

Los **Objetivos en materia de seguridad, salud y bienestar laboral**, que se han establecido para el periodo 2016-2018, son:

### 1. Mejorar la eficacia de la formación en materia de seguridad, salud y bienestar laboral

La formación en materia de seguridad, salud y bienestar laboral es una herramienta clave para que los/as trabajadores/as de la mutua seamos capaces de adoptar hábitos seguros y saludables durante el desarrollo de nuestras tareas en el puesto de trabajo. Así pues, la eficacia de la formación la entendemos como reflejo de su capacidad para influir en el cambio de hábitos y conductas en el ámbito laboral.

Por otro lado, en las acciones formativas en materia de seguridad, salud y bienestar impartidas en Asepeyo se evalúa el nivel I y II según Kirkpatrick (2007), es decir se evalúa el nivel de satisfacción y el nivel de aprendizaje logrado.

Con el presente objetivo se pretende mejorar la eficacia de estas formaciones, midiendo el grado en el que los trabajadores han asimilado los conocimientos contenidos en las formación y su incorporación en su día a día, es decir, midiendo el nivel de transferencia del aprendizaje y, tras el análisis de los aspectos de mejora, proceder en su caso a la adecuación de los materiales formativos. Una nueva evaluación del nivel de transferencia, habrá de permitir evidenciar una mejora de ésta.

Para la consecución de este objetivo se opta por:

1. Ampliar el sistema de evaluación con la aplicación de la **evaluación de la transferencia** de los aprendizajes. Para ello, se utilizará como modelo de evaluación de transferencia, el nivel III según Kirkpatrick; este modelo ya fue ensayado a finales de 2012, para medir la transferencia en el caso de la formación de seguridad vial.

La transferencia de la formación es la aplicación y mantenimiento de las competencias aprendidas en la formación, en este caso, al contexto laboral durante un tiempo determinado. Evaluar la transferencia permite verificar en qué grado se aplican dichos aprendizajes.

Determinados aspectos influyen directamente en el nivel de transferencia, como por ejemplo variables individuales de los propios alumnos (motivación, competencias personales, etc.), variables asociadas al diseño de la acción formativa (coherencia pedagógica entre objetivos, métodos y estrategias de aprendizaje, la oportunidad de aplicación que ofrece el diseño de la formación, etc.), y el grado de apoyo y oferta de oportunidades que procuran los agentes de la organización a la hora de aplicar los aprendizajes.

2. De las acciones que conforman el catálogo formativo, se escoge la **“Formación específica sobre riesgos del centro y puesto de trabajo”**, por tratarse de una formación que ha de realizar todo trabajador de Asepeyo, tras su incorporación.

Para la consecución del objetivo propuesto, se plantean inicialmente las siguientes metas y acciones:

#### Meta 1- Identificación nivel de transferencia

1.- Diseñar y elaborar el instrumento de medición que ha de servir para medir el nivel de transferencia de la formación, estableciendo para ello el cuestionario y/o listado de conductas a evaluar.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio y UCA

Plazos: julio 2016

2.- Establecer el sistema/canal más adecuado para la puesta en práctica del instrumento de medición y recepción de resultados para su evaluación.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, UCA, DTIC

Plazos: Octubre 2016

3.- Planificar y programar las fases para la recogida de la información previa, según herramienta diseñada, y decidir público objetivo.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, UCA, RR.HH

Plazos: Febrero 2017

4.- Aplicación de la herramienta de medición de la transferencia.

Recurso asignado: UCA/DTIC, RR.HH, Dirección centros de trabajo, trabajadores

Plazos: Durante 2017

5.- Análisis de resultados y propuesta de medidas concretas para la mejora en los aspectos detectados que habrán de permitir optimizar la acción formativa (variables individuales, variables asociadas al diseño de la acción formativa o del grado de apoyo y oportunidades a la hora de aplicar los aprendizajes).

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, UCA

Plazos: Primer trimestre 2018

## **Meta 2- Desarrollo e implantación de medidas concretas que ayuden a incrementar la transferencia en los aspectos identificados como mejorables**

6.- Preparación y desarrollo de las medidas propuestas para la mejora del nivel de transferencia en los aspectos detectados.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio y Áreas que se estimen oportunas para cada medida

Plazos: Abril 2018

7.- Implantación de las medidas propuestas para la mejora.

Recurso asignado: Quien se estime en cada medida

Plazos: Abril 2018

## **Meta 3 – Comprobación nuevo nivel de transferencia**

7.- Llevar a cabo una nueva medición del grado de transferencia, mediante la herramienta que sirvió para obtener el nivel de transferencia inicial.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio y Dirección que participó en la pasación inicial

Plazos: Julio 2018

8.- Análisis de resultados y conclusiones.

Análisis de la evolución en el grado de transferencia y, en su caso, propuesta de medidas concretas para la mejora continua de la formación en materia de seguridad, salud y bienestar laboral.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio

Plazos: Octubre 2018

## 2. Mejorar la gestión del absentismo por ITCC y CP

El absentismo es indicador de la salud y bienestar de una organización. Conocer las causas que lo ocasionan no es únicamente un cumplimiento normativo (artículo 37.3, apartado d) del Reglamento de los Servicios de Prevención), sino una oportunidad de trabajar para la mejora del bienestar y la salud de los trabajadores. Para ello, es preciso el compromiso de toda la organización en la gestión de las incapacidades temporales, tanto las derivadas de contingencias comunes como de contingencias profesionales, que se habrá de evidenciar en una reducción de las tasas de incidencia de ambas incapacidades temporales.

A fin de conocer, en su caso, las causas laborales que puedan haber originado las enfermedades y las ausencias del trabajo por motivos de salud de los trabajadores de la mutua, se propone como objetivo para este periodo la implantación de la entrevista de reincorporación. Como herramienta de apoyo a la entrevista se utilizará el cuestionario de retorno al trabajo.

Así pues, el objetivo concreto propuesto consiste en alcanzar el 80% de cuestionarios cumplimentados por parte de los responsables de centro.

Para la consecución del objetivo propuesto, se plantean inicialmente las siguientes metas y acciones:

### **Meta 1- Elaboración del cuestionario de retorno al trabajo para la entrevista de reincorporación**

1.- Elaborar una primera propuesta de cuestionario para realizar la entrevista de reincorporación, que habrá de permitir conocer las causas por las que los trabajadores se han ausentado de su puesto de trabajo, detectar necesidades de los empleados de la organización, poner a disposición de los empleados los diferentes recursos que la organización puede ofrecerle, etc.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio  
Plazos: julio 2016

2.- Aprobación del cuestionario para realizar la entrevista de reincorporación.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, DAS, Dir. Prestaciones  
Plazos: Octubre 2016

### **Meta 2 – Implantación de la entrevista de reincorporación**

3.- Plan de información / formación para los responsables de llevar a cabo las entrevistas de reincorporación

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio y UCA  
Plazos: Noviembre 2016

4.- Plan de comunicación a la entidad.

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio y Dir. Comunicación  
Plazos: Enero 2017

5.- Seguimiento de la implantación

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, Dir. Comunicación y Territorios  
Plazos: Durante 2017

### **Meta 3 – Recepción y análisis de los cuestionarios de retorno al trabajo**

6.- Elaboración de base de datos para la gestión de los cuestionarios de retorno al trabajo

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio  
Plazos: Diciembre 2016

7.- Presentación de informe de análisis colectivo de cuestionarios de retorno al trabajo

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio  
Plazos: Junio 2018

### **3. Migrar del Dossier de Prevención de los centros de trabajo a @Dossier**

A diciembre de 2015 existían 16.758 documentos en @Dossier de los cuales un 1,1% provenían de Máximo (182 documentos).

El presente objetivo tiene como finalidad conseguir que la documentación que, en materia de seguridad y salud, ha de estar disponible para la Autoridad Laboral y que es gestionada por diferentes direcciones: autorización sanitaria (ap. 13), registros de mantenimientos (ap. 14), documentación relativa a la instalación de RX (ap. 19), u otros apartados, esté vinculada con @Dossier, para facilitar su localización por parte de los centros evitando la duplicidad de documentos y permitiendo la migración del Dossier de Prevención a @Dossier.

Para ello, se propone un aumento paulatino de la vinculación de estos documentos, alcanzando una media en el aumento del 50% anual.

Para la consecución del objetivo propuesto, se plantean inicialmente las siguientes metas y acciones:

#### **Meta 1 – Análisis estado actual (tipo de documentación, comunidad, centro, etc.)**

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio  
Plazos: Septiembre 2016

#### **Meta 2 - Acordar con las Direcciones involucradas para cada tipo de documento la denominación de los documentos a enlazar con @Dossier.**

Recurso asignado: Dir. Instalaciones y Equipos, Dir. de contratación, Dir. de Asistencia Sanitaria, Dir. de Calidad y Medio Ambiente, UCA, Dir. de Tecnologías de la Información y la Comunicación.  
Plazos: Diciembre 2016

#### **Meta 3 - Acordar con la DTIC el cronograma a fin de realizar de forma progresiva el enlace con las aplicaciones correspondientes, calculando la incorporación aproximadamente de un 50% anual de documentación en el aplicativo.**

Recurso asignado: DTIC, Servicio de Prevención Propio  
Plazos: Enero 2017(elaboración de cronograma). Cronograma planificado a dos años 2017-2018

#### **Meta 4 - En cada una de las etapas (I-VI): Comprobación de documentación que se incorpora actualmente en las herramientas informáticas de la Mutua para la gestión documental que coincida con documentación requerida en el @Dossier de Prevención.**

Recurso asignado: SPP y Dir. responsable de los documentos en cada etapa.  
Plazos: 2017-2018

#### **Meta 5 - Incorporar, en su caso, nuevos enlaces a otra documentación de la herramienta de la Mutua que se considere necesario.**

Recurso asignado: Servicio de Prevención Propio, DTIC, Dir. responsable de otra documentación

Plazos: 2018

**Meta 6 - El Dossier de prevención de los centros contendrá tras la finalización de estas etapas únicamente aquellos documentos específicos de PRL no contenidos en ninguna aplicación (registros manuscritos por los trabajadores que requieren de archivo original como registros de recepción de información, epis, otros).**

Recurso asignado: Responsables de los centros de trabajo

Plazos: Diciembre 2018

#### **4. Aumentar el porcentaje de exámenes de salud planificados respecto al nivel obtenido en 2015**

|                              | <b>2015</b> | <b>Nivel esperado</b> |
|------------------------------|-------------|-----------------------|
| ES realizados / planificados | 46,90%      | 60%                   |

El fin de este objetivo es el de garantizar la salud de los trabajadores mediante la asistencia a los exámenes de salud que se planifican periódicamente para el seguimiento y control del estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Los exámenes de salud anuales se planifican en base a la periodicidad establecida por puesto de trabajo y a los resultados de Vigilancia de la Salud obtenidos en años anteriores.

En el año 2015, tal y como se muestra en la tabla anterior, se ha llegado a alcanzar un 46,90% de realización sobre los planificados.

Teniendo en cuenta que los exámenes planificados son en su gran mayoría voluntarios, se propone como objetivo, alcanzar la realización del 60% de los exámenes de salud planificados hasta 2018.

El objetivo se presenta para el periodo 2016-2018.

#### **Metas y acciones**

##### **Meta 1: Compromiso de la Dirección y traslado a toda la Organización**

1.- Trasladar a toda la Organización, mediante circular o canal que se estime oportuno, el compromiso que la Dirección asume en relación a la salud de los trabajadores, a través de la planificación y ofrecimiento de exámenes de salud periódico

Recurso asignado: Dirección General

Plazo: Julio 2016

2.- Llevar a cabo un seguimiento del ofrecimiento de exámenes de salud que, desde los centros de trabajo, se realiza a los trabajadores tras la recepción de la planificación anual de vigilancia de la salud.

Recurso asignado: Comité de Dirección de la prevención

Plazos: En las reuniones efectuadas durante todo el periodo que dura el objetivo

3.- Hacer un seguimiento periódico de la evolución del objetivo, proponiendo las medidas oportunas en caso de detectar desviaciones.

Recurso asignado: Comité de Dirección de la prevención

Plazos: En las reuniones efectuadas durante todo el periodo que dura el objetivo

## **Meta 2: Sistematizar el traslado del seguimiento de la evolución del objetivo a todos los Territorios**

4.- Tratar en las reuniones Territoriales el seguimiento de objetivos del Sistema de Seguridad, Salud y Bienestar en Asepeyo, dejando constancia de ello en el acta que derive.

Recurso asignado: Coordinador Autonómico RR.HH., Directores Autonómicos/Territoriales

Plazos: En los diferentes Comités que se efectúen durante todo el periodo que dure el objetivo

5.- Establecer medidas oportunas en caso de detectar desviaciones que imposibiliten el cumplimiento del objetivo.

Recurso asignado: Coordinador Autonómico RR.HH., Directores Autonómicos/Territoriales

Plazos: En los diferentes Comités que se efectúen durante todo el periodo que dure el objetivo

## **Meta 3: Impulso del ofrecimiento y programación de exámenes de salud planificados**

6.- Trasladar el ofrecimiento de vigilancia de la salud, tras recibir la planificación, y hacer llegar al Servicio de Prevención Propio el registro de firmas conforme se ha realizado dicho ofrecimiento mediante el registro establecido en el procedimiento interno M-1116 sobre "Información y formación de prevención de riesgos laborales"

Recurso asignado: Responsables de los centros de trabajo

Plazos: Tras recibir planificación de vigilancia de la salud anual

7.- Confirmar la programación de asistencia para los exámenes de salud que se realizarán, priorizando la organización de los exámenes que han sido planificados para ese año.

Recurso asignado: Responsables de los centros de trabajo

Plazos: Tras recibir planificación de vigilancia de la salud anual

## **Meta 4: Participación de los trabajadores**

8.- Acudir al examen de salud cuando, por planificación de vigilancia de la salud, se les ofrezca un examen de salud.

Recurso asignado: Todos los trabajadores

Plazos: Tras recibir ofrecimiento de vigilancia de la salud anual

Complementariamente a estos cuatro objetivos, en los Hospitales de Coslada y Sant Cugat también les aplica un objetivo relativo a la implantación de la aplicación CTAIMA para la gestión de la coordinación de actividades empresariales (circulares nº C-285/15 y C-088/16 respectivamente).