

VISION ZERO: NUEVO ABORDAJE DE LA PREVENCIÓN

jueves, 27 de febrero de 2020

En 2019 en Fraternidad-Muprespa hemos dado un gran paso hacia las nuevas tendencias en gestión de prevención, al unirnos a la campaña internacional de Vision Zero de la [Asociación Internacional de la Seguridad Social \(AISS\)](#).



Promoviendo una forma diferente de abordar los problemas de seguridad y salud en las empresas poniendo el foco en: **las personas, el compromiso, la comunicación, la cultura de empresa y el aprendizaje a partir de los errores** y, quizás, un faro guía para aquellas empresas que llevan años peleando con la integración de la prevención.

Una nueva visión que puede ayudar a las empresas como la de la sentencia del Tribunal Supremo de Cantabria 30/2020, en la que un empresario es responsable de la caída de un trabajador que abandonaba, con un salto de medio metro, la zona de trabajo por una **salida no habilitada** pero fácilmente accesible, más corta que la oficial. Situación calificada por el juez como "siniestro previsible". La empresa debió prever este riesgo tan específico cuando, aun no siendo zona de paso, efectivamente, se accedía a ella.

Como bien replica la empresa en la sentencia "el trabajador debe observar las normas" pero como deja constancia el juez, el empresario tiene el deber de efectuar **una gestión de la seguridad idónea y no meramente formal**. La empresa de la sentencia contaba con un servicio de prevención propio, una evaluación de riesgos con el riesgo de caída, con medidas preventivas, una planificación preventiva completa y actualizada, un detallado plan de seguridad y salud en el acceso, certificados de los cursos de formación, entrega de EPI, etc.. ¿Entonces que había fallado?

A pesar de la inversión en prevención de las empresas y de la numerosa documentación disponible, los accidentes se siguen produciendo y las empresas son juzgadas por su incorrecta gestión. Y es que el actual modelo de gestión de la seguridad en muchas organizaciones resulta terriblemente farragoso y perverso, un modelo que se dedica a “pillar infraganti a los trabajadores”, a rellenar papeles, hacer firmar acuses de recibo, etc.. Un modelo que poco tiene que ver con el espíritu de la norma, un modelo que ha olvidado el compromiso con la seguridad de las personas, ha olvidado la comunicación, la cultura preventiva y además no aprende de los errores anteriores. La empresa de la sentencia es un claro ejemplo.



Lo bueno de los modelos es que se pueden cambiar. Hace años un grupo de empresas empezaron a plantearse otro enfoque que **integraba la seguridad, salud y el bienestar del trabajador**. Desarrollaron estrategias que ayudaron a las empresas a: crear valor, reducir costes, incrementar la eficiencia, minimizar lesiones, aumentar el retorno, incluso conseguir una posición competitiva fortalecida. Los resultados de estas empresas fueron estudiados y recogidos en una campaña internacional llamada Vision Zero, puesta en marcha por la AISS.

El estudio de este grupo de empresas reveló **cuatro factores comunes en todas las empresas que fueron clave para su éxito:**

- COMPROMISO
- COMUNICACIÓN
- CULTURA
- APRENDIZAJE



El compromiso

El primero de los factores de éxito que se identificó en el estudio fue el **compromiso de todas las personas**. El grupo de empresas que formaron parte del estudio logró integrar el ADN de Vision Zero en su estrategia corporativa, dentro de los procesos de negocio. A menudo Vision Zero formó parte de un conjunto más amplio de compromisos como cero defectos, bienestar en el trabajo o promoción de la salud.

Para saber cómo integrar Vision Zero en la estrategia de la empresa fue clave conocer muy bien la organización, hacia donde se dirigía, implicar a los trabajadores, incluso diseñar un plan para generar el compromiso necesario entre todos los trabajadores. Esta estrategia debe partir del empresario/dirección quien transmitirá su compromiso de forma muy clara y constante, dentro y fuera de la compañía. Conseguir un compromiso eficaz dependerá de alcanzar el apoyo de un número de personas considerable, gente que realmente sienta la necesidad, trabajadores que comprendan que ahí fuera hay una gran oportunidad. Necesitará reducir la complacencia de sus trabajadores, que no se conformen con "llevamos haciéndolo así toda la vida", deberá ser realmente crítico con su situación y bombardear a los afectados con información sobre esta nueva visión.

En la empresa de la sentencia se evidencia la falta de compromiso al conocer, previamente al accidente, la práctica habitual en los trabajadores de salir de un salto de la zona de trabajo y no prevenirlo.

La comunicación

El **segundo factor de éxito** común en las empresas Vision Zero fue la **comunicación**. Se encontraron tres acciones que fueron relevantes en el éxito de las empresas pioneras: acciones específicas de promoción del programa Vision Zero, herramientas que permitieran una comunicación constante y actualizada y el seguimiento de la eficacia de las acciones de comunicación.

El objetivo de las acciones de comunicación debe ser que todos los mandos intermedios y casi todos los trabajadores entiendan totalmente y compartan el compromiso, este puede ser un largo proceso si no implementamos suficientes acciones, de modo que sea una comunicación constante, que se renueve y se revise cuando sea necesario y donde los responsables den ejemplo con sus acciones. En cuanto a la comunicación en prevención los técnicos de prevención también debemos renovar nuestro enfoque convirtiéndonos en **impulsores o guías de nuestras empresas hacia la seguridad y salud**.

El compromiso se divulgará a través de: las redes sociales, de la página web de la empresa, del tablón de anuncios, un rincón dedicado a la prevención, una revista interna, información con la nómina, etc.. y se aprovechará cualquier reunión o evento para asegurarnos que tanto los mandos intermedios como el resto de trabajadores lo entienden y comparten.

De acuerdo con la sentencia, tras el accidente la empresa adoptó varias medidas como la formación sobre el riesgo, el arregló del piso, la señalización y el bloqueo de la salida. Sin embargo, ninguna orientada a favorecer la comunicación entre el servicio de prevención propio, responsables y trabajadores como: hablar con los trabajadores sobre su propia seguridad, indagar sobre sus motivos para salir de la zona de trabajo de un salto o preguntarles sobre las posibles soluciones.

La cultura

El **tercer factor de éxito** para la implantación de Vision Zero resultó ser la **cultura de las empresas**, entendiendo esta como:

"El conjunto de conocimientos e ideas, tradiciones, costumbres que caracterizan a la empresa, que son generadas o permitidas por sus responsables a lo largo de los años".

La cultura de empresa en la que prevalece la producción ante la seguridad, culpar al trabajador de los accidentes y no aprender de los errores es dañina para la empresa. Vision Zero promueve otras ideas, por ejemplo, ¿por qué no promover la participación de todos los trabajadores en la búsqueda de soluciones para la empresa en lugar de solo los responsables?.

Las empresas que han tenido éxito con Vision Zero han cambiado estos modelos por otros en los que se empodera al trabajador, se prioriza y percibe la importancia de la seguridad, incluso en momentos de presión. Los responsables piden la opinión del operador de la máquina para tomar decisiones especialmente en temas de seguridad. Se consulta a los trabajadores para identificar los riesgos y proponer medidas preventivas, se les implica en la investigación de accidentes teniendo en cuenta sus ideas. Esta cultura crea una atmósfera de comunicación abierta, sincera en la que no se ocultan los fallos.

La sentencia deja entrever una empresa cuya cultura prevalece la producción ante la seguridad, quizás el motivo por el cual los trabajadores utilizaban el camino más corto para llegar a su estación de trabajo. Una cultura sin libertad para hablar en la "el trabajador debe cumplir las normas" y una cultura documentalista y formal, pues como alegaron tenían mucha documentación.

El aprendizaje

Por último, el estudio destacó un **cuarto factor** fundamental directamente relacionado con el compromiso y que también fortalece la cultura preventiva y la comunicación: **el aprendizaje de los errores**.

Los que nos dedicamos a la prevención nos damos cuenta que en general no se aprende de los errores y estos se repiten una y otra vez con las mismas causas. Pero ¿Por qué no aprendemos de los errores? Básicamente por la **existencia de prejuicios** sobre las causas del accidente como: "la culpa es del trabajador", "es normal tener algún accidente", "llevamos años trabajando así y nunca ha pasado nada" mientras sigamos pensando así, los trabajadores ocultarán los errores y los técnicos no haremos buenas investigaciones de accidentes. Para aprender de los errores se debe empezar por cambiar esta percepción, transmitirlo claramente y dar ejemplo, investigar todos los accidentes e incidentes, implicar a los mandos y trabajadores afectados, discutir entre todos (mandos y trabajadores) las causas y las medidas que van a evitar que se vuelvan a repetir y por ul-

timo comprobar la eficacia de la medida correctora y reconocer la colaboración. Pero no te centres solo en los errores, también busca y valora las buenas prácticas.

En cuanto al aprendizaje de los errores la empresa de la sentencia, tras el accidente, adopta un combo importante de medidas que muy probablemente evitarán que se utilice esta vía como salida, no obstante no da muestras, o la sentencia no lo refleja, de ser consciente de la necesidad de implicar a los trabajadores en los procesos y decisiones de prevención como, por ejemplo, en la investigación de accidentes.

Para trabajar los cuatro factores de éxito de Vision Zero, la AISS proporciona las "**7 Reglas de oro**" una guía de 7 cuestionarios para identificar el punto de partida de cada empresa y decidir los cambios necesarios. Cada cuestionario se centra un área fundamental para el cambio:

1. Asumir el liderazgo.
2. Identificar los peligros.
3. Definir metas.
4. Asegurar un sistema confiable.
5. Usar tecnologías seguras y saludables.
6. Mejorar las competencias, educación y capacitación.
7. Apostar por invertir en las personas, involucrando a los colaboradores de la empresa.

La implantación de Visión Zero debe hacerse progresivamente, adaptada al ritmo de la empresa y dependiendo de su punto de partida. Según vaya avanzado, la empresa irá transformando su enfoque desde uno **tradicional** en el que lo importante es: cumplir la Ley, disponer de un sistema de gestión documental, realizar acciones puntuales de prevención, controlar el número de accidentes, etc.. hacia uno nuevo donde el objetivo será poner en valor a las personas reconociendo su experiencia, motivados por la convicción de que es posible, entendiendo la prevención como un valor estratégico, fomentando una cultura de liderazgo y aprendizaje, con un compromiso sostenido a largo plazo donde medimos los avances con indicadores de esfuerzo preventivo, un sistema dinámico y participativo.

La inercia de las organizaciones es tremenda por lo que será natural que existan **múltiples frenos al cambio, temores así como la propia incertidumbre que el cambio comporta**. En este caso es importante tener en cuenta los **ocho errores** que los expertos reconocen como más habituales ante una transformación empresarial:

1. No generar suficiente necesidad de cambio
2. No lograr bastantes apoyos
3. Carecer de visión estratégica
4. No comunicar suficiente el proyecto
5. No planificar objetivos a corto plazo
6. No remover los obstáculos
7. Declarar la victoria antes de tiempo
8. No arraigar el cambio en las personas

Vision Zero, además de todos los beneficios que implica dicho cambio de enfoque en las empresas, conlleva otras ventajas como son: no tiene el coste de un sistema de gestión, no requiere auditorias, es reconocido por empresas internacionales, se puede aplicar a todo tipo de empresas independientemente del tamaño, sector de actividad, modelos de gestión de la prevención o siniestralidad.

Por nuestra experiencia los auténticos ingredientes indispensables van a ser **paciencia** y **constancia**. Si desea más información puede acceder a [Previene-Vision Zero](#)

VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.