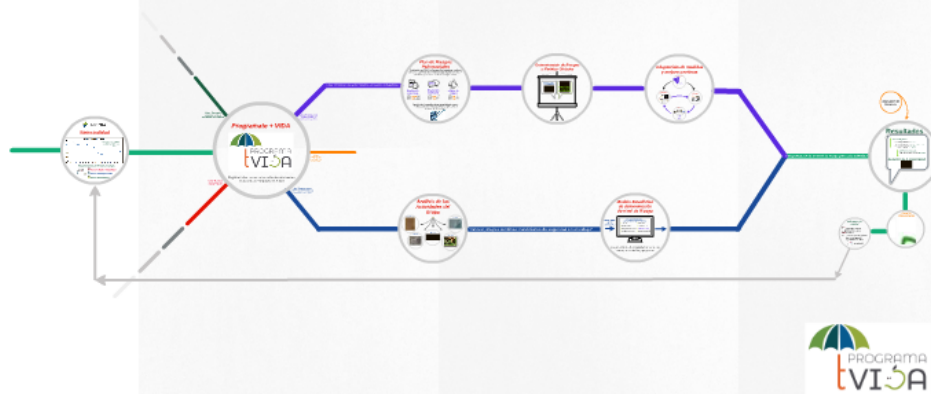
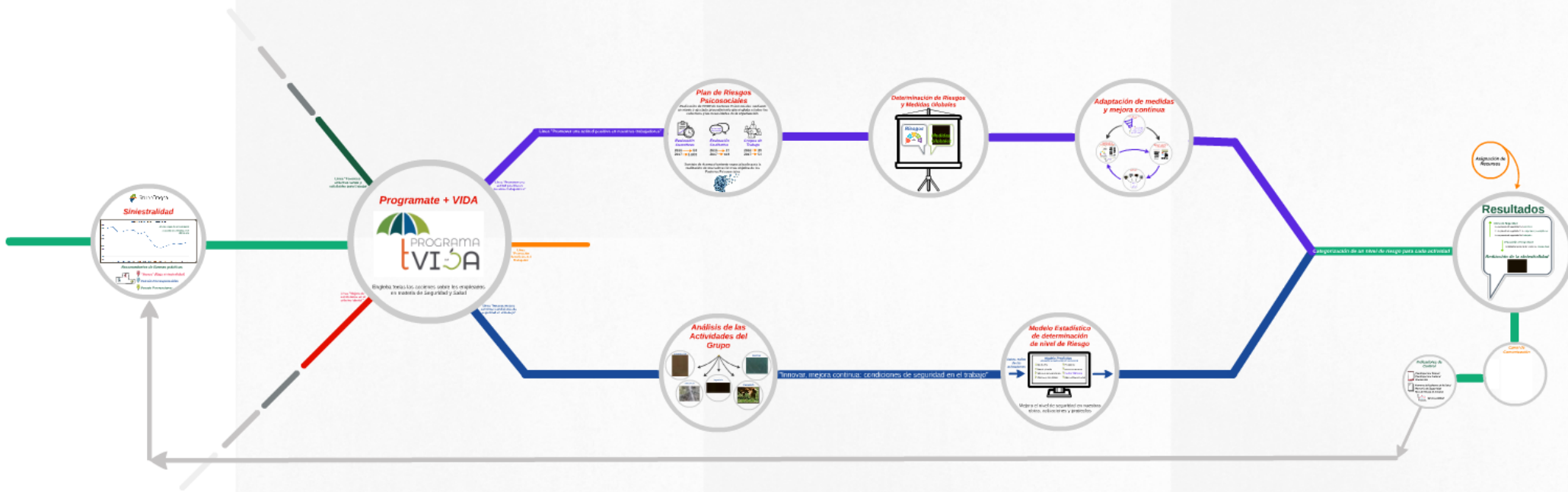


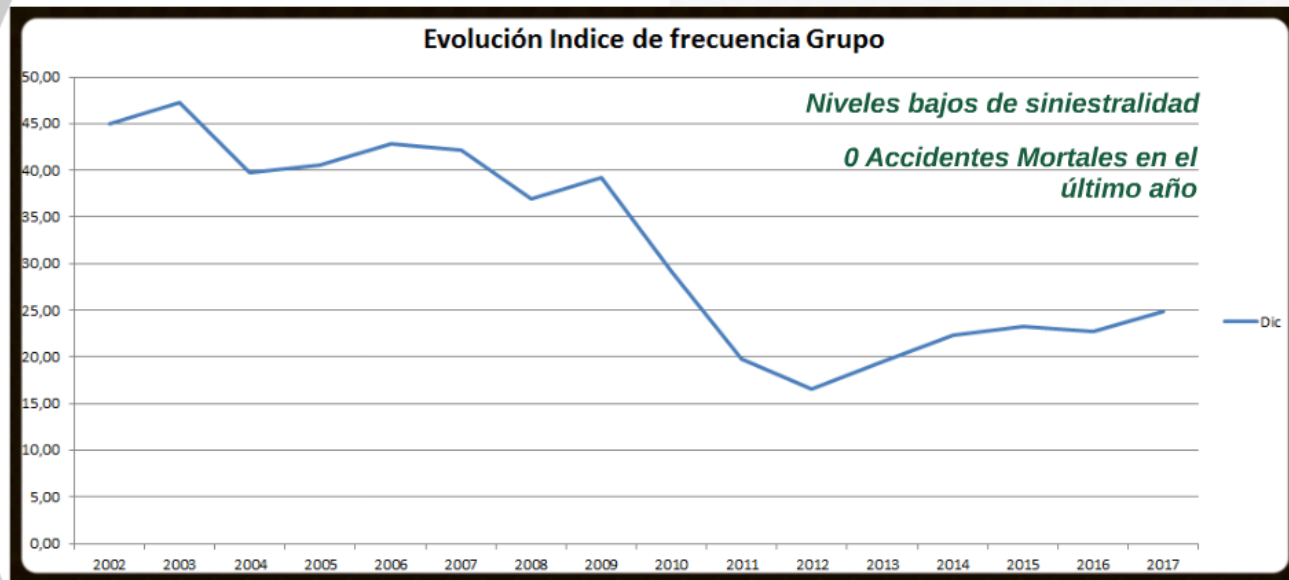
Innovación y Factores Psicosociales



Innovación y Factores Psicosociales



Siniestralidad



Recomiendamos de Buenas prácticas



"Bonus" (Baja siniestralidad)



Premio Corresponsables



Premio Prevencionar

Línea "Favorecer entornos sanos y saludables para trabajar"

Línea "Promover una actitud positiva en nuestros trabajadores"

Programate + VIDA



Línea "Promoción Beneficios del Trabajador"

Engloba todas las acciones sobre los empleados en materia de Seguridad y Salud

Línea "Mejora de condiciones en el entorno laboral"

Línea "Innovar, mejora continua: condiciones de seguridad en el trabajo"

Línea "Promover una actitud positiva en nuestros trabajadores"

Plan de Riesgos Psicosociales

Realización de EERR de Factores Psicosociales mediante un nuevo y ajustado procedimiento que engloba a todos los colectivos y las necesidades de la organización.



Evaluación Cuantitativa

2016 → 63
2017 → 1.603



Evaluación Cualitativa

2016 → 27
2017 → 924



Grupos de Trabajo

2016 → 28
2017 → 54

Servicio de Acompañamiento especializado para la realización de una valoración más objetiva de los Factores Psicosociales



bajadores"

Determinación de Riesgos y Medidas Globales



Riesgos



La
con
Regu
recursos
valor
a

M
m
En
arupo

Se public
el sentid
carr

proce
trans
que

Publ

S

es y
cial

Las medidas que están siendo adoptadas por la empresa son:

Fomentar las reuniones participativas y aclaratorias en las respectivas unidades.
La empresa tiene la firme convicción de que la comunicación es la pieza clave para mejorar las relaciones interpersonales y organizar correctamente y de modo equitativo el trabajo mediante la planificación de los proyectos.

Implantación del Procedimiento RHH 06
Regular los principales procesos de desarrollo de recursos humanos: definición de puestos de trabajo, valoraciones profesionales y acciones enfocadas a mejora competencial, como por ejemplo la formación.

Hasta la fecha se han evaluado a **825** trabajadores del Grupo.

Mejor conocimiento del estado de la empresa mediante la publicación de datos económicos del Grupo.

En la aplicación que se encuentra en intranet el grupo de Asesoría de Organización y Control de Gestión se puede consultar datos estadísticos.

Fomentar actividades relativas a employee engagement.
Se publican en la intranet actividades para fomentar el sentimiento de pertenencia de la empresa, como carrera de las empresas, concurso de tarjetas de identidad, concurso de fotografía.

La empresa trabaja en la elaboración de un procedimiento para la valoración de las unidades de producción, tanto geográficas como transverbiales, en un estudio de carácter natural que se realice en la planta que pueda proporcionar más información.

Publicación de mapas de puestos con fichas de competencias.
La empresa avanza en este proyecto para ser presentado a la Dirección una vez finalizado.

Plan de Comunicación Interna, que está siendo revisado por la Subdirección de Comunicación para su presentación al Comité de Dirección.

Facilitar los canales de participación a los trabajadores.
Para ello se han habilitado buzones habilitados al efecto (Manual de bienvenida, publicado en la noticia del día 17 de noviembre y en Equipo Humano -> Entorno Laboral. Se están creando progresivamente accesos directos a través del apartado contacto en la intranet.

Proceso de Coaching.
En diciembre de 2017 se ha puesto en marcha un proceso de coaching para algunos de los trabajadores de las diferentes unidades, al objeto de trabajar y fortalecer algunas de las competencias relacionadas con los aspectos psicológicos.

Aplicación de información y uso del catálogo de formación.
El 27 de octubre de 2017 se publicó una noticia al respecto, en el interior de la categoría de actualidad de la intranet, que enlaza al catálogo actualizado.

Declaración Pública de No Tolerancia a actos violentos y/o acoso.
La empresa siempre ha estado firmemente comprometida con esta materia. Objeto de ensalzar el conocimiento del procedimiento de proceso y del código ético existentes, publicados en la intranet, se ha publicado una noticia de declaración en breves.

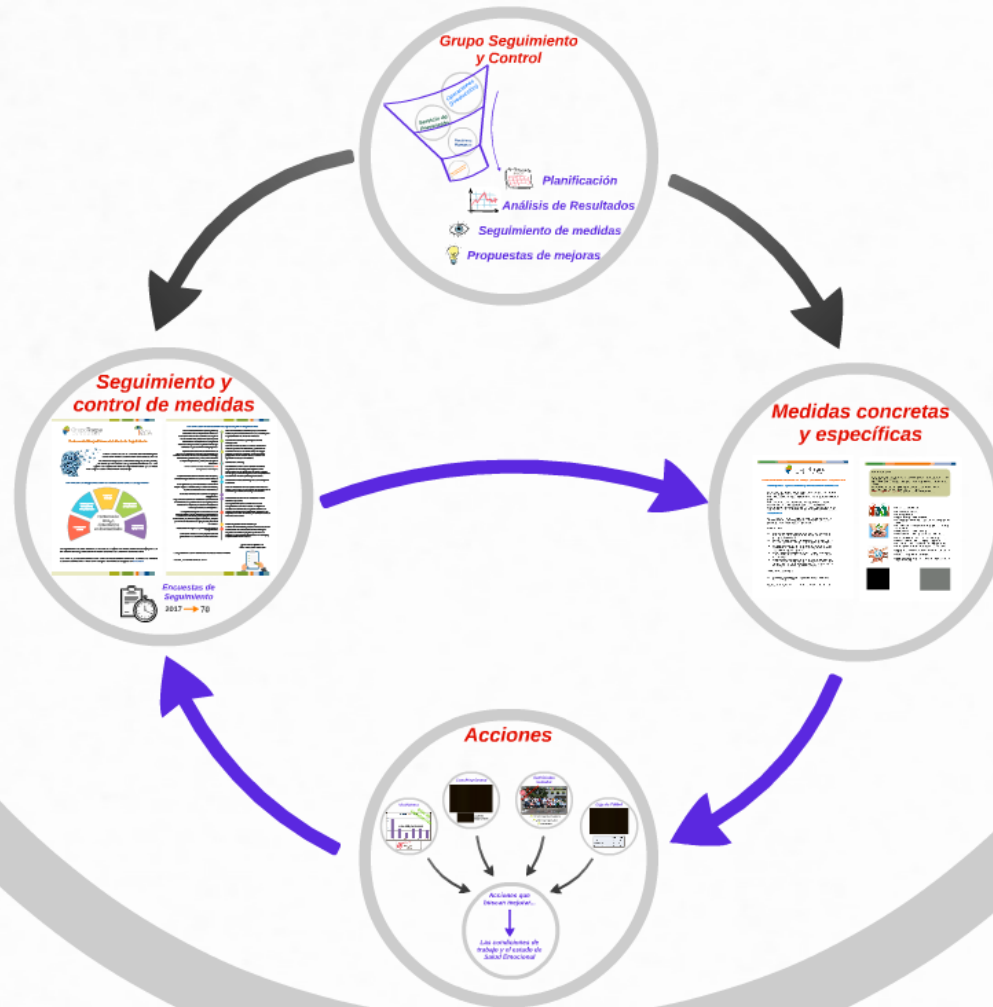
Curso de gestión del tiempo.
A través de vuestros responsables se está valorando la necesidad de la realización de este curso y su impartición de forma progresiva, con el fin de mejorar la organización individual de los trabajos y la priorización de los mismos.

Medidas Globales

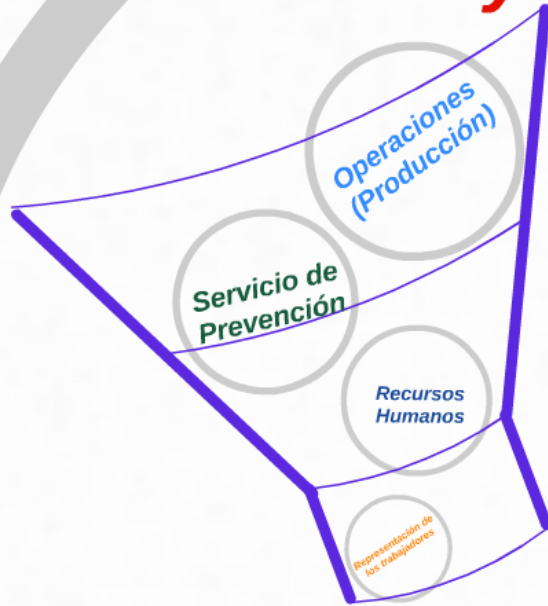
Determinación de Riesgos y Medidas Globales



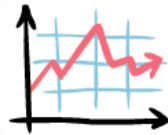
Adaptación de medidas y mejora continua



Grupo Seguimiento y Control



Planificación



Análisis de Resultados

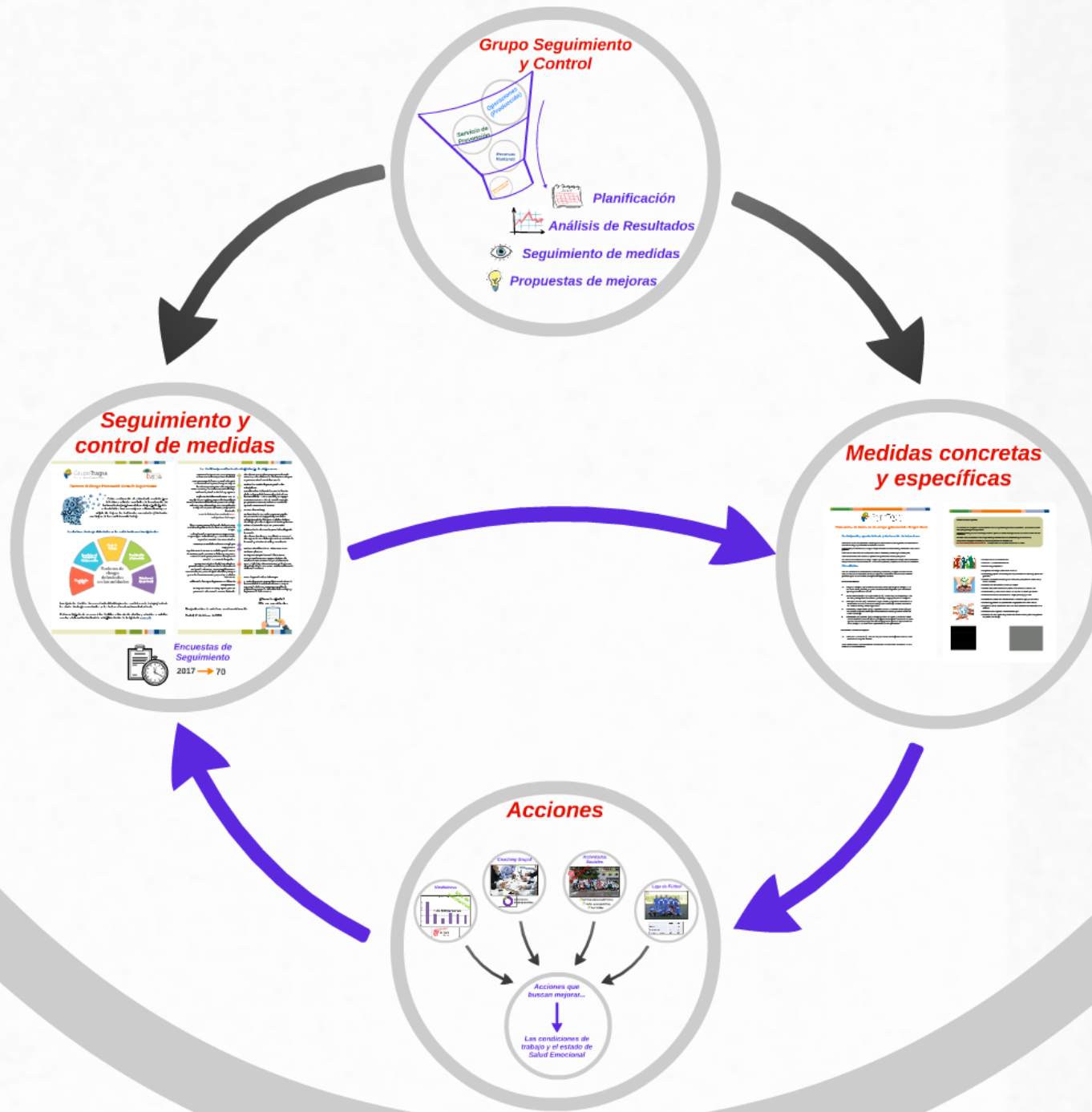


Seguimiento de medidas



Propuestas de mejoras

y mejora continua



Análisis de las Actividades del Grupo

Construcción



Marítimo



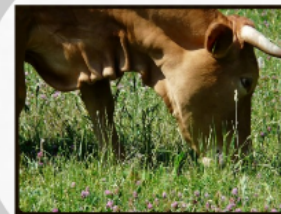
Ingeniería



Silvicultura



Ganadería



"Innova

Medidas concretas y específicas



Evaluación de factores de riesgo psicosocial - Tragsa Sede

Participación, agradecimiento y declaración de intenciones

Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre se llevó a cabo el proceso de evaluación de factores de riesgo psicosociales en nuestras unidades. Como se sabe, se efectuó en dos etapas: cumplimentación de cuestionarios y entrevistas individuales / grupales.

Cada una de estas fases se ha realizado de forma voluntaria y anónima por vuestra parte.

Antes de trasladaros los resultados, quisiéramos agradecer vuestra participación.

Es intención de la Dirección del Grupo Tragsa mejorar las condiciones de trabajo a fin de reducir los riesgos detectados en esta evaluación, mediante la aplicación y seguimiento de medidas correctoras.

Resultados

Una vez analizadas las evaluaciones cuantitativas y cualitativas, el equipo de Prevención y el Servicio de Prevención del Grupo Tragsa han recomendado que se lleven acciones prioritarias para reducir el nivel de riesgo en los siguientes factores:

En todas las unidades:

- **Carga de Trabajo (CT):** El nivel de demanda de trabajo al que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de motivación requerido para resolver lo que exige la actividad laboral.
- **Intimidación por el Trabajador y Comprensión (ITC):** Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- **Desempeño de rol (DR):** Considera los problemas que pueden derivarse de la indefinición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Evalúa: claridad de rol, conflicto de rol y sobrecarga de rol.
- **Relaciones y Acepto Social (RAS):** Apoyado de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.
- **Participación y Supervisión (PS):** Recoge dos formas de las posibles dimensiones de control sobre el trabajo al que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y al que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus actuaciones.



Subdirección Desarrollo de Negocio

- **Variedad / Contenido (VC):** Estudio en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido.

Para hacer frente a las desviaciones encontradas en este factor se llevarán a cabo estas acciones correctoras:



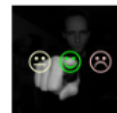
Puntos de interés especial:

La Dirección de la empresa ha seleccionado acciones y medidas prioritarias específicas, precediendo su contenido y los plazos para su ejecución.

Algunas medidas, dado su carácter generalista, ayudan a reducir el riesgo detectado en varios de los factores evaluados.

De cada medida se llevará a cabo seguimiento permitiendo de su realización y de su eficacia.

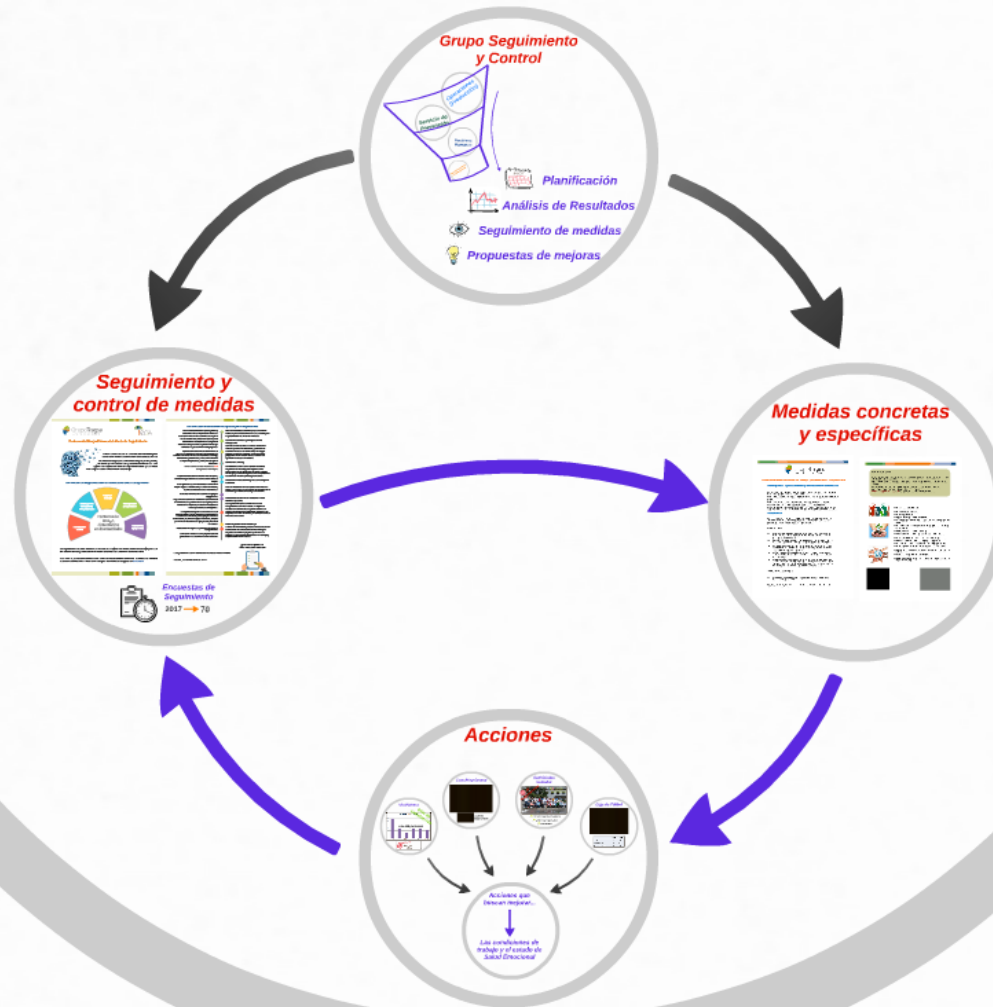
Si necesitáis cualquier aclaración, no dudéis en poneros en contacto con GTP.Prevenccion@tragsa-prevencion.com. Te responderán en un plazo máximo de 72 horas.



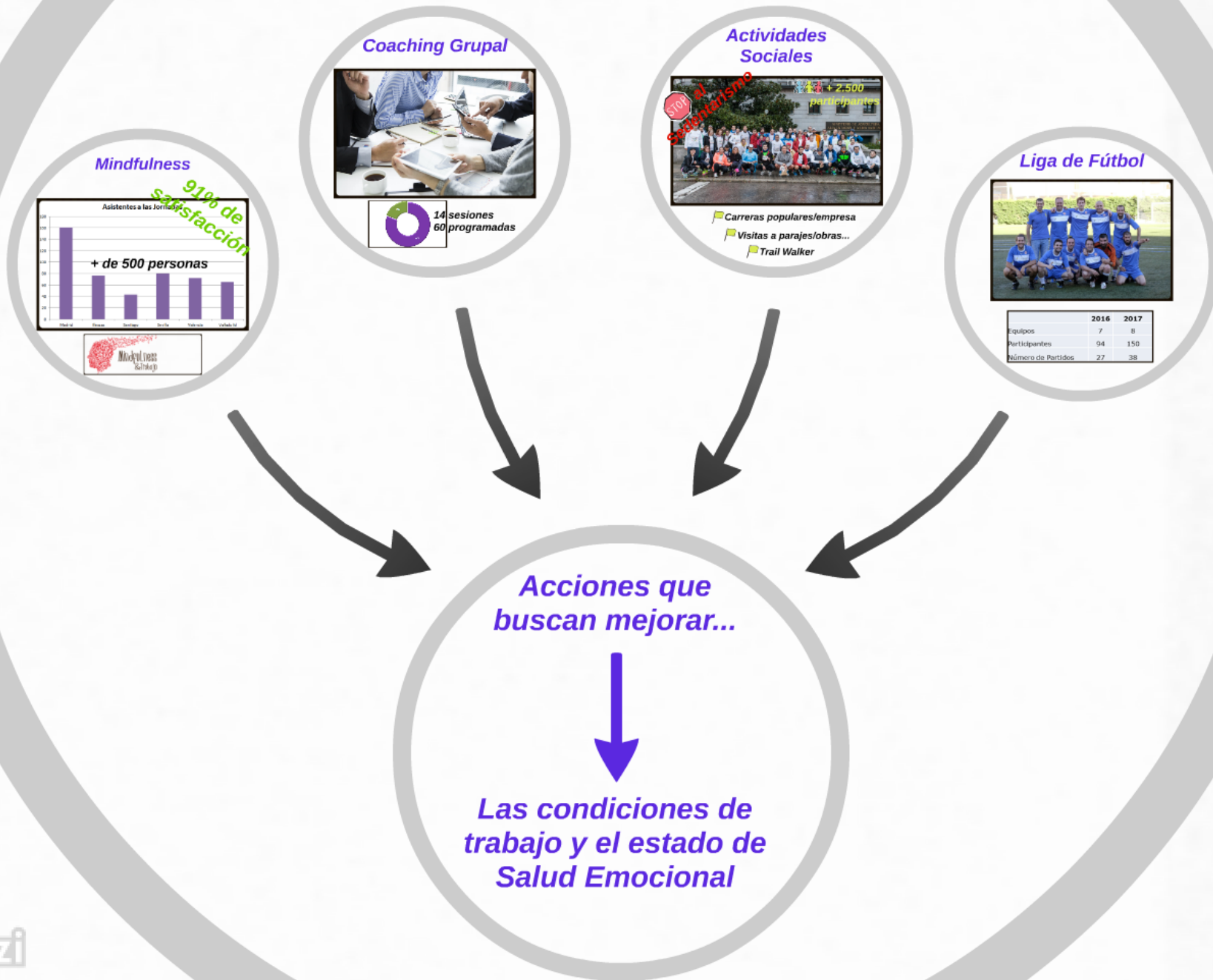
- Reuniones en la Subdirección
- Plan de Comunicación Interna
- Buzón de participación
- Implementación del procedimiento RRH 06
- Coaching grupal o individual para responsables de unidad y aplicación práctica
- Hacer más visible el catálogo de formación y explicar su contenido y funcionamiento
- Publicación datos económicos del Grupo
- Definir formación asociada a puestos de estas subdirecciones
- Declaración pública de no tolerancia a actos violentos y/o acoso
- Fomentar estándares relativos a employee engagement
- Manual de Bienestar con información sobre código y buzón filtro
- Realizar y publicar la planificación de proyectos en cada unidad
- Implementar un sistema de atención de solicitudes de realización voluntaria
- Ofertar curso de gestión eficaz del tiempo
- Publicación de mapas de puestos con fichas de competencias por cada puesto de trabajo



Adaptación de medidas y mejora continua



ACCIONES

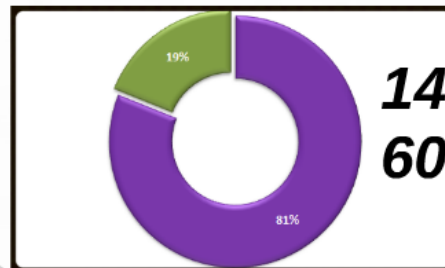


Mindfulness

91% de Satisfacción



Coaching Grupal



14 sesiones
60 programadas

Actividades Sociales



🚩 **Carreras populares/empresa**

🚩 **Visitas a parajes/obras...**

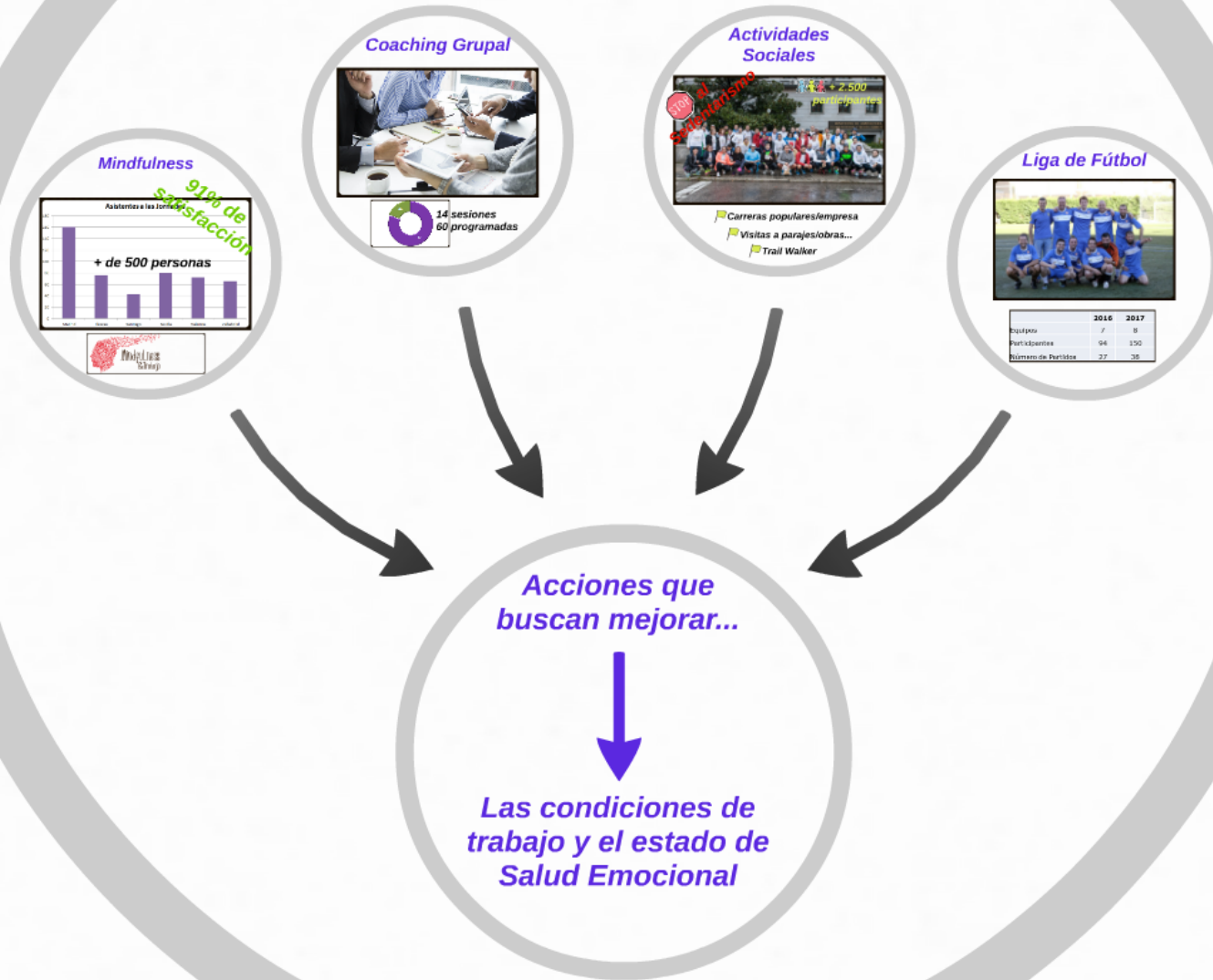
🚩 **Trail Walker**

Liga de Fútbol



| | 2016 | 2017 |
|--------------------|------|------|
| Equipos | 7 | 8 |
| Participantes | 94 | 150 |
| Número de Partidos | 27 | 38 |

Acciones



Seguimiento y control de medidas



Factores de Riesgo Psicosocial: Carta de Seguimiento



Como continuación al comunicado enviado para informar sobre los resultados de la evaluación de factores de riesgos psicosociales en la que participasteis, os trasladamos los avances que se están realizando, con objeto de mejorar las incidencias encontradas y fomentar una mejora de las condiciones de trabajo.

Los factores de riesgo detectados en las unidades fueron los siguientes:



Las siguientes medidas tienen como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y reducir los niveles de riesgo encontrados en los factores mencionados anteriormente.

Como es importante conocer si las medidas están siendo efectivas, volvemos a solicitar vuestra colaboración mediante la cumplimentación de la siguiente [encuesta](#).

Las medidas que están siendo adoptadas por la empresa son:

- Fomentar las reuniones participativas y aclaratorias en las respectivas unidades.**
La empresa tiene la firme convicción de que la comunicación es la pieza clave para mejorar las relaciones interpersonales y organizar correctamente y de modo equitativo el trabajo mediante la planificación de los proyectos.
- Implantación del Procedimiento RHH 06 Regular los principales procesos de desarrollo de recursos humanos: definición de puestos de trabajo, valoraciones profesionales y acciones enfocadas a mejora competencial, como por ejemplo la formación.**
Hasta la fecha se han evaluado a 825 trabajadores del Grupo.
- Mayor conocimiento del estado de la Empresa, mediante la publicación de datos económicos de Grupo.**
En la aplicación que se encuentra en Intranet -> Grupo Tragsa -> Planificación y Control de Gestión, se pueden consultar datos actualizados.
- Fomentar actividades relativas a employee engagement.**
Se publican en la intranet actividades para fomentar el sentimiento de pertenencia de la empresa, como carrera de las empresas, concurso de tarjetas de Navidad, concurso de fotografías...
- La empresa trabaja en la elaboración de un procedimiento para la atención de solicitudes de reubicación voluntaria, tanto geográficas como transversales, en puesto de igual naturaleza, siempre que se den las circunstancias que puedan posibilitar las mismas.**
- Publicación de mapas de puestos con fichas de competencias.**
La empresa avanza en este proyecto para ser presentado a la Dirección una vez finalizado.
- Plan de Comunicación Interna, que está siendo revisado por la Subdirección de Comunicación para su presentación al Comité de Dirección.**
- Facilitar los canales de participación a los trabajadores.**
Para ello se han habilitado buzones habilitados al efecto (Manual de bienvenida, publicado en la noticia del día 17 de noviembre) y un Equipo Humano -> Entorno Laboral. Se están creando progresivamente accesos directos a través del apartado contacto en la intranet.
- Proceso de Coaching.**
En diciembre de 2017 se ha puesto en marcha un proceso de coaching para algunos de los trabajadores de las diferentes unidades, al objeto de trabajar y fortalecer algunas de las competencias relacionadas con los aspectos psicosociales.
- Publicación de información y uso del catálogo de formación.**
El 27 de octubre de 2017 se publicó una noticia al efecto, para el inicio de la captura de necesidades de formación y el enlace al catálogo actualizado.
- Declaración Pública de No Tolerancia a actos violentos y/o acoso.**
La empresa siempre ha estado firmemente comprometida con esta materia. Al objeto de ensalzar el conocimiento del procedimiento de acoso y del código ético existentes, publicados en el apartado de RSC en Intranet, se reforzará la citada declaración en breve.
- Curso de gestión eficaz del tiempo.**
A través de vuestros responsables se está valorando la necesidad de la realización de este curso y su impartición de forma progresiva, con el fin de mejorar la organización individual de los trabajos y la priorización de los mismos.

¡Danos tu opinión!
Sólo son unos minutos



Os agradecemos de antemano vuestra colaboración.

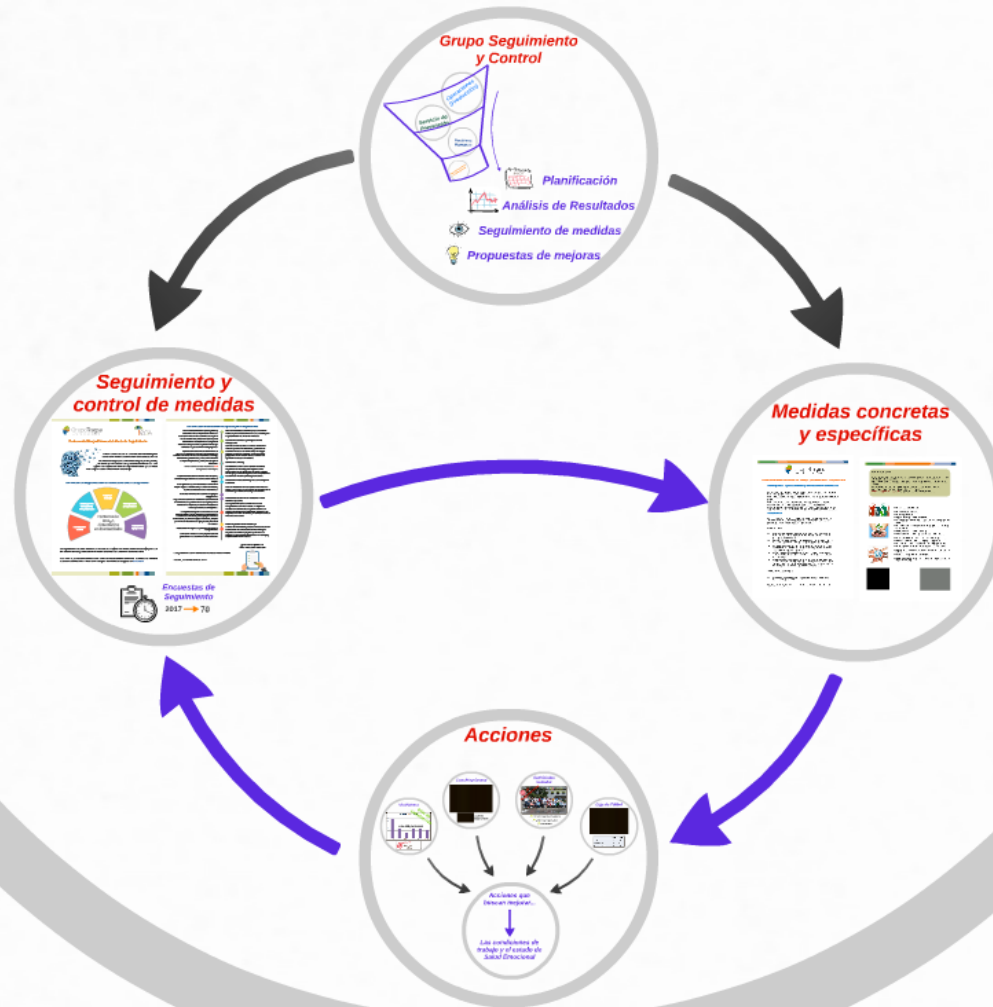
Madrid, 21 de febrero de 2018



Encuestas de Seguimiento

2017 → 70

Adaptación de medidas y mejora continua



Marítimo



"Innovar, mejora continua: condiciones de seguridad en el trabajo"

Datos reales de las actuaciones



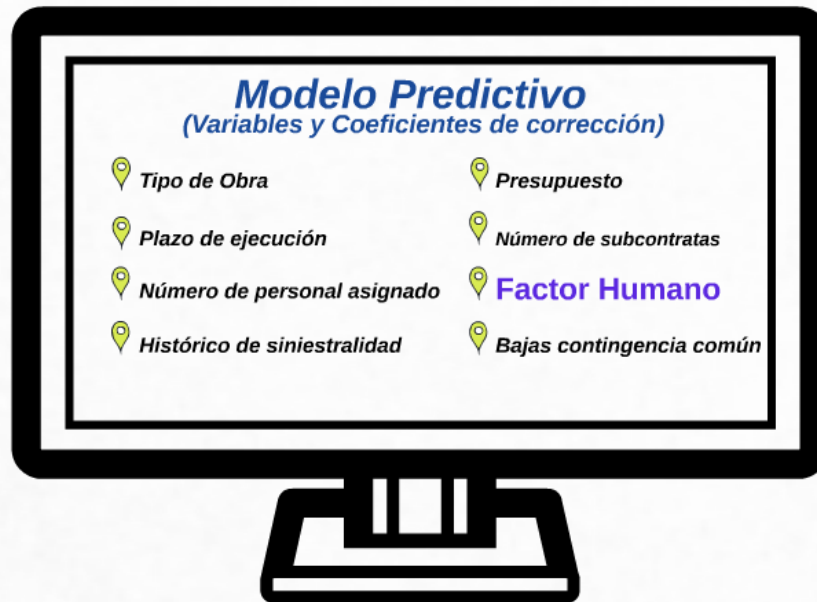
Modo de obra de n...



Mejora el nivel de las obras,

Modelo Estadístico de determinación de nivel de Riesgo

Datos reales de las actuaciones



Mejora el nivel de seguridad en nuestras obras, actuaciones y proyectos

ajo"

Categorización de un nivel de riesgo para cada actividad

Asignación de Recursos

Resultados



Clima de Seguridad

La respuesta de seguridad de la empresa

La respuesta de seguridad de los superiores y compañeros

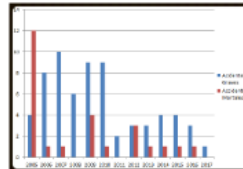
La respuesta de seguridad del trabajador



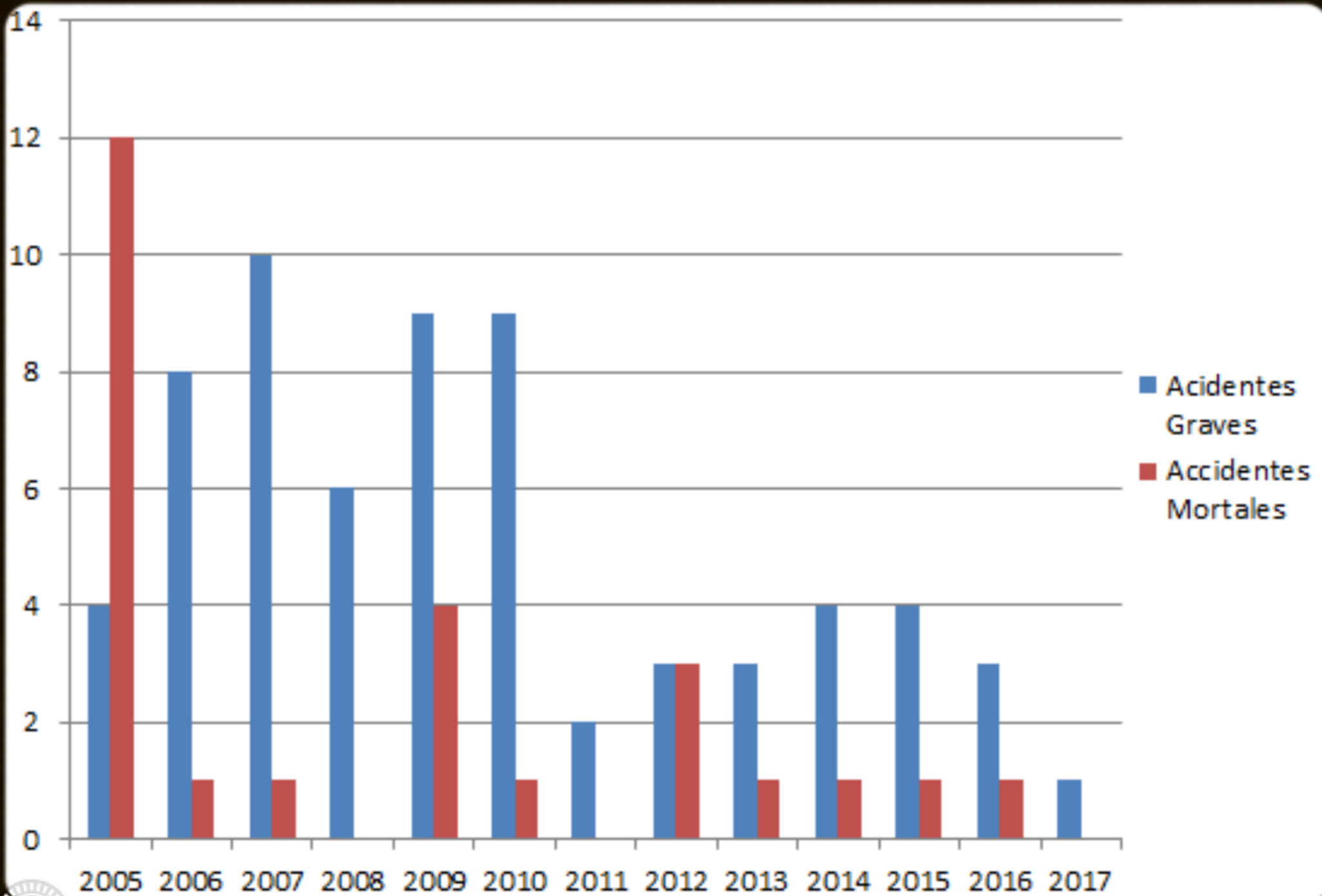
Exposición a Riesgo Basal

Probabilidad percibida de Accidentes (Riesgo Real)

Reducción de la siniestralidad



Actividad



Resultados



Clima de Seguridad

La respuesta de seguridad de la empresa

La respuesta de seguridad de los superiores y compañeros

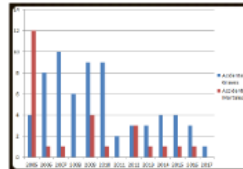
La respuesta de seguridad del trabajador



Exposición a Riesgo Basal

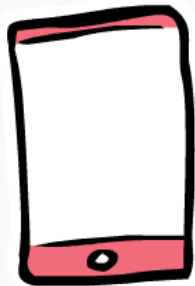
Probabilidad percibida de Accidentes (Riesgo Real)

Reducción de la siniestralidad



Actividad

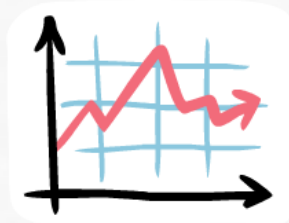
Indicadores de Control



Contingencia Común
Contingencia Laboral
Encuestas

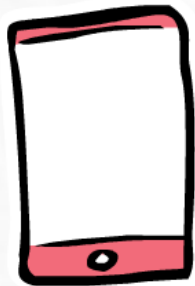


Memoria de Vigilancia de la Salud
Memoria de Seguridad
Tasa de Mejora de la Salud



Siniestralidad

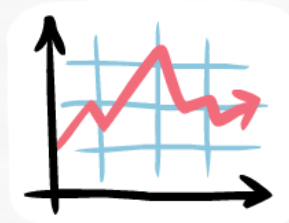
Indicadores de Control



Contingencia Común
Contingencia Laboral
Encuestas



Memoria de Vigilancia de la Salud
Memoria de Seguridad
Tasa de Mejora de la Salud



Siniestralidad

Innovación y Factores Psicosociales

