

Estrategia SOBANE de prevención de los riesgos profesionales

Profesor J. Malchaire

**Universidad Católica de Lovaina
Bélgica**



Plan

- **Los principios de base**
- **La estrategia SOBANE**
- **Déparis**
 - **Presentación de la guía**
 - **Procedimiento de utilización**
 - **Rol del prevencionista**



Principios de base

- 1. La prevención es lo primordial**
- 2. Terminología**
- 3. Los conocimientos disponibles son complementarios**
- 4. El trabajador es el actor principal de la prevención**
- 5. Todo está en todo**
- 6. Visión preventiva vs visión legalista**
- 7. Gestión vs. Evaluación (cuantificación)**
- 8. Las PYMEs**



Principio 1:

La prevención es lo primordial

El empleador tiene que:

- **Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos ligados al trabajo.**
- **Poner en marcha todos los principios generales de la prevención:**
 - **Evitar los riesgos**
 - **Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados**
 - **Combatir los riesgos en la fuente**
 - **Adaptar el trabajo al hombre...**



➔ **Acento poniendo**

- **No en la protección y la vigilancia medica.**
- **Pero si, en la **prevención** de los riesgos.**



Principio 2: Terminología

Convenios de lenguaje

- **Situaciones de trabajo**
 - **Vs Condiciones de trabajo**
 - **O Puestos de trabajo**
- **Prevencionistas**
- **Peritos: saben « todo » de « nada »**



Los factores de riesgos:

- **Todos los factores de la situación de trabajo que puedan interferir con la salud y el bienestar de los trabajadores relativos a:**
 - **La seguridad:**
 - **Accidentes : trabajo en altura, suelo desnivelado, cuchillo, electricidad...**
 - **La salud:**
 - **Enfermedades profesionales : ruido, solventes, manipulación de cargas**
 - **El bienestar:**
 - **Confort, desarrollo personal, estrés, ruido, trabajo nocturno, autonomía, relaciones...**



Evaluación de los riesgos

Riego = E : Exposición

*** P : Probabilidad de esta gravedad durante la exposición**

*** G : Grado de gravedad**

$$\mathbf{R = E * P * G * F}$$

Organi- zación del trabajo **Prev. Col.** **Prot. Indiv.** **Capacitación**



Principio 3: Los conocimientos disponibles son complementarios

- **Trabajadores**
- **Dirección**
- **Prevencionistas internos**
- **Médicos del trabajo**
- **Higienistas del trabajo**
- **Ergónomos**
- **Expertos**

A
R
P



→ Organizar la complementaridad

**todas las rivalidades pueden presentarse
por un desconocimiento
por una falta de reflexión sobre estas
complementariedades.**

→ Reflexionar sobre la **multidisciplinariedad** la **interdisciplinariedad**



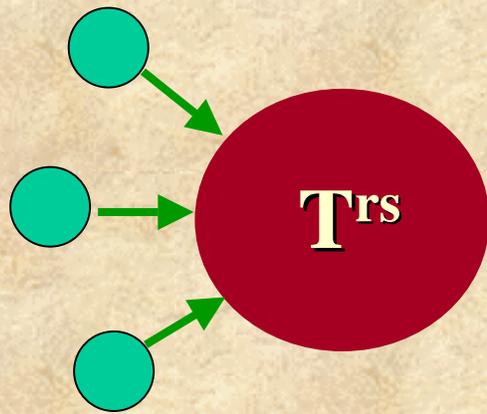
Principio 4:

El actor principal de la prevención

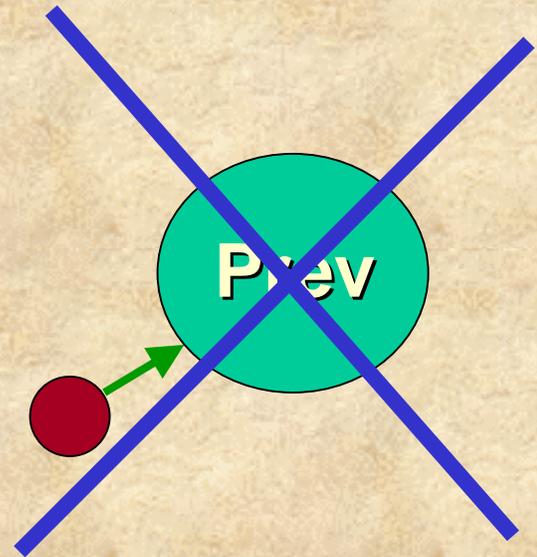
- **Objetivo: conservación o mejoramiento del bienestar del trabajador.**
 - ➔ **Entonces: ninguna acción es pertinente sin el conocimiento de la situación de trabajo que solo el trabajador tiene.**
- **El trabajador es por consecuencia:**
 - ✓ **El actor principal de la prevención,**
 - ✓ **y NO el objeto de la prevención**



➔ Enfoque participativo



**Capacitar el
trabajador**



**«Entender el
trabajo para
mejorarlo»**



Principio 5:

La naturaleza de los problemas

- **El trabajador "vive" su situación de trabajo**
 - **No como un conjunto de hechos distintos e independientes**
 - **Pero SÍ, como un todo**
 - El ruido influye sobre las relaciones
 - La organización técnica entre puestos influye sobre los riesgos músculo esqueléticos
 - La división de las responsabilidades influye sobre el contenido del trabajo

“Todo está en todo”



→ Enfoque global:

**Cualquiera que sea el problema considerado
(ruido, carga física, problemas químicos...)**

**Colocar en el contexto general de la
situación de trabajo**



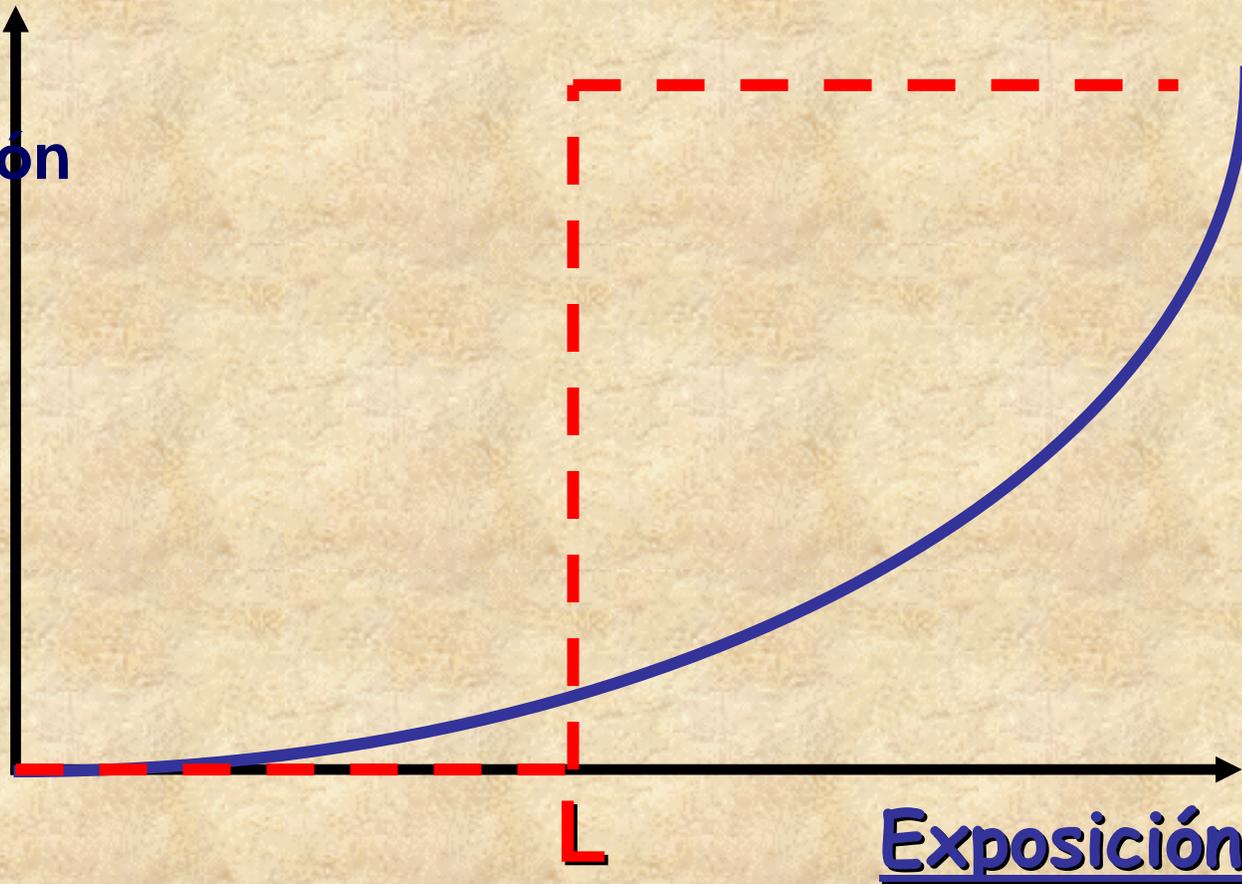
Principio 6:

visión legalista

visión preventiva

EPI

Efecto
Intoxicación
Estrés



Exposición



➔ **Objetivos**

- **No solamente estar por debajo de los indicadores legales**
- **Pero buscar**
 - **una situación de trabajo**
“lijera, agradable y eficaz técnicamente”
 - **un estado óptimo**
 - **de salud y de bienestar para los trabajadores**
 - **de salud técnica y económica para la empresa**



Principio 7:

Gestión vs mediciones



Ejemplo

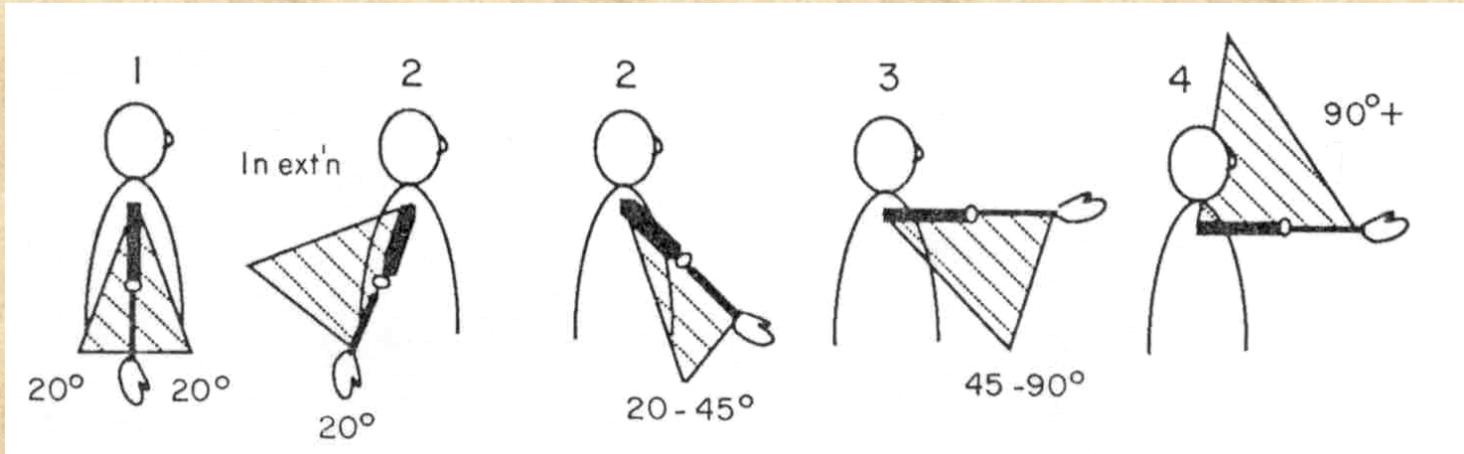
“El trabajador esta expuesto a un nivel de ruido de 92 dB(A) en el lugar”

- **Cuándo? cuántas máquinas funcionando...**
- **Dónde? cerca, lejos de las máquinas...**
- **Nivel durante cuál período de tiempo?
valor instantáneo,
promedio sobre 1, 5, 60, 480 min.**
- **En cuáles condiciones de trabajo?**

REPRESENTATIVIDAD?



Posturas de los hombros



	Score
Hombro entre 20° en flexión y 20° en extensión:	1
Hombro entre 20° y 45° en flexión o mas de 20° en extensión:	2
Hombro entre 45° y 90° en flexión:	3
Hombro a mas de 90° en flexión:	4
Si Hombro encogido:	+1
Si Hombro lejos del cuerpo: (abducción)	+1
Si trabajador apoyado o peso del brazo sostenido:	-1



Dichos falsos

- **« Lo que no es cuantificado no existe»**
- **« La evaluación cuantitativa conduce a las soluciones»**
 - **Cuánto vs. Por qué y cómo**
 - **El global vs. los detalles**
- **«Es necesario medir y cuantificar para determinar si hay un riesgo»**
 - **Límite vs. continuidad de la relación riesgo - dosis**



Cuantificación cuando sea indispensable para:

- **Investigación científica**
- **Relaciones dosis-efecto-respuesta**
- **Indemnizaciones - compensaciones**
 - **Fondo de enfermedades profesionales**
 - **ARP**
 - **Tribunal**
- **Comparar antes - después**
- **Profundizar un punto particular**



Conclusiones:

- **Evaluación de la exposición en términos cuantitativos**
 - **Muy complicado**
 - **Difícil, largo, costoso**
 - **Poco necesario al comienzo**
 - **Poco utilizado en el campo de manera representativa**



- **“El costo para medir la exposición correctamente es mas grande que lo que varios países sobre desarrollados gastan por la salud por capita por ano”**



B. Goelzer (1996),

“It is not unusual to see more attention given to exposure assessment and monitoring than to risk prevention and control.

The fascination exerted by sophisticated equipment and by numbers is, for some reason, greater than the interest in designing pragmatic solutions to prevent exposure”



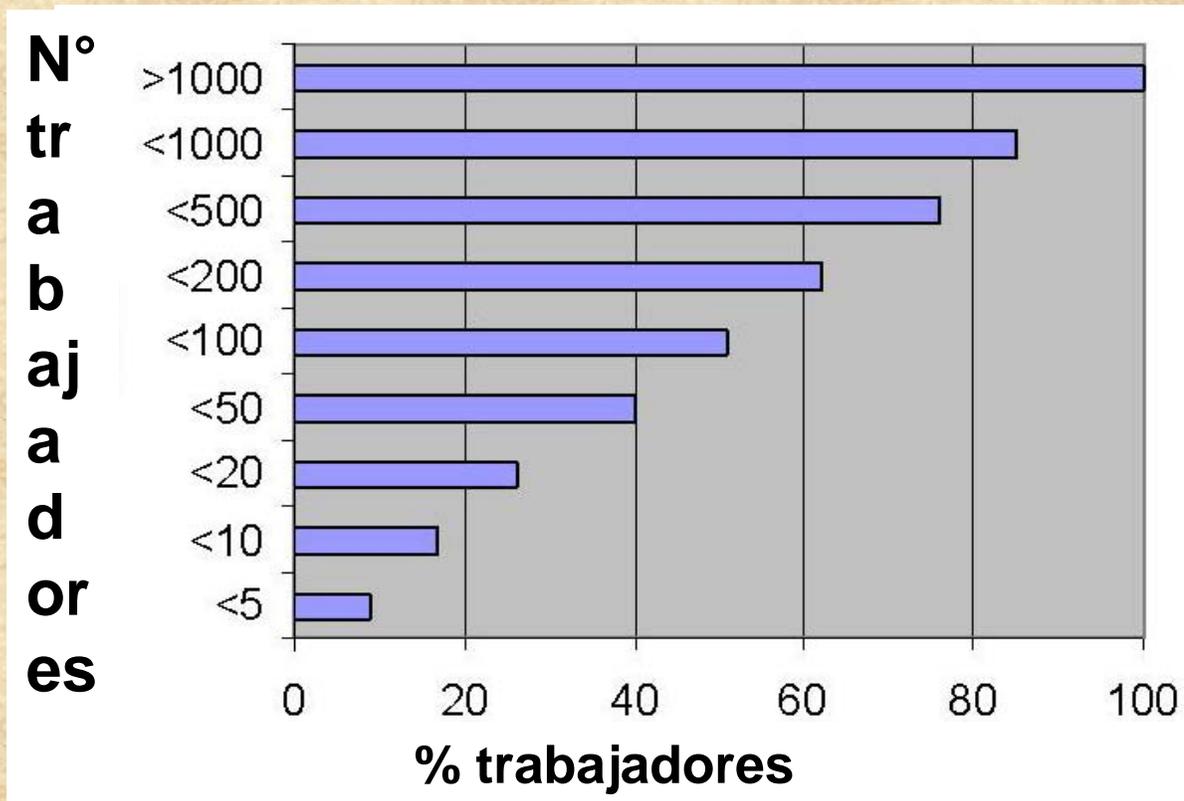
**→ Ninguna medición a priori
costosa
larga y difícil
no representativa**

**Conseguir EFECTO:
prevención mas que mediciones**

Gestión >> Evaluación



Principio 8: PYME



➔ **Desarrollar metodos aplicables para las PYMEs
Y no solamente para las grandes empresas**



Los diferentes niveles de intervención

Filosofía de la Estrategia de Prevención
de los Riesgos Profesionales

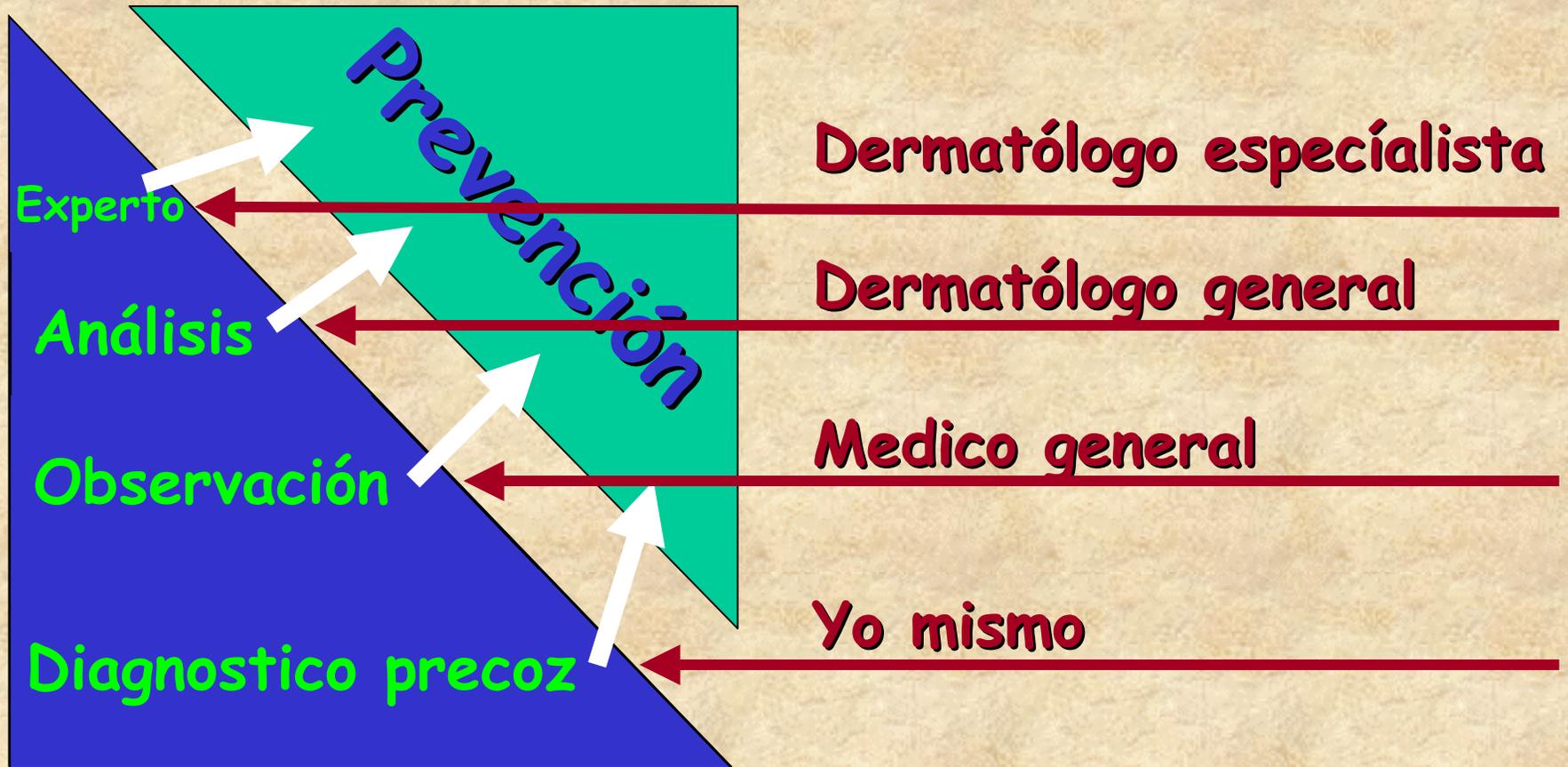
SOBANE

Screening – Observación –

ANálisis - Experto



Gestión de la salud



Gestión de la salud ocupacional



Personas involucradas salud-seguridad

- **Trabajadores**
- **Dirección**
- **Prevencionistas**
- **Médicos del trabajo**
- **Higienistas**
- **Ergónomos**
- **Expertos**



	Nivel I DIAGNÓSTICO PRECOZ	Nivel 2 OBSERVACIÓN	Nivel 3 ANÁLISIS	Nivel 4 EXPERTO
Cuándo?	Todos los casos	Cuando necesario	Casos difíciles	Casos complejos
Cómo?	Debate	Observaciones cualitativas	Mediciones cuantitativas	Mediciones especializadas
Costo?	Muy bajo	Bajo	Medio	Elevado
Por quién?	Trabajadores	Personas del terreno	Personas del terreno + prevencionistas	Personas del terreno + prevencionistas + expertos
Conocimiento • del trabajo • técnico	Perfecto Baja	Elevado Media	Medio Elevado	Baja Especializada



Estrategia de Prevención SOBANE

Sofisticación
Costo
Experto



①

Diagnóstico Precoz

②

Observación

③

Análisis

④

Experto

D E P I S T A G E	Áreas			
	Máquinas			
	Seguridad			
	Ruido			
	Agentes quimicos			
	...			
	Carga mental			
	Relaciones			
	Responsabilidades			



El primer día de la intervención

Nivel 1: Diagnóstico precoz

- **Guía Muy simple a comprender y utilizar**
- **Muy rápido y poco costoso**

De manera a poder ser utilizado

- **Por los trabajadores y la directiva local**

Conclusiones:

- **Que hacer para mejorar la situación directamente**
- **Cuáles aspectos necesitan una Observación más específica**



Una o dos semanas después

Nivel 2. Observación

- **Guía Simple a comprender y a utilizar**
- **Un poco más largo y más costoso**
- **Para estudiar el riesgo cualitativamente**
 - **Por las personas de campo**
 - **Los trabajadores**
 - **La directiva local**



Uno o dos meses después

Nivel 3. Análisis profundo

- **Método más sofisticado a comprender y a utilizar**
- **Más largo y más costoso**
- **Para estudiar el riesgo cualitativa o cuantitativamente**
 - **Cuando es indispensable o necesario**
 - **Para conocer todos los componentes del factor de riesgo**
 - **Para encontrar soluciones mas sofisticadas**



Tres meses después

Nivel 4. Estudio de experto

- **Técnicas complementarias y específicas para la búsqueda de soluciones más sofisticadas**
- **Conocimientos y medios requeridos muy específicos**
- **Personas especializadas**
- **Estudios ocasionales y detallados según recomendaciones preestablecidas por los responsables internos de la empresa y orientados a un aspecto muy particular**



Herramientas para aplicar la filosofía SOBANE



DÉpistage PArticipatif des RISques

Déparis



Diagnostico precoz
Participativo de los Riesgos
“*Diparies*”



Presentación

18 cuadros abordando 18 aspectos de la situación de trabajo

- 1. Los locales y áreas de trabajo**
- 2. La organización técnica entre puestos de trabajo**
- 3. Los accidentes de trabajo**
- 4. Los riesgos eléctricos y de incendio**
- 5. Los comandos y señales**
- 6. El material de trabajo, herramientas, máquinas**
- 7. Las posiciones de trabajo**
- 8. Los esfuerzos y las manipulaciones de carga**
- 9. La iluminación**



Presentación

- 10. El ruido**
- 12. La higiene atmosférica**
- 12. Los ambientes térmicos**
- 13. Las vibraciones**
- 14. El contenido de trabajo**
- 15. El nivel de atención y decisión**
- 16. Las restricciones de tiempo**
- 17. Las relaciones de trabajo con colegas y superiores**
- 18. El ambiente psicosocial**



Aspecto

Para discutir

Lista de aspectos para vigilar

Breve descripción de la situación deseada

¿Quién podría hacer que y cuando?

Espacio en donde anotar lo que puede cambiarse concretamente para mejorar la situación de trabajo

Aspectos para estudiar con más detalle:

Cuadro para anotar los aspectos que necesitan un estudio más detallado (por el asesor de prevención)



Juicio global sobre la prioridad

A discutir	
	<i>¿QUIEN podria hacer QUE y CUANDO?</i>
Aspectos para estudiar con más detalle:	
	  



-  Situación insatisfactoria: Para mejorar necesariamente
-  Situación mediana y ordinaria: Para mejorar si es posible
-  Situación completamente satisfactoria



Procedimiento de utilización

- 1. Información de la dirección sobre**
 - Los objetivos
 - Su compromiso de tener en cuenta los resultados
- 2. Definición de un pequeño grupo de puestos de trabajo que conformen un conjunto, lo que llamamos una “situación” de trabajo**
- 3. Designación de un coordinador por la dirección con el acuerdo de los trabajadores**



Procedimiento de utilización

4. Preparación del coordinador: él debe

- **Capacitarse en la utilización de Déparis**
- **Adaptar Déparis a la situación de trabajo**
 - **El vocabulario**
 - **El contenido**
 - **Si un factor no es directamente aplicable tal cual (vibración...), el debe ser abandonado o transformado**



Procedimiento de utilización

- 5. Constitución de un grupo de reflexión con:**
- **Trabajadores claves, designados por sus colegas y representantes**
 - **Con experiencia en la situación de trabajo**
 - **Hablando en nombre de sus compañeros**
 - **Superiores técnicos inferiores seleccionados por la dirección**
 - **Servicio de mantenimiento**
 - **Servicio de compras**
 - **NO el servicio de los recursos humanos**



Procedimiento de utilización

- 6. Reunión del grupo de reflexión en un lugar**
 - Libre de interferencias
 - Cerca de los puestos de trabajo
- 7. Explicación clara del coordinador acerca del objetivo de la reunión y de su procedimiento**



Procedimiento de utilización

- 8. Concentración de la discusión sobre los aspectos involucrados**
- **Sin dedicar tiempo a dar puntajes**
 - **Pero sí a determinar**
 - **Lo que se puede hacer simple, directa y concretamente para mejorar la situación**
 - **Los aspectos por los cuales es necesario solicitar la ayuda de un asesor en prevención**

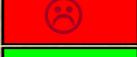


Procedimiento de utilización

9. Después de la reunión, redacción de una síntesis por el coordinador con
 - La lista de soluciones previstas
 - Los puntos a estudiar con más detalle
 - Quién hace Qué y Cuándo



Situación de trabajo: Síntesis del estudio *Déparis* de la imprenta

1. Los locales y áreas de trabajo	
2. La organización técnica entre puestos de trabajo	
3. Los accidentes de trabajo	
4. Los riesgos eléctricos y de incendio	
5. Los comandos y señales	
6. El material de trabajo, las herramientas, las máquinas	
7. Las posiciones de trabajo	
8. Los esfuerzos y las manipulaciones de carga	
9. La iluminación	
10. El ruido	
11. La higiene atmosférica	
12. Los ambientes térmicos	
13. Las vibraciones	
14. El contenido de trabajo	
15. El nivel de atención y decisión	
16. Las restricciones de tiempo	
17. Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	
18. El ambiente psicosocial	



Procedimiento de utilización

10. **Presentación a la dirección y a los órganos de concertación**
11. **Continuación del estudio de los problemas no resueltos, factor por factor por medio de los métodos del nivel 2, Observación**

- **Ruido**
- **Agentes químicos**
- **PME**
- **Organización del trabajo**
- **Herramientas**
- **Comunicación...**



Procedimiento de utilización

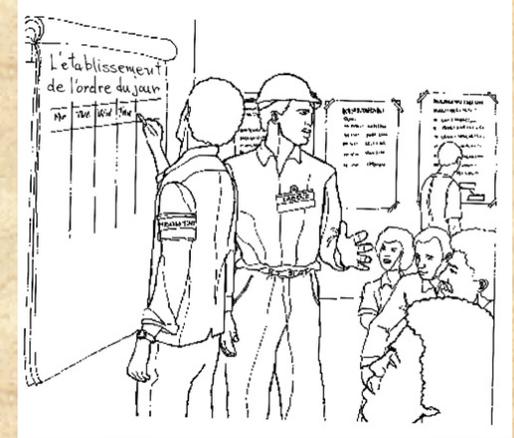
- 12. La dirección define y pone en marcha los planes de acción a corto, mediano y largo plazo**
- 13. Periódicamente, repetición de la operación**
- 14. Reevaluación de la situación y de los planes de acción**



Déparis

Aspectos positivos

- **Directamente participativo: los trabajadores y superiores inferiores son los actores**
- **No mediciones**
- **Ningún concepto sofisticado**
- **Orientado Por qué? y Cómo?**
- **No escalas de evaluación:** 😊 😐 😞
- **Prioridades definidas**
- **Rápido y económico**



Interés de Déparis

▪ Directo

- **Plan dinámico de gestión**
 - **No solo de los riesgos tradicionales**
 - **Pero si de todos los aspectos que influyen en el bienestar de los trabajadores**
- **Mayor probabilidad de éxito:**
 - **Las soluciones vienen de los trabajadores**

▪ Indirecto

- **Formación progresiva en salud ocupacional**
- **Motivación**



Déparis

Aspectos negativos

- **Socialmente por alto compromiso**
 - Difícil la organización la primera vez
- Necesidad de verificar que los problemas mas importantes no estuvieron olvidados



Papel del asesor en prevención:

- **Sensibilizar a los actores sociales sobre las posibilidades de Déparis para estructurar el diagnóstico de las situaciones de trabajo**
- **Adaptar Déparis a la situación de trabajo**

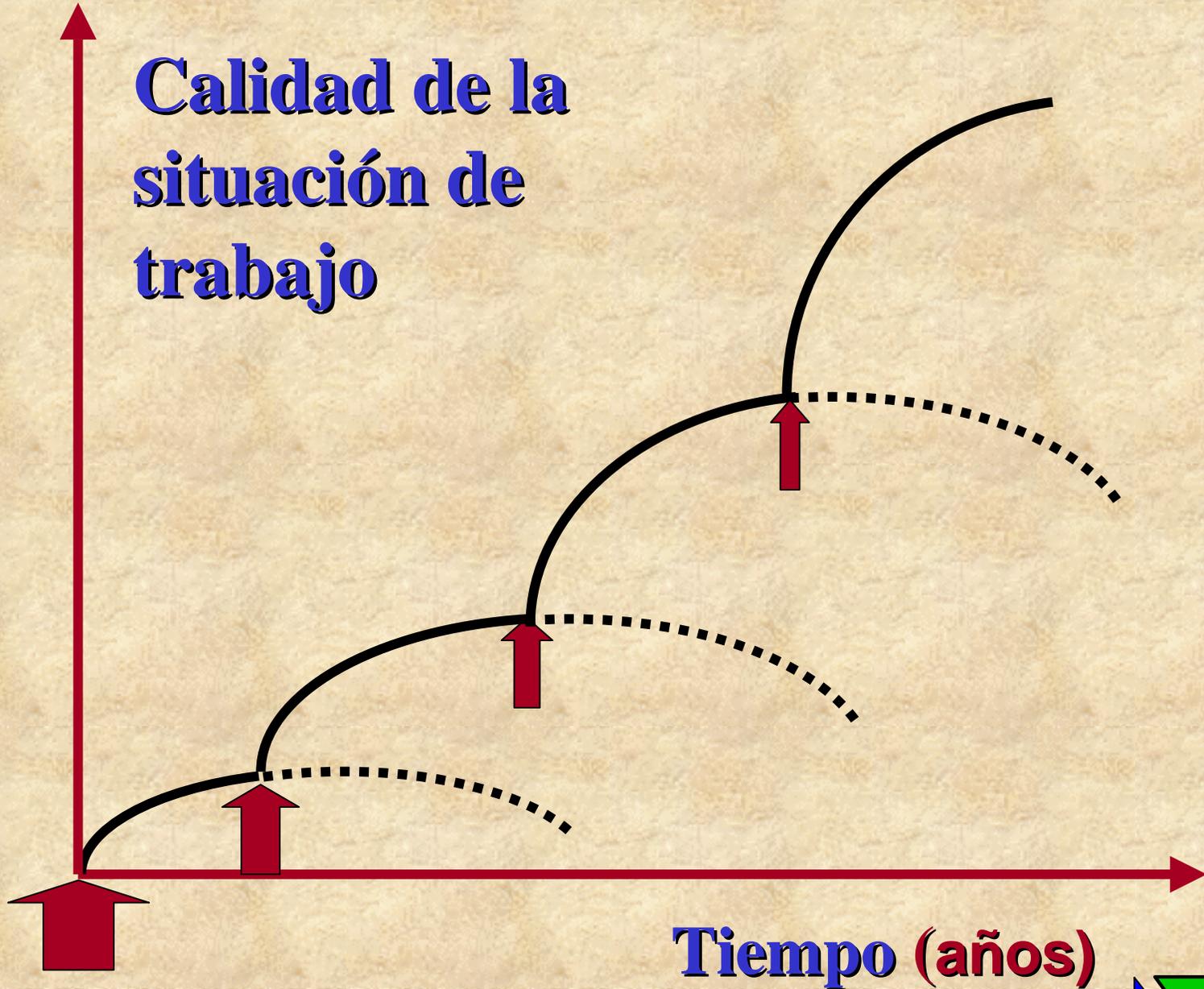


Papel del asesor en prevención

- **Seguir de cerca o conducir él mismo la primera utilización de *Déparis*, para**
 - Evitar las ambigüedades
 - Vigilar el proceso de la discusión, de las decisiones y que la síntesis se desarrolle
- **Relanzar la utilización de *Déparis* periódicamente, cuidando que el proceso se renueve y se mantenga en la empresa**



**Calidad de la
situación de
trabajo**



Tiempo (años)



Fuentes de energía para activar y mantener el sistema

- **Prevencionista interno**
 - Si poder de presión para la dirección y los trabajadores
- **Médico del trabajo (externo en la PYME)**
 - Si se implica en el sistema

Rol de motor fundamental



www.md.ucl.ac.be/hytr/

malchaire@hytr.ucl.ac.be

www.sobane.be

gracias por su atención

