

DESARROLLO SALUDABLE Y SOSTENIBLE

III FORO INTERNACIONAL

POR UNA PREVENCIÓN
INTEGRAL Y TRANSFORMADORA

EN MEMORIA DE FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

10 OCTUBRE, BARCELONA
16-17 OCTUBRE, QUITO
24 OCTUBRE, LAS PALMAS DE GC



Más información e inscripciones

Organizan:



Colabora:



DOCUMENTO DE RESÚMENES Y CONCLUSIONES DEL FORO

RESÚMENES Y CONCLUSIONES DEL III FORO INTERNACIONAL DE DESARROLLO SALUDABLE Y SOSTENIBLE CELEBRADO EN BARCELONA, QUITO Y LAS PALMAS EN OCTUBRE DE 2025 Y ORGANIZADO POR MIESES GLOBAL EN UN MARCO DE ALIANZAS BAJO EL LEMA: “POR UNA PREVENCIÓN INTEGRAL Y TRANSFORMADORA, POR LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO”

El evento se enmarca en la conmemoración del 8º Aniversario de MIESES Global, y se realiza en memoria de Federico Mayor Zaragoza, que fuera inspirador del Movimiento y al que dio continuado apoyo.

El Foro tenía por objetivo contribuir al desarrollo de una Prevención integral con Propósito de Excelencia a fin de generar valor a través: del cuidado de la salud de las personas y de su transformación personal, de la sostenibilidad y prosperidad de las organizaciones y del cuidado del Planeta. La propia transversalidad de la Prevención, más allá de exigencias reglamentarias, le confiere grandes potencialidades transformadoras que el Foro quiso demostrar a través de experiencias de éxito.

Las Conclusiones recogidas en este documento fueron presentadas públicamente en la sesión *on line* organizada por MIESES Global el día 10 de diciembre de 2024 con la participación de representantes de las otras entidades coorganizadoras del Foro: ASONAP HSE (Colombia), COPSSTEC (Ecuador), Societat Catalana de Salut Laboral, ICASEL (Canarias), y las Universidades de Las Palmas y La Laguna, ULPGC y ULL.

ACTO INAUGURAL FORO BARCELONA

Participaron en el acto inaugural celebrado en la sede de Enginyers Industrials de Catalunya EIC, de Barcelona, las siguientes personas con sus mensajes institucionales:

- **LLum Llosa**, Vicepresidenta de EIC y miembro de MIESES, dio la bienvenida a los asistentes presenciales y virtuales, y recordó el anterior II Foro Inter. de Desarrollo Saludable y Sostenible, con motivo de la fundación del Movimiento, que fue coorganizado con EIC y que tuvo lugar en el Delta del Ebro (Deltebre y Sant Jaume, a ambos lados del Rio), y en Barcelona.
- **Montserrat Puiggené**, Presidenta de la Societat Catalana de Salut Laboral SCSL, que puso en valor las alianzas como la realizada con MIESES con intereses comunes, al coorganizar con ilusión este evento.
- **Ana Barrero**, Presidenta de la Fundación Cultura de Paz, rememoró y ensalzó la figura de Federico Mayor Zaragoza FMZ, que al finalizar su etapa de Director General de la UNESCO con una extraordinaria labor en pro de la paz, la cultura y la sostenibilidad, creó la Fundación Cultura de Paz, de la que fuera su presidente hasta su fallecimiento en Dcbr. pasado.
MIESES coeditó el libro de FMZ, “**Inventar el futuro**”, considerado por el mismo como su legado, invitándose a los asistentes a adquirirlo.
- **Manuel Bestratén**, Presidente de MIESES, agradeció el apoyo y colaboración recibida en la organización de este Foro y expuso los objetivos y sentido del mismo.
- **Montserrat Solórzano**, Directora del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del INSST, y **Maribel Valenzuela**, directora del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, expusieron la labor de las instituciones que representan, trasladando su apoyo al Foro, y dando ésta última por inaugurado el evento.

Se exponen a continuación y en este orden, los resúmenes y conclusiones del Foro de Barcelona, del Foro/Congreso de SST de Quito, y del Foro de Las Palmas.

PROGRAMA FORO, 10 OCTUBRE. BARCELONA

9-9'30h SESIÓN INAUGURAL

- **Llum Llosa** Vicepresidenta dels Enginyers Industrials de Catalunya, EIC.
- **Ana Barrero**, Presidenta de la Fundación Cultura de Paz.
- **Manuel Bestratén**, Presidente de Mieses.
- **Montse Puiggené**, Presidenta de la Societat Catalana de Salut Laboral.
- **Montserrat Solórzano**, Directora del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-Instituto N. de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Maribel Valenzuela**, Directora del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.

9'30-11h MESA 1: NUEVOS LIDERAZGOS, TALENTO Y COMPETENCIAS PARA LA SALUD Y LA SOSTENIBILIDAD

- **Manel Fernández**
- **Tomás Rubio** (Universitat Pompeu Fabra, UPF).
- **Loly Fernández** (I + 3).
- **Cesar Herrera** (Asonap HSE- Colombia).
- **Marc Panadés** (MIESES- Moderador).

11-11'20H PAUSA CAFÉ

11,20-12'35h MESA 2: CUIDADO DE LAS PERSONAS Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- **Çarles Salas** (Universtat Politècnica de Catalunya, UPC).
- **Mari Carmen Torres** (SCSL).
- **Joana Hidalgo** (SUARA Coop.).
- **Joan Piñol** (Fundación Salud Persona).
- **Víctor Oliveras** (Arvila Magna).
- **Fco. Martinez- Losa** (Audit&Control estrés).
- **Mamen Márquez** (MIESES- Moderadora).

12'35-13'50 MESA 3: AVANCES LEGISLATIVOS CLAVE EN SST PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

- **Fran Castillo** (Inspección de Trabajo y SS).
- **César Sánchez** (Foment).
- **Yolanda Gómez** (Pimec).
- **Reyes Solaz** (UGT).
- **Carles Pérez** (CC.OO).
- **Eusebi González** (Mútua Intercomarcal).
- **Roser Martí** (Asprecat).
- **Agustín Sánchez** (Prevencionar- Moderador)

SESIÓN TARDE

15'30- 16:45h MESA 4: INTEGRACIÓN DE LAS ODS EN LAS PYMES.

- **Paz Árias** (AeQUO)
- **Beatriz Bayo** (Proden-Sostenibilidad)
- **Sonia Baluk** (Tema/ Litoclean – Sostenibilitat)
- **Joan Perona** (Mieses y Proden Group- Moderador)

17- 18:15h MESA 5: DISEÑO BIOFÍLICO DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO Y DESCANSO.

- **Mónica Púccini** (Mieses – Preven-Ir)
- **Manuel Bestratén** (Mieses)
- **Xavier Miró** (MIRÓ Garden)
- **José M^a Martín Ojeda** (Hospital de Jerez de la Frontera)
- **Carles Salas** (Mieses- Moderador)
-

17- 18:15h MESA 6: ESTRATEGIAS DE ÉXITO EN LOS PROCESOS DE CAMBIO. EXPERIENCIAS.

- **Jaime Ortega** (Mieses- Ecuador)
- **Esther Martí** (De Tierra y Agua- Red Internacional de Peluquerías Saludables y Sostenibles, RIPSS).
- **Abel Lacasa** (URSA-Etex Group)
- **Renée Scott** (Alianza Preventiva- Moderadora)

Patrocinio:



RESUMEN MESA1: NUEVOS LIDERAZGOS Y TALENTO PARA LA SALUD Y LA SOSTENIBILIDAD

El objetivo de la mesa era analizar y debatir aspectos determinantes del necesario liderazgo organizacional para desarrollar competencias y talento en pro de la Salud, la Sostenibilidad y la Eficiencia.

Manel Fernández (Consultor, coach y profesor) mencionó que debemos tener especial atención en fomentar los valores corporativos y el propósito de la organización, o sea, que las personas estén alineadas para trabajar con un fin común. También habló de la importancia de trabajar la cultura del compromiso en vez de la del cumplimiento, exigir se percibe como negativo, pero si se implanta e integra con la cultura sucede de forma natural. Un punto importante y para cerrar su intervención, fue remarcar el impacto del contrato emocional con las personas, que es lo realmente marca la diferencia en las relaciones entre empresas y personas.

Tomás Rubio (Profesor, UPF) inició su intervención explicándonos que las competencias se pueden aprender, si bien es cierto que tenemos una facultad innata para ciertas habilidades a través del talento que todo el mundo tiene, que es necesario identificar y tratar de desarrollar. Lo más importante es la “actitud” que tenemos a la hora de adquirir nuevas competencias para desarrollarnos, siendo crucial que sea positiva y también y no menos importante, mantener la ilusión para aprender. Además, subrayó que para los equipos de RRHH es de vital importancia que tengan credibilidad antes los distintos agentes de las organizaciones.

César Herrera (Experto HSE, Presidente ASONAP, Colombia) nos explicó la evolución de los profesionales de seguridad y salud en Colombia, pasando de la normativa a la profesionalización, adquiriendo nuevas habilidades, teniendo un rol más colaborativo y siendo motor de la gestión del cambio cultural. Indicó que es preciso acompañar a las personas en vez de ordenar, de estar más presentes en los distintos y todos los puestos de trabajo, de la importancia que tienen los refuerzos positivos. Y una aportación que nos marcó a los presentes en la sala, siendo sencilla, de fácil aplicación y que tiene un alto impacto emocional en las personas con las que trabajamos o colaboramos: Saludar, con un “Hola”; “Buenos días”, y dirigirnos por el nombre a las personas que estén a nuestro paso.

Loly Fernández (Consultora, I+3) hizo una especial mención en la importancia que tiene la participación del personal trabajador en la generación de la cultura empresarial y de los valores que están en su origen, en fin, en crear conciencia colectiva del proyecto empresarial, repercutiendo favorablemente en el liderazgo de mandos. Un aspecto a remarcar y a reflexionar, es que las personas deben tener seguridad psicológica para que aporten su opinión, y esto se genera con una sólida cultura corporativa. Las personas trabajadoras, las que están en la parte más operativa, deben ser las protagonistas, puesto que tienen el real conocimiento de lo que sucede cada día en primera línea. Y que cada mando, directivo, debe aplicar un liderazgo claro, visible, comprometido y motivacional. Puso en valor la “codecisión” en el lugar de trabajo por la que aboga la Organización Internacional de Trabajo, OIT.

Marc Panadés (Director RRHH, MAT Group) fue el moderador de la sesión y guió las conversaciones mediante hilos de conducción entre las distintas intervenciones. **Concluyó el final de las ponencias con una serie de palabras que resumían la sesión: Liderazgo consciente, Propósito, Valores, Cultura preventiva y de excelencia, Buenos días, Presencia, Credibilidad, Participación, y siempre, Refuerzo positivo.**

RESUMEN MESA 2: CUIDADO DE LAS PERSONAS Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

La mesa contó con la aportación de las siguientes personas expertas desde las diferentes miradas que la temática ofrece.

Carles Salas (Vicepresidente de MIESES- UPC) destacó la importancia de gestionar las actuaciones desde un liderazgo solvente, la participación de las personas trabajadoras, la mejora continua y el acierto de llevarlas a cabo siempre desde la óptica de que las personas estén en el corazón de las organizaciones.

M. Carmen Torres (Vicepresidenta de la SCSL) incidió en la importante tarea de las instituciones en establecer alianzas con las empresas y entidades comprometidas socialmente, como Mieses, y destacó el trabajo que la Societat Catalana de Salut Laboral está llevando a cabo en este sentido.

Joana Hidalgo (SUARA Coop.) como responsable de PRL de la principal cooperativa dedicada al cuidado de personas recalcó la importancia de establecer una estrategia consensuada para llevar a cabo todo plan de acción, además de saber comunicar, liderar y concienciar el entorno, capacitando a todas las partes implicadas, incluidas las personas trabajadoras, y así conseguir actuaciones exitosas en la promoción de la salud laboral.

Víctor Oliveras (Arvila Magna), premio nacional en Salud laboral por sus estudios en prevención cardiovascular en personas de mediana edad, desarrolló su intervención sobre la importancia del abordaje de los factores de riesgo cardiovascular y su prevención, y en particular, sobre la tensión arterial. Hizo hincapié, asimismo, en lo fundamental que resulta conectar los sistemas de control de datos médicos y de salud de las personas que gestionan los diversos sistemas de atención a los ciudadanos.

Joan Piñol (Fundación Persona Salud) como director de una Fundación que ofrece atención personalizada a personas trabajadoras, explicó cómo la salud mental se ha colocado en el primer plano de atención en el mundo del trabajo. Muchas grandes empresas cuentan con tales servicios. No obstante el tema aún está en mantillas, con mucho que hacer pese a los resultados tan positivos en las empresas en las que desarrollan acciones en la materia.

Paco Martínez Losa (Audit & Contról Estrés), como director de una organización pionera en materia de Prevención psicosocial, puso énfasis en que, a pesar de llevar más de 25 años trabajando en este campo, los problemas mentales en el trabajo no han dejado de acrecentarse. Se ha evolucionado poco en actuaciones efectivas en las empresas, a pesar de la trascendencia de esta materia. Si bien es cierto que ya se disponen de muchas herramientas útiles, con una mayor implicación en el tema en grandes empresas y mucho menos en pymes.

En resumen, la mesa que fue moderada por **Mamen Márquez**, (MIESES-UGT) dejó las siguientes ideas de mayor calado: **Por su trascendencia, es necesario situar los cuidados a las personas en el centro de las empresas, con estrategias transparentes, participativas y bien comunicadas. También es clave crear alianzas para optimizar esfuerzos, incorporar los avances que se generan en salud mental y mantener la mejora continua en todos los ámbitos. La situación actual es mejorable y los avances tecnológicos y el nuevo abordaje de la salud mental ofrecen una gran oportunidad para construir un futuro más humano y sostenible.**

RESUMEN MESA 3: AVANCES LEGISLATIVOS CLAVE EN SST EN PYMES

La mesa “Avances legislativos clave en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para pequeñas empresas”, moderada por **Agustín Sánchez-Toledo** (Prevencionar), reunió a representantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organizaciones empresariales y sindicales, mutuas y servicios de prevención, a fin de debatir los retos normativos que afrontan las pymes tras treinta años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Fran Castillo (Inspección de Trabajo y de la SS) recordó el cambio histórico que supuso la ley de 1995, pasando de una actuación reactiva a un modelo preventivo e integral con claras obligaciones empresariales, aunque aún con déficits en la participación de los trabajadores, y una burocracia excesiva que resta eficacia.

César Sánchez (Foment) subrayó que la norma es buena y ha facilitado sustanciales avances, pero su aplicación es poco flexible y mal adaptada al tejido productivo compuesto en su mayoría por microempresas, reclamando una prevención sencilla, que garantice el cumplimiento legal, pero que sea aplicable y efectiva.

Yolanda Gómez (PIMEC) insistió en que la ley es de mínimos y debe ajustarse a la realidad empresarial, promoviendo una prevención útil, práctica y menos documentalista. Puso en valor lo que pequeñas empresas realizan, con convicción del valor que aporta una prevención proactiva, transmitiendo un mensaje de esperanza.

Reyes Solaz (UGT) denunció la escasa cultura preventiva en la microempresa y la falta de medios de apoyo y de control para una efectiva SST.

Carles Pérez (CCOO) advirtió que la ley no ha evolucionado con los tiempos, sigue anclada en modelos industriales y no integra adecuadamente la perspectiva psicosocial ni de género. Puso en alerta que la “flexibilidad” en la aplicación de la Ley no debería en nunca en detrimento de su eficacia.

Eusebi González (Mutua Intercomarcal) abogó por reforzar el papel de las mutuas en el apoyo preventivo a las pymes, mientras **Roser Martí** (Asprecat) reivindicó el valor técnico de los profesionales de la prevención, a menudo infravalorado, y la necesidad de superar el modelo documentalista y controlador en que se desenvuelve el sistema preventivo

La mesa concluyó destacando la necesidad de simplificar sin perder rigor, de impulsar una prevención centrada en las personas que sea generadora de valor, y de adaptar el marco legal a la realidad de las pymes, con menos burocracia, generando más cultura y con un mayor compromiso compartido entre empresas, trabajadores y administración. La perspectiva de cambios legislativos es esperanzadora, aunque es latente la preocupación de que pueda prevalecer un excesivo papel de control documentalista del sistema preventivo exigible y lo que ello comporta en detrimento de su eficacia.

RESUMEN MESA 4: INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LAS PYMES

El objetivo principal de la mesa era analizar y debatir estrategias de actuación para la integración de los ODS en las pymes, en pro de la Excelencia, la Salud y la Sostenibilidad. Contábamos en la mesa con la participación de tres excelentes profesionales, **Paz Arias** (experta en sostenibilidad y fundadora y asesora en AeQUO ESG & Sustainability Services), **Beatriz Bayo** (experta en liderazgo sostenible y RSC y responsable del área de Sostenibilidad y RSC en PRODEN Group) y **Sonia Baluk** (experta en el ámbito de los análisis de riesgos para la salud humana y de los ecosistemas y directora de Sostenibilidad del Grupo Tema Litoclean), haciéndonos disfrutar con la claridad y sencillez de sus explicaciones, y mostrándonos el camino para una correcta integración de los ODS en la estrategia de las Organizaciones. Actuó de moderador de la mesa **Joan Perona**, (Director de PRODEN Group y responsable del Área de Prosperidad de MIESES Global)

Iniciamos la mesa dibujando el escenario actual. Las tres participantes coincidieron en que se ha avanzado más de lo que la gente piensa. Se opinó de forma unánime que los ODS no solo están plenamente vigentes, sino que son una guía esencial para lograr los Objetivos marcados en materia, tanto en Salud como en Sostenibilidad.

Acto seguido, continuamos con dos bloques, el primero donde se habló de las diferentes estrategias a seguir, y el segundo, donde nos centramos más en la implementación. Haciendo referencia a las estrategias, se pusieron en común las posibles barreras que se encuentran las organizaciones a la hora de implementar los ODS, y de cómo los ODS impactan de forma positiva en la Salud y la Sostenibilidad de las Organizaciones y cómo, a la vez, se puede obtener un retorno importante con un impacto positivo, incluso en los resultados económicos de la Organización.

Como punto importante de la estrategia se habló de la importancia de que la Organización tuviese un potente liderazgo Sostenible, y como esto era clave para marcar el camino hacia una implementación e integración total.

Respecto a la implementación, las participantes hablaron de las diferentes herramientas que se pueden utilizar para facilitar la implementación de los ODS, como las memorias de sostenibilidad, los informes voluntarios, CSRD, con gran proyección social, y como no, las Guías Mieses, ejemplo de herramientas ágiles y sencillas de aplicar por las organizaciones.

Finalizó la mesa con un resumen de las conclusiones más relevantes, coincidiendo una vez más en que hay esperanza porque se constata que hay consciencia de su importancia y se ha avanzado bastante en la aplicación de medidas coherentes con los ODS, siendo muchas las organizaciones que desarrollan acciones en la línea correcta, a veces sin tener plena conciencia de ello; y se continúa avanzando con celeridad. Además, se constata que existe un retorno e impacto muy positivo para las organizaciones en cuanto al valor añadido que les proporciona la integración de los ODS en su estrategia, destacándose en especial el aporte innovador que genera, así como la mejora de su reputación, el principal valor intangible de cualquier organización.

RESUMEN MESA 5: DISEÑO BIOFÍLICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DESCANSO

La mesa contó con la participación de expertos de primer nivel para poder explicar qué es la Biofilia, cómo puede practicarse en los lugares de trabajo y cuáles pueden ser los obstáculos y resultados esperables en poner en marcha acciones biofílicas en las empresas.

Mónica Puccini (Mieses-Preven-ir) definió lo qué es la Biofilia, indicando cómo el ser humano necesita percibir el contacto con la naturaleza y/o elementos naturales básicos: luz, sonidos, olores... a través de sus sentidos. “La ergonomía pone herramientas para practicar la Biofilia y la psicología nutre a esta”. Hizo mención a la guía Mieses sobre Biofilia que en breve será editada por la asociación y recordó la anterior sobre “Conexión con la Naturaleza”, de Judith Estrada.

Manel Bestratén (Presidente de Mieses) planteó la importancia del entorno físico de trabajo, determinante de actitudes y comportamientos, siendo la Ergonomía, ciencia de interconexión con la Biofilia. Destacó la concepción del lugar de trabajo con equilibrio armónico entre “Racionalidad-Humanidad” y entre “Forma- Función”, cuidando los aspectos de estética ambiental, como un “hábitat”, que debe cubrir necesidades vitales personales y colectivas. Puso en valor con imágenes, la naturalización del lugar de trabajo y del mobiliario, la iluminación natural y el color, acorde a las sensaciones esperadas, el orden y la calidad de los espacios de trabajo y descanso, así como de reunión y formación con su posible polifuncionalidad. Destacó el necesario compromiso de los líderes para conseguir empresas saludables y productivas practicando la Biofilia”, tal como múltiples estudios avalan.

Xavier Miró (Miró Garden Orgànic) nos adentró en el lenguaje de las plantas y su importancia en los espacios de trabajo, así como sus funciones esenciales a través de la fotosíntesis (intercambiando dióxido de carbono por oxígeno), así como también, absorbiendo partículas de polvo y contaminantes orgánicas volátiles, que el mobiliario fabricado de compuestos derivados del petróleo emite. Dijo que “lo primero a considerar es la empatía con las plantas, el respeto a seres vivos que tienen millones de años de los que depende nuestra existencia, y con mucho que enseñarnos”.

José María Martín (Servicio de Prevención del Servicio Andaluz de Salud-Hospital Universitario de Jerez de la Frontera) presentó una actuación biofílica consistente en la colocación de plantas, en los espacios de trabajo del hospital, fundamentalmente en laboratorios. Se basó en bibliografía contrastada y criterios de coste-beneficio, Contó con indicadores de seguimiento de eficiencia y efectividad que demostraron sobradamente el éxito de la actuación. “Dijo que el principal obstáculo para desarrollar el proyecto fue el mismo, ya que una actuación tan sencilla contrastaba con actuaciones preventivas de abordaje más grave e incluso catastrofista, y sin embargo los resultados hablaron por sí mismos a un coste insignificante, ...”.

La mesa que fue moderada por **Carlos Salas** (Vicepresidente de MIESES), se cerró **acercando el concepto y las técnicas biofílicas a los profesionales de la prevención y al público en general, y haciendo hincapié en lo importante de la percepción de confortabilidad que generan los entornos laborales naturalizados, incluso con simulaciones de espacios naturales o plantas que no lo sean, que también podrían ser efectivas. Es necesario aplicar criterios ergonómicos en el diseño de los espacios de trabajo y descanso como un “hábitat” que ha de dar respuesta a las necesidades personales y organizacionales (reunión, formación, etc,). Se destacó la alta eficacia de las actuaciones a un bajo coste. Y finalmente, se guardó un especial recuerdo a Judith Estrada, socia de Mieses, impulsora de la Biofilia en la asociación y en el mundo empresarial.**

RESUMEN MESA 6: ESTRATEGIAS DE ÉXITO EN PROCESOS DE CAMBIO. EXPERIENCIAS

La mesa se centró en el análisis y el debate acerca de estrategias de éxito en los procesos de cambio en base a las experiencias de representantes de organizaciones vinculadas a MIESES Global y del propio Movimiento.

Esther Martí (De Tierra y Agua), fundadora de la Red Internacional de Peluquerías Saludable y Sostenibles, y que ha recibido varios reconocimientos nacionales e internacionales por su proyecto -el más importante otorgado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a pymes- explicó como se ha podido desarrollar tal proyecto, que ya es una realidad. Mostró como desde la propia adversidad con repercusiones graves en su salud como especialista en tintes de peluquería durante años, ha sido capaz de construir una red de peluquerías con la finalidad de sustituir los tintes químicos por tintes orgánicos y cambiar el sistema de gestión para que a nivel de prevención, de economía y en el aspecto social, sean capaces de trabajar en condiciones seguras, saludables y sostenibles, evitando no solo los riesgos laborales y de enfermedades profesionales, sino también los daños ambientales.

Jaime Ortega (experto en la conducción de procesos de cambio y delegado de MIESES en Ecuador) habló de la necesaria Prevención integral con propósito de Excelencia, que debe actuar de manera conjunta sobre los diferentes riesgos evaluables interrelacionados (seguridad y salud laboral, calidad, ambientales, ...) para identificar y actuar ante sus causas raíz. También expuso la estrategia de actuación de Mieses, que parte de la Autoevaluación de la cultura de Excelencia en las organizaciones para aprovechar sus fortalezas y así superar sus debilidades, a partir de la cual poder desarrollar un plan de acción consensuado. Plan encaminado a generar cultura preventiva y de Excelencia e intervenir en los procesos clave trabajando en equipo para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo. Tal Metodología integral MIESES (MIM), fruto de una larga experiencia y con demostrada eficacia, pone el foco en las personas para su transformación, innovar a todos los niveles, simplificar cometidos para luego estandarizar, y aplicar los avances tecnológicos, siempre al servicio de las personas.

Abel Lacasa (URSA, del Grupo empresarial, ETEX), experto en prevención, destacó los aspectos clave que son determinantes en los procesos de cambio en una organización, así sobre cómo lograr que la PRL se convierta en valor estratégico, y cuáles son las actividades preventivas más provechosas e idóneas para generar cultura preventiva y de excelencia en las empresas. A pesar de que la Prevención aún no tiene el valor social que le corresponde, al focalizarse sobre la dignidad y la salud de las personas, es determinante del futuro de la organización. Mostró cómo con pasión y perseverancia, generando un clima de diálogo y confianza, podemos ser capaces de generar cultura preventiva y de excelencia y ser reconocida nuestra labor.

La sesión fue moderada por **Mamen Márquez**, en sustitución de Renée Scott (Vicepresidenta de MIESES), quien no pudo finalmente asistir al evento. Algunas de las conclusiones más relevantes fueron: **Las adversidades, incluidos los accidentes y las enfermedades, pueden convertirse en grandes oportunidades para generar cambios en la dirección correcta; es necesario ampliar el horizonte tradicional de la Prevención en donde predomina el planteamiento legalista, documentalista y controlador, para convertirla en fuente de transformación personal y organizacional. Con pasión y perseverancia, desde el enriquecimiento de nuestras competencias y la cooperación con otras unidades funcionales, los profesionales de la Prevención hemos de ser capaces de generar y conducir procesos de cambio exitosos en las organizaciones. Es imprescindible medir con indicadores el valor de nuestras intervenciones.**

I. Contexto y Significado

El III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se erige como una de las paradas clave dentro de la Semana Europea de la Seguridad, evento que promueve la cooperación internacional, la innovación y la sostenibilidad en el ámbito laboral. Bajo el lema “Innovación, Prevención y Bienestar”, este encuentro se consolida como un espacio de reflexión, aprendizaje y articulación entre profesionales, instituciones y organizaciones comprometidas con la transformación de la gestión preventiva en el siglo XXI.

El Congreso fue organizado por el Colegio de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ecuador (COPSSTEC), institución que lidera el fortalecimiento técnico y la excelencia profesional en materia de seguridad, salud y bienestar laboral en la región andina. Su desarrollo formó parte de una agenda global que impulsa la cultura preventiva como pilar de productividad y sostenibilidad.

II. Propósito y Objetivos

El Congreso tuvo como propósito fortalecer la cultura de prevención laboral, promover el intercambio de experiencias y difundir investigaciones científicas orientadas a la innovación tecnológica y la gestión integral del bienestar ocupacional.

Objetivos específicos:

1. Difundir prácticas exitosas de prevención de riesgos laborales en distintos sectores económicos.
2. Promover la investigación aplicada y la innovación en la seguridad y salud ocupacional.
3. Generar sinergias entre actores públicos, privados y académicos para la mejora continua de los sistemas de gestión de SST.
4. Fomentar la cooperación regional en torno a la formación, certificación y reconocimiento profesional en materia preventiva.

III. Estructura y Ejes Temáticos

El evento reunió a más de 35 expertos (15 internacionales y más de 20 nacionales) provenientes de América Latina y Europa, junto con la participación activa de universidades, institutos técnicos y empresas que apuestan por una gestión moderna de la seguridad laboral.

Áreas temáticas principales:

1. *Sala de Condiciones del Medio Ambiente Laboral.* Se presentaron ponencias sobre evaluación de contaminantes físicos, químicos y biológicos, incluyendo avances en la medición de ruido, iluminación, vibraciones y exposición a agentes peligrosos. Destacaron exposiciones sobre control de emisiones industriales, gestión del aire interior y tecnologías de monitoreo ambiental en tiempo real aplicadas a entornos laborales.
2. *Sala de Condiciones de la Organización.* Las conferencias abordaron los riesgos ergonómicos y psicosociales, con experiencias prácticas en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el método FPSICO y el modelo de Gloria Villalobos. Se trataron temas sobre teletrabajo, liderazgo saludable, carga mental y cultura organizacional preventiva, con enfoque en la productividad sostenible.

3. *Sala de Condiciones de Seguridad y Sistemas de Gestión SST.* En esta sala se desarrollaron presentaciones sobre la implementación del Decreto Ejecutivo 255, la integración del sistema de gestión ISO 45001, el uso del software Protege SST, y la aplicación de metodologías innovadoras como: GERITRA y EvaluarT.

También se debatieron estrategias frente a riesgos eléctricos, locativos, mecánicos y de procesos industriales mayores, con énfasis en la cultura de reporte de incidentes y el control operativo digital.

4. *Sala de Condiciones de la Salud en el Trabajo.* Las ponencias se centraron en la vigilancia médica ocupacional, la prevención de enfermedades profesionales, el enfoque biopsicosocial del bienestar laboral y la promoción de la salud en las empresas. Destacaron experiencias sobre empresas saludables, salud mental en el trabajo y prevención de trastornos musculoesqueléticos, integrando la visión de bienestar integral como parte de la sostenibilidad laboral.

IV. Modalidades de Participación

El Congreso contó con ponencias magistrales, pósteres científicos con publicación ISSN 2661-6904, rueda de negocios, exposición técnica y espacios de networking entre universidades, organismos gubernamentales y empresas privadas.

V. Alianzas y Cooperación Internacional

El Congreso contó con el respaldo académico de universidades nacionales e internacionales, así como con el acompañamiento de organismos internacionales vinculados a la seguridad y salud en el trabajo como **MIESES Global**, **ALIANZA PREVENTIVA**, **AFFOR Health**, Sociedad Ecuatoriana de Psicología laboral. Esta red de cooperación —que abarca Ecuador, Islas Canarias y Barcelona— reafirma la visión de COPSSTEC de construir una comunidad técnica latinoamericana interconectada con Europa.

Representación de MIESES en el Congreso. Se incluyen a continuación los resúmenes
Manuel Bestratén. MIESES. Conferencia inaugural: “Innovación y Aprendizaje en una Prevención Integral y Transformadora”
Renée Scott. (ALIANZA PREVENTIVA - MIESES). “Buscando el propósito preventivo”
Jaime Ortega. (MIESES- ECUADOR). “Prevención Integral con propósito de Excelencia”
Jaime Barrera. (AFFOR - MIESES). “Gestión de riesgos psicosociales, bienestar y estrés laboral”

VI. Impacto y Proyección

El III Congreso Internacional SST se consolidó como un evento de referencia para la comunidad preventiva latinoamericana, proyectando al Ecuador como un eje regional de conocimiento y desarrollo técnico. Su inclusión dentro de la Semana Europea de la Seguridad simboliza el compromiso compartido de fortalecer la cultura preventiva global.

VII. Clausura y Reconocimiento SSOTER

El *III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* concluyó con un emotivo acto de clausura en el que se llevó a cabo la entrega oficial de los Premios SSOTER (*Seguridad, Salud Ocupacional, Trabajo y Excelencia Regional*). Este reconocimiento, impulsado por el Colegio de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ecuador (COPSSTEC), tiene como propósito valorar la excelencia en la gestión preventiva y destacar a las empresas, instituciones y

profesionales que han demostrado un compromiso ejemplar con la seguridad, la salud y el bienestar laboral.

Durante la ceremonia, se reconocieron las buenas prácticas y los proyectos innovadores que promueven entornos laborales seguros, sostenibles y humanos, convirtiendo al Premio SSOTER en un símbolo de liderazgo y responsabilidad social. El evento cerró con un mensaje de integración regional y cooperación internacional, reafirmando la visión de que la prevención es el motor del desarrollo sostenible y que la excelencia en seguridad y salud es una meta alcanzable mediante el compromiso colectivo y la innovación continua.

VIII. Contacto Institucional

Colegio de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ecuador – COPSSTEC

Quito: Gil Ramírez Dávalos, Av. Río Amazonas.

Teléfono: +593 95 876 2480

Sitio web: www.copsstec.com

RESUMEN DE LA PONENCIA DE MANUEL BESTRATÉN, MIESES: “Innovación y aprendizaje en una Prevención Integral y Transformadora”

La innovación y el aprendizaje permanente son los dos elementos esenciales para garantizar el futuro de cualquier organización, y ambos están interrelacionados; en ello coinciden la mayoría de los expertos de prestigio en gestión empresarial. Lamentablemente éstas son carencias notorias en la mayor parte de organizaciones.

Desde MIESES Global, Movimiento Internacional por la Excelencia, la Salud Empresarial y la Sostenibilidad, comprometidos en ayudar filantrópicamente a las pymes a ser saludables y sostenibles, se ha desarrollado una estrategia de actuación para desarrollar una Prevención integral con Propósito, enfrentándose de manera conjunta a todos los riesgos de potenciales daños (laborales, ambientales, o falta de calidad y de productividad) y persiguiendo la transformación personal ante la percepción de los riesgos y así poder transformar realidades.

Se parte del diagnóstico de la cultura de Excelencia, 4P (Personas, Prevención, Planeta y Prosperidad) para identificar las fortalezas y debilidades de la organización, y a partir de ahí desarrollar un plan de acción. Cabe destacar en el mismo, la estrategia para innovar en los procesos clave, aquellos que es conveniente tener bajo control por su valor estratégico y por la gravedad de los posibles daños. Es necesaria la aplicación de instrumentos que faciliten su análisis. La experiencia del Modelo SIMAPRO de la OIT para la mejora conjunta de la productividad y las condiciones de trabajo, aplicado por MIESES sistemáticamente, es un valioso instrumento participativo para el incremento de competencias de los trabajadores y la mejora de la productividad. Requiere la creación de grupos de trabajo con personas implicadas en los mismos y que puedan aportar en base a sus conocimientos y experiencia.

Para el seguimiento de las medidas de rendimiento y calidad de todo proceso habrá que definir con claridad: el indicador establecido, la unidad de medida, los objetivos y límites de variabilidad, cómo se va a controlar, y quién es el responsable de ello. Los principales indicadores de proceso se suelen agrupar en cuatro bloques; de rendimiento, de calidad, de seguridad y salud ambiental, y de percepción de sus usuarios. A partir de ellos podremos medir la evolución de la eficacia lograda con las intervenciones.

RESUMEN DE LA PONENCIA DE RENÉE SCOTT, ALIANZA PREVENTIVA - MIESES: “Buscando el propósito preventivo”

La ponencia propone una reflexión crítica sobre la realidad laboral en Latinoamérica, donde, a pesar de contar con normas y sistemas de gestión, persiste un desfase entre la certificación formal y el verdadero cuidado de las personas.

Se plantea que la prevención debe trascender la obligación legal para convertirse en un valor cultural que otorgue sentido y propósito al trabajo cotidiano. **El análisis parte de la necesidad de un cambio profundo:** pasar de la norma al valor, del trámite a la convicción y de la obligación al propósito. Para ello, se introduce el concepto de **Bienestar Organizativo 360º**, que integra tres dimensiones inseparables: **bienestar físico**, mediante condiciones seguras y ergonomía adecuada; **bienestar emocional**, con atención a la salud mental, gestión del estrés y equilibrio vital; y **bienestar relacional**, basado en confianza, respeto y comunicación efectiva. Una empresa que abarca estas tres dimensiones no solo cumple, sino que innova, retiene talento y asegura sostenibilidad.

La transformación cultural requiere comprender que el mayor riesgo es olvidar que trabajamos con personas. La verdadera complejidad radica en cómo se les escucha, se les cuida y se les motiva. Por ello, la prevención debe concebirse como un acto de humanidad sustentado en la **energía interior** de los líderes y equipos. **Esa energía proviene de la pasión y los valores**, que convierten políticas en hábitos y hábitos en cultura.

El cierre de la ponencia introduce el concepto de **Propósito Preventivo**, entendido como el cruce entre lo que se ama, lo que se sabe hacer, lo que el mundo necesita y lo que se practica cada día. Al aplicarlo a la seguridad y salud laboral, se generan organizaciones con orientación, pasión y vocación de transformación, capaces de construir culturas preventivas sólidas, humanas y sostenibles.

RESUMEN DE LA PONENCIA DE JAIME ORTEGA. MIESES-ECUADOR: “Prevención Integral con Propósito de Excelencia”

Se presentó una metodología que sintetiza prácticas preventivas mundiales de éxito; recopiladas, integradas y probadas por el ponente durante más de 40 años de ejercicio profesional. El objetivo es evolucionar desde una prevención desarrollada para responder a la normativa legal y/o para cumplir con los requisitos y certificar un sistema de gestión de uno o más riesgos puros, integrando en el mejor de los casos, la seguridad y salud, la calidad y el medio ambiente, hacia una Prevención Integral cuyo Propósito sea la Excelencia, misma que resuelve proactivamente todos los riesgos puros de la organización, permitiendo un incremento sustancial de su productividad, competitividad, sostenibilidad económica, social y ambiental.

Esta metodología única y diferencial se inicia enseñando **cómo** transformar las percepciones actuales erróneas que tienen sobre la prevención los stakeholders internos (gerentes, jefes, trabajadores, etc.) y los externos (socios, proveedores, contratistas, etc.) para que todos ellos **quieran** hacer prevención, participen conscientemente y se auto vigilen por convencimiento propio, convirtiendo a la prevención en el eje más transversal de la organización y posibilitando la obtención de **Cultura Preventiva**, en períodos de tiempo disminuidos.

La Metodología Integral Mieses (MIM) operativiza este enfoque y ha sido desarrollada para ayudar a las empresas, especialmente a las PYMES, a que enfrenten **con éxito** un entorno distópico, desafiante y que cambia cada vez a mayor velocidad. Sus contenidos no están

incluidos aún en los Másteres de Prevención, tampoco en los MBA; por ello los profesionales y las empresas que los apliquen incrementarán exponencialmente su empleabilidad y su marca.

RESUMEN DE LA PONENCIA DE JAIME BARRERA, AFFOR HEALTH-MIESES: “Gestión de Riesgos Psicosociales, bienestar y estrés laboral”

La presentación aborda la importancia de gestionar los riesgos psicosociales y promover el bienestar emocional como un eje estratégico para la productividad y la sostenibilidad empresarial. A nivel global, la OMS y la OCDE muestran el impacto económico de la depresión, la ansiedad y el estrés laboral, así como el retorno positivo que obtienen las organizaciones que invierten en prevención. Instrumentos internacionales como la ISO 45003 y las guías OMS/OIT 2022 marcan el camino para integrar estos elementos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo ha publicado recientemente guías oficiales para evaluar y gestionar los riesgos psicosociales, junto con obligaciones reforzadas por el IESS/SGRT. El país enfrenta cifras críticas: altos niveles de depresión, intentos de suicidio y un 68% de la población que reporta estrés o ansiedad. Por ello, se propone un método de gestión basado en diagnóstico, intervención organizacional, formación en liderazgo saludable, apoyo clínico y seguimiento mediante indicadores como ausentismo, presentismo y rotación.

La presentación concluye resaltando que la salud mental es un pilar de competitividad y no un lujo. Las empresas que implementan modelos integrales, como los ofrecidos por Affor Health (PSICOMET, PAE 24/7, formación y analítica), fortalecen su cultura de cuidado, reducen costos y mejoran su productividad hasta en un 21%, impacto en el absentismo y en otros indicadores de desarrollo y crecimiento social y empresarial.

PROGRAMA FORO, 24 OCTUBRE. LAS PALMAS DE GC

Universidad de Las Palmas de G.C., Edificio Magisterio. C/ Sta. Juana de Arco, 1

9:00-9:30h SESIÓN INAUGURAL

- **José Ramón Rodríguez Albertus**, Director General de Trabajo del Gobierno de Canarias.
- **Elirerto Galván Fernández**, Director del ICASEL.
- **David Sánchez Rodríguez**, Vicerrector de la ULPGC
- **Renée Scott Avellaneda**, Vicepresidenta de MIESES Global.

9:30-11:00h MESA 1: TECNOCENCIA, TRANSFORMACIÓN DIGITAL, IA Y BIENESTAR LABORAL

- Arturo Lahera (**Profesor de la Universidad Complutense -Madrid**)
- Juan Carlos Astuvilca (**Colegio Profesionales SST- Perú, Instituto SOMA**)
- Joaquín Ruiz (**Prevencontrol**)
- Antonio Díaz (**APA**)
- Leandro Capece (**MIESES Global y PDCA Focus - Moderador**)

11:00-11:20H PAUSA CAFÉ

11:20-12:35h MESA 2: SOLIDARIDAD MULTICULTURAL E INTEGRACIÓN SOCIAL DE JÓVENES

- Lluís Solanell (**Profesor FP especializado en inserción de jóvenes de fracaso escolar- MIESES**)
- Ángel Zaera (**Director de empresa metalúrgica, impulsora de talleres de oficios en Mozambique**)
- Ángeles Jurado (**Jefa de Área de Cultura y Educación de Casa África**)
- Inmaculada Galván (**Co-directora de la Cátedra Universitaria de Economía Social GC - ULPGC**)
- Elena Sánchez (**Coordinadora del Proyecto INFORMA y Catedrática de Derecho Civil de la ULL**)
- Marcos Antonio Pérez (**MIESES Global y ULPGC - Moderador**)

12:35-13:50 MESA 3: SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL, LENGUAJE INTEGRADOR Y GESTIÓN DE LA EDAD

- Manuel Bestratén (**Presidente de MIESES Global**)
- Raquel Sellarés (**Directora del Departamento de PRL de EGARSAT**)
- Gloria Díaz (**Psicóloga del Trabajo, empresas saludables**)
- Antonia Tous (**Psicóloga del Trabajo, psicología positiva**)
- Asunción Jiménez (**MIESES Global e ICASEL- DG. Trabajo, Gob. Canarias - Moderadora**)

SESIÓN TARDE

15:30 - 16:45h MESA 4: CAMBIO CLIMÁTICO, ECONOMÍA SOSTENIBLE Y SALUD LABORAL

- Elena López (**DG Salud Pública Gob. Canario, estudios sobre calima**)
- Montserrat Román (**Jefa del Servicio de Protección Civil y Emergencias del Gobierno de Canarias**).
- Aridane González (**Experto en fomento Economía Circular y Azul**)
- Yurena Ojeda (**Jefa de Área de Desarrollo Económico y Social de Casa de África**)
- Sandra Fumero (**Profesora Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULL y Comunicadores de la ULL**).
- Manuel Bestratén (**MIESES Global - Moderador**)

17:00 - 18:45h MESA 5: PREVENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL, MEDIACIÓN Y LENGUAJE NO VIOLENTO

- **Francisco Guindín** (Director Territorial de la Inspección de Trabajo de Canarias)
- **Arturo Boyra** (Bientratar.org)
- **Natalia Oliva** (Formadora Certificada en CNV por Centro Internacional)
- **Carolina Pinilla y Montserrat Mir** (CMB Mediala) Taller práctico. Aplicación de la IA.
- **Leandro Capace** (MIESES Global y PDCA Focus- Moderador)

17:00 - 18:15h MESA 6: ESTRATEGIAS DE ÉXITO EN PROCESOS DE CAMBIO. EXPERIENCIAS.

- **Renée Scott** (ALIANZA PREVENTIVA).
- **Damaris Delgado** (TITHAN, pequeña empresa ecuatoriana asociada a MIESES)
- **Francisco Martín** (Director de Recursos Humanos del Grupo Ganaderos de Fuerteventura SL. Integración de sistemas y mejora continua)
- **Carmen Domínguez** (MIESES Global y Coordinadora técnica en PRL - Vitaly)
- **Arecio Vega** (MIESES Global - Moderador)

Patrocinio:



Tras las palabras de bienvenida y adhesión a este Foro de **José Ramón Rodríguez Albertus**, Director General de Trabajo del Gobierno de Canarias y de **David Sánchez Rodríguez**, Vicerrector de la ULPGC, se recogen las palabras de la Vicepresidenta de MIESES, **Renée Scott**:

Sean bienvenidos al Foro Internacional de Desarrollo Saludable y Sostenible – Por una Prevención Integral y Transformadora – MIESES Canarias, un espacio de encuentro, reflexión y compromiso compartido entre instituciones, empresas, universidades y personas que creemos que el desarrollo del futuro solo puede construirse si es, a la vez, saludable, humano y sostenible. Quiero saludar y agradecer la presencia de las autoridades del Gobierno de Canarias e ICASEL, de los representantes del ámbito universitario y científico, de las organizaciones empresariales y sociales, y, por supuesto, de los miembros del Movimiento MIESES Global, cuya visión y esfuerzo han hecho posible este encuentro.

Con el fin de aunar esfuerzos, compartir objetivos preventivos y generar sinergias, el ICASEL y la ULPGC, valoraron positivamente participar activamente en la organización de este III Foro Internacional, con motivo también del final de la Campaña de la Semana Europea para la SST: “Trabajos Saludables y Sostenibles en la era digital 2023-2025”, así como el desarrollo de acciones del Plan de Actuación 2025. Como Vicepresidenta de MIESES Global, y también como profesional profundamente comprometida con la prevención y el bienestar en el trabajo, es un honor para mí acompañarles en esta jornada, que será, sin duda, una oportunidad para compartir experiencias, aprender juntos y abrir caminos hacia un modelo de sociedad más justa y equilibrada. Vivimos un tiempo de cambios acelerados. Europa, España y también nuestras Islas Canarias están experimentando transformaciones tecnológicas, sociales y ambientales que afectan directamente a la manera en que trabajamos, convivimos y proyectamos el futuro. Las organizaciones buscan adaptarse, las personas necesitamos comprender el sentido de estos cambios, y la administración pública trata de acompañar estos procesos garantizando equidad, sostenibilidad y bienestar colectivo.

Este Foro nace precisamente de esa necesidad: reflexionar sobre cómo lograr que el desarrollo sea verdaderamente saludable y sostenible, no solo en el discurso, sino en la práctica cotidiana de las empresas, las instituciones y la ciudadanía. El Movimiento MIESES Global lleva años impulsando esta visión: unir ciencia, ética y acción para construir entornos laborales más humanos, responsables y sostenibles. Desde Canarias, este mensaje adquiere una fuerza especial, porque nuestras islas representan tanto los desafíos como las oportunidades del futuro: la convivencia entre culturas, la adaptación al cambio climático, la innovación tecnológica, la economía circular, la diversidad generacional y social y, sobre todo, el valor del trabajo como motor de bienestar colectivo.

A lo largo del día, recorreremos seis mesas temáticas, cada una centrada en un eje fundamental del desarrollo saludable y sostenible. En ellas escucharemos voces expertas, experiencias reales y propuestas concretas que nos ayudarán a visualizar cómo avanzar desde el compromiso hacia la acción. Mi papel hoy será acompañarles como presentadora de esta jornada, introduciendo cada una de las mesas y los temas que nos reunirán, y trazando el hilo conductor que conecta todas estas miradas en una sola dirección: la del bienestar de las personas, las organizaciones y el planeta. Les invito a disfrutar de este día con espíritu abierto, con curiosidad y con esperanza. Porque este Foro no solo es un espacio para escuchar, sino también para compartir, para tejer alianzas y para reconocer que el cambio sostenible empieza siempre en nosotros mismos. Y con esa mirada amplia, solidaria y transformadora, damos comienzo a esta jornada.

MESA 1: TECNOCIENCIA, TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BIENESTAR

El objetivo de la mesa fue reflexionar sobre cómo la tecnología, la transformación digital y la inteligencia artificial pueden contribuir al bienestar laboral, así como analizar sus riesgos emergentes, su implementación en organizaciones de distinto tamaño y los desafíos éticos asociados. Vivimos en una era en la que la digitalización y la inteligencia artificial ya no son una promesa, sino una realidad cotidiana. Automatizan procesos, transforman profesiones, nos obligan a replantear cómo queremos que sea el trabajo del mañana. Pero detrás de cada algoritmo, hay personas. Y el gran reto es que la tecnología esté al servicio de la dignidad, la salud y la felicidad humana, no al revés. El debate se estructuró en torno a las intervenciones de los ponentes invitados y la posterior discusión colectiva.

Arturo Lahera Sánchez (Profesor titular de Sociología- Universidad Complutense de Madrid. Especialista en ergonomía, factor humano y riesgos emergentes).

El ponente expuso una visión escéptica y crítica acerca del entusiasmo que rodea a la IA, destacando que muchas de las predicciones sobre destrucción masiva de empleo se repiten desde hace décadas sin cumplirse. Afirmó que los verdaderos riesgos no están en una sustitución total del trabajador, sino en la **intensificación del trabajo**, el **aumento del control digital** y la **continuidad forzada de la conexión**, que generan: *Tecnoestrés y ansiedad; Dependencia tecnológica y nomofobia; Sobrecarga física asociada al uso de dispositivos, wearables y tecnologías emergentes*. Diferenció entre las promesas teóricas y el impacto real: la IA no es autónoma ni neutral, sino que se apoya en “**computación humana**”, con personas que etiquetan, alimentan y moderan datos. Este proceso incorpora decisiones organizativas, sesgos y prioridades que afectan a la salud laboral. Insistió en que los prevenciónistas deben intervenir en el **diseño de los algoritmos**, incorporando indicadores de salud, ergonomía y riesgos psicosociales. Señaló que, si los desarrollos no integran criterios de bienestar desde el inicio, podrán deteriorar significativamente las condiciones de trabajo.

Juan Carlos Astuvilca Camarena (Ingeniero de software-Perú. Fundador del Ecosistema NovaHSEQ).

El ponente presentó una perspectiva práctica sobre el uso de la IA en seguridad y salud, especialmente en entornos con recursos limitados. Mostró cómo es posible desarrollar soluciones digitales **de bajo coste** y adaptables a normativas internacionales, accesibles incluso para pequeñas empresas. Destacó que entrenar sistemas de IA con bases de datos globales permite **reducir drásticamente los tiempos** de implantación de sistemas de gestión, pasando de meses a apenas días. Subrayó que la IA puede democratizar la prevención, siempre que se diseñe con criterios de simplicidad, claridad y utilidad real. Explicó ejemplos de formación inmersiva basada en inteligencia artificial combinada con **realidad virtual, aumentada y mixta**, lo que incrementa la comprensión y la retención de competencias preventivas. Señaló asimismo que la innovación en SST puede surgir desde cualquier país y escalarse globalmente, siempre que responda a necesidades reales.

Joaquín Ruiz Bosch (Director Ejecutivo de PrevenControl).

El ponente centró su intervención en los **usos disruptivos** de la IA en los servicios de prevención y en la gestión del día a día. Explicó que la IA ya permite automatizar tareas repetitivas, como la elaboración de informes, el análisis de accidentes o la producción de materiales formativos. Mostró ejemplos de herramientas que analizan imágenes para detectar **actos inseguros o desviaciones ergonómicas**, garantizando la privacidad del trabajador. Subrayó que las organizaciones necesitan aprender a convivir con tres emociones simultáneas frente a estas

tecnologías: **miedo, respeto y prudencia**, pero sin caer en el rechazo injustificado. Introdujo el concepto de **agentes de IA**, sistemas capaces de aprender, tomar decisiones y operar de forma autónoma en apoyo del prevencionista. Sus aplicaciones incluyen: Detección temprana de indicadores psicosociales; Identificación predictiva de zonas de riesgo; Actualización automática de evaluaciones y requisitos normativos. Enfatizó que la IA se ocupará de lo repetitivo, mientras que el profesional deberá reforzar su presencia en campo y su capacidad de interpretación y liderazgo preventivo.

Antonio Díaz Ruiz (Presidente de AESPLA. Director del Área de Salud y Bienestar Laboral de APA) El ponente abordó el reto del **factor humano**, responsable de un porcentaje muy elevado de los accidentes laborales. Presentó herramientas basadas en IA orientadas a analizar rasgos de personalidad estables y compararlos con las exigencias de un puesto concreto, identificando brechas o vulnerabilidades relacionadas con la seguridad. Explicó que el objetivo no es sancionar, sino diseñar **planes de entrenamiento personalizados** que permitan a cada persona conocer sus tendencias conductuales (por ejemplo, impulsividad, atención dividida o falta de planificación) y fortalecerlas según las demandas del puesto. Indicó que estas metodologías son especialmente útiles en organizaciones con cierto grado de madurez preventiva y que buscan reducir la siniestralidad residual vinculada a comportamientos y actitudes. Subrayó que las herramientas digitales deben estar al servicio del cuidado de las personas para ser legitimadas.

La Mesa fue conducida por **Leandro Capece**, (director de PDCAFocus- MIESES), que moderó el debate del que se extrajeron las siguientes conclusiones más relevantes:

Sobre Accesibilidad tecnológica: Se destacó que muchas soluciones pueden aplicarse a bajo coste o incluso gratuitamente, pero que las pymes requieren apoyo en formación, implantación y acompañamiento.

Sobre Cultura preventiva y liderazgo: La barrera principal identificada fue cultural. En muchas empresas prevalece un enfoque documental o reactivo que dificulta la transición hacia una prevención digital activa.

Sobre Formación y competencias: Se subrayó que debe reforzarse la formación en IA, análisis de datos y ética digital tanto en prevencionistas como en mandos intermedios. La protección de datos y la gestión responsable de la información emergieron como pilares irrenunciables.

Los ponentes coincidieron en que la tecnología solo generará bienestar laboral si se integra en una cultura de cuidado, transparencia y participación, evitando que los sistemas digitales intensifiquen el trabajo o incrementen la vigilancia.

Esta segunda mesa nos invita a mirar hacia la diversidad cultural, la integración social y las oportunidades para los jóvenes, especialmente aquellos que parten de situaciones más difíciles. En un mundo interconectado, las migraciones, los cambios sociales y las nuevas formas de empleo transforman profundamente nuestra realidad. Canarias, como punto de encuentro entre continentes, culturas y generaciones, vive este fenómeno de manera especialmente intensa. El objetivo de la mesa fue analizar la dimensión social de las organizaciones y debatir estrategias de actuación en pro de la solidaridad y su enriquecimiento multicultural, así como la necesidad de integración social de jóvenes con dificultades a través del trabajo. También fue objetivo, conocer experiencias de cooperación con África.

Lluís Solanell (Profesor FP especializado en inserción de jóvenes de fracaso escolar- MIESES)

Mostró su valiosa experiencia en la inserción de jóvenes en la formación profesional, a la que llegan con niveles acusados de déficit de atención. Suelen manifestar no sentirse escuchados y con falta de la atención debida en el trato. Se precisa ajustar su percepción del ego en las relaciones con compañeros y profesorado, el cual efectúa un seguimiento de su evolución, no solo en rendimiento docente, sino también en dar respuesta a las necesidades reales para su aprendizaje. Se vigilan las faltas de comportamiento, muestras de abandono de los programas, e incluso si se observa algún delito. Los resultados son muy exitosos al reforzar de manera constante la escucha, empatizar, reforzar las conductas positivas, y mejorar sustancialmente la autoestima.

Ángel Zaera (Director de empresa metalúrgica, impulsora de oficios en Mozambique).

El ponente expuso su trayectoria que partió de una buena formación profesional y adquirir experiencia en una calderería excelente. Creo una empresa metalúrgica de montajes que llegó a tener más de 50 trabajadores en el Penedés. Participó solidariamente en actividades formativas de oficios en Mozambique colaborando con una fundación, dentro de un programa piloto que empezó con 8 alumnos y llegó rápidamente a 50, y con plena implicación de los alumnos. La experiencia resultó muy gratificante al haberse generado autonomía personal y social a través de un oficio con expectativas de futuro. Destacó la necesidad de potenciar una formación reglada excelente en oficios de la que están careciendo las empresas.

Joan Tusell Prats (Jefe de Área de Medios de Comunicación de Casa África).

Expuso las actividades que desarrolla el organismo consorciado entre el Ministerio de Exteriores, el Gobierno de Canarias y el Ayto. de Las Palmas de G.C, con proyectos de promoción cultural, social y económica entre España y países africanos. Casa África realiza diferentes proyectos, como “Enseñar África” con la colaboración de universidades, actuando a nivel de enseñanza secundaria en el conocimiento del continente africano, y en materias que van desde la geografía, biología, costumbre y género, científicas africanas etc. En dicho programa participan unos 200 centros escolares canarios, andaluces y africanos, alcanzando actualmente una población implicada de cerca de 40.000 participantes. Otra actividad relevante es la promoción de valores de convivencia para la erradicación de bulos y falsas noticias sobre odio de razón étnico que predominan en las redes, mediante trabajo con la organización “Maldita.es”. El pasado 21 de febrero se celebró la XI edición del encuentro bibliotecario “Compartiendo experiencias bajo el título Educar en información, la lucha contra los bulos y el plagio”.

Inmaculada Galván (Co-directora de la Cátedra de Economía Social GC-ULPGC).

Expuso como nació la Cátedra para fomentar la economía social en la provincia de Las Palmas, con un número menor de empresas de este tipo que en Tenerife. El papel de la Universidad en ese sentido es clave para promocionar estas iniciativas y dar soporte de conocimiento. Puso en valor este sector alternativo al convencional que está generando cada vez más riqueza y empleo, al promover no solo el retorno lucrativo, sino, sobre todo, el aprovechamiento para el fomento del empleo, la integración social y poner el foco a la persona. Son muchas las vías de desarrollo de esta economía desde el punto de vista normativo, y todas tienen como marco regulatorio: la Ley 3/2022, de Economía Social de Canarias, con toda la variedad de formas empresariales en función de su finalidad social y económica para dar respuesta a necesidades sociales. En el marco del empleo juvenil juega un papel importante para cubrir necesidades en diversos ámbitos y en pequeñas organizaciones escasamente representados, como el sector agrario, servicios de reformas mantenimiento de edificios (BIOINCANARIAS, empresa de éxito) atención e inserción social, etc. Con todo, las entidades de economía social muestran una mayor disposición a ofrecer primeras oportunidades laborales a jóvenes sin experiencia o con trayectorias informales (datos de la Confederación Empresarial CEPES). Según ésta, tales empresas favorecen el empleo inclusivo, integrando orígenes culturales y la igualdad de oportunidades, alcanzando un número de 18.817 trabajadores empleados en 2023 en Canarias.

Elena Sánchez (Representante del Proyecto INFORMA-Universidad de La Laguna – Tenerife – Cátedra de Derecho Civil y Centro de Estudios Africanos)

El proyecto nació ante la necesidad de favorecer las prácticas académicas del alumnado de Ciencias Jurídicas de la ULL, promoviendo su orientación hacia el asesoramiento de personas migrantes. Con las prácticas del alumnado se ha conseguido mantener una nueva línea de trabajo de futuros profesionales y como vocación para algunos en esta rama del Derecho tan necesaria. El proyecto se desarrolla exitosamente en un marco de alianzas entre la Universidad, entidades sociales/ONG y empresas. En torno a la Cátedra se reúnen colectivos de colaboración y de ayuda mutua que reciben apoyo a su llegada y que en la actualidad ya son ellos los que promueven proyectos y experiencias en la isla.

La moderación de la mesa corrió cargo de **Marcos Antonio Pérez** (MIESES y ULPGC), extrayéndose las siguientes conclusiones más relevantes:

-El abandono escolar es un fracaso del sistema educativo al no dar la debida respuesta a las necesidades de los jóvenes con falta de motivación, y a migrantes con dificultades adicionales de lenguaje. Es imprescindible la escucha activa, el empatizar y reforzar las conductas positivas, y mejorar la autoestima. El aprendizaje de oficios es vital para la inserción laboral.

-El conocimiento del continente africano y la cooperación bilateral, fuera de tópicos, como realiza Casa África, es fundamental para un desarrollo saludable y sostenible que asegure la Igualdad y la riqueza de la diversidad.

-La Economía social pone a las personas en el centro, siendo determinante para dar respuesta a necesidades sociales, generando empleo y riqueza. Las empresas convencionales de la economía de mercado debieran impregnarse de su compromiso social y cooperar para complementarse.

RESUMEN MESA 3: SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL, LENGUAJE INTEGRADOR Y GESTIÓN DE LA EDAD.

Después de escuchar las anteriores experiencias de solidaridad e integración social, comprendemos que el trabajo no solo genera empleo: también teje comunidad, dignidad y sentido de pertenencia. Y si la diversidad cultural nos enriquece, también lo hace la diversidad generacional, otro gran tema de nuestro tiempo al que dedicamos esta mesa para poner en valor la gestión de la edad en las organizaciones.

Manuel Bestratén (Exconsejero del INSST y Presidente de MIESES Global)

Destacó la necesidad de gestionar la edad ante el cambio demográfico, la prolongación de la vida laboral y la confluencia de diferentes generaciones y culturas. Expuso las diferentes generaciones que hoy conviven, con rasgos diferenciales que es necesario sinergizar. Los *Baby boomers* y la generación X (nacidos hasta 1983), los *seniors*, han desarrollado una cultura del esfuerzo, valoran con creces el trabajo y su carrera profesional, siendo respetuosos con la autoridad. La generación Y (nacidos hasta 1990), los *millenials* son nacidos digitales, necesitan consolidar su proyecto profesional, han crecido en épocas de bonanza y consumismo, dejando de ser el trabajo una prioridad. Y finalmente está la generación Z, los *post-millenials*, cuya vida gira ante entornos creativos y tienen compromiso social y ambiental; son intolerantes ante comportamientos indebidos y condiciones de trabajo no saludables, y valoran enormemente su tiempo libre, aficiones y amigos. Son la gran esperanza para un mundo más justo y sostenible. Algunas ideas clave apuntadas fueron la necesidad de poner en valor la Consciencia, que reconoce al otro y pone límites al Ego; la necesidad de gestionar por valores, destacando la JUSTICIA, al respetar la Igualdad ante comportamientos discriminatorios y la LIBERTAD, que potencia la diversidad y la creatividad, sin límites de edad; y la importancia de una gestión por competencias que exige trabajo en equipo, diálogo, respeto mutuo, y aprendizaje permanente.

Raquel Sellarés (Directora de Prevención de la Mutua EGARSAT-Cataluña)

Expuso resultados de los proyectos que gestionan con el doble objetivo de proteger la salud en toda la vida laboral y acompañar a las empresas en la creación de entornos multigeneracionales donde la edad sea un valor añadido y no motivo de exclusión. Aplican diferentes medidas, desde medidas básicas de vigilancia de la salud, programas de relevo generacional y protocolos de incorporación de las diferentes generaciones y programas para la transmisión de talento y conocimiento intergeneracional, a acciones más avanzadas como programas de formación adaptados a los diferentes segmentos de edad, planes de gestión de la edad y envejecimiento de la plantilla a medio y largo plazo, etc. Una investigación conjunta realizada con OSALAN les permitió demostrar como la edad influye en la forma de accidentarse, en la recuperación, en la percepción del riesgo y en el tipo de esfuerzo físico o cognitivo asumido aportando procedimientos de actuación al respecto. Gestionar bien esa diversidad es esencial para una prevención eficaz. También mostró casos de éxito en la adaptación progresiva de puestos mediante rediseños ergonómicos, flexibilización horaria o apoyo tecnológico. Estas medidas permiten que personas mayores de 55 años sigan desempeñando su labor de forma segura y motivada, sin ver comprometida su salud. La clave ha sido comprender que retener el talento senior es un valor: la experiencia acumulada con sus meta-competencias, y la capacidad de mentoría son activos que repercuten directamente en la competitividad de la empresa.

Gloria Díaz y Antonia Tous (Psicólogas del Trabajo, promotoras de organizaciones saludables de INNOVAN-DO) que expusieron de manera conjunta, complementándose entre sí.

Hablaron sobre el actual entorno BANI en el que son necesarias: Resiliencia, Empatía, Flexibilidad y Transparencia; y cómo la gestión de la edad es determinante para que la empresa

sea saludable y generadora de bienestar, sabiendo gestionar el talento diverso. Mostraron estrategias de éxito que parten de entender a las diferentes generaciones e implementar un “lenguaje” de cooperación y de respeto mutuo, convirtiéndolo en instrumento esencial de integración. Mediante estrategias de comunicación efectiva desarrollan el “mentoring inverso” creando foros de debate para que las diferentes generaciones se enseñen entre sí lo mejor de cada una, promueven la escucha activa, y cuidan de asumir el porqué de lo que se hace con el Propósito común de la empresa. Su modelo de competencias de liderazgo intergeneracional plantea la asunción de competencias transversales emocionales y con perspectiva de edad, además de las siguientes competencias específicas: 1. Valores, 2. Rol de equipo, 3. Comunicación eficaz, 4. Consecución objetivos, 5. Disfrute, 6. Estrategia de trabajo en equipo, 7. Formación, 8. Oportunidades de desarrollo, 9. Reconocimiento, y 10. Conciliación

Fue la moderadora, **Asunción Jiménez** (MIESES e ICASEL- DG. Trabajo, Gobierno de Canarias) que hilvanó con preguntas las intervenciones de los ponentes. Algunas de las conclusiones más relevantes que se extrajeron fueron las siguientes:

-Hay que poner en valor las características diferenciales de las tres generaciones que hoy conviven en las organizaciones, armonizándolas mediante una política de gestión de la edad fundamentada en valores, en el trabajo en equipo, el liderazgo consciente y la participación.

-La gestión de la edad nos invita a mirar la prevención desde una óptica más amplia: la del ciclo vital de las personas. Significa reconocer que cada etapa tiene riesgos, potencialidades y necesidades distintas, y que la verdadera prevención no se limita a evitar accidentes, sino que persigue preservar la salud, la motivación y el conocimiento a lo largo de toda la vida laboral, porque una empresa que cuida la edad, también cuida su futuro.

-Las estrategias efectivas sobre la gestión de la edad parten del entendimiento intergeneracional, implementando un lenguaje de respeto mutuo que se convierta en instrumento de integración. Para ello hay que desarrollar un modelo de liderazgo de competencias intergeneracional, con competencias transversales emocionales con perspectiva de edad y competencias específicas sobre valores, trabajo en equipo, comunicación, cumplimiento de objetivos, reconocimiento y conciliación, entre otras.

RESUMEN MESA 4: CAMBIO CLIMÁTICO, ECONOMÍA SOSTENIBLE Y SALUD LABORAL

El cambio climático es, sin duda, el mayor reto de nuestro tiempo. Afecta la salud, la economía y las condiciones de vida de millones de personas, y sus efectos se sienten con especial fuerza en territorios insulares como Canarias. Esta mesa analizó estrategias de actuación frente al cambio climático, resaltando su impacto directo en la salud general y en la salud laboral, y proponiendo una economía más circular, sostenible y generativa.

Manuel Bestratén (Exconsejero del INSST y Presidente de MIESES Global) presentó a los ponentes y actuó de moderador. Expuso una síntesis de las causas del cambio climático debido al incremento de temperaturas por la generación de CO₂ al emplear mayoritariamente combustibles fósiles. La crisis climática también está relacionada con otras cuestiones de preocupación ambiental: escasez de recursos hídricos, contaminación de aguas freáticas por agroquímicos, pérdida de la biodiversidad, sequías, inundaciones, incendios devastadores, incremento de enfermedades por vectores, y crisis alimentarias y sanitarias. Las repercusiones en el mundo del trabajo son también preocupantes: estrés térmico. Radiación UV, etc. La OIT y la Agencia Europea de SST ya están desarrollando campañas sobre este tema, y la revisión de la legislación española de SST incluirá sustanciales mejoras al respecto. De seguir con los índices actuales de crecimiento de los países más desarrollados con un creciente consumo energético será inviable ser efectivos ante el cambio climático. Las energías renovables solo representan el 7%, y en el mejor de los casos se espera puedan llegar al 50% en 2050.

Yurena Ojeda (Jefa de Área de Desarrollo Económico y Social de Casa de África). Mostró experiencias de colaboración con la Fundación Biodiversidad del Ministerio de Transición ecológica. Se mostraron proyectos de cooperación de España en regiones africanas expuestas a desastres climáticos para minimizar sus consecuencias. Destacó el gran crecimiento previsible de la población de África, expuesta gravemente a desastres naturales, a escasez de agua y sequías, sin recursos para hacerles frente. También destacó que el cambio climático está generando más desplazamientos migratorios que las guerras. Ante ello las sociedades que más contaminan y contribuyen al cambio climático, además de reducir tales efectos, reduciendo su consumo energético, deben establecer vías efectivas de cooperación con África. Los efectos de las Cumbres del Cambio Climático COPC21 para reducir la temperatura del agua del Planeta y la emisión de CO₂ están siendo mínimos.

Montserrat Román, (Jefa del Servicio de Protección Civil y Emergencias, Gobierno de Canarias). Expuso la importante experiencia generada en Canarias ante emergencias de diversas características que la crisis climática acrecienta. Los incendios, inundaciones por desborde de barrancos y las erupciones volcánicas son las más relevantes. Afortunadamente, el pino canario se adapta rápidamente a tales situaciones y se reproduce con rapidez. Es trascendental la planificación de las emergencias para actuar con celeridad y la colaboración de la ciudadanía. Destacó la necesidad, tal como propugnó la ONU en 2022 que 2/3 de las inversiones ante incendios forestales e inundaciones deberían ir destinadas a la prevención. Enfatizó la importancia de la información y capacitación de la ciudadanía, fomentando la actitud de cooperación con la Administración, con canales de comunicación bidireccional, y la participación del voluntariado.

Aridane González González, (Experto en fomento Economía Circular y Azul y Cambio Climático). Explicó los conceptos de Economía circular y Economía Azul que son esenciales para hacer frente al cambio climático, y evitar el incremento constante de residuos que la sociedad de consumo genera y que la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a pesar de sus orientaciones y medidas asumibles no está logrando poner límite. Los notorios avances legislativos frente al cambio climático contribuyen y contribuirán a reducir sus efectos, pero es necesario tomar consciencia de la importancia de implicación personal y colectiva para actuar

con mayor eficacia. Expuso como Canarias por su propia singularidad y limitados recursos ambientales al tener que emplear totalmente agua desalinizada, entre otras cuestiones, se están realizando grandes esfuerzos para adaptarse al cambio climático y avanzar sustancialmente en el cumplimiento de los ODS, Agenda 2030, siendo Canarias un referente a nivel de Estado.

Elena López Villarrubia, (Dirección Gral. Salud Pública, Gob. Canario, estudios sobre calima). Aunque no pudo estar presente, nos trasladó las siguientes reflexiones ante preguntas formuladas. En general la alteración de la calidad del aire, constituye el factor de riesgo medioambiental con mayor efecto en la salud. Durante los episodios de calima se incrementan las fracciones fina y gruesa de materia particulada, superándose los límites diarios de protección de la salud. Estas partículas no son más que material geológico y pueden incluso llevar adherido material biológico o restos de contaminantes procedentes de las zonas fuente.

El indicador más utilizado para describirlas es su diámetro aerodinámico, al depositarse en diferentes partes del árbol respiratorio. Las más pequeñas penetran en el aparato circulatorio, ya que cuánto más pequeñas son más nocivas. En la Dirección General de Salud Pública, realizamos una vigilancia de la morbilidad asociada a la exposición a los contaminantes urbanos recogidos en la normativa y también de la calima. Para ello, realizamos la evaluación periódica del impacto en los ingresos hospitalarios urgentes y la mortalidad en diversos intervalos. Tenemos relación con AEMET y el Mº de Transición ecológica para tener en cuenta un posible incremento de atenciones sanitarias.

Sandra Fumero (Área de Derecho laboral, ULL-Tenerife), quien desde la ULL ha desarrollado estudios de investigación sobre colectivos más vulnerables a riesgos laborales y ambientales, expuso el papel determinante de la formación para hacer frente al cambio climático. En esta línea facilitó que cinco alumnos del Máster de PRL que realiza tal universidad, expusieran las conclusiones de sus trabajos que ella dirige, sobre el cambio climático, en especial cómo la legislación debe dar respuesta ante tal problema ambiental y social y como el teletrabajo ofrece sus ventajas ante el mismo. Su contribución a la mesa fue importante al mostrar de forma fehaciente que la generación Z es la verdadera protagonista de los cambios en el modelo de desarrollo que la sociedad necesita.

Los alumnos de la ULL prosiguieron trabajando en grupo en una sesión en paralelo con alumnos de la ULPGC y del Grado de Relaciones Laborales de la ULL para intercambiar conocimientos y experiencias. Tal encuentro se desarrolló en un ambiente de colaboración e intercambio académico de gran valor. La sesión permitió que ambos grupos intercambiaron experiencias académicas, lo que dio lugar a un entorno de diálogo y reflexión conjunto sobre aspectos relacionados con el Derecho del Trabajo y la Seguridad y Salud Laboral. La sesión de intercambio fue especialmente relevante, pues pudieron abordar la salud laboral desde distintos enfoques. La participación activa favoreció el turno de preguntas a los estudiantes comunicantes y participantes del III Foro Internacional (...). Si bien la duración de la sesión fue limitada, el resultado fue verdaderamente provechoso, pues consolidaron la idea del bien jurídico a proteger, la salud de las personas trabajadoras. En síntesis, esta experiencia ha evidenciado que estas iniciativas generan espacios de diálogo e intercambio académico conjuntos. En este sentido, sería deseable que esta iniciativa se consolidara en el futuro afianzando acciones académicas coordinadas entre el ICASEL y las Universidades de Canarias.

Las conclusiones de la Mesa del Foro fueron las siguientes:

-El cambio climático generado fundamentalmente por el empleo de combustibles fósiles con una alta aportación de CO2 al ambiente, constituye la principal amenaza de la humanidad, difícil de solucionar bajo las actuales condiciones de desarrollo económico insostenible que

impera, con un incremento constante del consumo energético de los países más desarrollados y la limitada aportación de las energías renovables.

-La cooperación con los países de África es esencial para mitigar las graves consecuencias ambientales que se avecinan en este continente. Las aportaciones de las cumbres climáticas de la COPC21 se muestran totalmente insuficientes y debieran revertirse para ayudar más a los países en vías de desarrollo.

-La generación de residuos en el mundo no deja de incrementarse, solo estrategias de una economía azul con exigencias legislativas de apoyo y cambios en el modelo de consumo pueden hacerle frente.

-Canarias está siendo un ejemplo en actuaciones frente al cambio climático, estudios sobre los efectos de la calima, situaciones de emergencias por catástrofes ambientales, como incendios y erupciones volcánicas, así como en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030. La generación Z fue protagonista de la Mesa al exponerse interesantes estudios realizados por estudiantes de la Universidad de La Laguna. Es la gran esperanza de un futuro más sostenible y humano.

RESUMEN MESA 5: PREVENCIÓN DEL CONFLICTO LAB., MEDIACIÓN Y LENGUAJE NO VIOLENTO

Después de hablar del planeta, de nuestra casa común, volvemos la mirada hacia el interior de las organizaciones. Porque además de los desafíos ambientales, existen también desafíos emocionales y relacionales: cómo gestionar el conflicto y promover el buen trato en el entorno laboral. El objetivo fue analizar el conflicto laboral como un riesgo prevenible, comprender su dimensión humana, organizativa y jurídica, y destacar el papel de herramientas como la mediación, la comunicación no violenta (CNV) y la cultura del buen trato en la construcción de entornos laborales saludables.

La mesa comenzó con la proyección del cortometraje “Piel Fina”, que ofrece un retrato claro de cómo un conflicto laboral puede escalar cuando no se interviene a tiempo. La historia muestra a una trabajadora que empieza a sufrir desconsideraciones, comentarios despectivos y un progresivo aislamiento, mientras la dirección resta importancia a los hechos y evita abordar la situación. El corto evidenció dinámicas habituales de minimización, silenciamiento y desgaste emocional, y sirvió como punto de partida para reflexionar sobre la importancia de detectar señales tempranas y actuar antes de que el conflicto derive en daño psicosocial. La mesa se articuló en torno a las intervenciones de los ponentes invitados y culminó con un taller demostrativo de mediación.

Francisco Guindín Sancena (Director Territorial de la Inspección de Trabajo de Canarias)

El ponente inició su intervención recordando que el corto *Piel Fina*, proyectado al comienzo de la jornada, refleja con precisión situaciones reales atendidas por la Inspección de Trabajo. Subrayó que en materia de riesgos psicosociales no existe una carencia normativa, sino deficiencias en la aplicación práctica de las obligaciones legales. Explicó que la Inspección actúa prioritariamente desde la prevención, emitiendo requerimientos y facilitando que las empresas corrijan voluntariamente las irregularidades detectadas. Sin embargo, abordó un problema estructural: la **infradeclaración del daño psicosocial**, especialmente cuando contingencias claramente laborales se tramitan como enfermedad común. Esta desviación provoca un incremento del absentismo por contingencia común y una infrarrepresentación del daño derivado de acoso, estrés o conflicto laboral. Destacó también la dificultad objetiva que supone evaluar la salud mental desde un prisma administrativo, lo que exige un esfuerzo adicional de acompañamiento a la persona afectada y un compromiso ético por parte de los agentes implicados. Concluyó apelando a una actitud profesional basada en la responsabilidad, la valentía y la fraternidad, imprescindible para evitar entornos tóxicos y que el conflicto se cronifique.

Arturo Boyra López (Fundador de Bientratar.org)

El ponente centró su exposición en la cultura del buen trato y en la importancia de la cohesión y el disfrute como motores del cambio organizacional. Explicó que su trabajo surgió de la creación de **Grupos de Escucha**, espacios de apoyo para personas con sufrimiento emocional, a partir de los cuales emergieron experiencias de sanación colectiva y fuertes dinámicas de cohesión. Sostuvo que la transformación cultural no se sostiene si se basa en la obligatoriedad o la mera normativa. Por el contrario, se consolida cuando las personas participan desde el entusiasmo: **“si no es divertido, no es sostenible”**. Relacionó esta mirada con los ODS 16 y 17, señalando que muchas iniciativas globales fracasan por falta de alianzas sólidas y cultura de paz. Presentó diversas experiencias formativas y creativas desarrolladas por su organización, incluyendo la propuesta de un **juego de mesa** orientado a llevar la prevención del conflicto al entorno cotidiano —familias, equipos y oficinas—, convirtiendo el aprendizaje emocional en un proceso lúdico y accesible.

Natalia Oliva (Formadora Certificada en Comunicación No Violenta -CNV)

La ponente abordó el conflicto desde el enfoque de la Comunicación No Violenta, destacando que toda expresión agresiva es la manifestación trágica de una necesidad humana no satisfecha. Señaló que las relaciones laborales suelen deteriorarse no por los hechos en sí, sino por la forma en que se abordan: la exigencia, el juicio, la comparación y la necesidad de tener razón dificultan el entendimiento mutuo. Explicó con claridad los cuatro pasos del modelo CNV:

1. **Observación objetiva**, separada de interpretaciones y acusaciones.
2. **Identificación del sentimiento**, entendido como una vivencia personal y no como un juicio encubierto.
3. **Reconexión con la necesidad no satisfecha**, reconociendo que todos compartimos necesidades universales.
4. **Petición realizable**, formulada desde la cooperación y el respeto mutuo.

Insistió en que la CNV no es una comunicación “blanda”, sino una forma de asertividad ética que requiere atención, disciplina y honestidad emocional. Su objetivo fundamental es transformar el conflicto en una oportunidad de conexión.

Carolina Pinilla y Montserrat Mir (CMB Mediala)

Las ponentes ofrecieron una visión práctica de la mediación laboral, concebida como una herramienta de prevención y no únicamente como una alternativa cuando el conflicto ya es irreversible. Subrayaron la necesidad de que las organizaciones incorporen **protocolos específicos de gestión del conflicto**, diferenciados del protocolo de acoso, que permitan intervenir de forma temprana, ordenada y respetuosa. Destacaron la importancia de promover una cultura organizacional valiente, capaz de mirar el conflicto sin negación, y de formar a los equipos directivos en habilidades para mantener conversaciones difíciles sin generar más daño. Presentaron asimismo el ecosistema **Medialatec**, que integra recursos de mediación asistida por IA, medición del clima emocional y formación continua mediante microimpactos. Recalaron que la función de la mediación no es determinar culpables, sino ayudar a las personas a expresarse, reconocer sus propias responsabilidades y construir acuerdos sostenibles basados en el reconocimiento mutuo.

Las dos ponentes, Carolina y Montserrat realizaron a continuación el **Taller práctico: “La entrevista mediadora: un espacio para comprender y reconstruir”**, que consistió en la simulación de una entrevista mediadora realizada por las propias ponentes. Montserrat interpretó a una persona con elevada exigencia y sensación de falta de colaboración, mientras que Carolina representó a una trabajadora que se siente infravalorada. A través de la simulación se observó cómo la mediadora facilita la identificación de sentimientos y necesidades de cada parte, reformula con empatía e invita a asumir responsabilidad desde el reconocimiento de la propia contribución al conflicto. El ejercicio ilustró que la mediación es un espacio seguro, confidencial y voluntario, cuyo fin no es encontrar culpables, sino **recuperar la capacidad de diálogo**, disminuir la tensión emocional y generar un encaje funcional entre formas diferentes de trabajar.

Conclusión y Visión general:

Los ponentes coincidieron en que la prevención del conflicto debe ocupar un lugar central en la cultura organizacional, integrándose en los procesos de liderazgo, relaciones laborales y salud psicosocial. La mediación, la CNV, los espacios de escucha y la actitud profesional responsable constituyen herramientas esenciales para evitar la escalada del conflicto y proteger el bienestar emocional de las personas trabajadoras.

RESUMEN MESA 6. ESTRATEGIAS DE ÉXITO EN PROCESOS DE CAMBIO. EXPERIENCIAS.

Tras la anterior reflexión sobre el buen trato y la comunicación, llegamos al final de la jornada con un tema que une todo lo anterior: el cambio. Porque todo lo que hemos visto —tecnología, diversidad, sostenibilidad, convivencia, diálogo— solo tiene sentido si somos capaces de transformar nuestras organizaciones y a nosotros mismos. Y precisamente de eso trata nuestra última mesa que recoge la esencia del Movimiento MIESES: el cambio consciente, integral y transformador. A través de experiencias reales, se analizarán las claves que permiten que los procesos de cambio no se queden en palabras, sino que se conviertan en cultura y resultados.

La mesa comenzó con la participación de **Renée Scott**, CEO del SPA Alianza Preventiva y Vicepresidenta de MIESES GLOBAL, iniciando su exposición con la explicación detallada de lo que es el Movimiento MIESES GLOBAL, formado por personas y organizaciones comprometidas en desarrollar competencias y ayudar a construir empresas saludables, socialmente responsables y sostenibles. Destacó la importancia de desarrollar conjuntamente mediante la acción preventiva y con un liderazgo consciente, una cultura preventiva y de excelencia, en la que se genere un proceso de transformación organizacional. Destacó la importancia de que previamente a todo proceso de cambio se diagnostique la cultura existente.

A continuación participó **Carmen Domínguez**, Directora de Unidad del SPA Vitaly en Santiago de Compostela, que expuso el Modelo 4P (Personas, Prevención, Planeta, y Prosperidad), como recurso indispensable para que las organizaciones tomen consciencia de su cultura empresarial, con sus fortalezas y debilidades, y a partir de ahí poder desarrollarse por la senda de la Excelencia. Expuso la experiencia generada con el Modelo, evidenciándose las notorias carencias detectadas en el Área de Planet y la aplicación demasiado burocratizada y de limitada efectividad de la Prevención de Riesgos Laborales, con necesidad de ampliar su horizonte

Como complemento a la explicación del Modelo de autodiagnóstico 4P, **Renée Scott** detalló los aspectos esenciales de la Metodología Integral Mieses, MIM, para el desarrollo estratégico de la organización, focalizándose en sus tres líneas de trabajo, complementarias entre sí:

- La generación de Cultura Preventiva mediante las diferentes actuaciones
- La Innovación en los Procesos Claves mediante la participación activa de los trabajadores
- La resolución de Problemas de diferente índole, actuando sobre sus causas-raíz

La ponente destacó la importancia como estrategia de cambio de la concienciación a todos los niveles de las organizaciones, la consolidación del cambio cultural a través de nuevos hábitos y la integración de un sistema del Bienestar 360º.

Se pasó a continuación a exponer las dos siguientes experiencias de empresas. La primera corrió a cargo de **Damaris Delgado**, directora de la empresa **TITHAN**, una pyme de Ecuador vinculada a MIESES, fabricante de material y prendas de protección personal frente al calor y frío extremos para distintas actividades. Damaris puso en valor el fuerte impacto social que lleva a cabo su organización compuesta de alrededor de 30 mujeres, con distintas situaciones sociales y familiares y una difícil inserción en el mundo laboral. Destacó la importancia que tuvo la aplicación del Modelo 4P en su empresa, ya que supuso un antes y un después en los procesos de cambios llevados a término. Efectuaron muchas mejoras con la aplicación del Modelo, en especial sobre el cuidado de su personal, sensibles ante las dificultades socioeconómicas del país y la necesidad de poder conciliar la vida laboral y familiar de todas las trabajadoras.

En la última ponencia, **Francisco Martín**, Director RRHH del **Grupo Ganaderos de Fuerteventura**, reflejó la integración de una actividad histórica como hacer quesos, con las últimas tecnologías,

donde cada unidad o elemento forma parte del todo el conjunto, siendo un referente a nivel internacional por la Calidad de sus productos. Destacó el altísimo interés por la satisfacción de todos los que forman parte de la cadena de valor, desde el ganadero que suministra la leche, de quienes elaboran en fábrica el producto final, hasta la plena satisfacción del cliente final, unido al compromiso social y ambiental de la organización con el entorno físico del que forma parte. Destacó también un fuerte sentido de pertenencia, identificando la importancia de no perder las tradiciones locales, mantener vivo los recursos naturales y cuidar hasta el más mínimo detalle de las personas que forman parte de cada eslabón de todo el proceso. Según sus palabras: *“Las personas son el corazón de nuestra empresa. Nuestro modelo cooperativo se basa en el apoyo a los ganaderos garantizando precios justos, asesoramiento técnico y formación continua. Entendemos que el bienestar del equipo repercute directamente en la calidad del producto final. Por eso, cuidamos tanto de quienes producen la leche como de quienes elaboran y distribuyen nuestros quesos.”*

La Mesa fue conducida por **Arecio Vega** en representación de MIESES, extrayéndose las siguientes conclusiones más relevantes:

- **La Prevención Integral y transformadora es determinante para la construcción de Excelencia empresarial.**
- **La Excelencia es esencial para la pervivencia de toda organización y la mejor forma de transmitir nuestro legado a las siguientes generaciones.**
- **Los instrumentos desarrollados por MIESES, como su Modelo de Autoevaluación de la cultura empresarial, 4P, su Metodología Integral Transformadora MIM, y sus Guías MIESES de orientación a empresarios a superar debilidades, se han demostrado altamente eficaces para conducir procesos de cambio exitosos.**
- **Palabras clave para ayudarnos a reflexionar ante los necesarios cambios a acometer fueron: La importancia y trascendencia de la ejemplaridad de nuestros actos; la Actitud positiva y proactiva en el origen de todo cambio exitoso; el valor del esfuerzo compartido para alcanzar metas relevantes; y la necesidad de soñar para transformarnos y transformar, logrando lo que nos propongamos.**

CLAUSURA DE LA JORNADA por Renée Scott, Vicepresidenta de MIESES Global

Hoy hemos recorrido juntos un viaje que nos lleva desde la tecnología hasta el alma del cambio. Hemos hablado de innovación, solidaridad, convivencia, sostenibilidad, diálogo y transformación. Y si algo une todos estos temas, es la convicción de que el verdadero desarrollo solo es posible cuando pone en el centro a la persona y al planeta.

Como Vicepresidenta de MIESES Global, quiero agradecer sinceramente al Gobierno de Canarias, a las universidades de Las Palmas de GC y de La Laguna, y entidades colaboradoras, a todos los ponentes y moderadores, y a cada una de las personas que hoy han compartido su tiempo y su conocimiento para hacer de este Foro una experiencia viva.

Este encuentro nos deja un mensaje claro: Que el cambio empieza en nosotros. Que la prevención, la sostenibilidad y la excelencia no son metas aisladas, sino un camino común. Y que cada paso que damos hacia un entorno de trabajo más humano y más saludable, es también un paso hacia una sociedad mejor y más justa.

Gracias por acompañarnos en este III Foro Internacional de Desarrollo Saludable y Sostenible – MIESES Canarias. Sigamos construyendo juntos el cambio.