


Conferencia invitada en el congreso ORP2009 an santago de Chile el 26 de
 Noviembre 2009

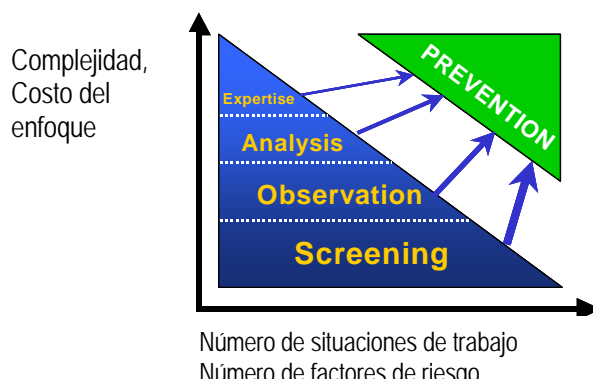
Diagnóstico Participativo de Riesgos Profesionales: La guía de dialogo Déparis

	Malchaire Jacques, Profesor Unidad de Higiene y Fisiología del Trabajo Universidad católica de Lovaina, Bruselas, Bélgica Jacques.malchaire@uclouvain.be www.deparisnet.be
---	--

La estrategia SOBANE

Esta estrategia, llamada SOBANE (*Diagnóstico precoz, Observación, Análisis, Experto*), sigue los criterios definidos en el cuadro 1 y esta ilustrada en el siguiente esquema:

Esquema general de la estrategia SOBANE en la gestión de riesgos



Cuadro 1. Características de los cuatro niveles de la Estrategia SOBANE

	Nivel 1 <i>Diagnóstico precoz</i>	Nivel 2 <i>Observación</i>	Nivel 3 <i>Análisis</i>	Nivel 4 <i>Experto</i>
¿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?	Las personas de la empresa	Las personas de la empresa	Las personas de la empresa + asesores en prevención	Las personas de la empresa + asesores en prevención + expertos
Competencia • situación de trabajo • salud en el trabajo	Muy elevadas Baja	Elevadas Media	Media Elevada	Escasa Especializadas

La estrategia SOBANE tiene por objeto organizar la prevención de los riesgos en la salud, seguridad y bienestar en el trabajo de manera más rápida, más eficaz y menos costosa, abordando progresivamente

los diferentes aspectos de las situaciones de trabajo, coordinando la colaboración entre trabajadores, superiores inmediatos, asesores en prevención y expertos.

Prevé 4 niveles de intervención:

- **Diagnostico Precoz:** reunión de los trabajadores con sus superiores inmediatos con el fin de examinar el conjunto de las condiciones de vida en el trabajo y buscar juntos las posibles mejoras.
- **Observación:** reunión de las mismas personas en donde problemas particulares (p.ej.: productos químicos, aspectos psicosociales...) son analizados en mas profundidad y se discuten las soluciones con mayor detalle.
- **Análisis:** cuando es necesario, el mismo grupo, con la ayuda de un asesor en prevención, busca soluciones mas específicas y realiza las mediciones indispensables.
- **Experto:** en los casos raros, donde un experto es indispensable para estudiar y solucionar un problema específico y complejo.

Se basa en 7 principios básicos:

1. La cuantificación (mediciones) representativa y correcta de los riesgos es difícil, costosa y la mayor parte del tiempo inútil ya que no conduce a las medidas prevención. La prevención debe pues comenzar a partir del reconocimiento del riesgo.
2. El objetivo de la prevención debe ser, no o no solamente traer las condiciones de trabajo por debajo de los valores legales, sino buscar el estado óptimo de salud y bienestar para todos los empleados y de salud técnica y económica para la empresa
3. Todos los problemas de salud, seguridad y bienestar físico, fisiológico y psicosocial están vinculados y deben considerarse de manera global. Considerarlos separadamente y/o secuencialmente carece de coherencia ante los ojos de los trabajadores.
4. Los problemas deben considerarse en el Grupo de Trabajo, en el taller, en la "situación de trabajo" y no en cada puesto de trabajo individualmente.
5. Los trabajadores y sus superiores inmediatos son los únicos que conocen bien las condiciones de vida en el trabajo: deben por lo tanto ser los protagonistas y no los objetos de la prevención. El enfoque debe basarse en la concertación en el Grupo de Trabajo.
6. Trabajadores, asesores en prevención y expertos tienen conocimientos complementarios. Su intervención debe coordinarse en el tiempo de manera estratégica.
7. Más del 60% de los trabajadores están en pequeñas y medianas empresas (PYME): las herramientas de prevención deben ir dirigidas prioritariamente a estas PYME, teniendo en cuenta los medios y competencias más limitados que son allá a priori disponibles.

Se trata de una estrategia, en el sentido que ella hace intervenir herramientas, guías, medios cada vez más especializados, a la medida de las necesidades.

En cada nivel son buscadas soluciones para mejorar las condiciones de trabajo. El recurso en el nivel siguiente solo es necesario cuando, después de la implementación de las mejoras, aun continúa la situación de trabajo inaceptable.

El nivel de *Diagnóstico precoz* es realizado, cualquiera que sea la naturaleza del problema (queja, accidente, etc.), factor que detona el interés por la situación de trabajo. Este problema es estudiado en todo su contexto y en los aspectos que condicionan igualmente la salud, la seguridad y el bienestar. Se buscan soluciones para el conjunto de la situación de trabajo.

Los niveles siguientes (*Observación, Análisis, Experto*) solo son conducidos si en el nivel anterior no se pudo solucionar el problema de manera totalmente satisfactoria. La necesidad de pasar a los otros niveles depende, pues, de la complejidad de la situación de trabajo.

Los medios puestos en obra para la búsqueda de soluciones son poco costosos en los dos primeros niveles. Ellos son más costosos en los niveles superiores, pero son utilizados solo cuando sea verdaderamente necesario.

La estrategia permite reaccionar más rápidamente, más eficazmente y más económicamente sobre la situación de trabajo.

La estrategia permite igualmente ubicar los diferentes interventores:

- Las personas de las empresas para conducir los niveles de *Diagnóstico precoz* y de *Observación*.
- El recurso de una ayuda generalmente externa, el asesor en prevención, para el *Análisis*.
- Eventualmente un experto para el nivel de *Experto*.

La Guía de Diagnóstico Precoz Déparis




La herramienta del Nivel 1, *Diagnóstico precoz*, de la estrategia SOBANE es la guía de concertación Déparis (Diagnóstico Participativo de los Riesgos). Esta guía está concebida para ser utilizada por los mismos trabajadores y sus superiores inmediatos, para identificar los problemas lo más objetivamente posible sobre la situación de trabajo cotidiano y discutir los detalles prácticos que permitirán trabajar en condiciones óptimas para ellos y para la empresa.

Se presenta en forma de 18 cuadros 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; 19. Ambiente psicosocial.

La guía Déparis propone para cada ítem

- una lista de aspectos para vigilar;
- un espacio en donde anotar lo que puede hacerse concretamente para mejorar la situación de trabajo;
- un espacio para anotar los aspectos que necesitan un estudio más profundo (para el nivel de *Observación*)

En fin, el grupo aporta un juicio global 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 sonrisas:

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

Después de la reunión, los resultados son sintetizados en dos cuadros:

- Un cuadro sinóptico retomando los 18 aspectos con sus apreciaciones;
- 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*.

La guía solicita ser adaptada a las particularidades de los diferentes sectores. Un cierto número de guías “sectoriales” han sido desarrolladas y están disponibles en la Web www.deparisnet.be, de manera que permite facilitar la revisión con la guía adaptada a las particularidades reales de la situación de trabajo a estudiar.

Procedimiento de utilización

1. Información por parte de la Dirección sobre los objetivos perseguidos y el compromiso de tener en cuenta los resultados de los estudios y reuniones.
2. Acuerdo del Comité de Salud y Seguridad.
3. Definición de un pequeño grupo de puestos formando un conjunto de una “situación” de trabajo.
4. Elección de un coordinador por la dirección con el común acuerdo de los trabajadores.
5. Capacitación del coordinador: quién debe adaptar la herramienta a la situación de trabajo involucrada modificando la terminología, eliminando ciertos aspectos no involucrados, transformando otros y aun añadiendo algunos aspectos suplementarios.
6. Conformación de un Grupo de Trabajo con “trabajadores-claves” de la situación de trabajo seleccionada, trabajadores que son elegidos por sus colegas, sus representantes y por personas del área técnica designados por la Dirección. El grupo debe involucrar al menos un hombre y una mujer, en el caso de grupos mixtos.
7. Reunión del grupo de reflexión en un local libre de interferencias y cerca a los puestos de trabajo.
8. Explicación clara por parte del coordinador acerca de los objetivos de la reunión y su procedimiento.

9. Discusión sobre cada punto, concentrándose en todos los aspectos observados, sin dedicar tiempo a dar puntajes, pero sí a:
 - Lo que se puede hacer para mejorar la situación de trabajo, por quién y cuándo.
 - Lo que pueda necesitar la asistencia de un especialista en prevención.
10. Después de la reunión, síntesis del coordinador dejando en claro:
 - La lista de los puntos a estudiar con más detalle y con prioridad.
 - La lista de soluciones acordadas con la indicación de quién hace qué y cuándo.
 - Los puntos observados, conteniendo las informaciones detalladas y discutidas en la reunión.
11. Presentación de los resultados a los participantes, revisión y complementación.
12. Finalización de la síntesis.
13. Presentación a la Dirección y a los órganos de concertación.
14. Continuación del estudio para tratar los problemas no resueltos, factor por factor, por medio de los métodos del Nivel 2, Observación, de la Estrategia SOBANE.

La validación operativa de la guía Déparis

La validación de la guía de concertación Déparis consiste en comprobar que los trabajadores y sus directivos de área comprendan el espíritu y el contenido de la guía, demostrando que en una simple reunión de 2 horas se pueden conseguir resultados susceptibles de incitar a la empresa a reiniciar la experiencia.

80 empresas fueron contactadas y aceptaron utilizar la guía Déparis en un situación de trabajo: 12 del sector terciario, 15 del sector químico (pinturas, imprentas...), 14 del sector metálico (talleres, garajes...), 15 del sector de la asistencia sanitaria, 14 con trabajos repetitivos (farmacias, embalaje...) y 10 de empresas independientes (panaderos, carniceros...). Se trató de 30 pequeñas empresas (< 50 trabajadores), 18 empresas medianas (50 a 200) y 12 grandes empresas.

Los resultados pueden resumirse de la siguiente manera:

- 956 hombres y 832 mujeres estaban involucrados en las situaciones de trabajo estudiadas;
- 253 personas (59% hombres y 41% mujeres) de todas las edades y todas las antigüedades participaron activamente en las reuniones;
- El debate siempre se enfocó a la búsqueda de mejoras;
- El orden de los factores prácticamente fue respetado (93%);
- Los 18 aspectos pudieron recorrerse en un tiempo aproximado de dos horas en el 80% de los casos;
- Aparte del aspecto referente a vibraciones que sólo involucraba a 29 empresas, todos los factores fueron evaluados como importantes por más de la mitad de los participantes, y los últimos (aspectos psicosociales) por más de un 70%;
- Los objetivos de la reunión Déparis se lograron puesto que, en total, 986 medidas de prevención fueron propuestas, lo que representa por término medio 12 propuestas de soluciones por cada reunión (gama: 8 - 35);
- La distribución según el costo es la siguiente:
 - sin costo: 40%
 - poco costosas: 36%
 - costosas: 16%
 - muy costosas: 8%
- Solo el 33% de las propuestas ya se conocían. 58% eran específicas a las situaciones de trabajo y 60% suficientemente concretas para implementarlas directamente;
- La designación de *quien hace que y cuando* no tomó demasiado tiempo (94%); pareció interesante (77%) y fiable (87%) y desempeñó un papel en la búsqueda de soluciones en un 32% de los casos;
- La separación de las soluciones concretas y aspectos que deben estudiarse con más detalle pareció interesante (70%) y fiable (76%), así como la evaluación por las 3 caras de sonrisa: muy interesante (94%) y fiable (77%).
- La participación fue franca en un 95% de las reuniones y un cierto temor sólo se experimentó en un 19% de los casos y solo por los últimos aspectos.

Las ventajas principales reconocidas por los participantes fueron las siguientes:

- Herramienta directamente participativa

- Fácil a entender y a utilizar
- Orientada hacia el ¿por qué? y el ¿cómo?
- Sin escala de evaluación
- Conduciendo a propuestas concretas y realistas para la mejora de:
 - La organización del trabajo
 - Los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales
 - Las relaciones de trabajo y el clima psicosocial
- Permitiendo la definición de las prioridades (con las caritas)
- Rápida y económica (no mediciones inútiles)
- Fuente de progreso para la empresa
 - Directo: mejores condiciones de trabajo, mejor productividad...
 - Indirecto: mejora de la comprensión y confianza mutua, de la motivación y satisfacción
- Permitiendo el desarrollo de un plan dinámico de gestión de la vida en el trabajo (y no solamente de reducción de los riesgos).

Bibliografía:

- Malchaire, J.B., 2006, Participative management strategy for occupational health, safety and well-being risks, *G Ital Med Lav Erg* 2006; 28:4, 478-486
- Malchaire, J., 2004, The SOBANE risk management strategy and the Déparis method for the participatory screening of the risks; *Arch. Occup. Environ. Health*, 77 443-450
- www.deparisnet.be