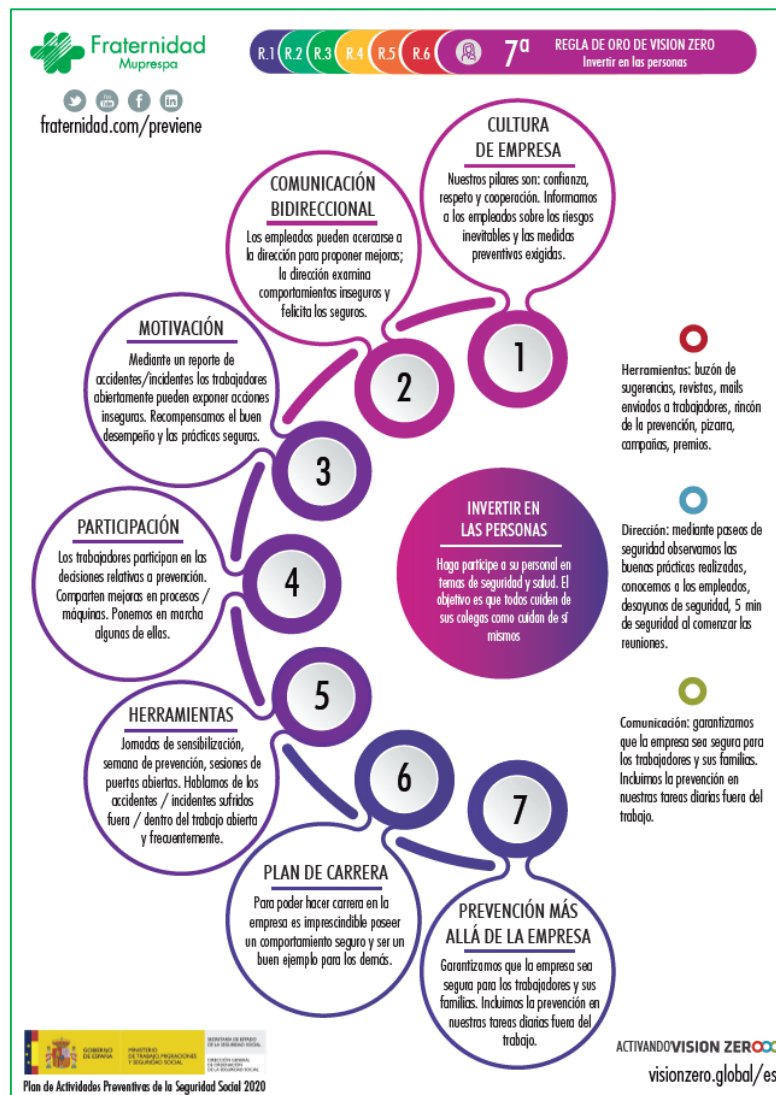


# SÉPTIMA REGLA DE ORO VISION ZERO ZERO: INVERTIR EN LAS PERSONAS

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

07 de Marzo de 2022



**Jon Ander Aguirrebengoa, Director General en Emica Bombas, en la VI Semana PRL: Las personas como valor central de la compañía:**  
<https://youtu.be/QG6pZtefAJ8>



Da igual el tamaño de tu empresa, las personas son el activo más importante que tenemos, son las que marcan la diferencia, serán las que te lleven al éxito. Un equipo fuerte, comprometido, alineado, empático, bien formado, será el que en los momentos en los que tengas picos de trabajo, dificultades aúnen esfuerzos para sacar adelante la empresa. Poner a las personas en el centro, esa es la potencia de Vision Zero, su pilar. Cualquier medida o política que implantemos tendrá más efectividad si primero preguntamos a nuestros empleados, de este modo favoreceremos el compromiso con la compañía, aprovechando el talento ya que obtendremos respuestas que quizá no hubiéramos pensado. Todo son beneficios.



Lo decimos en nuestra infografía: Cultura de empresa: nuestros pilares son CONFIANZA, RESPETO Y COOPERACIÓN.

Vamos a tratar de explicar con buenas prácticas y diferentes herramientas, cómo podemos tratar de aterrizar esta regla de oro, que no por ser la séptima y última es la menos importante.

### ¿Qué herramientas puedo implantar?

Informamos a los empleados de los riesgos inevitables y las medidas preventivas. Existe el requerimiento legal de informar a los trabajadores de sus riesgos, ya que tenemos que cumplir con ello, ¿por qué no hacerlo de manera que perdure en el tiempo?. Buscamos informar de forma eficaz, asegurándonos que a todos les queda claro cuáles son los riesgos y cuáles las medidas que hay que tener en cuenta. Veámos cómo podemos realizar esto de forma continua:

- Al comenzar su andadura en la empresa: formación interna/programa de mentores, utilizando medios propios conseguiremos realizar una formación muy específica, centrada en las necesidades de seguridad de la empresa. Esta formación creará una cultura de empresa por lo que deberemos organizarla bien, con tiempo, supondrá un reconocimiento para aquellos trabajadores con más experiencia. Otra formar es la formación 360º con realidad virtual, ya hoy en día, existen móviles a los que podemos adaptar unas gafas de realidad virtual y encontrar empresas que nos hagan una formación a la carta cuyos escenarios sean nuestros propios puestos de trabajo.
- A lo largo de toda la actividad: de forma que recordemos en todo momento cuáles son los riesgos a los que nos enfrentamos y las medidas que debemos tomar. Es importante realizar esta información de forma frecuente, después del impacto inicial, la fuerza de la costumbre hace que llegue un momento en el que “dejemos de ver”

dichas señales o medidas que implantamos, por eso, necesitamos hacer informaciones o campañas de refresco. Podemos hacerlo con paneles visuales como en el ejemplo, **safety corners (rincón de la prevención)**, como podemos leer en nuestra guía de liderazgo, esta es una variación de los tableros Kanban de Lean, léase también nuestra guía de buenas prácticas ergolean:



- Comunicación bidireccional: estableciendo un objetivo para cada acción de comunicación, acordando ciertas reglas, informando previamente a todos los afectados, abriendo canales de comunicación con los trabajadores, manteniendo una escucha activa, empática, transparente, teniendo en cuenta todas las propuestas recibidas a las que daremos respuesta, para ello podemos instalar u organizar:
  - Buzones de sugerencias en zonas comunes, digitales (intranet), pizarras en zonas de paso, aplicaciones de reporte de incidentes, tarjetas de comunicación.
  - Desayunos con el jefe, donde de manera distendida podemos establecer diálogos y compartir momentos fuera del estrés diario.
  - Nuestras reglas que salvan. Veamos un ejemplo del grupo de empresas Suez:



## SÉPTIMA REGLA DE ORO VISION ZERO: invertir en las personas

- Paseos de seguridad en los que conocer a pie de máquina cómo es el día a día.
- Programa de observaciones de seguridad.
- Reuniones periódicas de seguridad/comenzar cada día la reunión con 5 minutos de prevención de riesgos laborales.
- Tarjetas de comunicación de incidentes/accidentes.
- Campañas de sensibilización, hacemos que la prevención “tome” los lugares de trabajo, a continuación vemos un ejemplo:



- Motivación y participación: ambas van de la mano, ya que cuando nos preguntan y participamos nos sentimos que somos parte importante de la empresa, lo que nos motivará a continuar y mejorar en nuestro trabajo.
  - Grupos de mejora, serán formados por personal de diferentes departamentos o áreas, con un objetivo limitado,
  - Empleado del mes, se puede votar la mejor iniciativa de seguridad propuesta en el trimestre.
  - Celebración de la consecución de objetivos de seguridad.
  - Organización de planes de desarrollo y carrera profesional.
  - Mejora de los lugares de trabajo, de modo que sean ergonómicos, limpios, organizados, generen espacios para reuniones informales o intercambio de ideas. Incluyendo espacios para hacer breves descansos.
  - Campañas para expresar gratitud y aprecio entre compañeros, por ejemplo con monedas para intercambiar, como en el ejemplo:



- Creación y financiación de equipos para hacer deporte fuera de las horas de trabajo, equipos de fútbol, carreras, etc...

Píldora VI Semana PRL en FM: **José Javier Ortega, Manager PRL y Director del SPP en Spark Ibérica**: Reporte de incidentes continuo a través de una aplicación: [https://youtu.be/iE\\_wHX9As3U](https://youtu.be/iE_wHX9As3U)

## **Buenas prácticas**

### ***Nuevas incorporaciones***

Paloma es la Directora General de la empresa Cocinas Sánchez S.L., se dedican al diseño y montaje de cocinas, lidera una empresa de tamaño medio, son 35 trabajadores. Después de mucho pensar, pros y contras, gastos y beneficios, decide incrementar la plantilla.... Ya en la reunión inicial que realiza explica con transparencia al candidato elegido qué se espera de él, cuáles serán sus labores, estableciendo un diálogo abierto, y como siempre hace le dice: no te ofrezco un puesto de trabajo, te ofrezco un futuro. Si aceptas, la empresa invertirá en ti tiempo, esfuerzo y dinero, de ti se esperará que trabajes con dedicación y eficiencia, el objetivo es que todos ganemos. Paloma, que no ha hecho un curso de liderazgo pero que es una líder nata, sabe que la confianza se gana tratando a los trabajadores como a uno le gustaría que le trataran, con transparencia, sabe que ella debe dar ejemplo, en todo momento, es agotador pero va con el sueldo.

Pasos que se le ocurren a Paloma para que su empresa tenga éxito:

- ✚ Sueldos, sus trabajadores tienen bien cubiertas sus necesidades primarias, están por encima de la media del sector, de modo que quitamos esa preocupación de entre sus responsabilidades. Así se centran en el trabajo.
- ✚ Durante los primeros meses de trabajo, los nuevos trabajadores pasan por los diferentes departamentos para aprender cuál es la operativa de la empresa.
- ✚ Una vez en su departamento/oficio, realizarán el trabajo bajo la mirada del mentor, que le explicará con sus propios ejemplos de acuerdo a las normas o procedimientos de la empresa, haciendo especial hincapié en los riesgos y medidas de seguridad del puesto de trabajo.
- ✚ Formación, los primeros meses la producción de los nuevos trabajadores será menor de lo esperado.
- ✚ Siempre tiene la puerta abierta del despacho, además de que como es una empresa mediana, Paloma opina sobre diseños y materiales, aunque ahora ya, su trabajo es de supervisión ya que tiene plena confianza en el equipo.
- ✚ Organizar días de la seguridad y de puertas abiertas, dado que todos sus empleados están muy orgullosos del sitio donde trabajan, y son conscientes de que es un sitio seguro, esos días se enseñan nuevas mejoras en seguridad o bien enseñan a sus familias dónde pasan la mayor parte de su tiempo.

Píldora VI Semana PRL en FM: **Miguel Ángel Gómez Pardo, Responsable del Área Técnica de ANAV**, ¿Cómo lográis que la seguridad sea un aspecto transversal? <https://youtu.be/s8ma56Bq5co>

### ***Retroalimentación positiva***

Carlos es un técnico de prevención que lleva varios años trabajando para la empresa Prevencionaria que algo queda S.L.U., en su cartera de empresas visita regularmente una pyme dedicada a la instalación y mantenimiento de aires acondicionados. Debido a que durante los últimos meses se ha extendido el teletrabajo en todo el país, su negocio de instalación posee amplios beneficios. Carlos ya ha propuesto medidas de prevención que la dirección de la compañía de aire acondicionado ha ido implantando y que han mejorado la siniestralidad de la empresa, puesto que hace tiempo que no tienen ningún accidente mortal o grave y los incidentes no paran de reducirse. No obstante, cada vez que hace una visita encuentra que hay trabajadores nuevos, la empresa posee una rotación elevada, es cuando hablando con el jefe de planta se le ocurre plantearle esta herramienta y le dice: cuando tienes un trabajador que hace un trabajo excelente, cumple con las normas de seguridad y se preocupa por sus compañeros, ¿se lo dices?. Emilio, jefe de planta a punto de jubilarse, se extraña, pero ve la luz y la potencia de esta herramienta para generar el famoso "compromiso" para que los buenos trabajadores no se pierdan, así que hace un listado de lo que NO debe hacer:

- ✚ No elegir el momento y el lugar adecuado para dar la retroalimentación.
- ✚ Juzgar a la persona y no a sus acciones. Esto predispone muy negativamente a la persona.
- ✚ Hacer la retroalimentación muy superficial puede hacer que no tenga utilidad real.
- ✚ Intercalar comentarios negativos entre afirmaciones positivas.
- ✚ Hacer comentarios para quedar bien.
- ✚ Tratar de analizar durante la propia retroalimentación los motivos existentes detrás de los comportamientos. Has de perseguir el cambio de comportamiento, no buscar el origen que los ha motivado.
- ✚ Alargar demasiado tiempo la conversación, haciendo que el impacto y la esencia de la retroalimentación se vaya perdiendo.



Recuerda que las personas que reciben retroalimentación de forma habitual tienen más claras cuáles son las expectativas y cometen menos errores al ejecutar sus actividades.

Con esto qué logramos:

- ✓ Afianzar la cultura preventiva en la organización.
- ✓ Mejorar la transparencia en la organización.

Píldora VI Semana PRL en F-M: **Alejandro Quintana, COP Las Palmas en F-M**: Ahora que ya disponemos de máquinas seguras, ¿cuál debe ser el siguiente paso? <https://youtu.be/2Lktz-3M4Ks>