

## ¿ Cero accidentes?

**Juan Manuel Gutiérrez**

**Socio Director de CONDUCTA SEGURA INTEGRAL.**

**[juanmanuel@conductaseguraintegral.com](mailto:juanmanuel@conductaseguraintegral.com)**

Hay una diferencia esencial entre un grupo y un equipo de personas. Un grupo es una acumulación de individuos. Un equipo es un grupo que tiene un objetivo común (luego sabe lo que quiere) y mantiene una conducta determinada (que es la acordada para alcanzar dicho objetivo). Cuando las empresas están bien dirigidas, la plantilla funciona como un solo equipo.

Así pues, el equipo de trabajo y el objetivo común van de la mano. Ahora bien, en una organización que se precie los objetivos han de estar bien definidos para que todos los componentes sepan qué, cómo y cuándo es lo que se pretende conseguir. Es decir, para definir con claridad un objetivo, es necesario que posea una serie de características.

Hay un pequeño truco mnemotécnico que se utiliza para recordar los cinco adjetivos fundamentales: la palabra clave es SMART (“inteligente” o “elegante”, en inglés). “Smart” es el acrónimo que contiene las iniciales en inglés de las características citadas. Veamos. Los objetivos de un equipo de trabajo deben ser:

**Específicos** (“specific”): claridad sobre qué, dónde, cuándo y cómo va a cambiar la situación; **medibles** (“measurable”): posibilidad de cuantificar los fines y beneficios; **realizables** (“achievable”): que sea posible lograr los objetivos, conociendo los recursos y las capacidades a disposición del equipo; **relevante**: que sea posible obtener el nivel de cambio reflejado en el objetivo; y **limitado en el tiempo** (Time bound): estableciendo el periodo de tiempo en el que se debe completar cada uno de ellos.

A estas cinco características clásicas yo añadiría otras cinco más actuales: **global** (que incumba a todo el equipo o la empresa), **transversal** (será mejor cuantas más jerarquías y estamentos atraviese en su desarrollo), **estratégico** (que asuma el rumbo marcado para la organización en su declaración de visión), **rentable** (que beneficie el ahorro, si es posible), y **emocionante** (que movilice por sí mismo las actitudes y conductas de toda la plantilla en base a unos valores comunes compartidos).

Sirva todo este prolegómeno para comprender por qué puedo afirmar, como afirmo, que el lema-eslogan por el que peleamos muchos prevencionistas en otras épocas como objetivo final de nuestra tarea “**CERO ACCIDENTES**”, es un anacronismo absoluto. Ya no tiene sentido. Ya no se puede sostener.

Hemos visto que no cumple una de las características clave de un objetivo: no es realizable o alcanzable, es sencillamente **IMPOSIBLE**. Y tampoco sirve como bonita utopía que abra el camino hacia un futuro preventivo mejor. Personalmente, pienso que sólo contribuye a desmotivar-desmovilizar a los técnicos que se esfuerzan día a día con la reducción plausible, sistemática y planificada de los riesgos laborales.

Esta situación tiene un paralelismo claro con la historia de las implantaciones de Calidad en las empresas. En nuestro entorno, se publicitó un eslogan que llegó a ser

muy conocido: “CERO DEFECTOS – ZERO AKATS”. Es obvio que tanto a éste como a nuestro “cero accidentes”, les falta verosimilitud.

Frente a esa grandiosidad de la cifra imposible, permítaseme que recurra a una iniciativa o programa de mejora de la calidad muy específico y de éxito indiscutido: Seis Sigma. De forma muy resumida, le diré que una empresa con el compromiso “seis sigma” es una organización que sólo se permitirá una tasa de defectos de 3,4 por cada millón de piezas (productos) fabricadas. Eso sí es un objetivo: específico, medible, realizable (aunque muy exigente), etc.

La forma de volcar ese conocimiento de nuestros compañeros de Calidad hacia las tareas preventivas podría consistir en hacer contabilidad y declarar cuál el porcentaje que nos marcamos como objetivo de reducción para el presente ejercicio y, por consiguiente, qué porcentaje de riesgo estamos dispuestos a asumir en nuestros puestos de trabajo actuales.

La declaración maximalista de la cúpula “en esta empresa no se permitirá ni un solo riesgo” es tan demagógica como poco práctica, y suele ir acompañada inmediatamente de un relajo importante en la tarea fiscalizadora que ejercen los Mandos intermedios. Probablemente piensan “Total, como dicen los de arriba que hay que hacerlo TODO y YA MISMO, mejor lo dejo para mañana”.

**Esto tiene Cero defectos en Calidad. Ahora seis sigma (3,4 defectos por millón).**

Estrategia comunitaria europea.

En octubre de 2001 la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, sita en la Gran Vía bilbaína, exhibió un eslogan que se hizo famoso: ¿Éxito? = 0 accidentes.

Qué tiene que ver un eslogan bien pensante con la hipocresía habitual en PRL? Probablemente esconde, y perdóneme el exabrupto, la falta de iniciativa real, cuando no la incapacidad o inoperancia de quien lo propone.

Esperemos que con un eslogan u objetivo más preciso se aúnen los esfuerzos de quienes realmente se esfuerzan por hacer retroceder las cifras de nuestra siniestralidad laboral.