Preving Contigo

#04. Mayo 2019

Revista de actualidad de GRUPO PREVING

Grupo Preving patrocina Talentday 2019

28 de mayo. Museo Reina Sofía, Madrid.
#TalentDay19

Actualidad
PRESENTAN EL ESTUDIO SECTORIAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Entrevista
DESAYUNOS CON TALENTO

Social
GRUPO PREVING LANZA LA WEB DE LA FUNDACIÓN UBUNTU AFRIKA

Diseño, maquetación y producción revista Preving Contigo: Agencia MonoGráfica S.L. // www.monografica.es

LAS PATRONALES SPA Y LA UNIVERSIDAD CARLOS III PRESENTAN EL ESTUDIO SECTORIAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Las Patronales del Sector de los SPA, junto a la Universidad Carlos III de Madrid, presentaron el pasado 28 de marzo, en la sede de CEOE en Madrid, el Estudio Sectorial de los Servicios de Prevención Ajenos.

Este trabajo supone un análisis riguroso en relación con la actividad de las entidades acreditadas para la gestión de la Seguridad y Salud Laborales, alternativa mayoritariamente utilizada por las empresas españolas para gestionar la Prevención de Riesgos Laborales.

La inauguración de la jornada corrió a cargo de Dña. Rosa Santos, Directora de Relaciones Laborales de CEOE, quién estuvo acompañada por Andrés López y David Muñoz, presidentes de Anepa y Aspa. Seguidamente, el Dr. Jesús Mercader, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y coordinador del Estudio, se encargó de exponer junto a su equipo de trabajo las principales conclusiones del Estudio.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

1. Los SPA son la opción mayoritariamente seleccionada por las empresas españolas para gestionar la Prevención, incentivándose su presencia en las empresas de menor tamaño.

2. Las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo son, en mayor medida, las especialidades concertadas con los SPA.

3. Sobre la base de la encuesta realizada, los Servicios de Prevención Ajenos llevan a cabo con bastante asiduidad las actividades recogidas en sus contratos de servicios.

4. La comunicación e interacción con los SPA es muy elevada por parte de las empresas, a través de sus mandos intermedios, personal de enlace y representantes de los trabajadores. Todo ello repercute en la efectiva integración de la Prevención.

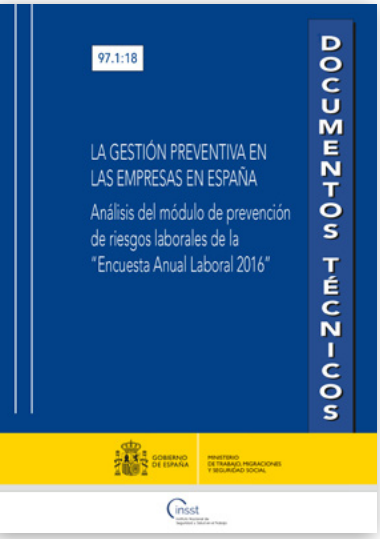
5. La planificación de trabajos que los Técnicos de los SPA ofrecen a las empresas se adaptan a las necesidades específicas de las mismas, en función de su tamaño.

6. Existe una elevada cuota de satisfacción entre las empresas Clientes de los SPA.

Así mismo el Estudio recomienda mejorar la documentación en el ámbito de la Vigilancia de la Salud, y pone de manifiesto la falta de profesionales de Medicina del Trabajo, aspecto que requiere una actuación inmediata por parte de la Administración.

EL INSST PUBLICA EL INFORME SOBRE LA **GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS**

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publica periódicamente este informe donde el máximo órgano científico técnico en materia de PRL establece sus conclusiones en relación con la gestión preventiva. En **Preving Contigo** te aportamos las **5 claves** de este informe:



1

Entre los responsables de las empresas se constata un amplio conocimiento de sus Obligaciones legales en materia de PRL. Los aspectos que más inquietan a los Directivos de las empresas españolas son los problemas musculoesqueléticos y los accidentes de trabajo (45% de los entrevistados).

2

Se elevan los porcentajes de las empresas que realizan las principales actividades preventivas como la planificación, formación, información de los trabajadores y reconocimientos médicos.

3

Nueve de cada diez empresas contrata los servicios de un SPA. La satisfacción de las empresas con las Entidades especializadas con las que mantiene un Contrato de servicios es muy elevada.

4

La existencia de representación específica de los trabajadores en materia preventiva es muy dependiente del tamaño de la plantilla del centro de trabajo.

5

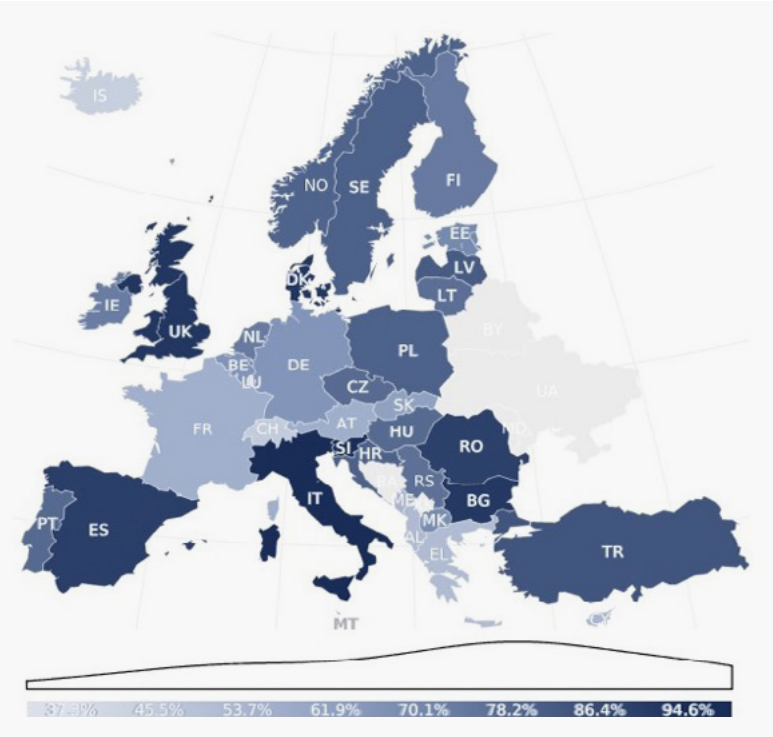
Se considera que la normativa de prevención española es compleja.

EL MAPA EUROPEO DE LAS EVALUACIONES **DE RIESGOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

Según la Encuesta ESENER II, elaborada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, España se encuentra a la cabeza de los países europeos en relación con la actividad de evaluación de riesgos de los centros de trabajo.

Concretamente, el 89,7% de los encuestados ha afirmado realizar habitualmente una evaluación de los riesgos, valor que únicamente superarían países como Reino Unido, Italia o Dinamarca. En contraposición, llama la atención la situación de Francia, donde tan sólo el 56,1% de los centros realizan habitualmente esta actividad preventiva.

Se trata sin duda de un buen dato que pone de manifiesto el avance en el ámbito de la gestión de la Seguridad y Salud Laborales por parte de nuestras empresas.



Fuente: ESENER II, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

DESAYUNOS CON TALENTO

LA ALTA DIRECCIÓN **DEBE IMPLICARSE EN EL BIENESTAR LABORAL**

Con el objetivo de tener empleados sanos y comprometidos, y que ello se traduzca en una mayor productividad, las empresas apuestan por implantar programas de wellness. Este fue el tema que centró el Desayuno con Talento titulado "Bienestar laboral: elementos clave para conseguirlo" y esponsorizado por Grupo Preving. Directivos de RRHH de Altran, CLH, FNAC, GMV, Loxam-Hune, OTIS, Sareb y Toyota coincidieron en la necesidad de que los programas de bienestar estén integrados en la estrategia de la compañía, cuenten con la implicación de la alta dirección y se comuniquen internamente para que lleguen a todos los empleados.

Ser una empresa saludable es un concepto en auge. Cada vez más, las compañías impulsan iniciativas destinadas a mejorar la salud y los hábitos de vida de sus empleados con la firme convicción de que un empleado sano es más feliz, más comprometido y, en consecuencia, más productivo. "Llevo muchos años asociando bienestar a motivación y a felicidad. La persona que va contenta a trabajar va a estar más a gusto en la empresa y va a rendir mucho mejor", asegura **Ignacio Ramos, Chief People Strategy & Infrastructure Officer de GMV**. Por ello, la compañía tecnológica además de ofrecer medidas como horario flexible y teletrabajo, también apuesta por el fomento del ejercicio físico y la alimentación saludable. "Tenemos un córner en el que la empresa subvenciona los alimentos saludables. Se trata de ofrecer otras cosas al empleado, más allá del empleo, para que vea que la empresa se preocupa de él y quiera quedarse con nosotros".

En la misma línea se posiciona la **Responsable de organización y personas en Toyota España, Berta Domínguez**, al afirmar que "es imposible que no haya un impacto de la vida personal en el trabajo y viceversa. El bienestar integral de las personas impacta en la productividad y en el compromiso, y por ello tiene que formar parte de la estrategia de la compañía". En este sentido, la organización ha dado un paso más en su programa integral de bienestar "Toyota eres tú" y, en la actualidad, está trabajando en la experiencia empleado. "Nuestro objetivo es ofrecer la mejor experiencia posible a las personas que trabajan en la organización".

La **Directora General de Personas de Grupo Preving, Eva Mateos**, argumentó la importancia de desarrollar sistemas de medición del retorno de los programas de bienestar corporativo. La Directiva afirma que "Los responsables de Personas tenemos que acreditar a nuestras empresas, con datos en mano, los importantes beneficios de desarrollar este tipo de iniciativas". Así mismo, Eva Matos relató los programas y prácticas implementadas por Grupo Preving, como por ejemplo un servicio de fisioterapia o clases de yoga en algunos de sus centros de trabajo.

Un aspecto en el que coincidieron los participantes del Desayuno es que para que los programas de bienestar tengan éxito es imprescindible la implicación de la alta dirección. Es el caso de Sareb, que cuenta con el "Proyecto CID" – Conciliación, Igualdad y Diversidad – y que ha sido aprobado por el equipo de dirección y el Consejo de Administración de la compañía. "Hemos involucrado a todos los stakeholders en la aprobación del Plan CID y a través de workshops hemos diseñado los planes que después han sido aprobados por la alta dirección". Así pues, ha implantado medidas como el horario flexible, la pro-

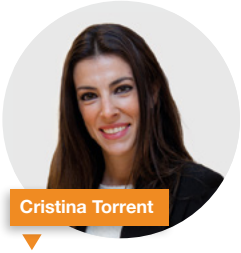
Alberto Carretero
Director Provincial Madrid de **Grupo Preving**

Gloria Arias
Directora de Gestión de Personas de **Sareb**

Armando Gómez
Responsable de Prevención y Salud Laboral de **FNAC**

Ignacio Ramos
Chief People Strategy & Infrastructure Officer de **GMV**

Ana Cabello
Responsable del área de Compensación y Beneficios y Relaciones Laborales de **Altran**

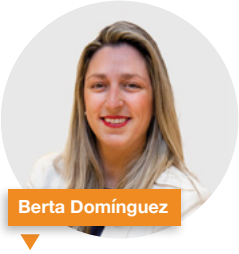


Cristina Torrent

Responsable de Comunicación Interna, Employer Branding y Acción Social de **OTIS**

Violeta Crisóstomo

Coordinadora de Gestión de RR.HH de **CLH**



Berta Domínguez

Responsable de Organización y Personas de **Toyota España**

Fernando Parrondo

Director de Recursos Humanos de **Loxam-Hune**

Eva Mateos

Directora general de Personas de **Grupo Preving**

moción del deporte o de la alimentación sana con el objetivo "de que cada uno de la organización pueda involucrarse y tener orgullo de pertenencia", explica la **Directora de *Gestión de* Personas, Gloria Arias**.

Por su parte, el programa de empresa saludable de **OTIS**, denominado "Fórmula imparable" también cuenta con el compromiso de la dirección. Tal y como comenta la **Responsable de Comunicación Interna, Employer Branding y Acción Social, Cristina Torrent**, "teníamos muy claro que, para que este programa tuviera sentido y retorno, el pri- mer compromiso debe venir del Comité de Dirección". Además, Torrent destaca la importante implicación del empleado cuando se ha enlazado con la acción social de la compañía. "La plantilla se ha implicado mucho en todas las actividades físicas que hemos puesto en marcha, como nuestra Carrera Solidaria o la integración de las personas con discapacidad a través del deporte, porque ven un doble beneficio: incrementa su bienestar y ayudan a la sociedad. Ha tenido un impacto muy importante en los empleados y ha generado orgullo de pertenencia".

El **Director de Recursos Humanos de Loxam-Hune, Fernando Parrondo**, también pone el foco en la implicación de la alta dirección y, a modo de ejemplo, explicó que "empezamos todas las reuniones del Comité de Dirección informando sobre el absentismo y la accidentabilidad de la compañía". "Puedes tener las mejores condiciones de seguridad y salud, pero si un empleado está desmotivado, no se lo va a creer y pensará que trabaja en el peor lugar del mundo. Es fundamental involucrar a la dirección y comunicarlo a los delegados que tenemos en los 42 centros de trabajo que tenemos en España y Portugal".

Grupo Preving también cuenta con una importante capilaridad de centros de trabajo repartidos en toda España. Por ello, el **Director provincial de Madrid, Alberto Carretero**, destaca que es importante trabajar desde la globalidad, pero atendiendo a las particularidades locales: "Tienes que apostar por una estrategia que aporte valor a las personas, porque es una herramienta de fidelización de talento, pero teniendo en cuenta la adaptación a cada territorio y perfil profesional".

BUENAS PRÁCTICAS

Aunque Altran lleva tiempo implantando medidas que favorezcan el bienestar de los empleados, este año ha lanzado el programa Integral "Altran Welness". En palabras de la **Responsable del Área de Compensación y Beneficios y Relaciones Laborales de Altran, Ana Cabello**, "teníamos muchas acciones deslavazadas y cuando hicimos la encuesta al empleado sobre la percepción de nuestras acciones de wellness, nos transmitió que no tenía la percepción de que existiera un programa integral o estructurado". De este modo el programa está diseñado de forma que "cada mes tenemos un lema bajo el cual se trabajan las acciones asociadas a ese eje que pueden ser mente, cuerpo, voluntariado, etc.".

Para **Armando Gómez, Responsable Prevención y Salud Laboral de la FNAC**, "el objetivo del bienestar laboral es hacer que, cuando el empleado llega a su casa, no le duela la cabeza, la espalda o los pies". Entre otras acciones, la compañía lleva desde 2010 "trabajando en una Escuela de Espalda haciendo charlas, mentalizando tanto a los mandos como a la plantilla base y ayudando a las personas a trabajar ergonómicamente mejor". Este tipo de acciones, junto con otras campañas de alimentación saludable o de seguridad vial, obtienen una elevada satisfacción por parte de los empleados y de los candidatos. "La gente que entra en la compañía valora mucho que se preocupen de su bienestar, de su salud y de cómo pueden hacer mejor su trabajo", añade.

Finalmente, **CLH** lleva muchos años gestionando beneficios sociales y medidas de conciliación. Tal y como explica la **Coordinadora de Gestión de Recursos Humanos, Violeta Crisóstomo**, "llevamos un buen impulso y disponemos del certificado efr por el compromiso que tiene la compañía con favorecer la conciliación de la vida personal y laboral. Entre las medidas implantadas destaca la flexibilidad, tanto de entrada como de salida, y el horario de comida, pero también hemos impulsado muchas otras iniciativas relacionadas con la gestión del tiempo como tener un campus virtual en el que el empleado puede formarte en cualquier momento". Una serie de acciones que surgen a raíz de "las inquietudes que la plantilla expresa en las encuestas de satisfacción".

PREVING LANZA LA WEB DE LA FUNDACIÓN UBUNTU AFRIKA

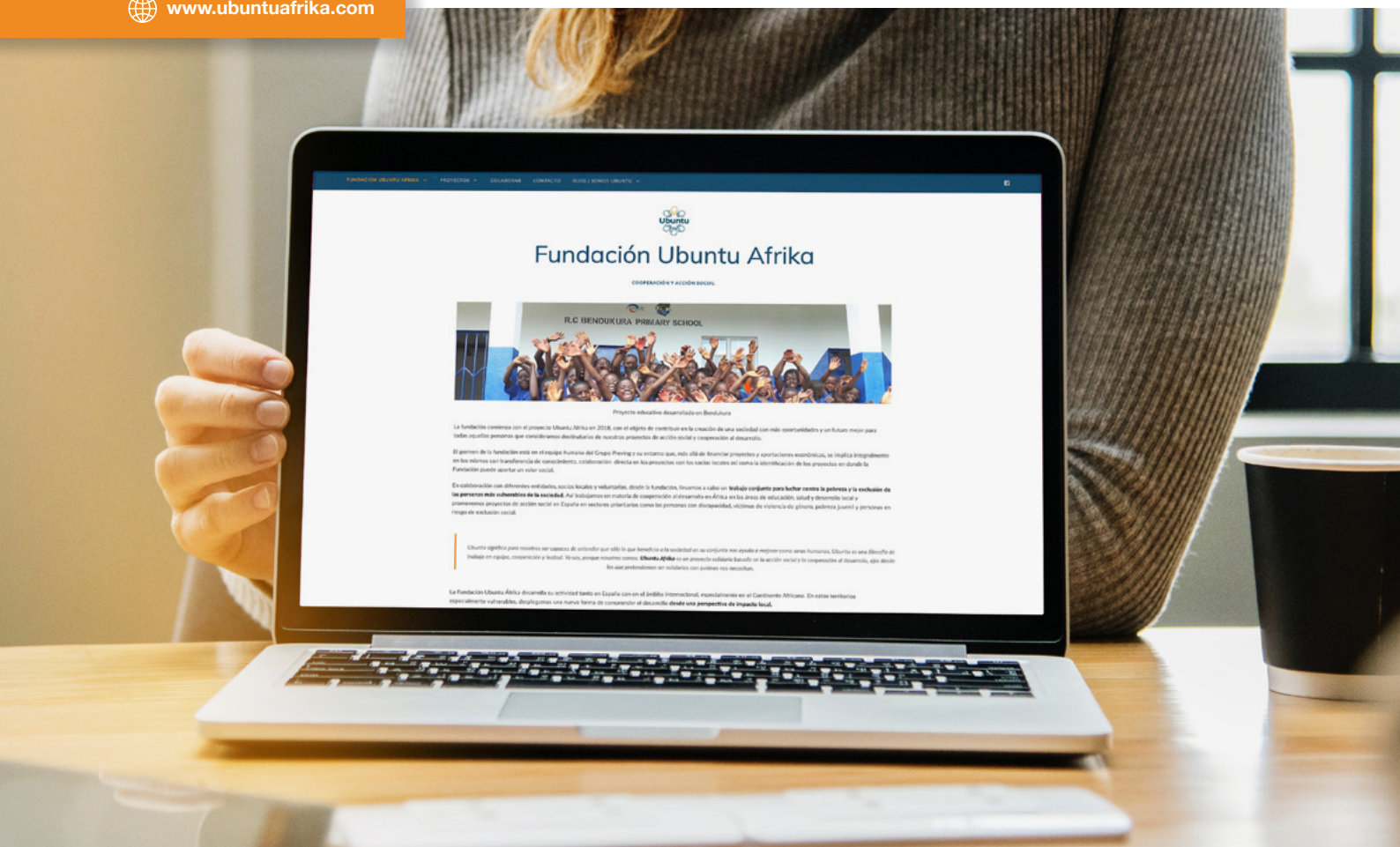
La Fundación comienza con el objeto de contribuir en la creación de una sociedad con más oportunidades y un futuro mejor para todas aquellas personas que consideramos destinatarias de nuestros proyectos de acción social y cooperación al desarrollo.

El germen de la Fundación está en el equipo humano del Grupo Preving y su entorno que, más allá de financiar proyectos y aportaciones económicas, se implica integralmente en los mismos con transferencia de conocimiento, colaboración directa en los proyectos con los socios locales así como la identificación de los proyectos en donde la Fundación puede aportar un valor social.

En colaboración con diferentes entidades, socios locales y voluntarios, desde la Fundación, llevamos a cabo un **trabajo conjunto para luchar contra la pobreza y la exclusión de las personas más vulnerables de la sociedad.** Así trabajamos en materia de cooperación al desarrollo en África y en las áreas de educación, salud y desarrollo local y promovemos proyectos de acción social en España en sectores prioritarios como las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, pobreza juvenil y personas en riesgo de exclusión social.

Ubuntu significa para nosotros ser capaces de entender que sólo lo que beneficia a la sociedad en su conjunto nos ayuda a mejorar como seres humanos. Ubuntu es una filosofía de trabajo en equipo, cooperación y lealtad: ***Yo soy, porque nosotros somos.*** *Ubuntu Afrika es un proyecto solidario basado en la acción social y la cooperación al desarrollo, ejes desde los que pretendemos ser solidarios con quiénes nos necesitan.*

www.ubuntuafrika.com



La Fundación Ubuntu Afrika desarrolla su actividad tanto en España con en el ámbito internacional, especialmente en el Continente Africano. En estos territorios especialmente vulnerables, desplegamos una nueva forma de comprender el desarrollo **desde una perspectiva de impacto local.**

Y es que, adicionalmente a nuestras **ayudas económicas en proyectos educativos o sanitarios**, queremos intervenir junto a los agentes locales, en sectores productivos estratégicos, **promoviendo proyectos conjuntos sólidos y rentables**, capaces de generar otros nuevos proyectos sociales.

En el plano de la acción social en España, el objeto de la Fundación es **impulsar iniciativas de entidades no lucrativas** que contribuyan a mejorar la realidad socio-económica y la calidad de vida de determinados colectivos vulnerables.

Para llevar a cabo los proyectos de la Fundación, nos basamos en valores como **la transparencia, la lealtad y la honestidad**, y en capacidades como **la innovación y el esfuerzo compartido.**

APOYO AL DÍA MUNDIAL DEL **SÍNDROME DE DOWN CON CALCETINES DIFERENTES**

#CalcetinesDesparejados

El **21 de marzo**, nuestro compañeros de Grupo Preving de Tenerife se unieron a la iniciativa de **#CalcetinesDesparejados** compartiendo esta divertida fotografía en nuestra página de facebook con el fin de visibilizar la diversidad en el **Día Mundial del Síndrome de Down** a favor de la igualdad y la plena inclusión de estas personas en la sociedad.

ÁREA DE GRANDES CUENTAS EN GRUPO PREVING

El Proyecto Gran Cuenta nace como consecuencia de la reflexión realizada en la **Estrategia 2016-2020 de Grupo Preving** y se basa en tres pilares fundamentales:

Homogeneizar el servicio a nivel nacional, consensuando la visión global del Grupo y también teniendo en cuenta la idiosincrasia local, para que, de esta forma, los servicios se presten de la misma manera, independientemente de la región geográfica o de la empresa del Grupo que los preste.

Buscar, siempre, la **satisfacción de la Gran Cuenta**, haciendo énfasis en aquellos elementos de innovación que nos permitan ofrecer un mejor servicio.

La **fidelización y lealtad de la Gran Cuenta**.

"Preving quiere ser el referente del Sector PRL para atender a las Grandes Cuentas"

Todas las medidas que implementamos, todas las decisiones que tomamos relativas a las Grandes Cuentas siempre están orientadas a la consolidación y consecución de estos tres principios y sobre su base nos fijamos los siguientes objetivos:

Incrementar y afianzar nuestra posición en este sector de mercado, mejorando la visibilidad de nuestra compañía.

Convertirnos en el **principal referente** en Prevención de Riesgos Laborales para este tipo de empresas.

Mejorar nuestra propuesta de valor para este segmento del mercado a través de la potenciación e interrelación con otras líneas de negocio de la compañía, tales como Promoción de la Salud y Servicios Médicos Asistenciales.

Desde el Área de Grandes Cuentas desarrollamos y asumimos las siguientes **funciones y responsabilidades** en la gestión de las mismas:

Venta:
Ejercemos como enlace entre la fase comercial y el inicio de la prestación del servicio, garantizando el ajuste de expectativas.

Inicio del servicio:
Garantizamos la adecuada puesta en marcha de los servicios contratados.

Supervisión del servicio:
Velamos por la adecuada evolución de los servicios contratados, aportando valor en todos los procesos de back-office (facturación, comunicaciones, rapidez en la incorporación y/o sustitución de profesionales, etc…).

Identificación de mejoras e innovación:
Recabamos información para identificar áreas de mejora de servicio e innovaciones que puedan aportar valor a clientes Gran Cuenta.

Quejas y reclamaciones:
Colaboramos en la resolución de las quejas o reclamaciones presentadas por la Gran Cuenta.

Fidelización:
Instrumentalizamos la estrategia de fidelización de clientes, así como los atributos de servicio previstos a través de las distintas herramientas con las que contamos (Extranet, Expediente Virtual, etc...).

En definitiva, desde el Área de Grandes Cuentas, trabajamos intensamente **buscando la satisfacción permanente de nuestros clientes a través un servicio innovador, coordinado, y adaptado a sus necesidades**.

José Germán Román Rey

Director Nacional de Grandes Cuentas