

PRIMERA REGLA DE ORO VISION ZERO

Hablemos de Liderazgo y Compromiso

María J. Torijano
Departamento de Prevención y Desarrollo de Cultura de la Salud

14 de Septiembre de 2021



Alejandro Quintana, Consultor de PRL en Fraternidad-Muprespa
en la VI Semana de la Prevención de FM:
¿Cómo aplicamos los criterios de Vision Zero?
<https://youtu.be/mvGNO-gMR9o>

A lo largo de este pequeño artículo iremos desgranando algunas ideas o buenas prácticas para poder comenzar a implantar un cambio cultural como el que nos propone Vision Zero. Para ello, como siempre, empezamos directamente con una definición, tal como Vision Zero postula:

Regla 1: Asumir el liderazgo y demostrar el compromiso.

Ahí es nada.

Oímos y leemos en multitud de foros y textos sobre qué es esto del liderazgo y del compromiso o engagement*, pero ¿realmente sabemos qué es?. Para cada organización será diferente, puesto que cada organización posee un ADN diferente, un objetivo diferente pero sobre todo las organizaciones están formadas por personas cuya personalidad y capacidades difieren, cuyo momento vital es diferente.

Todos recordamos en nuestra experiencia reciente ese jefe o jefa que nos hizo crecer como profesionales, que en los momentos difíciles (que haberlos haylos, como las meigas...) brillaron, resolvieron: lideraron, de igual modo, recordamos esa empresa cuyos equipos de alto rendimiento funcionaban como un reloj, fundamentalmente en los momentos de crisis, es ahí donde encontramos la ventaja de poseer una organización comprometida con los objetivos de la empresa.



Miguel Ángel Gómez, Jefe del Área Técnica Ascó-Vandellós en la VI Semana de la PRL de Fraternidad-Muprespa: ¿Cuáles son los pilares en que habéis basado esa cultura preventiva transversal?

<https://youtu.be/vNPHiWlfwyk>

**Engagement: utilizamos este término anglosajón no por esnobismo sino porque para aquellos de nosotros cuya lengua principal ha sido el inglés durante años, este término posee un significado más amplio que su traducción al castellano, viene a ser algo similar a explicar de forma científica qué se siente cuando uno está enamorado, puedes tratar de explicarlo pero si no lo has sentido será imposible llegar a comprenderlo en toda su amplitud.*

Vamos a dar varias definiciones de expertos reconocidos para aclarar estos términos:

Antonio Vázquez, Consultant Director Prevencontrol: **"Un líder es aquel que a su vez genera líderes"**.

"Una de las definiciones más sencillas y claras sobre el concepto de Liderazgo es la que dio Warren Bennis (1995), considerado el padre del Liderazgo: **"Liderar es conseguir que la gente haga lo que es necesario hacer"**.

Enric Arola: "El liderazgo personal más positivo y resonante nutre y expande el de los demás. El liderazgo que aporta provecho es el que pone en valor, y hace brillar, a los demás líderes, como el faro que ilumina a otro faro con su potente luz."

Daniel Goleman: **"La esencia del compromiso consiste en sintonizar nuestros objetivos con las metas de la organización,** generando así un compromiso fuertemente emocional..."

Podríamos seguir hablando de liderazgo y compromiso, de hecho a nosotros nos ha dado para escribir una guía de 70 páginas que presentaremos próximamente, pero vamos al grano.

Tengo una empresa y quiero llevarla al siguiente nivel, he tenido un accidente grave y quiero cambiar las cosas o simplemente quiero diferenciarme de mis competidores en el mercado, ¿cómo puedo hacer esto de generar compromiso?, no vamos a inventar la rueda ahora, pero daremos algunas ideas.

Hago demostraciones de seguridad, establezco normas, soy un modelo para mis empleados, fuera y dentro de la empresa. Los directivos pueden tener una influencia efectiva en la cultura preventiva de su organización si son capaces de generar relaciones de confianza con los trabajadores y practican un liderazgo basado en el ejemplo en sus propias actuaciones y en el reconocimiento del esfuerzo de los mandos y trabajadores, así como definiendo las líneas rojas que no se podrán traspasar. Un primer paso que deberán realizar es establecer las reglas que salvan vidas, la política de la empresa en seguridad cuyos objetivos deberán estar alineados con los objetivos de la compañía, así como comunicarlas de forma abierta, transparente y constante, a modo de una lluvia fina que debe impregnar todos los estratos de la compañía.



Cómo hacemos esto: necesitaremos un equipo directivo alineado y formado, que sea capaz de motivar a las personas para trabajar de forma segura, esto es, los trabajadores tienen la confianza suficiente como para saber que pueden dar el "alto" en cualquier momento en que no se sientan seguros o bien vean un comportamiento no seguro. La dirección necesitará sentir y mostrar preocupación por el bienestar de sus equipos, formulando claramente lo que se espera de cada persona, monitorizando su cumplimiento y premiando el desempeño satisfactorio.

Joaquim Ruiz Bosch, CEO Prevencontrol en la VI Semana de la PRL de Fraternidad-Muprespa: ¿Por qué miráis la prevención de esta manera diferente? ¿Con qué objetivo?: <https://youtu.be/tV0KtUuRQP4>

Hablamos de seguridad abiertamente en la empresa. Existen muchas formas de "traer" la seguridad al día a día de la empresa, por ejemplo, haciendo paseos de seguridad, utilizando espacios comunes para comunicar nuestras reglas de seguridad (esas que sólo mi compañía entiende porque son nuestras, esas que sólo aplican a mis procesos que son diferentes de cualquier otra compañía), enviando mails, en la intranet, utilizando los primeros minutos de todas las presentaciones y reuniones a hablar de seguridad, formando a los trabajadores, mandos, directivos, invirtiendo en seguridad, realizando observaciones de seguridad con equipos multidepartamentales, preguntando a los trabajadores (que son los que más saben de los riesgos de su trabajo), con posters por la empresa, con tarjetas donde reflejamos las normas que pueden llevarse junto a la acreditación, premiando a los empleados que hayan tenido las mejores ideas de medidas de seguridad, con buzones para introducir ideas, de las cuales, las mejores llevaremos a cabo, haciendo desayunos preventivos con el presidente o director, bajando a obra...

Para que todo ello tenga éxito deberemos haber establecido relaciones de confianza, sino esa comunicación no será efectiva y todas estas medidas se diluirán en el tiempo sin haber obtenido el resultado esperado.

José Javier Ortega, Manager PRL y Responsable del SPP de Spark Ibérica en la VI Semana de la PRL de Fraternidad-Muprespa: ¿Cómo generáis la prevención para que se cumpla con la seguridad sin imposición? <https://youtu.be/pz5LptGMNmQ>

Invierto en seguridad en la empresa. Muy bien, todo esto que planteamos tiene un coste real, hablamos de dinero o tiempo de nuestros empleados y directivos, debemos ser conscientes de que tendremos que invertir y reservar una partida para seguridad, igual que lo hacemos con el resto de inversiones que hace la empresa. La diferencia es que esta inversión poseerá un retorno realmente elevado ya que estamos hablando de cambiar comportamientos, estamos hablando de convertirnos es una empresa que será referente para su sector.

Algunas medidas al respecto, deberemos organizar formaciones, procedimentar, incluir en cada procedimiento u orden de trabajo una parte que incluya medidas de prevención, planificación de tareas, deberemos reservar tiempo de los equipos de trabajo que podemos formar para hacer auditorías internas, observaciones de seguridad, etc...

Existen muchos estudios que demuestran que el retorno de la inversión en seguridad es elevado, dejamos aquí una pincelada de uno de ellos:

“Organización Gallup que, mostró en un estudio basado en aproximadamente 8,000 unidades empresariales de 36 compañías, que aquellas unidades que tenían trabajadores que se encontraban en el cuartil más alto de engagement, tenían de un 1% a un 4% más de rentabilidad y, de promedio, entre 51.500 € y 77.200 € más de ingresos o ventas que las unidades situadas en el cuartil más bajo de engagement. Esto se tradujo en una diferencia de al menos 618,000 € al año por unidad empresarial (Harter, Schmidt y Hayes, 2002)”.

¿En qué puede ayudarnos Fraternidad-Muprespa en cuanto a la regla1?

Poseemos un equipo formado por técnicos cualificados repartidos por las provincias españolas que podrán guiarnos en el proceso de implementar Vision Zero, en concreto, listamos aquí algunas de las medidas que pueden llevar a cabo:

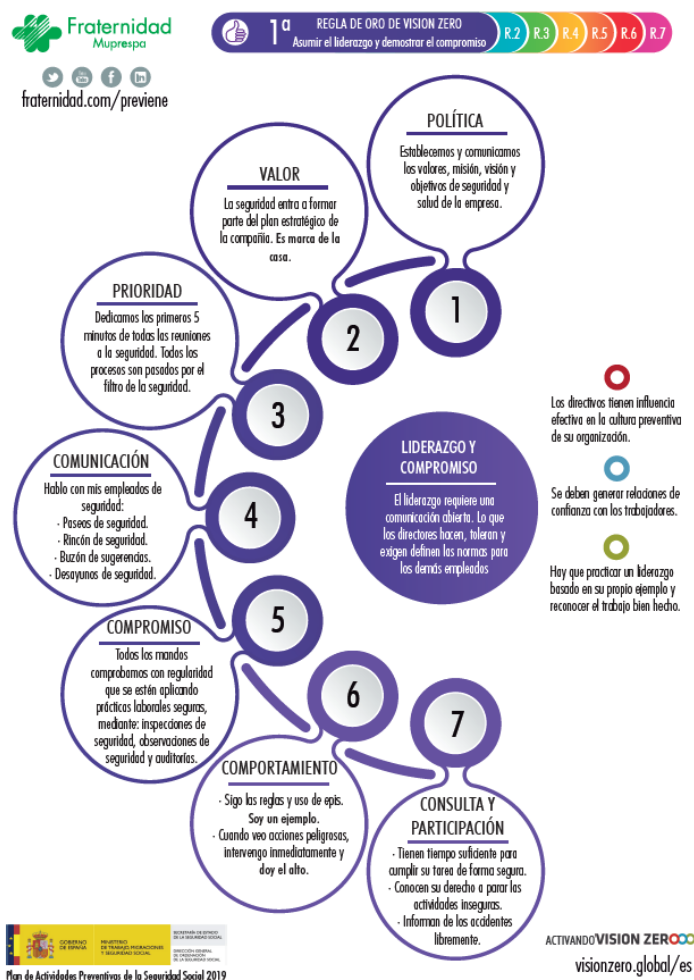
- FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS
- ASESORAMIENTO EN ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO PLAN OBJETIVOS DE MEJORA
- ACOMPAÑAMIENTO EN ACCIONES A DESARROLLAR POR EMPRESA (SUS CHARLAS, SUS PASEOS DE SEGURIDAD, ETC)
- INFORME GESTIÓN PREVENCIÓN



Alejandro Quintana, COP en Fraternidad-Muprespa en la VI Semana de la PRL: ¿Qué herramientas pone F-M para ayudar a las empresas a implantar Vision Zero?
<https://youtu.be/yywSPnYctaQ>

Si has decidido comenzar este camino, ten en cuenta que será una carrera de fondo y no un sprint, encontrarás escollos que superarás con nuestra ayuda:

¿¿¿¿¿PREPARADO????



Bibliografía:

- Safety Leaders Podcast [Prevencontrol](#).
- Enric Arola: La magia de los equipos extraordinarios.
- Estudio Gallup:
https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf
- Recomendamos: Publicaciones de Daniel Goleman: Inteligencia emocional o Liderazgo.

LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores protegidos y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados



20 años de experiencia digital al **servicio de las personas**



**Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social, 275.**

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, n.º 3,
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**
Contacto: **914 183 240/933 369 275**

fraternidad.com

[Contacte con nosotros](#)

