

SEXTA REGLA DE ORO VISION ZERO

Mejorar las cualificaciones y desarrollar las competencias

María José Torijano
Departamento de Prevención y Desarrollo de Cultura de la Salud

13 de Diciembre de 2021



Miguel Ángel Gómez Pardo, Responsable del Área Técnica de ANAV, en la VI Semana de la PRL en Fraternidad-Muprespa: Definición de organización segura, ¿Qué concepto resaltarías para poseer una cultura preventiva sólida? <https://youtu.be/xvpig6yaiME>

Regla 6: Mejorar las cualificaciones y desarrollar las competencias.



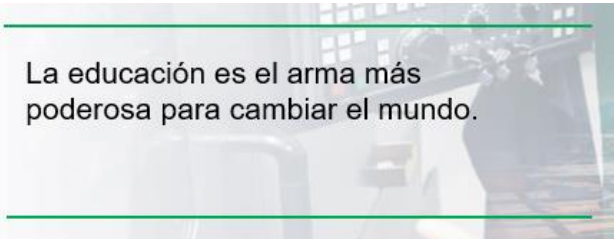
Esta regla de oro trata de la formación, de mejorar capacidades y de cómo esto mejora la cultura preventiva como no puede ser de otra manera. No vamos a entrar aquí en la exigencia legal que aplica a todas las empresas y empresarios descrita en el artículo 19 de la ley de prevención de riesgos laborales, sólo decir que existe esa obligación. Vamos a tratar de aclarar por qué, cuándo y cómo tenemos que organizar la formación de los trabajadores, no sólo para cumplir con la ley sino para mejorar su compromiso. Sabemos que la causa de

muchos accidentes graves es la falta de formación en la incorporación de nuevos trabajadores, a veces esta formación es incompleta o genérica, cubrimos el expediente con un curso rápido para obtener el certificado pero realmente eso y nada es lo mismo. Por el contrario, recordaremos siempre aquellas formaciones que han sido prácticas, sencillas y dinámicas, un ejemplo de esto es: curso de primeros auxilios anual en el que explicamos cómo hacer una reanimación cardiopulmonar utilizando una canción para acordarse del ritmo necesario, dicha formación se hace con un maniquí y todos los asistentes al curso realizan la RCP. Por tanto, como empresarios nos vamos a plantear varias cuestiones ¿por qué hacer una formación?, ¿cuándo tengo que hacerla? y ¿cómo?, ¿en qué me va a beneficiar?...

¿Por qué invertir tiempo y dinero en formación?

Una buena formación se traduce en un alto nivel de seguridad en la empresa, además genera amplitud de miras, es parte del sueldo emocional. En Fraternidad-Muprespa estamos convencidos de:

- La inversión en formación supone un beneficio para la empresa. Cuando los trabajadores ven el coste de dicha formación se dan cuenta del esfuerzo que significa para la compañía (en términos económicos).
- Significa que la empresa apuesta por sus trabajadores, por su mejora.
- Sirve de motivación y para generar relaciones de confianza.



La educación es el arma más poderosa para cambiar el mundo.

¿Cuándo tengo que organizar una formación para mis directivos y trabajadores?

Sabemos que la formación debe ser continuada en el tiempo y nosotros como empresarios debemos poseer un plan de formación customizado para los riesgos de cada puesto de trabajo, pero vamos a plantear aquí momentos claves donde hay que realizar la formación sí o sí.

1. Al inicio de la andadura en la compañía: nadie nace aprendido, de modo que cuando entramos en una empresa nueva nos deberán decir cómo se realiza nuestro trabajo en condiciones de seguridad, qué protecciones debo seguir y tener, cuáles son las líneas rojas que no se pueden traspasar.
2. Cuando hay un cambio de puesto o lugar de trabajo: sería como volver (casi) a la casilla cero, nuevo puesto, nuevos riesgos, nuevos conocimientos.
3. En caso de cambiar la tecnología o máquina que utilizamos: como vemos la técnica avanza a una velocidad de vértigo, necesitamos actualizarnos al paso que actualizamos la maquinaria, evitaremos así ese vacío en el estómago que nos entra al enfrentarnos a un cambio en el modo de trabajar.
4. Cuando volvemos de una baja de larga duración: sería como una puesta a punto, recordaremos las buenas prácticas que debemos seguir y veremos si ha habido algún cambio en el tiempo de la baja.
5. Al marcharnos de una empresa: en este caso organizamos la formación para los que se quedan con el objetivo de no perder ese conocimiento adquirido con los años, tan valioso.
6. En caso de ocurrir un accidente, lo que llamamos "lecciones aprendidas", veremos lo que es al final de este texto.

¿Cómo debe ser la formación para que sea eficaz?

Hoy en día existen múltiples formas de plantear una formación con el objetivo de evitar riesgos en los puestos de trabajo y que perdure en el tiempo. Vamos a ver algunas características para que la formación alcance los objetivos buscados:

- ✓ Deberá ser planteada con antelación, planificada, bien pensada, de nada nos sirven los cursos de formación genéricos o teóricos o que no tienen en cuenta el público objetivo, ni los trabajadores ni sus riesgos. Vamos a revisar la evaluación de riesgos (esa de la que hablamos en otra regla) que no es genérica, la que me habla de mis puestos de trabajo, de mis procesos, que son únicos.
- ✓ Poseerá una duración adecuada tanto a los objetivos que se buscan como a la producción. Nos referimos a que probablemente un taller de



trabajos en altura no puede durar 20 minutos, tampoco podremos paralizar la producción dos días para hacer un taller de observaciones preventivas.

- ✓ Práctica, no nos cansamos de decirlo. Está bien dar unos conceptos generales pero hasta que uno no practica no aprende. Puede que nos de reparo hacerlo delante de otros, pero el beneficio que nos reportará será mucho mayor. Los grupos de formación deberán ser pequeños, de modo que todos los asistentes puedan participar activamente.
- ✓ Existirán formaciones obligatorias que los trabajadores deberán hacer para conocer sus riesgos tal como indicábamos al principio, debido a que es un requerimiento legal (art. 19 de la ley PRL), pero esto no es obstáculo para una vez realizada esta formación obligatoria preguntemos a los trabajadores por formaciones que puedan interesarles para llegar a un acuerdo. De este modo también descubriremos capacidades que puede que no supiéramos que tenían o que quieren potenciar. Se trata de conocer a nuestros empleados, de establecer diálogos y abrir caminos juntos.
- ✓ El ciclo se cierra conociendo si las formaciones que hemos hecho han conseguido los objetivos planteados. Es decir, podemos plantearnos indicadores (por ejemplo número de formaciones realizadas, número de asistentes, número de propuestas de nuevas formaciones) y cuestionarios para obtener feedback de los asistentes. De este modo sabremos si estamos en la buena senda o tenemos que recalcular.

Buenas prácticas

Programa de Mentores

La empresa Antía S.L. se dedica a la producción de juguetes ecológicos, hechos de madera con tintas especiales que los niños pueden utilizar sin riesgo, es una empresa familiar que ha ido creciendo con el auge de los colegios tipo Montessori. Debido a los picos de demanda en navidades y verano han decidido contratar más personal, joven pero formado en las técnicas de corte de madera. La plantilla está formada por personal que lleva muchos años en el negocio y que conoce las piezas que se fabrican y los riesgos asociados a la producción con madera. Antonio, propietario de la empresa, recuerda cómo empezó (a tuntas) en esta industria, se plantea cuál puede ser este entrenamiento inicial que puede ofrecer a los nuevos sin que tenga que gastarse grandes sumas ni de dinero ni de tiempo. Lo que hace es:

- Reúne a los trabajadores y les cuenta con transparencia que va a entrar personal joven nuevo debido al pico de producción.
- Les da una breve reseña de cómo va la empresa económicamente.
- Les plantea un programa de mentores, de modo que los trabajadores más antiguos enseñen a los nuevos cómo deben realizar el trabajo para

que no tengan riesgos y por tanto tratar de no tener daños o accidentes.

- Recibe las opiniones de los más antiguos y las toma en cuenta, algunos de ellos no se suman a la iniciativa, pero la mayoría se siente tenido en cuenta y participará.
- El programa tendrá una longitud en el tiempo suficiente como para que los mentores estén seguros de que los aprendices realizan el trabajo con soltura y seguridad.

Con todo ello, Antonio se asegura que el conocimiento interno del personal se va transmitiendo y no se pierde, además de generar compromiso en sus trabajadores. Todo son ventajas.

Por nuestra experiencia previa con programas similares, sabemos que se forman lazos de amistad, compañerismo, que van más allá del mero trabajo, sabemos que esos lazos duran en el tiempo, son esos lazos los que harán que en caso de "crisis" sacarán adelante la empresa, que todo el mundo haga más allá del mero deber, será un equipo bien engrasado que brillará.

Veamos aquí otro tipo de formación perteneciente a la guía de buenas prácticas de cultura preventiva:

Lecciones aprendidas

Joaquín es un CEO de una empresa que se dedica al montaje de módulos fotovoltaicos sobre estructuras, es un hombre que se preocupa por sus trabajadores pero también por la buena marcha de su empresa. Su responsable de prevención, David, le ha diseñado una diapositiva en la que ha medido los accidentes e incidentes que han tenido en el último año, han tenido varios trabajadores de baja por proyecciones, en algunos casos leves (los que llevaban las gafas de seguridad puestas) pero han tenido uno grave porque dicho trabajador no llevaba las mismas puestas. Joaquín y David se plantean que la formación obligatoria sobre el uso de epis no ha funcionado tan bien como esperaban y se plantean algo nuevo: lecciones aprendidas. Veamos cómo hacen esto:

- Convocan una reunión para todo el personal todos los viernes para hablar de prevención, será una reunión corta.
- En dicha reunión el trabajador que ha sufrido el accidente/incidente contará a los demás cómo ha sucedido, de forma clara y concisa.
- Entre todos buscarán soluciones que luego Joaquín y David pondrán en marcha.



- Se dejará claro que no se hablará de culpas ni castigos, será una sesión abierta y transparente. Este aspecto es relevante para que la comunicación entre todos sea efectiva.
- Realizarán este tipo de sesiones siempre que suceda un accidente/incidente en obra, en caso de no haberlo seguirán las reuniones hablando de otros riesgos que hayan podido sufrir en el día a día o incidentes que hayan tenido fuera de obra, por ejemplo, de seguridad vial.

¿Qué habrán logrado con este tipo de formaciones?: implicar a todas las personas de la organización, incluyendo al personal propio y a los colaboradores, así garantizarán la transmisión de aprendizajes, sobre todo en aquellos casos en que ha habido un accidente o incidente relevante.



Las lecciones aprendidas son una variante de las lecciones de un solo punto (LUP u OPL – One point lesson). No dudes en consultar nuestra guía **Buenas prácticas en ErgoLean** en nuestro portal web.



Resumiendo, las lecciones aprendidas nos permiten:

- ✓ Recoger los aprendizajes detectados en un proceso, actuación de seguridad o tras la investigación de los accidentes e incidentes ocurridos.
- ✓ Comprender qué ha ocurrido en los mismos.
- ✓ Trasladar los aprendizajes a los trabajadores.
- ✓ Sensibilizar a los trabajadores.
- ✓ Afianzar la cultura preventiva en la organización.
- ✓ Mejorar la transparencia en la organización.



No existe límite a la hora de distribuir las lecciones aprendidas: Videos, carteles, Safety Corners o podcasts son opciones posibles. Mira como lo hace [ABB](#) con [videos](#).

José Javier Ortega, Manager PRL y Director del SPP en Spark Ibérica, en la VI Semana PRL en Fraternidad-Muprespa: Nos describe acciones de mejora de la cultura preventiva (realidad virtual) <https://youtu.be/zChsZlclDVI>

¿En qué puede ayudarnos Fraternidad-Muprespa en cuanto a la regla 6?

Poseemos un equipo formado por técnicos cualificados repartidos por las provincias españolas que podrán guiarnos en el proceso de implementar Vision Zero en aquellas empresas que cumplen la Resolución del Ministerio del 28 de marzo de 2019. En concreto, listamos aquí algunas de las medidas que pueden llevar a cabo:

- Talleres de seguridad vial presenciales con realidad virtual inmersiva.
- Oferta educativa presencial y webinar abordando temas de prevención conocidos y también sobre riesgos emergentes.
- Catálogo de ponencias hablando de prevención.
- Curso presencial mandos intermedios, pieza clave en prevención.
- Analizar Plan de Formación: necesidades detectadas, formación impartida, metodología, nuevas incorporaciones, cambios de puesto, incorporación después de una larga baja, nuevas tecnologías o máquinas...

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>

Bibliografía:

- [Guías de buenas prácticas \(Fraternidad-Muprespa\).](#)
- [Píldoras de la VI Semana de la PRL en Fraternidad-Muprespa.](#)
- [Oferta Educativa Fraternidad-Muprespa.](#)
- [Seguridad vial laboral Fraternidad-Muprespa.](#)
- [Catálogo de servicios Fraternidad-Muprespa.](#)





fraternidad.com/previene

R.1 R.2 R.3 R.4 R.5 **6ª** REGLA DE ORO DE VISION ZERO **R.7**
Mejorar las cualificaciones y desarrollar las competencias



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](#)

