conseguir un equipo humano formado, implicado y motivado. La estrategia persigue entre otros objetivos el

bienestar de los profesionales y se despliega en el “Plan de vida saludable”.

ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Histórico de actuaciones ya en marcha.
- Tormenta de ideas (Brainstorming) de posibles acciones a realizar en la organización.
- Encuesta a todos los profesionales, análisis de resultados de las encuestas y conclusiones.
- Rasgos propios de su actividad: jornadas continuas, alta permanencia en el centro de trabajo, contenido de trabajo muy intenso y en ocasiones difícil (atención y formación de personas con discapacidad intelectual).
- Identificación de necesidades y actuaciones. Análisis de resultados. Conclusiones sobre las áreas de intervención: estrés de los profesionales, transporte y desplazamientos; hábitos de fumar; cuidado de la voz; programas de vacunación; corrección postural; fomento de actividad física.



OBJETIVOS

Objetivo general

- Mejorar la salud y el bienestar de la personas en su lugar de trabajo, aunando los esfuerzos de dirección, trabajadores y la sociedad. Desde siempre se ha incentivado la realización de actividades para favorecer el bienestar de los profesionales pero en los últimos años se ha ido formalizando y aumentando este tipo de prácticas, lo que nos animó a presentar nuestras iniciativas al Sello Azul. Poner en marcha un plan de actuación para la implantación del “Plan de vida saludable en Isterria”.
- Comprometerse con la salud en Isterria e implicarse en la definición, planificación y desarrollo de iniciativas de salud.

Objetivos específicos

- Adherirse a la Declaración de Luxemburgo.
- Analizar las propuestas y necesidades de los profesionales, en base a las encuestas realizadas en el curso anterior.
- Planificar las acciones del año, dando continuidad a las



implantadas y poniendo en marcha las nuevas propuestas.

- Elaborar encuesta para evaluar la satisfacción de los profesionales con las actividades del Plan.
- Abrir un canal de sugerencias para organizar actividades nuevas.
- Establecer indicadores de resultado, procesos y de impacto para evaluar objetivamente el Plan.



EJES DE ACTUACIÓN

Plan “Ponemos salud en tu trabajo”: Planificación, relación de actividades, objetivo específico a alcanzar, coste asociado, fecha ejecución, responsable ejecución en los siguientes ejes:

- Fomento de la actividad física (AF).
- Fomento de una alimentación más saludable (AS).
- Fomento del clima laboral (CL).
- Fomento de la participación y el compromiso con la promoción de la salud en el trabajo (PyC).
- Desarrollo de un sistema de gestión de la PST (SG).



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

- Creación equipo de trabajo: “Equipo Azul” formado por: Gerencia, responsable administración, Trabajadora social y profesor de educación física. Reuniones semanales.
- Valoración de necesidades por el Equipo Azul en base al análisis de la participación de los profesionales en las diferentes actividades y los resultados de las encuestas de satisfacción en los ítems de clima laboral, así como en la percepción de los profesionales recogida por el Equipo.
- Puesta en marcha de acciones (relacionadas con el estrés, transporte, fumar, cuidado de la voz, programa de vacunas, corrección postural y actividad física).
- Actividad física: “Isterria Gym” (uso del gimnasio del centro, datación de más máquinas y materiales deportivos. Uso en tiempos de descanso con asesoramiento del profesor de educación física. Tablas estándar para los diferentes objetivos personales de mejora. Programa Muévete y conoce el entorno”; “Tus pasos ganan”; Torneos de ping-pong y frontenis.
- Corrección postural: Servicio de Fisioterapia en las instalaciones, reducción coste.

- Almuerzos saludables.
- Transporte: Fomento compartir coche entre compañeros, Uso del transporte escolar.
- Actividades lúdicas, “Hoy tocas Prevención; “Sugiérenos”, “Premios súper-saludables”.

INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN



- Criterios: coste, nº personas interesadas en la actividad, disponibilidad horaria en diferentes grupos de profesionales.
- Valoración, entendida como contraste entre los objetivos definidos en cada una de la actuaciones y los resultados alcanzados una vez se lleven a efecto. El fin último de la valoración será poder identificar puntos de mejora para un nuevo periodo de actuaciones.
- Indicadores de resultado (número de participantes, número de actuaciones...), impacto (grado de implicación de los participantes, cambios en la cultura de promoción de la salud en Isterria, valoración de la satisfacción alcanzada por el personal de Isterria) y proceso (grado de dificultades encontradas, nivel de desarrollo alcanzado...).
- Análisis de la participación de los profesionales en las diferentes actividades.
- Análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción en los ítems de clima laboral.
- Los resultados de la valoración general de todas las actuaciones realizadas en el programa “Ponemos salud en tu trabajo”, sus conclusiones, así como las propuestas de mejora serán analizadas por el “Equipo Azul”, para debate y aprobación final, así como para la configuración del siguiente programa de actuación donde se incorporen todas las mejoras.



DESTACABLE: Isterrria obtuvo en octubre de 2011, el reconocimiento a las medidas existentes en la organización en materia de conciliación de la vida laboral y personal con el Sello Reconcilia.



GEMMA BOTÍN

Gerente del Centro de Educación Especial Isterrria

“Los tres factores clave que han asegurado el éxito en el desarrollo del Plan de Vida Saludable han sido el apoyo de la dirección de la empresa, la inclusión del mismo plan dentro de los planes generales, y el hecho de dar voz a las personas de la organización. Esto es lo que ha ayudado a impulsarlo y a hacer de él una práctica real”

2013

Universidad de Navarra



La Universidad de Navarra abarca al alumnado, personal docente e investigador, y personal de administración y servicios que, en conjunto supone un total aproximado de 14.000 personas.

ENFOQUE ESTRATÉGICO

La principal razón para establecer acciones de promoción de la salud en la universidad es la de mejorar la salud y el bienestar físico y psíquico de sus empleados, estudiantes y familiares. Entendemos que estas buenas prácticas redundarán en una reducción de la accidentabilidad y del absentismo, una disminución de la duración media de los días de incapacidad temporal así como en un aumento del rendimiento académico, productivo y una mayor creatividad.



Universidad
de Navarra

FICHA TÉCNICA

Sector
Educación

Plantilla
3.500

Dirección
Campus
Universitario
s/n
Pamplona

**Contacto
e información**
948 425 600
info@unav.es
unav.edu



ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Análisis y diagnóstico de la movilidad: recopilación de información disponible sobre el campus y la movilidad; entrevistas en profundidad; estudio de la comunidad universitaria (características de la población y localización residencial); encuestas de movilidad; análisis GIS y realización de cartografía.
- Estudio descriptivo transversal con los trabajadores y estudiantes de la Universidad de Navarra para evaluar la prevalencia de sobrepeso y obesidad, los hábitos alimentarios y sus estilos de vida.
- Evaluación de la situación actual de la prevalencia de hábitos alimentarios y actitudes ante el cambio. Tratamiento estadístico mediante programa STATA. Proyecto iniciado en septiembre de 2010, con la selección aleatoria de 1.400 participantes entre trabajadores y estudiantes.



OBJETIVOS

Objetivo general

Fomentar estilos de vida saludables para crear un entorno social más responsable con la salud. Se trataría de impulsar el desarrollo de la salud entre los estudiantes y empleados de la Universidad de Navarra, mediante la implantación de un Programa de Promoción de la Salud que abarca Seguridad Vial, Calidad Ambiental, Alimentación Saludable y Ejercicio Físico, teniendo en cuenta las necesidades existentes entre esta población educativa y laboral, detectadas mediante análisis previos de situación.

Objetivos específicos

- Mejorar la seguridad y calidad ambiental del Campus de la Universidad de Navarra, a través de un uso más racional de los diferentes modos de transporte.
- Enseñar a la comunidad universitaria a adoptar un papel activo en la adquisición de hábitos de alimentación sana y equilibrada, extendiendo dicha práctica al entorno familiar y comunitario.
- Mejorar las ofertas nutricionales de las cafeterías, come-

dores máquinas expendedoras de comida y servicios de catering que dan servicio a la Universidad de Navarra.

- Fomentar la practica regular de ejercicio físico en la comunidad universitaria, extendiendo dicha practica a toda la comunidad foral.
- Potenciar las habilidades para iniciarse en el manejo del cuidado higiénico-postural de la espalda y las crisis dolorosas osteo-musculares.

EJES DE ACTUACIÓN

- Plan I: Entorno Socio ambiental: “Campus Horizonte 2015”. Movilidad y Seguridad Vial.
- Plan II: Alimentación Saludable, “Por una comida sana, tú decides”.
- Plan III: Actividad física: “Ejercicio físico al alcance de todos”.



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

- **Acciones dentro del Plan I:** Dos fases: 1/ Análisis y diagnóstico de la movilidad. 2/ Propuestas de actuación. Tras recopilar información relevante de partida (ya reseñada en el apartado de diagnóstico), y de la encuesta de movilidad, se preparan las propuestas de actuación, con participación amplia de la comunidad universitaria y el cálculo de los ahorros energéticos. Propuestas de actuación orientadas a: peatón, bicicleta, transporte público y automóvil.

- **Acciones dentro del Plan II:** redacción artículos científicos, presentación campaña; decálogo de la alimentación saludable e implementación en establecimientos de restauración; diseño página web exclusiva; creación de un foro dentro de la página web; diseño de materiales informativos tipo póster, Z-card y manteles; colocación posters y folletos en zonas visibles y estratégicas; stand atendido por nutricionistas el día del deporte 2012 con entrega gratuita de fruta; señalización en la oferta alimentaria (menús y carta de platos) de las opciones más saludables; revisión y modificación de contenidos en máquinas expendedoras; sesiones teóricas y prácticas de formación en horario laboral sobre alimen-



tación; redacción de propuestas de catering saludable; difusión de noticias en la página web y medios de información locales; celebración del “primer día de la alimentación saludable. 2013”. Acciones futuras: asesoramiento nutricional a empleados; creación de nuevas áreas para calentar comida preparada en los hogares; raciones pequeñas de bollería a ofrecer en cafeterías; modificación de platos en menús “más mediterráneos”; mejora ubicación de productos saludables en sistema “self-service”; sugerencias de combinaciones nutricionales más equilibrados; información nutricional en menús y alternativas en la elección de productos sin alterar el coste; Vending más saludable; desayunos o almuerzos saludables; etc.

• **Acciones dentro del Plan III:** Facilitar la práctica de diferentes modalidades deportivas mediante uso gratuito para empleados y alumnos de instalaciones deportivas; escuelas deportivas (más de 14 especialidades); campeonatos de España Universitarios (más de 24 especialidades); torneo PGE Fútbol Sala – Alumni; Trofeo Rector; Club de Montaña; senderismo; torneo de golf; Día del Deporte; Jornada Universitaria en la Nieve; Reconocimiento a pelotaris navarros; XLV sesión de la Academia Olímpica Española; Campamentos de verano para hijos de empleados; Participación en el Desafío de Empresas; Convenios de la Universidad de Navarra con Rocópolis (centro de ocio y escalada) y Centro Recreativo Guelbenzu 2013-2014; Centro de Estudios Olímpicos; Programa de ayuda integral “Talento deportivo” que da apoyo y asistencia al deportista-estudiante.

• **Acciones de carácter general:** cursos de educación postural (papel activo del trabajador en el cuidado de la espalda y automanejo de las crisis dolorosas (6 horas duración).



INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

- Encuestas de opinión – encuestas de movilidad.
- Criterios para propuestas de actuaciones: tiempo de ejecución, impacto en la comunidad, coste.
- Cuestionarios a empleados y estudiantes sobre hábitos alimentarios, actitudes ante el cambio de hábitos, información socio-demográfica y personal.

- Encuestas de valoración de participantes a las sesiones de formación teóricas y prácticas de alimentación, actividad física y cursos de educación postural.
- Cuestionario pre- y post- campaña “Por una comida sana, tú decides”. Medición del impacto mediático de la campaña en el entorno; los cambios en el estado de actitud hacia el cambio; cambio de costumbres alimentarias de clientes y de la comunidad universitaria.
- Número de personas beneficiadas por los convenios de colaboración con centros deportivos y/o de ocio.
- Encuestas de satisfacción de las actividades realizadas.
- Evolución del número de participantes en las actividades organizadas.
- Evolución de indicadores de salud: prevalencias de sobrepeso y obesidad, actividad física y ejercicio, etc.
- Nivel de cambio en los patrones de alimentación.
- Nivel de actitud al cambio en sus hábitos hacia tendencias más saludables.

FACTORES DE ÉXITO

Implicación y participación multidisciplinar, equipos técnicos, equipos investigadores, direcciones de departamentos y servicios, equipos y proveedores externos, así como gerencia.



6

Extracto de la memoria presentada al premio azul, 2013

“Se espera que el hecho de promover y favorecer estilos de vida saludables en la Universidad de Navarra contribuya a mejorar el rendimiento laboral y académico y, sobre todo, contribuya a mejorar la salud y el bienestar de nuestra comunidad universitaria y su entorno”

2014

Ingeteam Power Technology

Ingeteam

FICHA TÉCNICA

Sector
Ingeniería/
Energético

Plantilla
250

Dirección
Av. Ciudad de
la Innovación 13
Sarriguren

**Contacto
e información**
948 288 000
info@ingeteam.
com
www.inge-
team.com



Empresa líder especializada en ingeniería eléctrica y en el desarrollo de equipos eléctricos, motores, generadores y convertidores de frecuencia. Aplica sus productos principalmente en cuatro sectores: Energía, Industria, Naval y Tracción ferroviaria, buscando optimizar el consumo, así como maximizar la eficiencia en la generación de energía.

Empresa líder especializada en ingeniería eléctrica y en el desarrollo de equipos eléctricos, motores, generadores y convertidores de frecuencia. Aplica sus productos principalmente en cuatro sectores: Energía, Industria, Naval y Tracción ferroviaria, buscando optimizar el consumo, así como maximizar la eficiencia en la generación de energía.

ENFOQUE ESTRATÉGICO

La principal razón para establecer acciones de promoción de la salud en la empresa es la de mejorar la salud y el bienestar físico y psíquico de sus trabajadores. Entendemos que estas buenas prácticas redundarán en una reducción de la accidentabilidad y del absentismo, una disminución de la duración media de los días de incapacidad temporal así como en un aumento del rendimiento productivo y una mayor creatividad. Con la puesta en marcha de esta iniciativa de Salud, que pretende promover y favorecer estilos de vida saludables desde la empresa, queremos contribuir a mejorar el rendimiento laboral, y sobre todo, mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores en su puesto, promoviendo la suma de años de salud a sus vidas.

ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Medidas derivadas de estudio Clima Laboral; Medidas derivadas de estudio de Factores Riesgo Psicosocial.

- Indicadores de salud: datos de la Memoria colectiva de Vigilancia de la Salud correspondiente a los exámenes de salud (varios años): Consumo alcohol, Ejercicio físico en tiempo libre, Tabaco, IMC, Tensión arterial, Colesterol, Exploración osteomuscular alterada. Además, datos por grupos de edad y sexo.
- Periodo 2011-2014: actuaciones realizadas en 4 líneas de intervención: Corazón sano; Actividad física, Psicología y Determinaciones específicas en vigilancia de la salud: SCORE, espirometría en fumadores, electrocardiograma en >40 años, analíticas específicas (perfil lipídico (PL), perfil hierro (PH), VSG; prevención cáncer (PSA y sangre oculta en heces).

OBJETIVOS

Objetivo general

Fomentar estilos de vida saludables entre los trabajadores de la empresa para crear un entorno laboral más responsable con la salud. Se trata de sensibilizar a todos los trabajadores sobre la necesidad de mejorar los hábitos de vida para reducir su riesgo cardiovascular y mejorar el bienestar físico

y mental. Al estar más sanos y más contentos pretendemos llegar a mejorar la capacidad de trabajo de los trabajadores y el nivel de producción de la empresa.

Objetivos específicos

1. Potenciar las habilidades para iniciarse en el manejo del cuidado higiénico postural de la espalda.
2. Enseñar al trabajador a adoptar un papel activo en la prevención de patologías osteomusculares.
3. Fomentar la practica regular de ejercicio físico en la población laboral.
4. Enseñar a los trabajadores a adoptar un papel activo en la adquisición de hábitos de alimentación sana y equilibrada, extendiendo dicha práctica al entorno familiar.
5. Mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores fumadores para afrontar la deshabituación tabáquica, manejo de sus cifras de tensión arterial y sus cifras de colesterol y azúcar en sangre.



EJES DE ACTUACIÓN

- Establecer Objetivos: Partiendo del objetivo general (OG), se definen los objetivos específicos (OEs).
- Beneficio esperado.
- Elaboración del Programa: Alcance- Población diana- Ámbito de actuación -Duración temporal (anual y trianual) -Valoración económica y humana.
- Ejecución de actividades – cronograma.
- Evaluación de la efectividad de actividades planificadas/ organizadas: Evaluación del proceso y resultados.
- Propuesta de acciones de mejora: anual y trianual.



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

- Equipo de trabajo: Grupo de dirección y seguimiento; Grupo técnico, e implicación otros agentes.
- Plan de Comunicación en PST: sensibilización a la dirección – Divulgación del plan anual y trienal (intranet) – Encuestas de salud (en reconocimientos médicos).
- Línea corazón sano: fichas informativas prevención RCV; jornada sensibilización.

- Línea alimentación saludable: revisión máquinas expendedoras y menús; dietas orientativas en Sobrepeso/Obesidad e Hipercolesterolemia; Programa individual de control Sobre peso/Obesidad.
- Abandono del tabaco: Jornada de sensibilización; programa grupal y programas individuales de deshabituación tabáquica (según demanda).
- Actividad física: pruebas de esfuerzo, programa promoción higiénico-postural y de salud osteomuscular (escuela de espalda); Campaña “Cuenta tus pasos”.
- Detección precoz: Línea cuida tus ojos – tonometría ocular>45 años-; antígeno prostático (PSA) varones> 50 años.

INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

- Memoria con los resultados obtenidos respecto de los objetivos marcados.
- Cuestionario de valoración de los asistentes a las jornadas/ Talleres de Salud.
- Cuestionario de Expectativas y necesidades respecto de la PST.
- Cuestionarios de hábitos saludables, realizados coincidiendo con los reconocimientos médicos.
- Nivel de participación en Jornadas/Talleres de salud
- Nº de sugerencias acerca de la PST recogidas.
- Variación den las cifras de absentismo de la población laboral.
- Variación en los % de sobrepeso/obesidad, cifras altas de colesterol total en sangre de los trabajadores que pasen reconocimiento en el año siguiente al inicio del Plan.
- Variación del número total de fumadores.
- Variación del número de trabajadores sedentarios que no realizan ninguna actividad física.
- Variación en los % de trabajadores con alteración en la exploración osteomuscular en el examen de salud.
- Variación en la percepción de la salud por parte de los participantes en los planes de salud.





DESTACABLE: Medidas Psico Salud: Plan de Igualdad de oportunidades hombres y mujeres; Protocolo de acoso sexual; Medidas de inserción laboral (minusvalías, proveedor de ropa); Incorporación nuevas tecnologías: teleformación, intranet, y videoconferencia.



Extracto de la memoria presentada al premio azul, 2014

“La salud no es cuestión de suerte, sino de cuidados. Unos buenos hábitos de vida y unos entornos seguros y saludables, en casa, en el trabajo y en la comunidad, van a favorecer una buena salud en la edad adulta y una buena calidad de vida en la vejez”

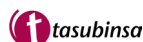
2015 Tasubinsa



Sociedad Anónima sin ánimo de lucro cuyo objeto social es la integración laboral y social de personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de desarrollo.

ENFOQUE ESTRATÉGICO

La misión de Tasubinsa es el desarrollo personal y social de las personas a través del empleo y la mejora de su calidad de vida, por medio del fomento de hábitos saludables, por lo que el cuidado de las personas ha sido siempre el eje de nuestro trabajo.



FICHA TÉCNICA

Sector
Servicios-
Industrial/
Centro especial
de empleo
y centro ocu-
pacional para
personas con
discapacidad

Plantilla
950

Dirección
Pol. Ind. Arazuri
Calle C, 9-11
31170 Arazuri

**Contacto
e información**
948 318 261
tasubinsa@
tasubinsa.com
www.tasubin-
sa.com



ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Histórico de actuaciones ya en marcha, desde 2012.
- Enfoque más centrado en la persona: Integración del departamento de Prevención de Riesgos Laborales desde el área de Calidad al área de Gestión de Personas.
- Detección necesidades más preocupantes: envejecimiento de las personas, tendencia al sedentarismo y la obesidad.
- Decisión de impulsar una cultura saludable, inicialmente con actuaciones aisladas, más planificadas a partir de 2013, año de obtención del Sello Azul.



OBJETIVOS

Objetivo general:

- Fomentar un estilo de vida saludable creando hábitos adecuados. Trabajar desde distintos ámbitos: comunicación, formación, terapia ocupacional, normativa, aspectos importantes para concienciar y educar en la importancia de los pequeños cambios para una vida más saludable.
- Que la promoción de la salud no sea una preocupación de un área concreta, sino que sea una guía a tener en cuenta en las decisiones que se toman a todos los niveles.

Objetivos específicos:

- Integrar la promoción de la salud de todas las actividades que se realizan: plan de formación, plan de prevención, en la programación de actividades del centro ocupacional, así como en acciones que se realizan en el centro.
- Reducir el número de fumadores, así como el consumo de tabaco en fumadores.



EJES DE ACTUACIÓN

- Comunicación.
- Alimentación.
- Fomento de la actividad física.
- Fomento de la actividad vial.
- Fomento de la prevención de consumo de drogas:
 - En el contexto
 - En la persona



En promoción de la salud:

- Trabajo en equipo multidisciplinares, que implica a trabajadores sociales, psicólogos, terapeutas ocupacionales, responsables de planta, coordinadores de actividad ocupacional, monitores, comité de empresa, dirección, área de Gestión de Personas y el de Prevención de Riesgos Laborales

- Información/comunicación a través de:

- Mensajes escritos y dibujos adjuntados en el reverso de la nómina.

- Pantallas de visualización en las áreas de descanso, con abordaje de temas trimestrales: Ejemplo en 2014: orden y limpieza, alimentos de verano y colesterol, seguridad vial, seguridad, orden y limpieza.

- Publicación corporativa, revista “Tasuvida”, secciones con recetas saludables, artículos de promoción de la salud y temas legales relevantes para la organización.

- Uso de redes sociales, Twitter.

- Eje de alimentación: Revisión de menús (trimestral); pruebas de nuevos proveedores de catering; información sobre calorías diarias aportadas por el menú de catering; propuesta de cenas para complementar el menú de la comida; intervención en máquinas expendedoras de bebidas y alimentos; oferta de piezas de fruta a la plantilla; almuerzos saludables; actividades ocupaciones de cocina; talleres de alimentación saludable; salidas culturales y excursiones relacionadas con la alimentación saludable (empresas, jornadas, encuentros,...); servicio de comidas para llevar a casa.

- Eje de fomento de la actividad física: Incorporación de Fisioterapia para mejora de la condición física (prueba piloto en Orkoien); información sobre los riesgos del sedentarismo; actividad de paseos después de las comidas, excursiones vinculadas al entorno; fomento del uso de las escaleras; convenio con empresa de material deportivo (Decathlon) para participación en actividades monitorizadas por sus especialistas; equinoterapia y piscina (para usuarios de unidades

ocupacionales); huertos y jardines (concurso de huertas y jardines entre los distintos centros),

- Eje de fomento de la educación vial: Autonomía para uso del transporte público, normas de peatones y conductores (ocupacional); jornadas educación vial (Fundación Mapfre), Programa “juntos podemos” del Parque Polo de Volkswagen.
- Eje de fomento de la prevención del consumo de drogas.
- Programa piloto de prevención de drogodependencias con el fin de crear un Centro Libre de Drogas en colaboración con la Fundación Ilundain y usando como guía el Plan Foral de Drogodependencias. Intervención en el contexto: marco normativo; y en la persona: potenciando el desarrollo de competencias personales, estilos de vida saludable y protección frente a los riesgos. Con sesiones grupales así como contacto directo y periódico con familiares.

INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

- Criterios de selección de medidas a adoptar: dar respuesta a las necesidades más preocupantes: envejecimiento de las personas, tendencia al sedentarismo y obesidad.
- Se valora la relación entre los Resultados alcanzados y los objetivos específicos inicialmente establecidos para cada acción, dentro de cada uno de los cuatro ejes de intervención. “Qué” se hace y “para qué” se hace.
- Medición de las acciones aprobadas: para cada acción aprobada se asigna un responsable de ejecución, los recursos que demande, (personales, técnicos, organizativos, de materiales, servicios, etc.), una cuantía económica, y la fecha de ejecución.
- Indicadores:
 - Cambios en educación/concienciación, educación/terapia, educación/concienciación/terapia/motivación; cambios en la cultura de promoción de la salud en Tasubinsa.
 - Grado de satisfacción alcanzada por las personas que han participado en las distintas actividades.
 - Nivel de cambios de consumo, eliminación de riesgos.
 - Cambios a positivo de la imagen corporativa.
- La experiencia de Tasubinsa con la implantación de acciones de promoción de la salud es totalmente positiva. Sin apenas inversión se han implantado acciones que, además

de generar cultura saludable, han incrementado la participación y la satisfacción de trabajadores y usuarios.



DESTACABLE: El reto de Tasubinsa para los próximos años es continuar por la senda marcada e impulsar acciones relacionadas con el eje de fomento de la actividad física.



USÚE ZULET

Presidenta de Tasubinsa

“No sólo se puede, sino que se debe mejorar la salud en las empresas porque eso mejora la implicación, la motivación y reduce el absentismo. Un plan así es bueno para cualquier empresa, sea del sector que sea. Realmente, sólo supone esfuerzo y dedicación, no son necesarias grandes inversiones, tan sólo teñir de azul cada acción que se implante”

2016

Maier Navarra



FICHA TÉCNICA

Sector
Industria-
automoción

Plantilla
175

Dirección
Pol. Ind. Elordi
Calle A, 3
31797 Larrainzar

**Contacto
e información**
948 309 210
ultzama@
mn.maier.es
www.maier.
es/es



Con la puesta en marcha de esta iniciativa de Salud, que pretende promover y favorecer estilos de vida saludables desde la empresa, queremos contribuir a mejorar el rendimiento laboral y, sobre todo, mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores en su puesto, promoviendo la suma de años de salud a sus vidas.

ENFOQUE ESTRATÉGICO

Todos ganamos con la salud. El objetivo sin duda es la salud, pero de forma indirecta pretendemos obtener beneficios para el trabajador y también para la empresa, lo que redundará en beneficios para toda la sociedad en su conjunto. Si la empresa va bien, todos tendremos trabajo y la sociedad se beneficia, porque sus empresas no cierran.

ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Histórico de actuaciones, ya en marcha, desde 2013: talleres saludables; cartelería: mensajes saludables; entrega de botellín recargable junto con ficha “los beneficios del agua”; Taller ejercicios de estiramiento/potenciación muscular: “Escuela de espalda”; formación al departamento de diseño en procesos en ergonomía; ejercicios tipo osteomusculares en el contexto de vigilancia de la salud; campaña prevención de cáncer de mama (control preventivo, mamografías); protocolo de prevención del acoso sexual.
- Análisis de datos de la Memoria Colectiva de Vigilancia de la Salud: indicadores de salud no modificables: sexo y edad; indicadores de salud modificables: sedentarismo (% personas que realizan ejercicio físico), tabaquismo (% fumadores); índice de Masa Corporal (IMC), (tendencias en sobrepeso y obesidad); Tensión arterial (% Hipertensión); Hiperlipemia total (colesterol total y triglicéridos); hiperglucemia (% glucosa alta).
- Estratificación de la población laboral en función de la presencia en ella de un número determinado de factores de riesgos cardiovascular.
- Priorizar posibles líneas de actuación en Promoción de la Salud en el Trabajo hacia los indicadores de salud identificados, con el fin de mejorarlos.
- Actividades propuestas por el Servicio Médico, así como por la plantilla de Maier Navarra.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Mejorar la salud y el bienestar físico y psíquico de los trabajadores de Maier Navarra.
- Fomentar estilos de vida saludables entre los trabajadores de la empresa para crear un entorno laboral más responsable con la salud.
- Se trata de sensibilizar a todos los trabajadores sobre la necesidad de mejorar los hábitos de vida para reducir su riesgo cardiovascular y mejorar el bienestar físico y mental. Al estar más sanos y más contentos pretendemos llegar a

mejorar la capacidad de trabajo de los trabajadores y el nivel de producción de la empresa.

Objetivos específicos

- Potenciar las habilidades para iniciarse en el manejo del cuidado higiénico postural de la espalda.
- Enseñar al trabajador a adoptar un papel activo en la prevención de patologías osteomusculares.
- Fomentar la practica regular de ejercicio físico en la población laboral.
- Enseñar a los trabajadores a adoptar un papel activo en la adquisición de hábitos de alimentación sana y equilibrada, extendiendo dicha práctica al entorno familiar.
- Mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores fumadores para afrontar la deshabituación tabáquica, manejo de sus cifras de tensión arterial y sus cifras de colesterol y azúcar en sangre.



EJES DE ACTUACIÓN

- Sensibilización.
- Corazón sano: “Alimentación Saludable”.
- Promoción de la “actividad física”
- “Conoce tus indicadores de salud”.



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

- Constitución de equipos de trabajo: Grupo de dirección y seguimiento (Dirección de RRHH, PRL y Coordinador del proyecto); Grupo técnico: agentes de seguimiento (Consejo de Dirección y Consejo de Seguridad y Salud laboral).
- Reunión diaria del Grupo Técnico: revisión de indicadores: “estado de salud”, referido a accidentes, incidentes, bajas y actividades en progreso de promoción de la salud. Resto de grupos: reunión quincenal, con objetivo: planificar e impulsar actividades programadas y repaso de actuaciones realizadas.
- Elaboración de un Programa Saludable de carácter trienal, con evaluación anual del grado de mejora del estado de salud físico y psíquico tras las acciones implementadas. Aprobación por Dirección.
- Acciones de sensibilización: Calendario saludable (Selec-

ción 12 fichas de Hábitos de Vida Saludable, que publica Mutua Navarra). Trípticos específicos. Jornada/Presentación Día Mundial de la Prevención del Riesgo cardiovascular y medidas para su prevención (toda la plantilla); Cartelería prevención del cáncer de piel.

- Acciones Corazón Sano: “Alimentación Saludable”: Jornadas de sensibilización frente al tabaquismo; Taller de alimentación saludable. Cartelería relacionada con dietas saludables; Organización desayuno saludables para la plantilla (MOD) y entrega de postres saludables (MOI).
- Acciones Promoción de la “Actividad física”: Entrega cartelería sobre promoción de la actividad física: “por una vida más activa y saludable”; Mejora tu tono muscular: seguimiento de buenas prácticas osteomusculares en la jornada laboral; Cuenta tus pasos, Camino de Santiago; Taller de ejercicio físico y salud; Pruebas de esfuerzo (a criterio médico); Concurso fotográfico: “actividad física y deporte – promocional”; Díptico informativo con ejercicios de calentamiento, estiramiento y compensación específicos por puestos de trabajo.
- Acciones de “Conoce tus indicadores de salud”: Campaña de vacunación antigripal anual (durante la campaña de vigilancia anual de la salud). Analíticas específicas; Tonometría ocular bianual. Campaña mamografías: celebración del Día Mundial de la Prevención del Cáncer de Mama; controles preventivos de cáncer de mama (Campaña de Mamografías “MN” Saludable; consejos preventivos.



INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

Criterios de selección de medidas a adoptar

- Entendemos que las buenas prácticas en promoción de la salud redundarán en una reducción de la accidentabilidad y del absentismo, una disminución de la duración media de los días de incapacidad temporal, así como en un aumento del rendimiento productivo y una mayor creatividad y mejora del producto.

Indicadores

- Satisfacción de los asistentes a las Jornadas/Talleres de Salud. – Paso de cuestionario específico.
- Cuestionario de valoración del Programa Saludable: evaluación del estado subjetivo de calidad de vida y bienestar emocional de los trabajadores al finalizar las actuaciones de promoción de la salud llevadas a cabo.
- Nº de fichas saludables divulgadas por distintos canales de comunicación.
- Nº de sugerencias de mejora recogidas durante el proyecto.
- Evolución y tendencia de los indicadores de salud (IMC, Tensión arterial, colesterol, etc...). Cuadro de resultados de indicadores de salud (histórico de 5 años).
- Memoria de PST con los resultados obtenidos respecto a los objetivos marcados.

6

MUSKILDA PASCUALENA

Directora de Recursos Humanos de Maier Navarra

“Con la puesta en marcha de esta iniciativa de salud que-
remos contribuir a mejorar el rendimiento laboral y, sobre
todo, mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
en su puesto, promoviendo la suma de años de salud a
sus vidas”

2017

BSH Electrodomésticos España



Memoria referida al Plan de Actuación sobre trastornos musculoesqueléticos (TME), incluido en el Plan Estratégico de Seguridad y Salud laboral (RSC).

ENFOQUE ESTRATÉGICO

Los TME constituyen una prioridad en el ámbito de la salud laboral. BSH no es ajena a este problema general; las afecciones del aparato locomotor ocasionan más de la mitad de los días de ausencia al trabajo, motivo por el cual iniciamos en 2003 el desarrollo de un Plan específico de actuación sobre Trastornos Músculo-Esqueléticos, incluido en el Plan Estratégico de SSL (que actualmente queda integrado en el Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa).

B/S/H/

FICHA TÉCNICA

Sector

Industria-
fabricación
electrodomés-
tico

Plantilla

840

Dirección

C/ de Mendi
s/n
31191 Esquíroz

Contacto

e información
948 425 099
comunicacion.
corporativa@
bshg.com
www.bsh-
group.com/
es/



ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- Desde 1999, política de seguridad y salud. También, un sistema de gestión y un plan de prevención de riesgos laborales que asegura el cumplimiento de dicha política.
- Desde 2003, Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral, aprobado por la gerencia y revisado periódicamente. Las acciones que recoge se despliegan en los programas anuales de cada fábrica.
- Los trastornos músculo-esqueléticos (TME) son el problema de salud más frecuente e importante, tanto en España como en Europa. En los últimos años se han incrementado significativamente.
- El abordaje de los TME debe ser multidisciplinar (aspectos personales, técnicos, organizativos, ergonómicos, herramientas y utillajes, psicológicos, edad, etc.).
- Junto con otros planes como el Plan sobre Riesgo Cardiovascular y el Plan sobre Salud Mental, este plan global forma parte del Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral.



OBJETIVOS

Objetivo general

Los TME son los problemas de salud más frecuentes (27% de los procesos de IT) y de mayor relevancia en BSH (53% de los días de incapacidad). Resulta necesario definir un plan específico de actuación sobre ellos.

Objetivos específicos

Actuar en todas las fases de la cronología de la enfermedad de forma global e integrada: promover hábitos de vida saludable (promoción de la salud), y educación sanitaria; disminuir el riesgo o evitarlo (prevención de riesgos laborales); detectar alteraciones subclínicas (vigilancia de la salud); manejo clínico de los pacientes (asistencia sanitaria); reincorporación al trabajo tras incapacidad temporal y valoración del daño corporal (valoración pericial); análisis de la epidemiología-vigilancia colectiva e investigación (gestión de datos); y actividades de información y formación a todos los

niveles: trabajadores, delegados de prevención, dirección y profesionales sanitarios.

BSH

EJES DE ACTUACIÓN

- Promoción de la salud: programas sanitarios
- Prevención: gestión de personas de especial protección.
- Vigilancia de la salud individual. Aptitudes médico-laborales por segmentos corporales (por articulaciones).
- Asistencia sanitaria.
- Gestión de las ausencias al trabajo por motivos de salud.
- Investigación en salud laboral. Cátedra Empresa Sana.



HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN

En promoción de la salud:

- Escuela de Espalda o *Espalda Sana*: educación en higiene. Apoyo documental *Libro de la espalda* + DVD.
- Fisioterapia de suelo pélvico. Dirigido a trabajadoras, s.t. en bipedestación mantenida y consultas con Unidades de Suelo Pélvico especializadas.
- Mindfulness para ayudar a reducir la sobrecarga mental y patologías musculares provocadas por estrés.
- Promoción del ejercicio físico a través de su Club Social. Promoción y financiación de carreras colectivas. Competición con otras empresas. Financiación parcial de gimnasios, piscina, ciclismo...
- Sobrepeso y obesidad. Acciones de sensibilización en alimentación saludable y mantenimiento del peso adecuado.
- Fisiocoaching. Programa voluntario con actuaciones personalizadas para realizar en el mismo puesto de trabajo para informar y educar en higiene postural.



En prevención:

- Gestión de personas de especial protección.
- Además de las medidas preventivas técnicas (ergonomía del puesto y tarea, herramientas...) y organizativas (rotaciones, turnos...), en lo sanitario destacar la gestión de trabajadores especialmente sensibles a factores de riesgo ergonómico. Incluye un programa específico de Vigilancia de la

Salud y una guía de actuación que determina los criterios de actuación con este colectivo.

En vigilancia de la salud individual:

- Plan de Rotaciones. Evaluación ergonómica (requerimientos físicos del puesto de trabajo) y examen de salud (aptitud médico-laboral para dichas articulaciones).
- Sistema de graduación según nivel de exigencia y limitación funcional que facilita la asignación de tareas/puestos según capacidades, así como rotaciones.
- Pausas adicionales para descansos programados.
- Desarrollo herramienta informática para la gestión de la “hoja de ruta” de actividades a lo largo del día; estudio de casos en el Laboratorio de Biomecánica de la Mutua.

En asistencia sanitaria:

- Asistencia médico-farmacéutica (artículo 53).
- Dotación de aparatos e instrumental de Electroterapia.
- Vendaje neuromuscular (tapping).
- Asistencia especializada por parte de fisioterapeuta en el centro de trabajo.
- Acuerdos con entidades externas especializadas en traumatología y rehabilitación.
- Consultas especialistas, pruebas diagnósticas, algunos tratamientos, fisioterapia preventiva o rehabilitación en casos de patología no laboral (coste asumido por la empresa).

En gestión de las ausencias al trabajo por salud:

- Análisis de las enfermedades producidas, relación causalidad enfermedad/ausencia laboral con los riesgos para la salud en los lugares de trabajo.
- Estudios epidemiológicos anuales para establecer programas específicos de reducción de patologías más frecuentes o de mayor impacto.

En investigación en salud laboral:

- Cátedra Empresa Sana. Convenio de colaboración entre la Universidad San Jorge, BSH y Mutua MAZ para iniciar una Cátedra de Salud Laboral denominada *Empresa Sana. Contrato de investigación y desarrollo. El trastorno Músculo-Esquelético en la Empresa*. Incluye: estudio epidemiológico (fo-

calizar problema), información a la plantilla y al Comité de Seguridad y Salud, solicitud de voluntarios para los estudios, pruebas funcionales, intervención con medidas preventivas, manual de ejercicios de estiramientos específicos, tanto en versión papel como en versión app móvil para Android e IOS dirigidos al personal con actividades manuales o de oficina (*Para más información, consultar la memoria de BSH a disposición en la página web de Mutua Navarra*).

- Estudios específicos desde los servicios médicos (bipedestación mantenida de forma continuada), prueba de la pisada o variaciones del apoyo plantar a través de plataformas baropodográficas de carga estática y del equilibrio.

INDICADORES Y CRITERIOS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN



- Indicadores provenientes de los estudios epidemiológicos (incidencia, duración media...), así como de accidentalidad.
- Informes mensuales de seguimiento de indicadores que son dirigidos a toda la línea de mandos (desde dirección a mandos intermedios).

FACTORES DE ÉXITO



- Se ha apreciado una leve mejora de los índices de incidencia y duración media de las lumbalgias (de 3,4 a 1,84 días/trabajador/año), aunque los posibles efectos beneficiosos sobre la salud se deberán analizar a medio-largo plazo. En los dos centros donde se centra la actividad de la Cátedra, los días de incapacidad por TME han descendido del 58% al 46%.
- Alto nivel de satisfacción de los participantes.
- Posicionamiento y mejora de la imagen de la compañía, interna y externamente.
- Galardones y reconocimientos de instituciones públicas y privadas de ámbito nacional e internacional: 1º Premio Prevencionar 2016, finalista al Galardón Europe a las Buenas Prácticas en Seguridad y Salud.
- Inclusión en el catálogo de Buenas Prácticas en Seguridad y Salud con PRL Innovación.



DESTACABLE: Las conclusiones derivadas de los estudios de la Cátedra, el proyecto Fisiocoaching con su manual de estiramientos para personal con actividades manuales o de oficina, así como la versión app del manual tienen carácter horizontal y son reproducibles en numerosas empresas de diversos sectores y actividades.



JOSÉ ANTONIO VILLALBA RUETE

Responsable de Salud Laboral

“La productividad y el compromiso de los empleados están ligados al nivel de salud y bienestar de su empresa. Los participantes en estudios han manifestado un alto nivel de satisfacción con las actividades sanitarias promovidas en la empresa”

SEDE CENTRAL EN PAMPLONA

Polígono Landaben, calle F, 4
31012 Pamplona
T 948 194 400
F 948 210 168

DELEGACIÓN EN TUDELA

Polígono Industrial Municipal
Ctra. Corella, 6A (esq. Vial C)
31500 Tudela
T 948 848 207
F 948 825 353

DELEGACIÓN EN ESTELLA

Paseo de la Inmaculada 66
31200 Estella
T 948 556 452
F 948 556 589

DELEGACIÓN EN ALSASUA

Iruñeko Etorbidea 18-20
31800 Alsasua
T 948 564 698
F 948 287 621

DELEGACIÓN EN SAN ADRIÁN

Carretera Estella 79
31570 San Adrián
T 948 662 288
F 948 287 622

DELEGACIÓN EN BERA

Bidasoa karrika 66
31780 Bera
T 948 19 44 20
F 948 19 44 15

www.mutuanavarra.es

asesorpersonal@mutuanavarra.es