

XII EDICIÓN
DE LOS PREMIOS
AZULES

2020: Frente a la pandemia, más azules

 Mutua
navarra

 **EEES**
Comunidad
de Empresas
Saludables



of the study. The authors are grateful to the referees for their helpful comments on an earlier draft of the manuscript.

References

- Abel, T. S., and G. J. G. Jansen. 1996. "The Effect of the Duration of the Working Day on the Health of Employees." *Journal of Human Ergology* 25: 293-301.
- Abel, T. S., and G. J. G. Jansen. 1998. "The Effect of the Duration of the Working Day on the Health of Employees: A Longitudinal Study." *Journal of Human Ergology* 27: 279-289.
- Abel, T. S., G. J. G. Jansen, and J. H. M. Jansen. 1998. "The Effect of the Duration of the Working Day on the Health of Employees: A Longitudinal Study." *Journal of Human Ergology* 27: 279-289.
- Abel, T. S., G. J. G. Jansen, and J. H. M. Jansen. 1999. "The Effect of the Duration of the Working Day on the Health of Employees: A Longitudinal Study." *Journal of Human Ergology* 28: 299-309.
- Abel, T. S., G. J. G. Jansen, and J. H. M. Jansen. 2000. "The Effect of the Duration of the Working Day on the Health of Employees: A Longitudinal Study." *Journal of Human Ergology* 29: 319-329.

Correspondence

J. H. M. Jansen, Department of Occupational Health and Safety, University of Twente, Enschede, The Netherlands. E-mail: j.h.m.jansen@utwente.nl

Received

Manuscript received 15 October 2003; in final form 15 October 2003; accepted 15 October 2003.

Copyright

© 2004 Taylor & Francis Ltd. ISSN 0014-0139 print/ISSN 1366-5847 online. DOI: 10.1080/00140130410001677192

Keywords

Working hours, health, fatigue, stress, work-life balance, job satisfaction, productivity, safety, well-being, quality of life.

XII EDICIÓN
DE LOS PREMIOS
AZULES



2020: Frente a la pandemia, más azules

the *Journal of Applied Behavior Analysis* (JABA) and the *Journal of Experimental and Applied Behavior Analysis* (JEA). The *Journal of Applied Behavior Analysis* is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* is a peer-reviewed journal that publishes research articles, reviews, and book reviews. The journal is published quarterly by the Society for Applied Behavior Analysis (SABA). The journal is the most widely read journal in the field of behavior analysis.

En 2020, más azules que nunca

INTRO



JUAN
MANUEL
GOROSTIAGA
*Director Gerente
de Mutua
Navarra*

2020 pasará a la historia como el año de la pandemia por la Covid-19. Este año ha sido duro y difícil para todos, en el plano profesional y personal. Vaya por delante nuestro cariño y afecto a todas las personas que han sufrido pérdidas y situaciones graves de enfermedad.

Las empresas y personas trabajadoras nos hemos tenido que enfrentar a un entorno desconocido, preocupante, difícil y ante el cual hemos tenido que adaptarnos de manera permanente.

El Premio Azul, también se ha adaptado este año a una nueva situación. Por eso en esta edición, el premio es compartido. A través de esta publicación queremos reconocer las buenas prácticas en relación a la Prevención de la Covid-19 que diferentes organizaciones y empresas habéis querido comunicar, y que pueden servir de inspiración a otras organizaciones. Gracias, por vuestra participación y desinteresado esfuerzo.

Desde aquí queremos también reconocer el esfuerzo, recursos y compromiso de todas las empresas, organizaciones y personas trabajadoras de Navarra, para lograr en esta situación de pandemia condiciones de trabajo seguras.

Consideramos que el espíritu con el que nació el Premio Azul está hoy más vivo que nunca. La SALUD está sin duda, en el CENTRO de la sociedad, de las empresas, de la vida; ha pasado a ser un eje estratégico de manera necesaria.

Aprovechemos todo el aprendizaje y la sensibilización que ha supuesto esta situación para reforzar el trabajo, los recursos y la cultura en la mejora de la salud en nuestras organizaciones y en la sociedad, tenemos un largo camino por delante.

Desde Mutua Navarra continuaremos apoyando y dinamizando con diferentes iniciativas a la comunidad de Empresas que apuestan por la salud, especialmente en la actual situación.

ÍNDICE

- 5 INTRO**
En 2020, más azules que nunca, por Juan Manuel Gorostiaga
- 7 EL JURADO**
8 **En 2020, un reconocimiento a las empresas navarras**, por Izaskun Goñi
9 **En tiempo de pandemia, empresas más saludables que nunca**,
por Carlos Fernández
11 **Las personas, en el centro de la ecuación**, por Tomás Alarcón
13 **Preservar el empleo, medida fundamental**, por Marisol Vicente
- 16 LAS 20 EMPRESAS RECONOCIDAS EN 2020**
18 Animsa
20 Atecna
22 Club Deportivo Amaya
24 CNTA
26 Dana Automoción
28 Fundación Caja Navarra
30 Fundación Industrial Navarra
32 Gestión Ambiental Navarra
34 Grupo Golem
36 Lacturale
38 Lizarte
40 Mapsa
42 NILSA
44 OSFplastic
46 Polyone España
48 Renolit Hispania
50 Smurfit Kappa Cordovilla
52 Smurfit Kappa Sangüesa
54 Tasubinsa
56 Volkswagen Navarra
- 60 CLAVES 21X21**
Nuevos retos para 2021
- 64 EMPRESAS AZULES EN NAVARRA**
(2009/2019)

#01

El jurado

IZASKUN GOÑI
CARLOS FERNÁNDEZ
TOMÁS ALARCÓN
MARISOL VICENTE

En 2020, un reconocimiento a las empresas navarras



IZASKUN
GOÑI
RAZQUIN

*Directora General
de Política
de Empresa,
Proyección
Internacional
y Trabajo del
Gobierno de
Navarra*

Ya son doce ediciones del Premio Azul, doce años en los que Mutua Navarra y las entidades que colaboramos en su promoción (AEDIPE, CEN, UGT y Gobierno de Navarra) subrayamos la importancia de integrar en las empresas una buena política de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Durante estos años se ha mejorado notablemente en la reducción continuada de los índices de siniestralidad laboral en general, aunque es verdad que se han producido pequeños cambios de tendencia en épocas de crisis como la de 2008.

Caso aparte es lo que hemos vivido, y todavía lo hacemos, durante este último año 2020 en el que la Covid-19 nos ha trastocado el sistema sanitario, económico y social. Y nos espera un 2021 lleno de retos, en los que la sociedad en general y, por supuesto, las entidades que participamos del Premio Azul deberemos seguir trabajando para contribuir a la superación del virus y a la recuperación económica y social.

La Covid-19 ha modificado nuestros hábitos, también el de las empresas. La generalización del trabajo a distancia ha incrementado los riesgos asociados (psicosociales, musculoesqueléticos, etc.) que hay que evaluar y planificar adecuadamente. Es cierto que los contagios en el ámbito laboral han sido minoritarios, fruto del buen trabajo que muchas empresas han realizado en este aspecto, y así hay que reconocerlo. Pero no hay relajación posible, puesto que aún queda mucho camino por recorrer hasta que se recupere la normalidad. Desde el Gobierno de Navarra, en general, y la Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, en concreto, el objetivo es claro y a él se dirigen todos nuestros esfuerzos.

En tiempo de pandemia, empresas más saludables que nunca

JURADO



CARLOS
FERNÁNDEZ
VALDIVIELSO

*Secretario
general de la
Confederación
Empresarial
Navarra
(CEN)*

Las empresas están afrontando grandes transformaciones que están afectando a su funcionamiento, a su organización productiva y a la gestión de sus personas, un proceso que se ha acelerado enormemente en el último año. A lo largo de toda la pandemia, todas están realizando grandes esfuerzos para adaptarse y adoptar las medidas oportunas de prevención y protección de sus trabajadores frente a la Covid-19, consiguiendo hacer de los entornos de trabajo espacios seguros.

Desde la CEN, estamos colaborando a través de varias iniciativas que hemos puesto en marcha para ayudar y apoyar a las empresas navarras en esta complicada coyuntura. Hemos contribuido a proveer de material homologado a las organizaciones a través de la compra agrupada de EPIS, en colaboración con el Gobierno de Navarra y Sodena, y también hemos abierto un canal para abastecer de PCRs a las empresas mediante un acuerdo con el Centro de Investigación Médica Aplicada (CIMA). Asimismo, desde el inicio estamos llevando a cabo una campaña de sensibilización y de puesta en valor del tejido empresarial a través de la recopilación de iniciativas solidarias de más de 70 empresas.

De las muchas lecciones que nos está dejando la situación vivida, me gustaría resaltar lo importante que resulta promocionar la salud en las empresas. Aunque llevamos años colaborando con Mutua Navarra en el concepto de “empresa saludable”, del que estamos plenamente convencidos, ha sido ahora en el periodo covid, cuando se ha afianzado como una “máxima” fundamental en nuestras vidas y, por lo tanto, en nuestras empresas. Aunque no deja de ser igual de relevante en épocas normales. Fomentar la salud en los entornos laborales redundante en la productividad y genera un

mejor entorno para los trabajadores. Se trata de una práctica integrada en el corazón de las empresas desde la perspectiva de que es positivo para toda la sociedad.

Esta acción responsable entronca con el trabajo realizado desde la CEN para provocar cambios en las organizaciones empresariales poniendo el foco en que el potencial de crecimiento de las empresas radica en sus personas. Así lo entiende también el Premio Azul de Mutua Navarra, que se focaliza este año en el reconocimiento de la labor de lucha y superación que están realizando muchas empresas para hacer frente a la pandemia garantizando la seguridad de sus trabajadores al tiempo que luchan por continuar su actividad.

Las personas, en el centro de la ecuación

JURADO



TOMÁS
ALARCÓN
PALOMARES
*Vocal de AEDIPE
Navarra
y La Rioja*

Actualmente, seguimos viviendo desafortunadamente momentos complejos, en los que la sociedad y las empresas están en un jaque permanente. La salud de las personas en este contexto ha trascendido todas las fronteras y nuestros diversos roles han salido a la luz y han convivido con esta situación (trabajador, hijo, hermano, padre...).

Este histórico contexto ha puesto de manifiesto la importancia de la gestión de personas en las organizaciones y ha generado una ola de solidaridad entre las mismas que no tiene parangón en la historia. En un corto espacio de tiempo se han tenido que abordar cuestiones de mucho calado que, en condiciones de normalidad, llevan su tiempo y requieren de un amplio consenso. Concretamente, nos referimos a cuestiones como el teletrabajo, la conciliación de la vida familiar y profesional, medidas de prevención específicas para una situación desconocida, situaciones médicas complejas, gestión del absentismo, generación de protocolos de actuación, actualización legislativa (cambiante según los Reales Decretos), situaciones de negocio muy adversas... Todos estos puntos han convergido al mismo tiempo y han puesto a la gestión de personas en el centro de la ecuación.

Esta gestión se ha traducido y centrado en muchas organizaciones en generar entornos burbuja, donde se ha convertido en prioridad absoluta la salud en su acepción más general (física, mental...) y donde se ha invertido en seguridad y se han puesto en marcha medidas de prevención en tiempo récord, acordes con la situación excepcional. Todo ello, con la clara intención de conseguir sobreponernos a los efectos adversos y prolongados que está provocando esta pandemia. Hoy en día todos somos muy conscientes que esta situación, tan lejana y confusa a principios de 2020, ha sido y es una realidad palpable desde marzo. Por tanto, hay que seguir

andado este camino, poniendo todos nuestros esfuerzos en mejorar cada día, en ofrecer entornos de trabajo seguros, en adelantarnos en la medida de lo posible a los escenarios adversos, en facilitar e invertir en medios de protección y prevención, en definitiva, en seguir sumando esfuerzos para conseguir superar juntos y fortalecidos esta adversa situación.

Desde AEDIPE Navarra y La Rioja, estamos comprometidos con la iniciativa de Mutua Navarra de poner la salud frente a la Covid-19, puesto que compartimos su propósito de poner en valor la salud. Y estamos muy agradecidos de poder contribuir compartiendo experiencias y buenas prácticas en la salud frente a la Covid-19.

Preservar el empleo, medida fundamental

JURADO



MARISOL
VICENTE

*Secretaria
de Política
Sindical
de la UGT
de Navarra*

En el contexto actual de una tercera ola de contagios, UGT reclama priorizar y reforzar la protección de la salud de la ciudadanía, en especial de los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo. Por ello, hay que recordar que las empresas deben dar una respuesta adecuada y adoptar las medidas preventivas que sean necesarias para proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su cargo.

En cuanto a la estrategia nacional de vacunación, UGT considera que, además de al personal sanitario y sociosanitario, es primordial vacunar, cuanto antes, a las personas trabajadoras más vulnerables, así como a los trabajadores esenciales y a aquellos que, debido al diseño de sus puestos de trabajo, no puedan guardar la distancia interpersonal.

Como medida fundamental para preservar el empleo, es esencial llegar a un acuerdo para prolongar los ERTE el tiempo necesario. Hay que acelerar la reconstrucción económica y social aprovechando los Fondos Europeos. Hay que mantener, extender y mejorar en la medida de lo posible la protección social, ya que en un escenario de destrucción de empleo, la recuperación será mejor.

La pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de mantener el Estado de Bienestar y la necesidad de potenciar unos Servicios Públicos potentes que nos proporcionen los servicios que necesitamos.

#02

Las 20 empresas reconocidas en 2020

INICIATIVAS
HERRAMIENTAS
APRENDIZAJE

Premio azul 2020

La convocatoria de este año incluye una única categoría de galardón, que lleva por título 'Por la Salud frente a la Covid-19', y que se hará extensiva a las entidades (empresas y organizaciones) que presenten buenas prácticas implantadas para reducir el impacto de la pandemia.

RECONOCIMIENTOS

- Asociación Navarra de Informática Municipal (Animsa)
- Archivos Tecnológicos de Navarra (Atecna)
- Club Deportivo Amaya
- Centro Nacional de Tecnología de los Alimentos (CNTA)
- Dana Automoción
- Fundación Industrial Navarra–Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra
- Fundación Caja Navarra
- Gestión Ambiental Navarra
- Grupo Golem
- Lacturale
- Lizarte
- Mapsa
- Navarra de Infraestructuras Locales (Nilsa)
- O.S. Frenos
- Polyone España
- Renolit Hispania
- Smurfit Kappa Cordovilla
- Smurfit Kappa Sangüesa
- Tasubinsa
- Volkswagen Navarra



Animsa

animisa

FICHA TÉCNICA

Razón social
Asociación
Navarra
de Informática
Municipal SA

Sector
Servicios
Informáticos

Plantilla
117

Dirección
Avenida del
Ejército 2, 8º
31000
Pamplona

Información
animisa.es

INICIATIVA, OBJETIVOS, DESTINATARIOS



- Actuaciones para identificar mejoras en las medidas preventivas y acciones llevadas para hacer frente a la Covid-19 y su impacto negativo en el personal de la empresa a través de la implicación directa de las personas afectadas.
- Identificación de las principales preocupaciones del personal durante el trabajo presencial en oficinas para disminuir inquietudes y situaciones de riesgo. Generar empoderamiento y seguridad.
- Apoyo al personal en el proceso de retorno al trabajo presencial, escuchando y respondiendo a sus necesidades en un clima de confianza y cercanía.
- Las actividades son destinadas a todo el personal de la empresa, incluido aquel que, por las características del puesto de trabajo, puede enfrentarse a entornos o situaciones que difieran de la actividad general de la empresa (personas que realizan visitas a entidades, personal formador, etc.).

HERRAMIENTAS



- **Grupo de mejora focalizados** orientados a mejorar las medidas preventivas recogidas en el plan de contingencia y retorno saludable.
- **Reuniones semanales voluntarias** donde el personal traslada sus experiencias con las medidas preventivas y de seguridad implantadas, así como sus inquietudes, preocupaciones y miedos. Las sesiones se programan con una duración de entre 15-30 minutos, según el nivel de participación, en grupos máximos de 5 personas por reunión.





Cada participante dispone de un tiempo establecido para expresar lo que considera oportuno relacionado con los temas a tratar: ¿cómo lleváis el trabajo en oficinas/en casa?, ¿qué es lo que más os preocupa?, ¿cómo valoráis las acciones llevadas a cabo en la empresa para hacer frente a la Covid-19?, ¿qué destacaríais de las mismas?, ¿qué se podría mejorar?

RESULTADOS Y APRENDIZAJE



- Crear un espacio libre de juicio en el que, desde la libertad individual, se ponen en común y en primera persona los miedos y dificultades a la hora de trabajar durante el estado de alarma. Se consigue un entorno de colaboración entre personas de distintas áreas y propuestas de mejora a las distintas situaciones o entornos a los que se enfrentan esas personas.
- Destacar que cuando se crea un espacio sin juicios, de escucha y colaboración, las personas somos capaces de respetarnos y contribuir en nuestro propio bienestar y en el de las demás personas.



“Con estas reuniones he conocido de primera mano las inquietudes, miedos y situaciones a las que se enfrentaban mis compañeros y compañeras en su día a día, tener evidencias claras y no unas meras suposiciones. Ha sido un espacio muy positivo de escucha y entendimiento entre distintos departamentos. Un aprendizaje e intercambio de ideas”

ARANTXA HIDALGO YERRO
Gestora de Relaciones Laborales

Atecna



INICIATIVA, OBJETIVOS, DESTINATARIOS

- Con el objetivo de proteger y seguir cuidando la salud de las personas que integran Atecna, durante el confinamiento se ponen a su disposición los medios necesarios para que puedan seguir desempeñando su trabajo diario desde sus domicilios en condiciones más seguras, ergonómicas y confortables.
- Se potencia además la protección de la salud mediante comunicados orientados a la salud, así como vídeos para promover ejercicios de estiramiento con el fin de reducir dolencias físicas y lesiones ocasionadas por posturas inadecuadas, déficit de ejercicio físico, al no realizarse estiramientos musculares de forma periódica y habitual...
 - Para reducir los posibles riesgos de contagio al resto de la plantilla, se realizan pruebas PCR a la reincorporación al trabajo de personas que hubieran requerido periodo de confinamiento domiciliario.



HERRAMIENTAS

- Traslado y puesta a disposición de todo el material necesario para que el puesto de trabajo en el domicilio (teletrabajo) sea más ergonómico: silla de trabajo, reposapiés, pantalla o doble pantalla, equipo básico de ordenador y auriculares.



FICHA TÉCNICA

Razón social
Atecna
Archivos
Tecnológicos
de Navarra SAL

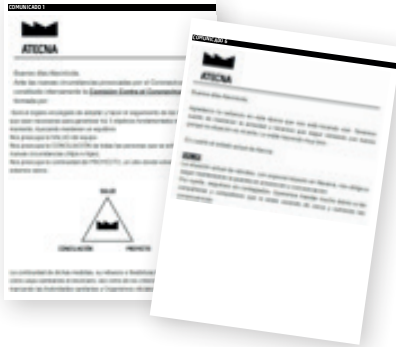
Sector
Servicios
de gestión
documental y
digitalización

Plantilla
85

Dirección
Polígono
Comarca 2
C/C, número 1,
31191 Esquíroz
de Galar

Información
atecna.com

- Comunicados con información general y de interés para la plantilla por medio del comité formado para la Covid-19, con un apartado especial sobre salud. Destacan los referidos a buenas prácticas de teletrabajo y hábitos saludables en periodo de confinamiento, así como el envío de un vídeo realizado por personal interno para fomentar el entrena-



miento y la realización de estiramientos.

- Cuestionario de evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo en domicilio (teletrabajo).
- Prueba de test PCR a todas las personas que retornan al centro de trabajo después de un periodo de confinamiento.



RESULTADOS Y APRENDIZAJE

- Agilidad en la adaptación a nuevas situaciones, cercanía de todo el personal a pesar de no tener contacto físico, y cobertura y respuesta a los proyectos a pesar del uso masivo del teletrabajo.
- Caemos en la cuenta de que la empresa dispone de suficiente capacidad y flexibilidad para garantizar el trabajo diario sin necesidad de contacto físico. Y de la capacidad de las personas que integran ATECNA para adaptarse a las situaciones cambiantes y que requieren métodos de trabajo diferentes.



“La respuesta de nuestros equipos ha sido ejemplar desde el inicio al final de confinamiento, tanto por su autonomía, iniciativa, orientación al trabajo y al cliente como por la capacidad para enfrentarse a las complejidades de la situación social que teníamos y seguimos arrastrando.”

GORKA LACUNZA VIVES
Gerente

CD Amaya



FICHA TÉCNICA

Razón social
Ciudad Deportiva Amaya

Sector
Gestión de instalaciones deportivas

Plantilla
79

Dirección
Beloso Bajo
31006
Pamplona

Información
cdamaya.com

INICIATIVA, OBJETIVOS, DESTINATARIOS



- La pandemia ha requerido un continuo proceso de adaptación de las condiciones operativas y de uso de las instalaciones, desde el cierre total durante tres meses, a la adaptación a las distintas situaciones sanitarias y el rediseño y configuración de las instalaciones conforme a las normas sanitarias. Todo para proporcionar un ambiente seguro y saludable a socios y trabajadores, y para garantizar siempre las medidas de prevención, de distanciamiento y seguridad.
- La definición de un protocolo general de actuación frente a la Covid-19, así como otros específicos de reactivación de las distintas secciones deportivas en función de las características de cada modalidad, permitieron reabrir y mantener la actividad de forma continuada y segura para todos los usuarios.
- El protocolo es elaborado a partir de la documentación facilitada por el Consejo Superior de Deportes, el Instituto Navarro del Deporte y las diferentes federaciones deportivas, y cuenta con la información enviada por nuestras secciones a través de delegados y entrenadores, labor muy de agradecer.
- Se requiere una constante e intensa llamada a la colaboración y a la responsabilidad de todas las personas implicadas para respetar las recomendaciones, instrucciones y precauciones establecidas.

HERRAMIENTAS



- Materiales de difusión y comunicación.
- Reuniones con todas las secciones deportivas.
- Declaraciones responsables antes del inicio de actividades.
- Delegados de cumplimiento para asegurar la implementación del protocolo.
- Definición de aforos máximos y elaboración de mapas de aforo para piscinas, zonas verdes, txoko, merenderos y fogones, salón social y gimnasios, sujetos a los cambios normativos sanitarios.



- Fijación de condiciones de acceso, vestuarios, uso de materiales, limpieza de materiales, etc.
- Medidas de higiene, distanciamiento, mascarillas, suelas...
- Protocolos específicos de actuación para cada deporte.



RESULTADOS Y APRENDIZAJE

- Partiendo de la base de que es imposible garantizar un entorno completamente libre de riesgos, el riesgo se reduce, al aplicar la normativa sanitaria y procurar su cumplimiento en entrenadores, deportistas, delegados, árbitros, jueces y familias.
- Para minimizar el riesgo en entrenamientos y competiciones, se requiere la colaboración de todas las personas implicadas, y el respeto de todas las recomendaciones, instrucciones y precauciones establecidas, así como las buenas prácticas recomendadas desde el inicio de la pandemia.
- Nuestra entidad se convierte en un espacio seguro para la realización de actividades físicas y de entretenimiento que favorecen la salud física y mental de nuestros socios, gracias a la responsabilidad y a la colaboración de todas las personas que la integran.
- Nuestros principios fundamentales han sido: prudencia en las medidas de prevención; adaptación de las medidas a la realidad de cada momento; corresponsabilidad de la Junta Directiva, socios y trabajadores en la aplicación y cumplimiento de las medidas; y comunicación en todo momento de las medidas adoptadas.



“Ahora más que nunca, la actividad física es fundamental para la mejora de la salud, el ánimo y la calidad de vida de nuestros socios y socias”

PABLO NAVALLAS SANTOS
Gerente



FICHA TÉCNICA

Razón social
Centro Nacional
De Tecnología
Y Seguridad
Alimentaria
(CNTA)

Sector
Investigación
y desarrollo

Plantilla
153

Dirección
Ctra. Na134
km 53
31570
San Adrian
Navarra

Información
cnta.es

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- El objetivo ha sido ofrecer una información precisa y clara en clave de humor (para rebajar tensiones) y de forma instructiva, ante la situación generada por la Covid-19. La idea era que tanto el personal con trabajo presencial como las personas con teletrabajo, personal de prácticas, personal de reciente acogida y visitas se sintieran integradas y así generar un mayor sentimiento de pertenencia.
- La comunicación de las medidas implantadas en el centro se hizo a través de emails semanales, cartelería específica e información en la intranet de CNTA. Durante el estado de alarma, todos los viernes el director general realizó un comunicado de situación, tanto de actividad como del impacto Covid-19, que era esperado por toda la plantilla. El lanzamiento de un vídeo, elaborado en clave de humor e instructivo sobre el día a día frente a la Covid-19, facilitó la implicación de las personas a la hora de implantar las distintas medidas de protección y prevención frente a los contagios.

HERRAMIENTAS



- Grabación en vídeo acerca de las medidas preventivas a implantar en CNTA.
- Cartelería propia CNTA.
- Creación de un canal de información en la Intranet de CNTA sobre recomendaciones e instrucciones frente a la Covid-19.

RESULTADOS Y APRENDIZAJES



- Transmitir las instrucciones y medidas adoptadas frente a la Covid-19, intentando rebajar la “tensión” motivada por el miedo a la incertidumbre de un virus nuevo, mejorando la comunicación, más fresca, más cercana y más asidua; redu-



ciendo la incertidumbre, y controlando los contactos estrechos en el lugar de trabajo.

- Concienciar a todo el equipo de CNTA, de tal forma que la incidencia de casos positivos entre la plantilla ha sido muy reducida, y en ningún caso por contacto estrecho en el ámbito laboral.
- Constatar que compartir ideas para la mejora de la salud y el bienestar, frente a la Covid-19 ha sido una de las mayores contribuciones que se están haciendo para superar esta crisis.
- Los aprendizajes obtenidos estos meses van a permitir realizar cambios

estructurales: tanto en lo relativo a la distribución de la jornada, que permite una mejor conciliación familiar, como en los espacios de trabajo, espacios más abiertos y puestos volantes.



“La pandemia Covid-19 nos ha traído grandes oportunidades y grandes aprendizajes. Sin embargo, todas las medidas tomadas no tendrían efecto sin la responsabilidad del equipo humano que conforma CNTA, que desde el inicio ha sido escrupuloso cumpliendo las normas”.

MARTA GIL LATORRE
Directora Gestión de Personas

DANA Automoción



FICHA TÉCNICA

Razón social

Dana Automoción S.A.

Sector

Automoción

Plantilla

210

Dirección

Polígono Landaben c/E. Pamplona

Información

dana.com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- Adecuación del comedor de la empresa y de los accesos a fábrica y monitorización de las condiciones ambientales para reducir los riesgos de contagio.
- Protocolo de acceso a fábrica, mediciones de control, retirada de asideros de puertas y colocación de un ingenio que permite la apertura de puertas sin implicar el uso de las manos diseñado por los trabajadores del taller de Mejora Continua
- Elaboración de una normativa específica para el uso del comedor y reducción del aforo para garantizar la distancia de seguridad entre los trabajadores.
- Implementación de pautas de comportamiento social.
- Mediciones continuas de los niveles de CO2 ambiental en distintas ubicaciones de la fábrica.

HERRAMIENTAS



- Protocolo de acceso a fábrica y control de estado de salud, junto a la entrega de mascarillas.
- Pedal fabricado por el propio personal de Dana Automoción.
- Señalización vertical/horizontal, así como cartelería de elaboración propia sobre “manos libres” y pautas de comportamiento.



- Implementación de medidas de protección: pantallas de separación divisorias en las mesas, separación entre sillas, ventilación efectiva, delimitación zonas de movimiento/circulación, señalización de puntos de higiene, mantenimiento de puertas abiertas, incremento de la limpieza de las instalaciones del comedor, etc.
- Control de los niveles de CO2 ambiental en comedor y diversas secciones de fábrica.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Las actuaciones realizadas han conseguido que no se haya producido ningún caso de contagio por contacto estrecho entre el personal de la planta de DANA Automoción. De aquí se constata cómo pequeñas medidas, aunque puedan parecer poco importantes o significativas, contribuyen de manera positiva al resultado final.
- Se ha realizado un gran esfuerzo de adaptación a las circunstancias generadas por la Covid-19 de la manera más ágil posible, trabajando para extremar las medidas de seguridad con procedimientos de actuación, protocolos, canales de información, etc. siempre actualizados para asegurar la protección. Para ello, ha sido importante el trabajo desarrollado por el equipo creado al efecto.



“Como empresa hemos tenido que aprender, entender, proteger y comunicar, en definitiva, establecer una labor de concienciación compartida entre Empresa y Trabajadores con el objetivo de implantar progresivamente medidas preventivas que controlaran este riesgo tan desconocido para todos. En un breve lapso de tiempo se establecieron medidas organizativas y se adaptaron las instalaciones, adecuándolas a la nueva situación, para proteger a toda la plantilla y maximizar la seguridad dentro del recinto”.

RAFAEL AQUIQUE

Director de Operaciones de Europa de la División de Vehículo Comercial

Fundación Caja Navarra

FUNDACIÓN
CAJANAVARRA

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



FICHA TÉCNICA

Razón social
Fundación
Caja Navarra

Sector
Fundacional

Plantilla
96 personas

Dirección
Avenida
Pío XII, 2 Bis.
31007
Pamplona

Información
[fundacioncaja-
navarra.es](http://fundacioncaja-
navarra.es)

- Salvaguardar la salud de todas las personas relacionadas con la entidad.
- Potenciar una comunicación continuada y transparente con la plantilla y hacia todo el grupo con mensajes preventivos a través de boletines sobre salud física, mental, promoción de la actividad física, etc. Asimismo, la newsletter interna semanal canalizó la información y permitió la conexión entre los responsables de cada área y sus colaboradores.
- Desarrollo del proyecto estratégico de Responsabilidad Social de Fundación Caja Navarra. Se logró que ninguna persona de la plantilla de la Fundación pasara a situación de ERTE, creándose a tal efecto una bolsa de horas.
- Puesta en marcha de un proyecto de transformación digital. Durante el confinamiento, la fundación dotó a la plantilla de medios técnicos y conectividad para realizar sus funciones desde sus hogares.
- Impartir formación específica sobre cómo gestionar las emociones, conocimiento más profundo sobre la Covid-19, pautas de realización segura del teletrabajo y motivación de equipos, entre otras.
- Involucrar a la plantilla en algunos de los proyectos impulsados por la fundación en este periodo. Se realizó un esfuerzo de escucha a las entidades del sector social, cultural y educativo para detectar sus necesidades y carencias en el momento post-confinamiento. Con ello se realizó informe que ha permitido impulsar la iniciativa Navarra Solidaria (iniciada junto con Fundación “la Caixa” y dotada de un millón de euros).





HERRAMIENTAS



- Comunicación transparente de forma continuada hacia toda la plantilla en coordinación con el comité Covid y el propio presidente del patronato.
- Refuerzo del estado emocional de las personas (mensajes, herramientas, formación, contacto permanente).
- Promoción y consolidación del teletrabajo y la transformación digital.
- Elaboración de un manual sobre la práctica del teletrabajo y medidas de conciliación de la vida laboral y extralaboral

RESULTADOS Y APRENDIZAJES



- Lograr un alto nivel de conexión entre los profesionales de Fundación Caja Navarra y sus responsables, en momentos de alto nivel de preocupación y miedo por la grave situación sanitaria generada por el Coronavirus.
- Ser más conscientes de la necesidad de sistematizar el trabajo telemático, así como de reforzar las medidas de conciliación y el bienestar entre todas las personas que componen Fundación Caja Navarra.



“Fundación Caja Navarra decidió tomar una actitud inicial de escucha activa para poder responder de manera adecuada a las demandas que iban a ir surgiendo”.

JAVIER FERNÁNDEZ VALDIVIELSO
Director General

Fundación Industrial Navarra



FICHA TÉCNICA

Razón social
Fundación Industrial Navarra – Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra

Sector
Actividades de organizaciones profesionales

Plantilla
11 personas

Dirección
Emilio Arrieta 11 bis, 5º 31002 Pamplona,

Información
fundacionfin.es

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

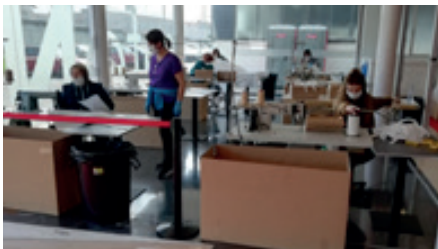


- Puesta en marcha de diferentes acciones para ayudar a las empresas, colegiados, familiares, sanitarios y sociedad navarra en general a paliar la situación que hemos vivido con la pandemia, especialmente ante la falta de medios de protección individual.

HERRAMIENTAS



- Colaboración con empresas, otras entidades y Gobierno de Navarra en la puesta en marcha de una fábrica de equipos de protección (batas y pantallas faciales) en REFENA para abastecer al sector sanitario.
- Colaboración con el “movimiento maker” para fabricar pantallas, así como herramientas “Non Touch” liderado por el Colegio de Enfermería de Navarra.
- Apertura de un corredor sanitario para importar equipos de protección individual desde China para las empresas navarras.
- Firma de acuerdos con el Grupo Mondragón para la compra conjunta de mascarillas entre empresas navarras que asegurara el suministro.
- Donación de mascarillas para entidades que precisaban material (ADACEN), y a los colegiados y familiares.



- Acuerdo con la Clínica Universidad Navarra para facilitar el acceso a pruebas Covid-19, test serológicos, pruebas PCR, test de antígenos y consultas rápidas Covid-19 a empleados, empresas de la fundación, colegiados y familiares.
- Promoción de foros entre las empresas para compartir experiencias y buenas prácticas que les permitiera dar una mejor respuesta a la crisis sanitaria.
- Promoción y organización de encuentros (Encuentro de Cooperación Salud e Industria) entre el sector sanitario e industrial para identificar necesidades no cubiertas de una forma eficiente en el sector salud y fomentar la puesta en marcha de soluciones industriales.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Los esfuerzos se han centrado, fundamentalmente, en prestar ayuda a las empresas con el fin de que pudieran obtener material de protección para sus empleados, poder suministrar material de protección al sector sanitario en un momento de auténtica necesidad donde la prioridad era y es proteger la salud de toda la sociedad navarra.
- La mayor experiencia aprendida a lo largo de estos meses de pandemia ha sido que, aportando lo mejor de nosotros y cooperando en todos los ámbitos públicos y privados podremos salir de una crisis sanitaria como la que estamos viviendo.



“Conocimiento, Cooperación y Comunidad; estas palabras definen perfectamente lo que es la Fundación Industrial Navarra. Han sido nuestro eje durante los meses más complicados de la pandemia y seguirán vertebrando nuestras acciones actuales y futuras”.

GONZALO BAÑÓN IRUJO

Director Comercial-Fundación Industrial Navarra

Gestión Ambiental de Navarra



FICHA TÉCNICA

Razón social
Gestión Ambiental de Navarra, S.A.
GAN-NIK

Sector
Medio Ambiente

Plantilla
112

Dirección
Padre Adoain
219 bajo
31015
Pamplona

Información
gan-nik.es



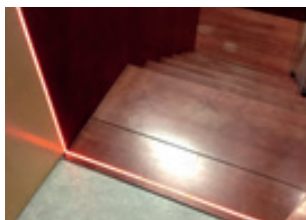
INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

- Proteger la salud de la plantilla y evitar contagios por coronavirus de origen laboral mediante la sensibilización constante e información del personal, así como mejorar el conocimiento sobre normativa y las medidas que deben llevar a cabo.
- Adoptar con carácter excepcional el teletrabajo y elaborar un Plan de Contingencia frente a la Covid-19. Este plan se mantiene actualizado en función de las distintas situaciones, así como las pautas establecidas por las autoridades competentes en cada momento.
- Mantener la actividad productiva en todo momento siendo fundamental la comunicación y la transparencia con la plantilla. Se han mantenido informados regularmente a través de correo electrónico, la intranet de empresa y el boletín interno, sobre todo lo referente a las medidas preventivas a adoptar frente a la Covid-19.
- Habilitar medios de señalización luminosa para mejorar las condiciones y adecuar las oficinas para reducir al mínimo los puntos de coincidencia de personas en su desplazamiento.



HERRAMIENTAS

- Creación de una Comisión de seguimiento de la Covid-19 integrada por el Comité de Seguridad y Salud.
- Elaboración de Estadísticas mensuales de seguimiento de la incidencia de la Covid-19 en la empresa, y su comunicación al Comité de Empresa.
- Publicación mensual del Boletín Interno, que ha ido recogiendo contenidos relativos a las medidas preventivas a adoptar relativas a la Covid-19, comunicación de medidas adoptadas por parte de la empresa, así como novedades normativas.
- Recomendaciones ergonómicas (estiramientos, ejercicios) para realizar en casa.



- Implantación del teletrabajo de forma generalizada.
- Autoevaluación de los puestos de trabajo en situación de teletrabajo, conforme a documento público en la intranet, junto con recomendaciones y medidas preventivas a adoptar para mejorar las condiciones de trabajo.
- Instalación de un indicador luminoso (semáforo) de aviso en caso de que una persona esté utilizando la escalera cuando otra quiere acceder a la misma para evitar la coincidencia en zonas comunes.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Obtener un alto grado de cumplimiento de las medidas preventivas relativas al coronavirus por parte de la plantilla, así como mantener al personal informado de las acciones llevadas a cabo y las normas a cumplir.
- Destaca la importancia de la comunicación y la sensibilización continua para lograr un alto grado de cumplimiento de las normas por parte del personal.



“Desde el inicio de la pandemia apostamos por el teletrabajo y la presencialidad limitada en oficinas con el objetivo de preservar la salud de todas las personas. Además de las medidas habituales de protección, instalamos un semáforo en la escalera para indicar a los usuarios si ese espacio estaba libre o no ya que es una zona de paso con dificultad para mantener distancias”.

ELADIO LLORENTE RAMOS

Responsable del Área de RR HH y Comunicación

Golem



INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

golem

FICHA TÉCNICA

Razón social
Difusora
Cultural Cinematográfica, S.A.

Sector
Exhibición
cinematográfica

Plantilla
90

Dirección
Avenida
Bayona 56, Bajo
31008
Pamplona

Información
golem.es

- Concienciar tanto a las personas trabajadoras como a clientes y público en general, acerca de la responsabilidad que todos tenemos frente a la pandemia y recordar las medidas de protección y prevención que se deben cumplir en nuestras instalaciones y salas, con el fin de disfrutar del cine y de la cultura de forma segura para nuestra salud.
- Con este fin, se ha diseñado una cartelería específica para la actividad que desarrolla Golem, con un mensaje de gran impacto “Nos cuidas, te cuidamos, nos cuidamos” y una estética muy cuidada, práctica y bilingüe. La campaña tiene mensajes muy directos como el siguiente: “Por motivos sanitarios es necesario bajar la tapa del inodoro antes de accionar la cisterna – Asasun-arrazoak direla eta, itxi komuneko estalkia urari jaregin aurretik”.



– Asasun-arrazoak direla eta, itxi komuneko estalkia urari jaregin aurretik”. Se trata de una de las medidas más recomendadas por los higienistas para evitar la generación de aerosoles portadores de bacterias, virus, etc., y que raramente es tenida en cuenta. Mensajes alusivos a esta campaña informativa son exhibidos en las propias salas de cine como anticipo a la proyección de cada película.



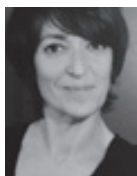
HERRAMIENTA

- Cartelería específica que “impacte”, con una estética atractiva y dinámica, específica y muy acorde con el ámbito del cine y la cultura, escenarios de expresión del arte y la estética. Se han ubicado en zonas de acceso, aseos, pasillos y salas de cine.



4. RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- No se ha detectado ningún brote en cines ni en espacios culturales, de modo que se ha logrado el objetivo, que no es otro que el que “la cultura es segura”.
- Constatar que la información y la prevención son básicas y fundamentales, así como, por el momento, la única manera de contener de forma efectiva la propagación del virus.
- Por otro lado, nos consta que cuidar la estética en la comunicación hace que las personas sean más receptivas con el mensaje.



“En Golem no solo cumplimos con los protocolos sanitarios, sino que tratamos de hacerlo de manera eficaz y atractiva, diseñando específicamente una campaña comunicativa basada en tres premisas: proteger la imagen de marca de Golem, utilizando, para ello, su color azul y su tipografía corporativa; transmitir mensajes claros y sencillos; y apelar a la emotividad y conciencia individual (Nos cuidas, te cuidamos) y al compromiso grupal (Nos cuidamos), para generar confianza. La cultura es segura”.

CARMEN ZUDAIRE

Creativa, directora de arte y diseñadora de Golem

Lacturale



FICHA TÉCNICA

Razón social
S.A.T. Lacturale
Nº 685 NA

Sector
Comercialización de lácteos

Plantilla
10

Dirección
Carretera
Madoz s/n.
Izurdiaga

Información
lacturale.com

INICIATIVA, OBJETIVOS, DESTINATARIOS



- Desde hace años realizamos una intensa labor de divulgación de hábitos saludables entre la población, tanto infantil (alumnos de colegios e institutos) como universitaria, así como en empresas, asociaciones, clubes y familias. Las limitaciones que la pandemia del coronavirus impone, específicamente en cuanto a la prohibición de realizar visitas a nuestras instalaciones, ha obligado a replantearnos la forma de llevar este mensaje de salud al mayor número de personas.
- Ideamos, en su lugar, visitas guiadas virtuales en directo. De este modo, se podía resolver cualquier duda que surgiera al momento, siendo más dinámico y efectivo que a través de chats por escrito.
- Esta propuesta, inicialmente planteada para solidarizarnos con escolares y familiares en situación de confinamiento domiciliario, se ha hecho extensiva después a más grupos escolares como herramienta didáctica.

HERRAMIENTAS



- Colaboración con las residencias y con el personal sanitario a través de la aportación de productos de nuestra marca.
- Junto con Osasuna, se ha realizado reparto gratuito de mascarillas en residencias y para los socios veteranos.



- Desde septiembre, desarrollo del proyecto “Lactudesayunos saludables, talleres gratuitos en colegios con participación de nutricionistas.
- Visitas guiadas virtuales en directo gratuitas para escolares confinados (inicialmente). Posteriormente, abiertas a todos los grupos escolares.



RESULTADOS Y APRENDIZAJE

- Las visitas guiadas virtuales han permitido que los escolares y el público en general puedan “salir de excursión” sin salir de casa, haciéndoles sentirse mejor. Se trata de una iniciativa didáctica y, a la vez, entretenida.
- Hemos aprendido que siempre se puede contribuir a la sociedad. En ocasiones, con recursos económicos; pero otras veces con recursos menos materiales, pero sí didácticos y humanos. Sólo es cuestión de reinventarse, de tener claro que debemos ser más agradecidos.



“Desde que nacimos, hace 12 años, hemos destinado 0.02€ por litro de leche a RSE. A pesar de la crisis de la Covid-19, hemos mantenido nuestro compromiso con la sociedad ya que creemos que la RSE tiene que existir siempre en las empresas, independientemente del resultado económico. Este año nos hemos reinventado para seguir contribuyendo a la sociedad generando empleo y bienestar. En definitiva, la RSE para nosotros es ser agradecidos”.

JUANMA GARRO REDÍN
Director general

Lizarte



FICHA TÉCNICA

Razón social
Lizarte, S.A.U.

Sector
Recambios de automoción

Plantilla
45

Dirección
Polígono
Agustinos
Calle B, s/n.
31013
Pamplona

Información
lizarte.com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



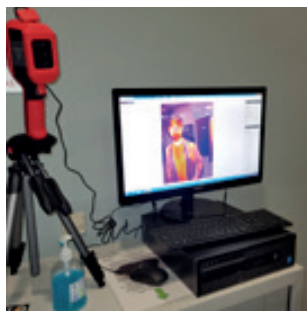
- Con el fin de proteger la salud de la plantilla ante posibles contagios por Covid-19 y cumplir con el distanciamiento interpersonal se ha realizado una reestructuración de los espacios. Ha sido todo un reto plantear esta reestructuración dadas las limitaciones de espacio disponible en las instalaciones de la empresa para modificar las líneas de producción, los servicios auxiliares y el mantenimiento. Ha supuesto un gran esfuerzo operativo y de organización.
- Se han movido máquinas y puestos de trabajo. Se han movido, a su vez, líneas enteras de fabricación para eliminar espacios cerrados donde antes se aglomeraban operarios, situación que se ha hecho extensiva a la plantilla de mano obra directa cumpliendo así los requerimientos preventivos.
- Para transmitir calma y tranquilidad a la plantilla, se han ofrecido tests serológicos en la reincorporación. Además, se ha contactado con proveedores de equipos de protección personal que permitiera suministro de mascarillas para el uso del personal y de sus familiares a un precio de mercado competitivo.



HERRAMIENTAS



- Organización de los espacios de trabajo para favorecer el cumplimiento de las normas de distanciamiento físico entre personas.



- Test serológicos al personal en la reincorporación al trabajo.
- Contacto con proveedores de Equipos de protección Personal para que el personal de Lizarte y sus familiares pudieran disponer de mascarillas a precios competitivos.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Las líneas de fabricación están más separadas, se han sacado de espacios cerrados y los trabajadores pueden guardar mejor la distancia interpersonal tan importante.
- Hemos aprendido que, aunque parezca que no haya espacio en planta, reorganizando espacios y maquinaria se puede obtener.



“Hemos negociado y conseguido para nuestros trabajadores y sus familias, mascarillas homologadas, fabricadas en España, a muy buen precio. Con esta labor hemos logrado un triple objetivo: ayudar económicamente a nuestros trabajadores, facilitar la adquisición de este producto ahora de primera necesidad y promover el consumo de producto nacional”.

AMAYA CARRO
Responsable de RRHH

Mapsa



FICHA TÉCNICA

Razón social

Mapsa S.
Coop. L.

Sector

Industria
del metal

Plantilla

420

Dirección

Carretera
Echauri, 11.
Orkoien

Información

mapsa.net

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- Disminuir el riesgo de contagio de la Covid-19, tanto entre operarios de planta a turnos como entre el personal de oficinas a través de dos actuaciones organizativas que potencian las medidas preventivas higiénicas de protección y prevención de la salud:
- Control de aforo y reducción de la confluencia de personas en zonas de accesos, transporte en autobús y vestuarios, así como la disminución del flujo de personas en los momentos de entrada y salida a la planta..
- Creación de nuevas áreas de trabajo para el personal de oficinas, con el objeto de mejorar las condiciones de ventilación y renovación del aire en interiores. Esta circunstancia ha permitido disminuir el número de personas en las oficinas, aumentando así las distancias interpersonales, junto con una mejora organizativa al separar en distintas oficinas a los trabajadores de cada equipo/departamento.

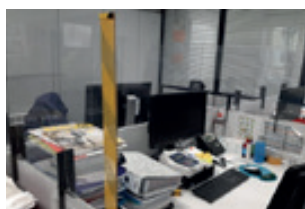
HERRAMIENTAS



- Desdoblar la entrada y salida de los trabajadores en cada turno modificando los tiempos de entrada y salida, de forma que el 50% de los trabajadores de turno de mañana entran a las 5,30 de la mañana y el otro 50% a las 6 de la mañana, lapso que se mantiene también en la salida.



- Duplicar el servicio de transporte en autobús cada horario de entrada y salida de operarios de turno
- Reforzar los servicios de limpieza de vestuarios.
- Creación de nuevas áreas de trabajo para el personal de oficinas y reducción de su nivel de ocupación.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Gracias a las medidas tomadas de control de aforos y aumento del espacio interpersonal, tanto en los desplazamientos en planta durante los cambios de turno, como en los traslados en autobús, así como las mejoras de espacio entre el personal de oficinas, se ha contribuido a reducir el riesgo de contagio del SARS-CoV-2.
- Las medidas también han contribuido a reducir el riesgo de colapso productivo y bloqueo de la actividad por cuarentena en la empresa que pudieran ocasionar contagios simultáneos de trabajadores de un mismo departamento, cuyos puestos de trabajo se ubicaban en oficinas con ventilación y distanciamiento insuficiente.



“Durante el cierre por el Estado de Alarma, nuestro esfuerzo estuvo centrado en hacer de MAPSA un lugar de trabajo seguro frente al SARS-CoV-2, antes de reanudar la actividad. Creo que hemos cumplido el objetivo, no sin incertidumbres y dificultades, gracias a los esfuerzos realizados y sobre todo al gran compromiso de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas implantadas”.



LUIS ESPARZA

Director de Prevención y RR HH

ALICIA ARANA

Responsable Sanitaria del Servicio de Prevención



INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



FICHA TÉCNICA

Razón social
Navarra de Infraestructuras Locales, S.A. (NILSA)

Sector
Administración Pública (Gobierno de Navarra)

Plantilla
51

Dirección
Avenida Barañáin 22
31008 Pamplona

Información
nilsa.com

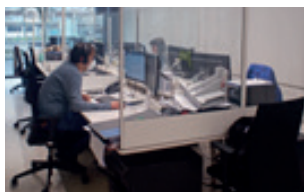
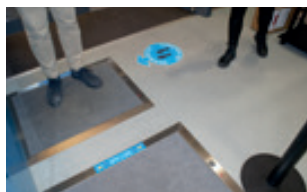
- Priorizar todos los aspectos relacionados con la prevención de transmisión de la Covid-19, especialmente las cuestiones higiénicas en los lugares de trabajo, la adecuada ventilación para minimizar la transmisión por aerosoles y las medidas de formación e información para sus empleados.
- Desarrollar en las instalaciones un programa de desinfección específico anti-Covid-19 con periodicidad mensual, así como de carácter extraordinario cuando se haya producido algún caso de contagio, a través de una empresa especializada.
- Monitorizar, controlar y optimizar las necesidades de ventilación en las oficinas.
- Constituir una Comisión Mixta de Coordinación compuesta por la dirección, los representantes legales de la plantilla y el SPA.
- Dirigir las medidas de actuación tanto al conjunto de la plantilla de Nilsa como a las personas pertenecientes a las contratas que operan y mantienen las instalaciones de depuración de aguas residuales.



HERRAMIENTAS

- Desarrollo e implantación del Programa de Desinfección Específico Anti-Covid-19.
- Adquisición de equipos de lectura directa de CO₂ ambiental.
- Creación de la Comisión Mixta de Coordinación.
- Programa de Formación en Prevención ante la Covid-19 para todas las personas de la empresa impulsada por la Comisión mixta de coordinación
- Obtención del Certificado de Conformidad “Pack Integral PRL Covid-19”, otorgado por el SPA de Nilsa.





RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Minimizar la transmisión de la enfermedad producida por la Covid-19 en el ámbito laboral de Nilsa y de las instalaciones de depuración de aguas residuales. Hasta el momento, no se han producido casos de contagio entre la plantilla de la empresa, contabilizándose únicamente 3 casos vinculados a situaciones extralaborales.
- La importancia que supone el desplegar, en coordinación con el SPA y las personas de la empresa, un conjunto de medidas preventivas en una situación de incertidumbre y aprendizaje continuo, que refuerzan el sentimiento de pertenencia a la empresa, así como el nivel de confianza interpersonal ante una situación de excepcionalidad y con alta incidencia en la salud, tanto en el ámbito profesional como en el personal.



“Con las medidas adoptadas y la colaboración de todas las personas de la empresa, hemos conseguido que Nilsa sea un lugar de trabajo seguro frente a la Covid-19”.

FERNANDO MENDOZA RODRÍGUEZ
Director Gerente

OSFplastic



FICHA TÉCNICA

Razón social
O.S. Frenos, S.L.

Sector
Industria

Plantilla
10

Dirección
Polígono
Industrial
Arazuri
Orcoyen
(cl. b-e)
31170
Arazuri

Información
osfplastic.com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- Poner en marcha medidas para reducir los riesgos de contagio debidos al Coronavirus entre su plantilla y familiares y generar un ambiente de calma y sosiego en la plantilla.
- Analizar la situación y estudiar las medidas a adoptar, priorizando la seguridad de toda la plantilla, a través de reuniones del equipo directivo, responsables de Recursos Humanos y de producción.
- Comunicación y diálogo con toda la plantilla para dar respuesta a dudas e inquietudes que pudieran tener, transmitiendo mensajes de seguridad, sosiego, apoyo y mucho ánimo a todos. Hoy día se continúan haciendo.
- Controlar el envío de información a la plantilla. Al inicio de la pandemia hubo un exceso de información a través de los medios de información, la mayoría muy válida, pero había que evitar que provocara más miedo. Con este fin, O.S. Frenos midió mucho este aspecto intentando llevar estas sensaciones y sentimientos a un terreno de seguridad, tanto en el ámbito laboral como personal.
- Detectar las necesidades y nivel de afectación de cada persona, intentando transmitir información de valor que pudiera servir de ayuda, priorizando las fuentes de mayor confianza, para que el resultado fuera positivo, de modo que la situación de miedo se transformara hacia un mayor conocimiento y seguridad.





HERRAMIENTAS

- Reuniones de todo el equipo y a nivel individual.
- Comunicación por distintas vías, apoyadas con documentación, vídeos etc.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Se ha logrado concienciar, alertar sin alarmar, aportando seguridad a las personas y potenciando la comunicación de forma verbal.
- Uno de los mayores aprendizajes de esta pandemia está siendo valorar las cosas más sencillas que tenemos cada día, momentos con la familia, los amigos, un paseo por el monte, etc.



“Siendo consciente de la incertidumbre y miedo provocados por la situación, dirigí la mayoría de las acciones a conseguir una comunicación continua y fluida con el equipo. Ellos, posteriormente me transmitieron su agradecimiento, indicándome que se habían sentido más seguros y confiados”.

LORETO BLANCO BELTRÁN

Responsable de Compras y RR HH

PolyOne España



FICHA TÉCNICA

Razón social
PolyOne
España SLU

Sector
Químico

Plantilla
60

Dirección
Calle H, 3,
31194
Orikain

Información
avient.com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- Realizar un protocolo de actuación para ayudar a las personas a cumplir todas las medidas de seguridad, dentro y fuera del entorno laboral. Con este protocolo, se transmitieron consejos y pautas importante para que las personas de Polyone España, sus familiares y amigos pudieran continuar desarrollando tareas habituales.
- Elaborar un protocolo de actuación segura para la realización de viajes con el menor riesgo posible.
- Sustituir las reuniones presenciales por reuniones telemáticas. Esto ha supuesto un gran cambio a la hora de trabajar en equipo. Además, en estas reuniones, muchos departamentos dedicaban un tiempo para hablar sobre la Covid-19, sus repercusiones, así como compartir consejos prácticos y recomendaciones de salud.



HERRAMIENTAS

- Protocolo sobre medidas de ayuda frente a la Covid-19 (dentro y fuera del trabajo).
- Protocolo sobre cómo proceder de forma segura en los viajes y desplazamientos particulares.
- Inclusión de mensajes, orientaciones y consejos prácticos en las reuniones telemáticas que ayudaran a conllevar de la mejor forma esta pandemia, como, por ejemplo: qué hacer en ratos libres, como dormir mejor, etc.





RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- A través de las distintas iniciativas implementadas se ha aportado ayuda y orientación sobre cómo sobrellevar esta situación de riesgo para la salud, que se conozcan y puedan aplicar a la vida diaria, así como poder distinguir entre una cosa bien hecha o no, en el trabajo, en la vida familiar y social.
- Hemos aprendido a viajar con la mayor cautela posible, y a sacar partido de la situación que nos está tocando vivir. Además, entendemos que el bienestar de cada uno puede verse mejorado con pequeñas orientaciones prácticas y consejos, especialmente en estos tiempos de pandemia.
- Por último, se ha aprendido a establecer unos roles dentro de los ámbitos familiares y no familiares que han ayudado a cumplir las normas y medidas de seguridad frente a la Covid-19.

“El inicio fue un momento de gran incertidumbre y nerviosismo. Con el tiempo, y gracias al trabajo y a la responsabilidad de todo el mundo, tanto en la empresa como en la vida privada hemos conseguido seguir trabajando sin que afecte a nuestra actividad”.

SERGIO ARBIZU

Plant Manager



INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



FICHA TÉCNICA

Razón social

Renolit
Hispania, S.A.

Sector

Fabricación de
láminas de PVC
flexibles
y rígidas

Plantilla

191

Dirección

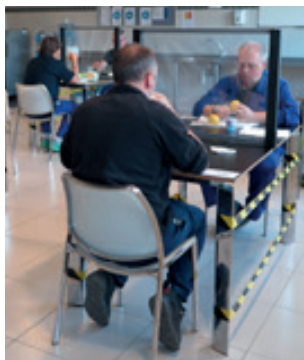
Pol. Ind.
San Miguel,
Avenida
Los Castaños, 5
31132
Villatuerta

Información

renolit.com

- Separar las tres zonas básicas de producción, evitando compartir recursos y personal, triplicando cargos operativos, y segregar zonas comunes y de intercambio de documentación.

- Implantar las medidas higiénicas básicas, aporte de materiales de limpieza, gels, distanciamiento de seguridad, refuerzo de las tareas de limpieza, control de aforos, uso de medios de protección colectiva, diferentes horarios de entrada y salida para evitar confluencia de personas en vestuarios y zonas de tránsito.
- Creación del comité o gabinete de crisis Covid-19 de forma que todas las decisiones han sido tratadas previamente con los representantes sociales.
- Favorecer una comunicación transparente, el compromiso de todas las partes y una gestión de la pandemia consensuada.
- Incorporar pruebas diagnósticas ELISA en los reconocimientos médicos anuales.
- Acelerar el uso de diferentes herramientas tecnológicas y tipos de organización.
- Formar e informar a la plantilla.
- Implantar el procedimiento de actuación frente a la Covid-19 en las distintas áreas de la empresa.



HERRAMIENTAS

- Creación del comité o gabinete de crisis Covid-19.
- Incorporación de herramientas tecnológicas y tipos de organización (videoconferencias, reuniones por Teams, teletrabajo).



- Incorporación de pruebas diagnósticas tipo ELISA en los reconocimientos médicos anuales, así como diversas pruebas PCR al personal de plantilla.
- Realización de vídeos explicativos para informar a la plantilla.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Minimizar los efectos de la pandemia, asegurar la continuidad de la empresa, así como mantener la seguridad y la salud de nuestros trabajadores. Pero, sobre todo, poner de relieve la importancia del liderazgo en la gestión de esta crisis, materializado en la creación del comité de crisis Covid-19 donde, tanto la Dirección como los Representantes legales, han trabajado de manera conjunta.
- El aprendizaje que puede extraerse de esta situación puede expresarse en términos de responsabilidad, solidaridad, y compromiso de toda la plantilla por cumplir con las normas para dar continuidad a la empresa y garantizar la salud y seguridad de todos.



“El coronavirus ha generado miedo, ansiedad e incertidumbre,... y esto ha supuesto un desafío a la hora de gestionar personas y organizaciones, siendo necesario estar cerca de la plantilla, con una comunicación directa, transparente, coherente, y con un liderazgo que genere seguridad y confianza, que nos ayude a sostener y mantener la estabilidad de la empresa, la tranquilidad de los clientes, y la seguridad de nuestros trabajadores”.

MIGUEL ASTIZ LOPEZ
Managing Director Production Site

Smurfit Kappa Cordovilla



FICHA TÉCNICA

Razón social
Smurfit Kappa
Cordovilla

Sector
Fabricante de
soluciones
embalaje
de cartón
ondulado

Plantilla
100

Dirección
Ctra. Zaragoza
km 3,
31191 Cordovilla

Información
smurfitkappa.
com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



- Realización de una encuesta de valoración realizada en el mes de mayo a toda la plantilla de las distintas divisiones con el objetivo de conocer de una forma más directa el sentir de la plantilla y la percepción del apoyo recibido.
- Puesta en marcha del programa de asistencia Life Works, para uso por parte de la plantilla y de sus familiares. Life Works consiste en un programa de asesoramiento profesional y de ayuda personal, voluntario, anónimo y gratuito, donde poder transmitir cualquier problema cotidiano, laboral o de salud, o situación difícil que se presente en la vida diaria, garantizando en todo momento el respeto a la privacidad de los usuarios.
- Elaborar una cartelería sensibilizadora con fotos del personal de la plantilla local y con mensajes de agradecimiento al personal, con cuya labor se mantuvo el suministro de productos esenciales.

A todo ello, sumar el concurso de fotografías durante el confinamiento, el kit infantil Quédate en caja, así como los comunicados internos que, con carácter periódico han transmitido información y ánimo, algunos de los cuales han sido remitidos directamente por el CEO del Grupo.

HERRAMIENTAS



- Encuesta Covid a la plantilla.
- Programa de ayuda Life Works.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Con las medidas técnicas y organizativas de protección frente a la Covid-19, los índices de contagio han sido muy bajos, y sin grandes repercusiones ni para los afectados ni para la empresa. Por otro lado, salvando las primeras semanas de incertidumbre y cierto miedo, en general la plantilla se ha sentido protegida en el entorno en el que se han desarrollado y, a grandes rasgos, agradecen la labor realizada por la empresa.
- Un aprendizaje obtenido tras estos meses es haber sabido mantener la calma, no tomar decisiones precipitadas, aunar criterios e intentar mantenerlos, y conseguir el equilibrio entre lo realmente eficaz y lo que posiblemente sea solo un placebo, seguramente sean claves del éxito en casi seguro todas las situaciones de emergencia. Y aumentar el apartado “paciencia” que todos debemos tener.



“Nuestra principal apuesta fue poner aún más el foco en nuestros empleados, estar atentos a sus necesidades y dificultades para seguir funcionando sin interrupción desde el inicio de la crisis. Hemos reforzado nuestros canales de comunicación para mitigar el impacto del distanciamiento social. La transparencia y buena comunicación con los equipos siempre es clave, pero aún más en momentos tan complejos”.

IGNACIO LANDA
Gerente General Planta

Smurfit Kappa Sangüesa



INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

FICHA TÉCNICA

Razón social
Smurfit Kappa Sangüesa

Sector
Fabricante de papel

Plantilla
250

Dirección
Av. Padre Raimundo de Lumbier, s/n, 31400 Sangüesa

Información
smurfitkappa.com

- Reducir el riesgo de contagio dentro del centro de trabajo, así como adoptar las medidas necesarias para hacer de Smurfit Kappa Sangüesa un lugar de trabajo seguro.
- Cuidar la comunicación a todos los niveles. Se ha desarrollado a través de un Comité de crisis con la implicación de la dirección de la empresa y en contacto directo con los representantes de los trabajadores, la línea de mando y plantilla en general. Esta sintonía ha permitido poder reaccionar rápidamente ante las diferentes situaciones que se han ido presentando y tomar medidas/decisiones ágiles y consensuadas.
- Aplicar permisos retribuidos a los trabajadores desde el momento en que un conviviente estaba citado para PCR, y dicho permiso se mantiene hasta tener el resultado para minimizar el posible riesgo de estar también contagiados sin saberlo.



- Realizar pruebas diagnósticas a cargo de la empresa (permaneciendo la persona en su domicilio) hasta tener confirmación de que puede reincorporarse al trabajar sin suponer un riesgo para el resto de la plantilla.

Este tipo de iniciativas suponen ir más allá de la norma e implican un coste significativo en una situación ya difícil económicamente.



HERRAMIENTAS

- Constitución del Comité de Crisis, ágil en la toma de decisiones consensuadas, así como en la comunicación interna.
- Permisos retribuidos adaptados a las circunstancias de sospecha de contagio.



- Sufragar el coste de pruebas diagnósticas específicas de confirmación de ausencia de enfermedad no cubiertas por los protocolos sanitarios.



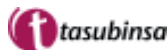
RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- La actividad productiva de Smurfit Kappa Sangüesa fue considerada esencial, por lo que ha mantenido sus procesos de forma continua (24h / 365 días) desde el inicio de la pandemia, y en todo este periodo no se ha producido ningún contagio interno.
- Además, se ha conseguido que los trabajadores perciban la planta como un lugar seguro para trabajar y que, a nivel personal, se sientan respaldados por la empresa ante esta situación de pandemia.
- Los aprendizajes más importantes han sido tener claras nuestras prioridades y ser coherentes con esas prioridades ya que la respuesta ha sido la confianza y la implicación de las personas de la organización.



“Smurfit Kappa fue declarada empresa esencial durante el confinamiento. No dejamos de fabricar papel para aportar embalaje a los productos de primera necesidad. Esta pandemia ha sido un gran reto y consideramos un éxito habernos sabido adaptar, minimizado riesgos, y no haber tenido contagios internamente. Este logro ha sido fruto de una gran labor colectiva, donde la comunicación y transparencia han sido clave”.

MARÍA ARRIZABALAGA
Coordinadora Seguridad



FICHA TÉCNICA

Razón social
Tasubinsa

Sector
Entidad sin ánimo de lucro

Plantilla
1.500

Dirección
Polígono
Arazuri-
Orcoyen c/c,
nº 9,
31170 Arazuri

Información
tasubinsa.com

INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

- Implantar un sistema de reposición de mascarillas higiénicas reutilizables sencillo de entender, cómodo, práctico y seguro.
- Proporcionar mascarillas reutilizables de 48 lavados con el logo corporativo y de tres colores diferentes para su uso exclusivo en los centros de trabajo.
 - Cada color determina un día de uso en concreto (gris: lunes y jueves; granate: martes y viernes; azul: miércoles).
 - El código de colores permitió, por una parte, evitar el uso de una misma mascarilla varios días consecutivos; y, por otra, facilitar de un simple “vistazo” el control por parte de la empresa del cambio adecuado y reposición de las mascarillas.
 - Además de cumplir con el criterio de confortabilidad, algunas mascarillas tuvieron que adaptarse para mejor sujeción de las gomas a la cabeza y en sus diversas tallas.
- Comunicar la obligatoriedad del uso de las mascarillas a través de los responsables de cada centro de forma personal, mensaje reforzado a través de carteles alusivos, "Tasuinformas" (información junto con la nómina), mensajes en redes sociales, informaciones en las pantallas digitales de las zonas de descanso y, en el caso del Centro Ocupacional, la colaboración de familiares y tutores.

HERRAMIENTAS

- Confección de mascarillas según tres colores diferentes.
- Comunicación clara y personal, a través de sus responsables y reforzada con mensajes e imágenes alusivas.
- Potenciar medidas de autocontrol en el uso de la mascarilla adecuada cada día.





RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Conseguir que las personas de Tasubinsa lleven cada día una mascarilla lavable limpia, o al menos, que no haya sido usada en las últimas 48 horas. Toda la plantilla perteneciente al Centro especial de Empleo (CEE) como del Centro Ocupacional (CO) se ha adaptado de forma satisfactoria al uso de estas mascarillas y ha interiorizado su uso en estos últimos meses. El índice de personas que se equivocan de mascarilla cada día es mínimo.
- Contribuir a que el personal de Tasubinsa esté correctamente protegido en sus centros de trabajo.
- La decisión de los colores, a pesar de parecer trivial, ha sido todo un éxito de resultado. Ha pasado de ser una medida de control por parte de la entidad a una medida de autocontrol y compromiso personal. Con pequeñas adaptaciones como el tamaño o la posición de las gomas, se ha hecho posible llegar a todas las personas.



“Planteamos inicialmente la diferenciación de mascarillas por colores como una manera de controlar las medidas de higiene y cuidado de nuestras personas, pero el resultado ha sido que la plantilla se ha adaptado e implicado hasta el punto en el que se ha convertido en una medida de autocontrol”.

JOSUNE VALDIVIESO
Directora de Personas

Volkswagen Navarra



INICIATIVA, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS



FICHA TÉCNICA

Razón social
Volkswagen Navarra S.A.

Sector
Automoción

Plantilla
5.000

Dirección
Polígono Industrial Landaben
Calle E s/n
31912 Pamplona

Información
vw-navarra.es

- Evitar los contagios y la propagación de la Covid-19 entre la plantilla, asegurando su salud y la de sus familiares y allegados, a la vez que cumplir el programa productivo, siempre en unas condiciones en las que toda la plantilla tuviera la tranquilidad de que su salud estaba garantizada frente a la Covid-19.
- Desarrollar campañas de comunicación, información y formación de la plantilla, adaptándola a la evolución de la pandemia.
- Presentar a I.S.P.L.N. el plan general diseñado para retomar la actividad en el mes de abril.
- Suministrar medios de protección y desinfección, para evitar el contagio y la propagación de la Covid-19.
- Definir el protocolo actuación del Servicio Médico propio ante las diferentes situaciones que pudieran plantearse en fábrica y sus modificaciones conforme iban actualizándose los requerimientos normativos.



HERRAMIENTAS

- Campaña de divulgación de mensajes, instrucciones y normas de comportamiento conforme evolucionaban las exigencias normativas. Eslogan “por ti, por todos, cuídate”.
- Implicación del Servicio Médico de Empresa en la elaboración y actualización de protocolos de actuación y sus modificaciones ante los sucesivos cambios normativos.
- Soportes divulgativos sobre recomendaciones para la reapertura del centro, bienvenida, disfrute de vacaciones, etc.



RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- Evitar el contagio entre los trabajadores de Volkswagen Navarra y sus familiares y, por ende, de la sociedad navarra, a la vez que mantener la actividad productiva.
- Constatar que, con una buena comunicación, información e implicación de la plantilla se puede conseguir controlar la propagación y el contagio, basándose en protocolos y procedimientos de trabajo seguros y siempre alineados con las recomendaciones establecidas por la Autoridad Sanitaria.



“Volkswagen Navarra implantó medidas de protección, acordadas con la representación de los trabajadores, muy por encima de las exigencias legales y las recomendaciones de los organismos nacionales y autonómicos competentes en temas de normativa de salud y seguridad en el trabajo. También lanzamos campañas informativas bajo el lema “Por ti, por todos. ¡Cuídate!”. La plantilla demuestra cada día su comprensión con las medidas adoptadas y su compromiso, de tal forma que no tenemos constancia de que se haya producido ningún contagio en la fábrica”.

JESÚS ERRO SAN JOSÉ
SP/Servicio de Prevención

#03

Claves 21x21

NUEVOS RETOS
PARA 2021

Retos 2021

El impacto de la pandemia en el mundo empresarial nos enfrenta a nuevos retos. Entre ellos:

1 Integrar la transformación digital en las nuevas formas de trabajo garantizando un trabajo más humano. La inteligencia artificial (IA) puede crear oportunidades, pero también nuevos desafíos para la seguridad y salud en el trabajo, su gestión y regulación.

2 Adaptar —y reforzar— la cultura de empresa al contexto actual con el objeto de reforzar su identidad y valores: salud, generosidad, compromiso...

3 Introducir cambios sustanciales y perdurables en la organización del trabajo, tales como la automatización y la digitalización de los procesos y tareas, la sistematización del trabajo telemático, el rediseño de los espacios de trabajo hacia modelos más colaborativos, las actividades de “team building”, el intercambio interdepartamental y otros en las formas de relación interpersonal.

4 Empoderar a los equipos, potenciando la capacidad de las personas de reaccionar ante diferentes situaciones cambiantes.

5 Impulsar la flexibilidad, articulando la actividad en torno al cumplimiento de objetivos en un mundo de trabajo cada día más híbrido.

6 Crear hábitos que faciliten la comprensión y asimilación de los cambios contribuirá a su integración en el día a día.

7 Apostar por opciones del teletrabajo en sectores y tareas susceptibles de ser realizadas a distancia compartiéndolas con tiempos presenciales, de modo que no se deterioren los vínculos de pertenencia y relación interpersonal.

8 Transmitir coherencia (palabras con hechos) en la toma de decisiones y prioridades para generar confianza y compartir una misma visión, así como para lograr una mayor implicación de las personas.

9 Gestionar la incertidumbre y el riesgo, a la vez que garantizar la sostenibilidad corporativa mediante responsabilidad, compromiso y confianza interpersonal.

10 Potenciar el liderazgo en la distancia sin olvidar factores emocionales y propiciar un trato cercano. Concienciar y alertar sin alarmar, aportando confianza y seguridad a las personas.

11 Fomentar la colaboración y las relaciones interpersonales con el fin de mantener los vínculos de unión y la cohesión entre los equipos de trabajo.

12 Potenciar una comunicación interna transparente, sincera, cercana, honesta y emocional, necesaria para lograr un alto grado de cumplimiento de las normas de seguridad por parte del personal y dar a conocer las expectativas de futuro.

13 Cuidar el bienestar de las personas. La salud ha cobrado especial relevancia en un mundo cada vez más tecnificado. Se deben potenciar las medidas de seguridad, salud y bienestar físico y mental para todas las personas en estas nuevas circunstancias de trabajo.

14 Crear entornos de trabajo flexibles, ágiles y dinámicos que potencien la resiliencia, la responsabilidad y la colaboración de todas las personas ante los cambios y las adversidades.

15 La creatividad y la participación son herramientas poderosas que, al potenciarlas, ayudan a superar con éxito las circunstancias adversas.

16 La **cooperación** entre empresas, así como con las administraciones públicas, es necesaria para reforzar la salida de una crisis como la vivida por el coronavirus.

17 **Disponer de protocolos, instrucciones y pautas de actuación** con la suficiente capacidad y flexibilidad para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la manera más ágil posible, con designación de equipos implicados y participativos.

18 **Apostar por el compromiso social** como parte de la cultura corporativa y demostrar así solidaridad y una faceta más humana.

19 **Fortalecer y mantener el papel de liderazgo asumido por las áreas de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral** durante los meses de pandemia en los órganos de decisión de las empresas.

20 La velocidad importa cuando se trata de tomar decisiones. Para ello **deben realizarse inversiones en estrategias resilientes**: se trata tanto de pensar en el futuro como de hacer lo necesario para responder y recuperarse de la crisis.

21 Resulta clave **adquirir conocimientos, actualizar habilidades y competencias digitales** como una propuesta de valor en las empresas y sus equipos.

#04

Empresas azules en Navarra

RELACIÓN DE GANADORES
DEL PREMIO AZUL
Y DE LOS SELLOS AZULES
2009 / 2019

Empresas 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 para **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'.

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:** “Plan de actuación sobre trastornos músculo-esqueléticos”.
- Mención especial a **Real Casa de Misericordia de Tudela** por el proyecto ‘Intervención de Fisioterapia en el gerocultor’.

2018/10ª Edición

- **Tiruña:** por generar ámbitos de salud y bienestar en su plantilla.
- Mención especial a **Dana Automoción**

2019/11ª Edición

- **Dana Automoción** por contribuir a generar cultura de salud y bienestar en su plantilla.
- Mención especial al **Ayuntamiento de Huarte** por su programa “De la pastilla a la zapatilla” y premio a la mejor iniciativa, que ha recibido OS Frenos, S.L..

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 Isterria
- Centro Europeo de Empresas e Innovación (CEIN).

2012

- Pamplonica
- Construcciones Ecay
- La Hacienda de 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
- Comercial Gazpi
- From Design to Development (D2D)
- Maier Navarra
- Progresport Espectáculos y Eventos Deportivos
- Smurfit Kappa Navarra • 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
- BSH Electrodomésticos España
- Golem
- Geoalcali
- Ciudad Deportiva Amaya
- Residencia San Manuel y San Severino
- Reybesa

2018

- Tiruña, S.L.
- Dana Automoción
- Asociación de Daño Cerebral de Navarra (ADACEN)
- Clínica Arcángel San Miguel
- Computadores Navarra (CONASA)
- Fundación Centro de Arte Contemporáneo de Huarte
- Grupo de empresas Foster's Hollywood Pamplona
- Gurpea Industrial,
- Hidrorubber Ibérica
- Magotteaux Navarra
- Mapsa
- OSF Frenos
- Renolit Hispania
- Talentix
- Tracasa
- Tratamientos Industriales Iruña

2019

- 3P Biopharmaceuticals
- Asociación de la Industria Navarra (AIN)
- Caja Rural de Navarra
- Conor Sports
- Fundación Industrial Navarra (FIN)
- Fundación Miguel Servet — Navarrabiomed
- Grupo Fromageries Bel España S.A.U.
- Gesinor, Servicio de Prevención
- Huntsman Advanced Materials
- Policía Foral de Navarra
- Smurfit Kappa Navarra (planta Cordovilla)
- Turbo Motor Inyección,
- Asociación de Transportistas de Navarra (TRADISNA)
- Urtasun Tecnología Alimentaria

