

# La estrategia *SOBANE* y la guía *Déparis* para la gestión participativa de los riesgos ocupacionales.

## *Use of the SOBANE strategy and Déparis guidelines in participatory occupational risks management.*

Jacques Malchaire<sup>1</sup>

### Introducción

La Directiva Marco Europea (European Unión, 1989) exige que el empleador garantice la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante la aplicación de los principios generales de prevención: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no pueden evitarse, luchar contra los riesgos en la fuente, adaptar el trabajo a los trabajadores.

La aplicación de estos principios sobre el terreno plantea muchos problemas. Uno de ellos es la coordinación entre los profesionales en salud ocupacional (médicos de trabajo, ingenieros de seguridad, ergónomos, psicólogos del trabajo) y la industria, en particular en las pequeñas y medianas empresas (PYME).

Después de una breve revisión de algunos conceptos, se presenta una estrategia que permita resolver o minimizar los problemas y organizar de manera eficaz y económica la cooperación para una mayor eficiencia de la prevención.

Este documento está dirigido no sólo a los profesionales en salud ocupacional, sino también a los empleadores responsables de la aplicación de programas de prevención y a los trabajadores que viven esta prevención.

### Conceptos

#### 1. Puestos de trabajo o situaciones de trabajo

Por “puestos de trabajo”, se entiende en general, de manera restrictiva, el lugar y las condiciones (ruido, calor, dimensiones, espacios, etc.) en el que un trabajador realiza una tarea estereotipada. Esta noción se encuentra fuera de contexto por el hecho de que, en las nuevas formas de organización del trabajo, la noción de lugar limitado ocupado día tras día tiende a desaparecer. En su lugar utilizaremos la noción más

global de “situación de trabajo”, que hace referencia a todos los aspectos físicos, organizacionales, psicológicos y sociales de la vida en el trabajo, aspectos que son susceptibles de tener una influencia en la seguridad, la salud, el bienestar y el comportamiento del trabajador.

#### 2. Asesores en prevención y expertos

Vamos a llamar los “asesores de prevención” a las personas, tales como ingenieros de seguridad, médicos ocupacionales, higienistas industriales, ergónomos, que tienen una formación en seguridad y salud en el trabajo para reconocer, evaluar, prevenir y reducir los riesgos. La formación y la competencia de estas personas pueden ser variables, pero no se hará distinción entre los diferentes tipos de profesionales.

Vamos a llamar a los expertos como los profesionales, procedentes en general de laboratorios especializados, con las calificaciones y los medios técnicos y metodológicos para profundizar en un problema particular. En general, sin embargo, estas competencias y los medios se limitan a un aspecto particular como la electricidad, la toxicología, la acústica o todavía los aspectos psicosociales.

#### 3. Las pequeñas y medianas empresas (PYME)

Las grandes empresas suelen tener un asesor en prevención propio y un “clima social” que es bastante bueno.

La situación es claramente diferente en el caso de las PYME donde 60 a 80% de la fuerza de trabajo labora y en donde las tasas de accidentes y enfermedades profesionales son aproximadamente dos veces mayores que en las grandes empresas. Estas PYME deben contar con los servicios de prevención externos para cumplir las misiones que no pueden cumplir de manera efectiva en casa.

<sup>1</sup>Unidad Higiene y Fisiología del Trabajo. Universidad Católica de Lovaina, Bruselas, Bélgica / Jacques.malchaire@uclouvain.be / www.deparisnet.be

Los métodos de evaluación de riesgos y además de prevención deben ser desarrollados principalmente para las PYME, teniendo en cuenta sus medios y cualificaciones limitados en la salud y la seguridad.

#### 4. Cuantificación vs. cualificación de los riesgos

Un gran número de métodos son disponibles para “evaluar” los diferentes riesgos laborales. Muchos de ellos fueron desarrollados por investigadores cuya responsabilidad e interés radican en el establecimiento de las relaciones generales entre las exposiciones a los factores de riesgo y los efectos, y no en las soluciones de los problemas en una situación de trabajo.

Esto es particularmente el caso de los factores medioambientales y problemas músculo-esquelético (International Standard Organization (ISO), 2004; Rappaport, 1991; Malchaire & Piette, 1997 & Occhipinti, 1998). Estos métodos, la mayoría de las veces, son mal utilizados porque son difíciles a aplicar, complejos y costosos.

Las experiencias sobre el terreno demuestran que la cuantificación representativa y correcta de la exposición y del riesgo es muy difícil y costosa y que la mayoría de las mediciones realizadas en la industria tiene poco valor. Por lo tanto, es necesario alentar a los asesores en prevención que sistemáticamente miden y a las empresas que están pidiendo esos datos cuantitativos, para que reflexionen sobre el verdadero interés de estas mediciones, su validez, su costo y convencerlos a “cuantificar” mejor y más válidamente, con conocimiento y de acuerdo con objetivos explícitos. Como lo dijo Goelzer (1996):

No es raro ver más atención a la evaluación de la exposición y la vigilancia que a la prevención de riesgos y control. La fascinación ejercida por sofisticados equipos y números, por algunas razones, es mayor que el interés en el diseño de soluciones pragmáticas para evitar la exposición. (s/n)

**SOBANE estrategia de gestión del riesgo** (Malchaire, 2007, 2009)

El número de factores de riesgo y el número de situaciones de trabajo son tan grandes que es imposible estudiarlos todos en detalle. De hecho sería inútil, ya que, en la mayoría de los casos, las medidas de prevención se pueden tomar de inmediato sobre la base de simples “observaciones” por las personas directamente afectadas

(el colectivo laboral) quienes conocen en detalle las situaciones de trabajo día tras día.

Un “Análisis” detallado puede ser necesario cuando la situación de trabajo sigue siendo inaceptable después de la puesta en marcha de las soluciones propuestas y la participación de los expertos es esencial sólo en algunos casos especialmente complejos.

Esta “estrategia” se lleva a cabo espontánea y lógicamente en la mayoría de los casos. Después de una queja se realiza una visita (*Diagnóstico precoz*) de la situación de trabajo y se corrigen los problemas evidentes. Si no es el caso, se organiza una reunión (*Observación*) para discutirlos aún más en detalle y definir las soluciones más convenientes. Si el “problema” no puede solucionarse, se solicita la asesoría de un especialista (*Análisis*) y, en los casos especialmente difíciles a solucionar, se recurre a un experto (*Experto*).

Sin embargo, este procedimiento espontáneo no es sistemático y en general no es muy efectivo, debido principalmente a la falta de instrumentos eficaces para orientar estos exámenes y observaciones. Con frecuencia, las empresas y los colectivos laborales consideran que los problemas de salud y de seguridad son de la competencia y de la responsabilidad exclusiva de los asesores en prevención y expertos externos.

Por lo tanto, es necesario desarrollar herramientas de *Diagnóstico precoz* y *Observación* para los colectivos laborales y garantizar la complementariedad de los actores.

Este es el objetivo de la estrategia de gestión de riesgos descrita a continuación.

Esta estrategia, llamada *SOBANE* (*Screening, Observation, Analysis, Expertise*), sigue los criterios definidos en la Tabla N° 1.

#### 1. Nivel 1, *Diagnóstico precoz*

El objetivo de este nivel es sólo para identificar los problemas de salud, seguridad, bienestar y resolver de inmediato los problemas sencillos, como un hueco en el piso, un contenedor abandonado que contiene solventes, una pantalla de computadora orientada hacia la ventana....

Esta identificación debe llevarse a cabo internamente por las personas quienes conocen perfectamente la situación de trabajo, incluso si tienen poco conocimiento en materia de seguridad, de fisiología o de ergonomía.

Tabla N° 1. Características de los cuatro niveles de la Estrategia *SOBANE*

	<b>Nivel 1 Diagnóstico precoz</b>	<b>Nivel 2 Observación</b>	<b>Nivel 3 Análisis</b>	<b>Nivel 4 Experto</b>
¿Cuándo?	Todos los casos	Si continua el problema	En los casos difíciles	En los casos complejos
¿Cómo?	Observaciones simples	Observaciones cualitativas	Observaciones cuantitativas	Mediciones especializadas
¿Costo?	Muy leve 10 minutos por factor	Leve 2 horas	Medio 2 días	Elevado 2 semanas
¿Por quién?	El colectivo laboral	El colectivo laboral	El colectivo laboral + asesores en prevención	El colectivo laboral + asesores en prevención + expertos
Competencias • situación de trabajo • salud en el trabajo	Muy elevadas Baja	Elevadas Media	Media Elevada	Escasa Especializadas

Fuente: Pospsych Conference, Verbania, 2004

Estas personas son el colectivo laboral (los propios trabajadores y sus superiores inmediatos) y el empleador mismo en las pequeñas empresas, con un asesor en prevención interno si está disponible en una mediana o una gran empresa. Las herramientas deben ser simples y fáciles de entender y utilizar y deben adaptarse al sector industrial.

La guía en este nivel 1, *Diagnóstico precoz*, debe tratar de identificar los problemas en todas las circunstancias laborales, y no sólo en un momento dado.

## 2. Nivel 2, *Observación*

Un problema no resuelto en el nivel 1, *Diagnóstico precoz*, debe ser estudiado en más detalle.

La guía debe ser sencilla de entender y poner en práctica, rápida y económica, a fin de ser utilizada sistemáticamente como sea posible por el colectivo laboral, con la cooperación de un asesor en prevención interno en salud ocupacional cuando es disponible.

El objetivo es de nuevo ayudar al colectivo laboral a discutir el problema con el fin de identificar soluciones de prevención tan pronto como sea posible. Como el nivel 1, la *Observación* requiere un profundo conocimiento de la situación de trabajo según sus diversos aspectos, sus opciones, el funcionamiento normal o anormal. La profundidad del estudio en este nivel 2, *Observación*, variará de acuerdo con el factor de riesgo, la empresa y la cualificación de los participantes.

La guía no debe requerir ninguna cuantificación y, por lo tanto, ninguna medición.

## 3. Nivel 3, *Análisis*

Cuando los niveles de *Diagnóstico precoz* y *Observación* no permiten disminuir el riesgo a un valor aceptable o que subsiste duda, es necesario ir más lejos al *Análisis* de sus componentes y a la búsqueda de soluciones.

Este nivel requiere la asistencia de un asesor en prevención que tiene los conocimientos, las herramientas y las técnicas necesarias. A menudo este es un asesor externo, quien debe intervenir en estrecha cooperación con los que realizaron el nivel 2, *Observación*.

La guía puede ser más sofisticada en términos y conceptos. Puede también requerir simples mediciones con instrumentos comunes, mediciones realizadas con objetivos explicitados de verificación de los problemas, de investigación de las causas y de optimización de las soluciones.

## 4. Nivel 4, *Experto*

Especialmente en situaciones complejas, un estudio de nivel 4, *Experto*, podría ser necesario, con la asistencia adicional de un experto. Mediciones sofisticadas o específicas son necesarias para optimizar soluciones adecuadas.

La guía de diálogo *Déparis* presentada mas adelante intenta satisfacer las exigencias para el nivel 1, *Diagnóstico precoz*.

Las guías de *Observación*, *Análisis* y *Experto* se han desarrollado y validado con respecto al ruido,

ambientes térmicos, iluminación, vibración del cuerpo entero y mano-brazo, trastornos músculo-esqueléticos, agentes químicos, agentes biológicos, la seguridad (caídas, resbalones, etc.), riesgos de incendio y explosión, seguridad eléctrica, máquinas, trabajo con computadora, lugares sociales y aspectos psicosociales. Los documentos son disponibles en francés y algunos en español e inglés en el sitio web del autor [www.deparisnet.be](http://www.deparisnet.be).

### Criterios de una herramienta de *Diagnóstico precoz* global de los riesgos

Sobre la base de la experiencia adquirida por los métodos presentados anteriormente, se pueden definir del siguiente modo los criterios para una herramienta global de *Diagnóstico precoz* de los riesgos:

- Abordar rápidamente la mayoría de los aspectos de la situación de trabajo.
- No requerir ningún conocimiento especializado en seguridad, ergonomía, fisiología o psicología cognitiva y estar basado solamente en el conocimiento íntimo de la situación de trabajo del colectivo laboral.
- Ser utilizado directamente por este colectivo, con - si es posible, pero no indispensable - la asistencia de una persona capacitada en seguridad, ergonomía, etc. Se deduce que el método debe ser simple, fácil de comprender, utilizar el vocabulario corriente, tomar poco tiempo y no requerir ninguna medición.
- Estar dirigida hacia la revisión de la situación de trabajo y de la búsqueda de mejoras. Resulta indispensable evitar las escalas de evaluación que desvían la atención de la búsqueda de soluciones hacia la determinación estéril de un resultado.
- Estar orientada, no hacia la desaparición de los problemas de salud y seguridad, sino más hacia la búsqueda de una situación de trabajo “liviana, agradable y técnicamente eficiente”, hacia la búsqueda del estado de salud técnica, humana y económica óptima de la empresa.
- Permitir llegar a un plan de acción a corto, mediano y largo plazo y a un plan de intervención posterior eficaz para los asesores en prevención más especializados.
- Concebirse en el marco de la estrategia general de prevención *SOBANE* de la que debe constituir el

primer nivel. El vínculo debe establecerse entre las conclusiones de este *Diagnóstico precoz* y los niveles posteriores de intervención donde los aspectos con “problemas” se profundizarán con el objetivo, de nuevo, de encontrar las soluciones más eficaces.

### La guía de diálogo *Déparis*

La guía de diálogo *Déparis* ambiciona seguir estrictamente estos criterios. Se presenta en forma de 18 cuadros (dados a continuación), abordando 18 aspectos de la situación de trabajo:

1. Locales y áreas de trabajo
2. Organización del trabajo
3. Accidentes de trabajo
4. Riesgos eléctricos y de incendio
5. Comandos y señales
6. Material de trabajo, herramientas, máquinas
7. Posiciones de trabajo
8. Esfuerzos y manipulaciones de carga
9. Iluminación
10. Ruido
11. Higiene atmosférica
12. Ambientes térmicos
13. Vibraciones
14. Autonomía y responsabilidades individuales
15. Contenido del trabajo
16. Presiones de tiempo
17. Relaciones de trabajo con colegas y superiores
18. Ambiente psicosocial

El orden de estos ítems ha sido estudiado para facilitar el abordaje físico de una situación de trabajo dada de la mejor forma, de lo general a lo específico, considerando la organización general (ítems 1 y 2) antes que la ubicación del trabajo (3), la seguridad (4) y las herramientas y medios directos de trabajo (5 a 9). Los factores físicos de ambiente (10 a 14), frecuentemente abordados en primer lugar, han sido deliberadamente aplazados en la lista, a fin de luchar contra este hábito y llamar la atención sobre los primeros puntos.

Los factores psico-organizacionales (15 a 18) han sido dejados en el último lugar, como en la mayoría de los métodos desarrollados anteriormente, realizando la reluctancia persistente de ciertos medios industriales a abordar estos aspectos.

Como ilustrada en la Tabla N° 2, la guía de diálogo *Déparis* propone para cada aspecto una breve

Tabla N° 2. Esquema de los 18 cuadros de la guía de dialogo *Déparis*

ASPECTO	
<i>A discutir</i> Las áreas de trabajo: suficientemente espaciosas	¿Quién puede hacer <b>qué</b> en <b>concreto</b> y <b>cuándo</b> ?
<b>Aspectos para estudiar con más detalle</b>	
	

descripción de la situación deseada y una lista de aspectos para vigilar. Las palabras claves en negrilla servirán para guiar la discusión, mientras que las recomendaciones, en letras más pequeñas, ayudarán a buscar las acciones de mejoramiento más concretas y apropiadas.

Al lado de esta sección, el cuadro dispone de un espacio en donde el coordinador *Déparis* anota lo que puede hacerse concretamente para mejorar la situación de trabajo.

Al mismo tiempo, la discusión trata de escoger **quién** es el más indicado para concretizar las medidas de mejoramiento (**qué**) y en cuánto tiempo podrían realizarse (**cuándo**).

Bien sea esto difícil y no siempre fiable, es deseable que los participantes se den cuenta del costo de las soluciones propuestas y del impacto que ellas pueden tener sobre la calidad del producto y sobre la productividad, razón por la cual ellos son invitados a aportar un juicio rápido en función de tres criterios: costo directo, calidad del trabajo y productividad y en términos de:

- Ningún costo (0): las mejoras podrían ser realizadas directamente;
- Poco costoso (+): los presupuestos actuales podrían permitir realizar las mejoras a corto plazo;
- Medianamente costoso (++) : un presupuesto especial deberá ser autorizado y las mejoras podrían realizarse a mediano plazo;
- Muy costoso (+++) : las mejoras piden inversiones que sólo podrían realizarse a largo plazo.

En la tercera parte de cada cuadro el coordinador *Déparis* concluye con los aspectos que necesitan un

estudio más profundo (para el nivel de *Observación*) y así poner a punto las soluciones propuestas durante las discusiones. Por ejemplo:

- Revisar sistemáticamente y de manera más profunda los problemas en la utilización de los productos químicos.
- Revisar la ubicación general de los puestos de trabajo y las posturas (con la elección de una silla ergonómica particular, por ejemplo).
- Revisar la distribución de las responsabilidades y optimizarlas, revisar el contenido de trabajo de cada trabajador.

En fin, la totalidad del grupo que conduce el estudio aporta un juicio global (indicador final) sobre la prioridad con la cual las modificaciones deben ser realizadas. La apreciación ha sido escogida por medio de un sistema figurativo intuitivo en tres niveles de colores y de caras:

-  : situación insatisfactoria, para mejorar, necesariamente;
-  : situación mediana y ordinaria, para mejorar, si es posible;
-  : situación completamente satisfactoria

Un sistema que utiliza un resultado numérico ha sido deliberadamente evitado. La experiencia muestra que esto conduce a discusiones e interpolaciones inútiles y ha sido preferido un sistema en tres niveles para evitar el abordaje dicotómico (2 niveles: bien y mal, reglamentario o no) o, al contrario, la búsqueda de escalas inútiles (más de 3 niveles).

Al término de los 18 aspectos, los resultados son sintetizados en dos cuadros:

- Un *cuadro sinóptico* retomando los 18 aspectos con sus apreciaciones: este cuadro ofrece una vista general del estado de la situación de trabajo y permite la comparación rápida y visual de un estado actual y de uno anterior, o del estado de diferentes situaciones de trabajo de la misma empresa o aún del estado de una situación de trabajo tal como son visualizadas por diferentes equipos de trabajo.

- Un *cuadro recapitulativo* de las acciones y estudios complementarios propuestos en el curso de la discusión con la determinación de *quién hace qué y en cuánto tiempo* y de las incidencias financieras correspondientes. Este cuadro conducirá al plan de acción a corto, mediano y largo plazo por la situación de trabajo.

Existe una redundancia parcial entre diversos apartados: como por ejemplo por las posturas de trabajo que son verificadas en varias oportunidades. Esto se ha tratado de evitar en lo posible, con el objeto de llegar a complementar los diferentes aspectos en lugar de repetirlos. Sin embargo, una separación total no es posible, ni deseada, pues la situación de trabajo constituye un todo y es vivida por los trabajadores como ese todo en donde los diferentes aspectos interactúan, se refuerzan o se neutralizan.

### Procedimiento de utilización de *Déparis*

El procedimiento aconsejado puede resumirse punto por punto de la siguiente manera:

1. La dirección informa a los trabajadores y a la línea jerárquica sobre sus objetivos y su compromiso de tener en cuenta los resultados de las reuniones y estudios.

2. Se define una "situación" de trabajo. El criterio es agrupar los puestos que dependen unos de otros y que forman una pequeña unidad funcional como un pequeño taller, una cadena de acondicionamiento, un garaje, etc.. El número de trabajadores interesados puede variar, pero no debería superar 15 (por equipo en caso de trabajo fijo) so pena de considerar un excesivo conjunto de situaciones de trabajo, más heterogéneo.

3. La dirección designa a un coordinador con el acuerdo del colectivo laboral. El coordinador debe organizar la reunión de concertación, animar y aportar los resultados. El debe idealmente ser alguien que conozca muy bien la situación de trabajo: puede ser un capataz, un jefe de servicio, un asesor en prevención interno a la empresa.

4. El coordinador se familiariza con *Déparis* en detalle y se capacita en su utilización. El coordinador adapta también a *Déparis* a la situación de trabajo modificando términos, eliminando algunos aspectos no aplicables, transformando otros, o también añadiendo aspectos específicos a la situación de trabajo.

5. Un grupo de reflexión (de trabajo, de detección...) está conformado por miembros del colectivo laboral. Incluye al menos a un hombre y a una mujer en caso de grupo mixto. En una PYME, puede ser un grupo de sólo 2 ó 3 personas. En una empresa mayor, por el contrario, podrá ser un grupo más importante incluyendo 3 ó 4 trabajadores, un superior inmediato, un ingeniero de producción, una persona del servicio de compra o mantenimiento, un asesor en prevención.... El número de personas que participan en el grupo de reflexión debería ser aproximadamente de 3 a 7, ni demasiado grande - so pena de ser demasiado costoso -, ni demasiado pequeño - so pena de ser poco representativo.

Este grupo debe estar conformado por *personas-clave* de la situación de trabajo, quienes deben conocer muy bien las actividades, las condiciones físicas y sociales de trabajo y quienes son aceptadas por sus colegas de trabajo. No deben hablar en nombre propio, sino poder expresar los dictámenes y las expectativas del grupo de trabajadores.

6. Se organiza una reunión del grupo de reflexión en un local tranquilo cerca de los lugares de trabajo con el fin de poder volver y discutir in situ las posibles modificaciones técnicas. La experiencia pone de manifiesto que es muy difícil realizar la discusión mientras que la gente trabaja. Se pide, entonces que 2 ó 3 personas detengan su trabajo.

7. El coordinador explica claramente el procedimiento y propone sucesivamente los puntos que deben discutirse sirviéndose de los cuadros.

8. La discusión se enfoca sobre cada punto, concentrándose en todos los aspectos observados en este cuadro, sin dedicar tiempo a dar puntajes, pero sí a:

- lo que puede hacerse simple, directa y concretamente para mejorar la situación,
- lo que necesita la asistencia de un asesor de prevención.

El documento escrito sirve de apoyo a la discusión, pero no es el objetivo. El objetivo es estructurar y hacer progresar el debate, no de llenar cuadros.

9. Después de la reunión, el coordinador redacta una síntesis dejando en claro:

- los cuadros utilizados, conteniendo la información detallada resultando de la reunión;
- la lista de soluciones acordadas con la indicación de **quién hace qué y cuándo**;
- la lista de los puntos que deben estudiarse más en detalle con sus prioridades.

10. Esta síntesis se presenta a los participantes, eventualmente en una segunda reunión o individualmente, para su confirmación o para complementar la información.

11. Se termina la síntesis.

12. Se presenta a la dirección y a los órganos de concertación.

13. El estudio continúa por los problemas no resueltos, factor por factor, por medio de los métodos del nivel 2, **Observación**, de la estrategia *SOBANE* o por métodos equivalentes.

14. Se aplican y se deciden planes de acción a corto, medio y largo plazo.

15. Periódicamente se repite la operación; los protagonistas principales revisan el estado general de la situación de trabajo y se actualizan los planes de acción.

Este proceso sólo puede ser rentable si se realiza en un clima de colaboración honesta. Algunas condiciones deben requerirse para que se presente tal situación, a saber:

- Una posición clara y no ambigua de la dirección que debe aclarar sus objetivos de seguridad y salud y comprometerse a tener en cuenta los dictámenes. Por supuesto este no es una condición particular para la utilización de *Déparis*, tanto es cierto que ninguna acción en profundidad es posible sin esta voluntad de la dirección y sin la participación de la línea jerárquica.
- Respeto escrupuloso de los órganos de concertación social en general y en particular del Comité de Salud y Seguridad (CSS). La experiencia indica que el grupo de reflexión debe ser local e involucrar trabajadores que vivan día a día la situación de trabajo. Esto no es

contradictorio con la presencia y la participación de representantes de los trabajadores que pueden aportar su conocimiento más general de la empresa y garantizar la coherencia entre las distintas intervenciones de este tipo en la empresa. El CSS, cuando existe, debe guardar y desempeñar plenamente su papel, más específicamente garantizar el seguimiento general y el buen desarrollo de las experiencias al nivel local.

- Un acuerdo en cuanto a la elección del coordinador. Este coordinador es la persona esencial del planteamiento y es fundamental que sea aceptado sin reserva por todas las partes.

- Un acuerdo en cuanto a la elección y a la representatividad de los participantes, tanto del lado de los trabajadores como del lado de la línea jerárquica.

- Una formación del coordinador quien debe cumplir el papel de moderador de la reunión leyendo y practicando *Déparis* en detalle.

### El rol del asesor en prevención

La guía *Déparis* ha sido concebida para ser utilizada en la mayoría de las situaciones de trabajo. Sin embargo, es evidente que los problemas no se prevén en los mismos términos en una oficina del sector terciario, que en el sector hospitalario, o en una empresa siderúrgica o también sobre una construcción. Es pues deseable que, a partir de la guía *Déparis* general, sea preparada una guía más específica y conveniente, respetando el espíritu inicial.

Ya hay una serie de guías para diferentes sectores industriales, que pueden ser fácilmente adaptadas a las características de la situación de trabajo encontrada en una empresa particular.

Por lo tanto, la intervención del asesor en prevención nos parece que debe ser la siguiente:

- Sensibilizar los interlocutores sociales - dirección, línea jerárquica, representantes sindicales, Comités de Salud y Seguridad - sobre las posibilidades que ofrece *Déparis* para estructurar su enfoque a las condiciones de trabajo en sentido amplio.
- Adaptar la guía a las particularidades de la situación de trabajo involucrada, revisar la terminología (p.ej.: taller u oficina) y/o los aspectos abordados (p.ej.: vibraciones, trabajo sobre pantalla...).

- Seguir de cerca, o incluso conducir él mismo, la primera utilización de *Déparis* para evitar las ambigüedades y vigilar que el proceso de discusión, decisión y concretización se desarrolle.
- Reactivar la máquina periódicamente vigilando porque este proceso se renueve y se mantenga en la empresa.

El asesor en prevención desempeña así un papel de “motor”, en el sentido literal, desarrollando el fenómeno, aportando el combustible necesario (*Déparis*) y manteniendo el movimiento.

*Déparis* está previsto para ser utilizado por el colectivo laboral con el fin de hacer un balance lo más objetivamente posible de la situación de trabajo que viven a diario y que son los únicos que conocen bien. Ellos son idealmente el centro de la acción de la prevención, no para emitir dictámenes o responder preguntas, pero si, para discutir los aspectos prácticos que permitan realizar el trabajo en las condiciones óptimas para ellos y para la empresa.

En algunos casos, y sobre todo para una primera utilización, una reunión puede resultar imposible o prematura. El asesor en prevención, quien desea introducir a *Déparis* en la empresa tiene que utilizarlo solo, intentando recoger la experiencia, los dictámenes y las propuestas de los trabajadores. La utilización es entonces participativa en el sentido más tradicionalmente otorgado a este término: el trabajador participa en el estudio conducido por el asesor en prevención.

### Validación operativa

En 2003 y 2005, las guías de diálogo *Déparis* fueron utilizadas en 77 empresas de 9 sectores industriales y de 3 tipos de tamaño (<20, 20-100, >100 trabajadores). Las situaciones de trabajo concernieron 734 trabajadoras y 1.104 trabajadores. 86 trabajadoras y 173 trabajadores participaron en las reuniones.

Un total de 883 medidas de mejora fueron propuestas, es decir 11 por reunión de promedio (de 5 hasta 32), con las características siguientes.

- 40% sin costo
- 36% poco costosas
- 6% costosas
- 8% muy costosas
- 60% concretas y directamente aplicables
- 40% relativas a la producción

Estas validaciones operativas y las numerosas utilizaciones en Bélgica y en el mundo demostraron las ventajas siguientes del enfoque de la prevención con la *Déparis*:

- Directamente participativa
- Fácil a entender y a utilizar
- Orientada hacia el ¿por qué? y el ¿cómo?
- Conduce a soluciones concretas y realistas
- Sin escala de evaluación, excepto las caras: ☹ ☺ ☻
- Define prioridades
- Rápida y económica (no mediciones inútiles)
- Constituye una fuente de progreso para la empresa
- Conduce al desarrollo de un plan de gestión de la calidad de la vida en el trabajo (y no solamente de los “riesgos”).

Las medidas propuestas son relativas no sólo al mejoramiento de las circunstancias de exposición y al uso de los equipos de protección personal, sino también sobre todo a la eliminación de los factores de riesgo, a la disminución de la exposición y al comportamiento de todos (distribución de las tareas, comprensión y confianza mutua, motivación y satisfacción personal, solicitud de formación adecuada).

La preparación de la intervención o de la acción exige tiempo para convencer a la dirección y a la línea jerárquica para comprometerse en esta vía y asegurar la colaboración del colectivo laboral.

La preparación técnica de la reunión *Déparis* no requiere mucho tiempo, una vez que el espíritu se adquiere. La duración de la reunión es de unas 2 horas con 3 a 7 personas. Después de la reunión, el tiempo para preparar el informe es también de más o menos 2 horas. La inversión en tiempo para la empresa es en promedio 15 horas de personas directamente involucradas en la situación de trabajo.

Los resultados de *Déparis* son muy variables, según la forma en que el coordinador animó la reunión y según la “cultura” de la empresa.

- En varios casos, los participantes se limitaron a una simple verificación, discutiendo esencialmente si tal aspecto es satisfactorio o insatisfactorio. Se pudo observar una tendencia de los trabajadores a auto limitar sus apreciaciones.

- En otros casos, la discusión se enfocó al por qué de las cosas, pero las soluciones generales han sido formuladas en condicional “sería necesario, se podría, se debería.... reorganizar el trabajo, revisar los ciclos”...
- En la mayoría de los casos, se alcanzó el objetivo. Se formularon algunas soluciones concretas: plan de reordenamiento del espacio, reubicación de existencias o máquinas, repartición diferente del trabajo, procedimiento de trabajo diferente. Las propuestas de modificación han sido muy concretas y han permitido lograr prioridades y definir planes de acción anual y a 5 años.

### Discusión

La prevención requiere no sólo de *entender* la situación de trabajo, sino también de *conocerla* y sólo la *conoce* porque la *vive* el colectivo laboral. Así pues, la estrategia se basa en el *conocimiento* de la situación de trabajo del colectivo laboral en lugar del *entendimiento* de esta situación por un asesor en prevención. En consecuencia, las personas en el centro de la estrategia de prevención no son los asesores, pero sí son las del colectivo laboral, con la asistencia, cuando sea necesario, de los asesores en prevención. El enfoque es, por lo tanto, un enfoque de gestión del riesgo por las personas directamente afectadas.

La filosofía de la estrategia generalmente plantea las siguientes preguntas fundamentales:

1. ¿No es utópico contar con el colectivo laboral para administrar el proceso de prevención de riesgos?
2. ¿Si no es totalmente utópico, cómo iniciar el proceso de *Diagnóstico precoz* en una pequeña empresa?
3. ¿Si este proceso se inicia, cómo evitar que los actores en los niveles 1 y 2 consideren que ellos mismos pueden resolver todos los problemas y nunca piden la asistencia de los asesores en prevención?
4. Por último, ¿cómo garantizar que los problemas sean tratados adecuadamente en el corto y largo plazo?

De hecho, la preocupación por la seguridad y la salud en las PYME sigue siendo limitada y pocas acciones se llevan a cabo directamente por los empleadores y los colectivos laborales. Sin embargo, también debemos admitir que los métodos existentes no conllevan a emprender alguna acción. La mayoría

de ellos toman demasiado tiempo, no son adaptados a las situaciones de trabajo encontradas, son difíciles de entender, son dirigidos a la cuantificación y no sugieren ninguna medidas preventivas. Por lo tanto, parece demasiado pronto para concluir que una gestión de los problemas por el colectivo laboral no pueda salir bien: los experimentos fueron mal llevados y no son concluyentes.

En el estado actual de la organización de la seguridad y la salud en el trabajo, en muchos países, el único contacto sistemático con la salud y la seguridad en las PYME es la visita del médico del trabajo y la inspección de los lugares de trabajo. Estas inspecciones son y siguen siendo esenciales para detectar algunos aspectos de seguridad y salud, tales como los riesgos biológicos, incendio, riesgos eléctricos... que el colectivo laboral podría olvidar durante la reunión *Déparis*, ya que no interfieren directamente con la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, en muchos casos, estas inspecciones se llevan a cabo de acuerdo con un protocolo estándar y estereotipado y la información recogida se refiere principalmente a lo que se puede *ver*, *oír*, *oler* o *sentir* en el momento de la inspección. Su impacto sobre la mejora de las situaciones de trabajo puede entonces ser limitada.

La estrategia presentada aquí quiere ser pragmática. Ofrece a la empresa una herramienta (la guía *Déparis*) complementaria a las inspecciones, más adaptada a la situación de trabajo, dando más información y que permite determinar qué aspectos de la situación de trabajo realmente necesitan más investigación.

En la situación actual y para las PYME, el asesor en prevención seguirá siendo la mejor persona para introducir esta guía en la empresa, para sensibilizar a los empleadores y a los colectivos laborales de los beneficios que puedan derivarse de su uso y, por tanto, iniciar el proceso de educación. Cualquier otra forma de iniciar el proceso debe ser utilizado: los sindicatos, las asociaciones de empleadores, boletines, carteles...

La tercera interrogante antes mencionada fue considerada explícitamente en la elaboración de las guías de la estrategia *SOBANE*. Los documentos de nivel 1, *Diagnóstico precoz*, y de nivel 2, *Observación* deben, al mismo tiempo:

- Ser lo más completo posible, al no tener en cuenta sólo los factores técnicos (alturas, posiciones, fuerzas...), sino también la organización y los factores personales.

- Ser lo suficientemente detallado y rico de información para llevar a los usuarios a las soluciones adecuadas.
- Ser instructivo para explicar cuáles son los posibles daños a la salud, a la seguridad y al bienestar.
- Ser prudente, indicando claramente cuando el recurso de un asesor en prevención es fundamental: cuando las consecuencias son graves, el problema es difícil a comprender o las soluciones son difíciles de desarrollar.

La última pregunta se refiere al seguimiento de las acciones. Esto depende del empleador quien tiene toda la responsabilidad por la situación de trabajo. Es evidente, sin embargo, que las soluciones proyectadas por los colectivos laborales tienen mayor probabilidad de entrar en vigor que las medidas propuestas por un asesor en prevención que se ha hecho cargo del problema. El enfoque centrado en las personas tiene una mayor probabilidad de conducir a acciones exitosas.

La discusión anterior se basa en la forma de prevención que se organiza y funciona en la actualidad, al menos en Bélgica. Se espera que esta situación pueda cambiar con el tiempo y que la estrategia *SOBANE* contribuya a esta evolución.

Otro elemento también podría acelerar la evolución. Es la obligación para las empresas a comportarse con respecto a las situaciones de trabajo como lo hacen con respecto a sus productos y así, garantizar la calidad de sus programas de salud y seguridad. Una norma OSHAS 18000 (British Standard Institute, 2007) existe y la Organización Internacional del Trabajo publicó una recomendación sobre esta cuestión (International Labour Office, 2001). Sistemas de

auditoría ya están impuestos en algunos países. Estos sistemas de calidad requieren que la cooperación entre la empresa y los asesores en prevención exteriores se organice. La estrategia *SOBANE* podría ser la base de esta cooperación.

### Conclusiones

La guía de dialogo *Déparis* se concibió para servir de herramienta al *Diagnóstico precoz* de los factores de riesgo, a aportar soluciones inmediatas y organizar el estudio de las situaciones de trabajo según la estrategia *SOBANE*.

Sus ventajas pueden resumirse de la siguiente forma:

- El colectivo laboral (los trabajadores y sus superiores inmediatos) es el actor principal y el centro de la prevención.
- *Déparis* le permite hacer un balance de todos los aspectos de la situación de trabajo que condicionan su salud, su bienestar y, por lo tanto, su productividad.
- Le conduce a formular soluciones inmediatas pertinentes y a determinar los aspectos prioritarios que deben profundizarse.
- Conduce directamente a la elaboración de los planes de acción anual y a 5 años.
- Permite hacer evolucionar el clima de participación y en consecuencia el clima social en la empresa.

*Déparis* aparece así, en el marco de la estrategia *SOBANE* estructurar el sistema de gestión de los riesgos requeridos por la ley sobre el bienestar en el trabajo.

### Referencias Bibliográficas

- British Standard Institute. (2007). OHSAS 18001:2007: Occupational Health and Safety management of system Specifications. London.
- European Union. (1989). Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal*, 183, 0001- 0008.
- Goelzer, B.(1996). Yant Award Lecture: “*The harmonized development of Occupational Hygiene – a need in developing countries*”. Presented on 21 May 1996, at the American Industrial Hygiene Conference and Exposition. Washington, D.C., USA.
- International Labour Office. (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Geneva: Autor.

## Referencias Bibliográficas

- International Standard Organization. (2004). ISO 7933: Ergonomics of the thermal environment - Analytical determination and interpretation of heat stress using calculation of the predicted heat strain. Geneva, Switzerland 1991.
- Malchaire, J. & Piette, A. (1997). A comprehensive strategy for the assessment of noise exposure and risk of hearing impairment. *The Annals of Occupational Hygiene*, 41, 467-484.
- Malchaire, J. (2007). Stratégie SOBANE de gestion des risques professionnels et Guide de concertation Déparis, Série Stratégie SOBANE, Gestion des risques professionnels, SPF Emploi, Travail, Concertation sociale, Belgique, Bruxelles.
- Malchaire, J. (2009). La estrategia SOBANE, la Guía de Diálogo Déparis y las Guías de Observación y Análisis relativas a los problemas músculo-esqueléticos y los aspectos psicosociales. Extraído el 16 de mayo, 2002 del sitio web <http://www.deparisnet.be/sobane/SOBANE.htm#SOBANEsp2>.
- Occhipinti, E. (1998). OCRA: a concise index for the assessment of exposure to repetitive movements of the upper limbs. *Ergonomics*, 41, 1290-1311.
- Rappaport, S. (1991). Assessment of long-term exposures to toxic substances in air. *The Annals of Occupational Hygiene*, 35(1), 61-121.

Fecha de recepción: 27 de abril de 2010  
Fecha de aceptación: 28 de mayo de 2010