

**Informe de seguimiento de las
intervenciones de la Coordinación
de Estrategias Preventivas en el
ámbito laboral.
2017-2018**

Índice

Introducción.....	2
Objetivos y metodología.....	5
Presentación de resultados	6
1. Promoviendo espacios laborales saludables	6
2. Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral.....	13
3. Programa de certificación en Ámbitos Laborales Preventivos.....	17
Conclusiones derivadas del seguimiento	19

Introducción

La Dirección Nacional del Observatorio Argentino de Drogas (DNOAD), entre otras funciones, colabora en el diseño de evaluación y monitoreo de diversas acciones y/o programas pertenecientes a la Sedronar. Entre ellas, a las implementadas por la Coordinación de Estrategias Preventivas en el Ámbito Laboral (CEPAL) de la Dirección Nacional de Prevención en Materia de Drogas, las cuales forman parte de una política pública destinada a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. La CEPAL cuenta con dos líneas de acción y un programa, a saber, las líneas de acción “Promoviendo espacios laborales saludables” y “Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral”; y el “Programa de Certificación a Ámbitos Laborales Preventivos”.

La línea **“Promoviendo espacios laborales saludables”** tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida laboral, promoviendo prácticas de cuidado para desarrollar una cultura organizacional preventiva que logre modificar las representaciones sociales y priorice al sujeto como su contexto.

Los objetivos específicos son:

- Desarrollar espacios de formación en prevención de los consumos de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, destinados a trabajadores y equipos técnicos
- Realizar actividades de sensibilización a trabajadores
- Generar instancias de sensibilización y formación de altos mandos y medios.
- Brindar asesoría técnica desde la coordinación para el desarrollo de una política preventiva y un plan de acción.

En ambas instancias se promueve implementar un dispositivo preventivo de consumo de sustancias psicoactivas dentro de los espacios laborales, habilitar espacios de escucha en áreas de trabajo y la elaboración conjunta de materiales preventivos.

La línea de acción **“Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral”**, está destinada a las organizaciones que ya vienen implementando programas preventivos en la materia con el objetivo de impulsar e incentivar el intercambio de experiencias de la ejecución de programas que promuevan una cultura organizacional preventiva en consumo de sustancias psicoactivas en los ámbitos laborales.

Los objetivos específicos son:

- Desarrollar espacios de debate en torno a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en los ámbitos laborales.
- Formar y/o fortalecer redes locales que favorezcan el intercambio de experiencias exitosas entre los distintos ámbitos laborales con el fin de replicarlos.
- Elaborar un compendio de buenas prácticas a partir de las experiencias implementadas.

En este sentido, se brinda a las organizaciones la posibilidad de poder compartir su experiencia en la implementación de programas o planes preventivos; a partir de la construcción de un espacio de discusión y conocimiento acerca de las dificultades enfrentadas y sus formas de resolución; difundir los beneficios y resultados obtenidos hasta el momento con la aplicación de estos programas o planes preventivos.

Por último, el **“Programa de Certificación en Ámbitos Laborales Preventivos”**, es un programa de certificación basado en criterios de calidad elaborados por el Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en Políticas sobre Droga (COPOLAD) para la acreditación de programas de reducción de la demanda de drogas¹. Cabe señalar que dichos criterios fueron adaptados al ámbito laboral específico de nuestro país.

La certificación tiene como objetivo principal reconocer públicamente a aquellas organizaciones laborales públicas y/o privadas que cuenten con una Política de prevención de los consumos de sustancias² y un Plan de acción³ elaborado y en ejecución para sus trabajadores y trabajadoras. Con esto se busca también propiciar su implementación en aquellas organizaciones que aún no los poseen. El propósito es contribuir en la consolidación de una cultura preventiva laboral basada en una política de cuidado del trabajador, de su bienestar y su calidad de vida.

¹ Para más información consultar en: Programa de Cooperación entre América Latina y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas (2014): Calidad y evidencia en reducción de la demanda de drogas. Marco de referencia para la acreditación de programas, disponible en:

http://sisco.copolad.eu/web/uploads/documentos/CRITERIOS_completo_para_web.pdf

² Por Política Preventiva se entiende toda documentación escrita, consensuada y validada por todas las partes, que declara la importancia que tiene la salud y la seguridad para la organización. Dicha política da un marco dentro del cual se establecen acciones, procesos y reglamentaciones relacionadas con la prevención de los consumos de sustancias psicoactivas.

³ El Plan de acción es la aplicación práctica de los lineamientos de la política preventiva, es decir, un proyecto detallado de las estrategias mediante las cuales se realizarán acciones tendientes a la promoción de una cultura preventiva de los consumos de sustancias psicoactivas en la organización. El plan de acción deberá propiciar el aumento de los factores de protección y disminución de los de riesgos, como también la reducción de los problemas asociados al consumo de sustancias con el fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y su entorno afectivo.

En el presente informe, el Observatorio Argentino de Drogas (OAD) sistematiza las intervenciones realizadas por la CEPAL, (las dos líneas de acción y el programa de certificación), con el objetivo de analizar el grado de consecución de los objetivos propuestos a partir de las acciones realizadas y los resultados alcanzados hasta el momento. La finalidad de este proceso es ofrecer información útil que permita detectar posibles obstáculos y mejorar las intervenciones venideras.

Objetivos y metodología

Objetivo general

Sistematizar las intervenciones realizadas durante el 2017 y 2018 por la Coordinación de Estrategias Preventivas en el Amito Laboral con la perspectiva de producir evidencia para el mejoramiento de la calidad de las intervenciones preventivas del área.

Objetivos específicos

1. Sistematizar el grado de avance de las actividades realizadas en las líneas de acción “Promoviendo espacios laborales saludables” y “Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral” como en el “Programa de Certificación en Ámbitos Laborales Preventivos”.
2. Establecer las opiniones y valoraciones de los destinatarios de los encuentros de formación realizados en la línea de acción “Promoviendo espacios saludables”.

Metodología

El monitoreo de las actividades se realiza durante la ejecución de las dos líneas de acción y el programa de certificación mediante los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- Registros técnicos realizados por el equipo de CEPAL.
- Encuesta de satisfacción a los participantes de los encuentros de formación.

A partir del análisis de estos registros se puede dar cuenta del avance de las actividades realizadas y los resultados conseguidos hasta el momento.

Presentación de resultados

1. Promoviendo espacios laborales saludables

Actividades realizadas

En este apartado se sistematizan las actividades realizadas en la línea de acción “Promoviendo espacios laborales saludables”, la cual incluye tres propuestas de acciones preventivas:

- Cursos intensivos de formación para delegados gremiales
- Espacios de sensibilización y formación a altos mandos y medios
- Sensibilización a los trabajadores
- Asesoría técnica para el desarrollo de una política preventiva y plan de acción.

En una primera instancia de trabajo se realizaron mesas de gestión con aquellos organismos que estaban interesados en la propuesta con el fin de establecer acuerdos de compromiso para desarrollar una línea de acción preventiva, planificar una agenda de trabajo conjunta y acordar el tipo de acción a implementar, según las necesidades específicas de cada institución.

Al analizar esta primera instancia de trabajo, se registra que durante el 2017 y 2018 se contactaron 40 instituciones para implementar la línea de acción Promoviendo espacios laborales saludables, y en 32 de ellas se efectivizó algún tipo de acción. Es destacable que las acciones realizadas fueron principalmente con organismos estatales (14) y sindicatos (10) (Tabla N°1).

Cabe señalar la vinculación con los organismos laborales con los que se iniciaron mesas de gestión fue a través de tres formas: consulta espontánea, por referencia de otros organismos laborales o por los integrantes del Consejo Federal de Drogas (COFEDRO).

Tabla N°1: Cantidad de gestiones y acciones efectivizadas según tipo de institución laboral

Tipo de institución laboral	Total de instituciones contactadas	Instituciones en las cuales se realizaron acciones preventivas
Empresa pública	4	2
Empresa mixta	1	1
Empresa privada	6	4
Organismo estatal	16	14
Organismo de seguridad social	1	1
Sindicato	12	10
Total	40	32

Las acciones implementadas con los sindicatos consistieron principalmente en cursos intensivos de formación a delegados y/o trabajadores (27 cursos de formación) y en menor medida actividades de sensibilización a trabajadores (11 actividades de sensibilización a trabajadores). Así también en los organismos estatales, el dictado de cursos de formación fue la acción más realizada (15 cursos de formación) y en menor medida también se brindó asesoría técnica (6 asesorías) y actividades de sensibilización (4 actividades de sensibilización a trabajadores). Mientras que la estrategia implementada con las empresas privadas fue únicamente de asesoría (4 asesorías).

Tabla N°2: Cantidad de acciones implementadas según tipo de institución laboral

Tipo de institución	Curso de formación	Formación a altos mandos y medios	Sensibilización a trabajadores	Asesoría
Empresa privada				4
Empresa pública	2			1
Empresas mixtas	2		1	3
Organismo estatal	15	1	4	6
Organismo de seguridad social	1			
Sindicato	27	3	11	
Total	47	4	16	14

Por otro lado, al analizar las actividades según el año en que se realizaron y la cantidad de personas que asistieron, se observa que en el año 2018 se incrementó el número de cursos de formación dictados como la cantidad de participantes en relación con el 2017. Así, en el año 2017 se realizaron 21 cursos de formación alcanzando a 785 personas mientras que en el 2018 fueron 26 cursos a un total de 1486 personas. Cabe señalar que en el 2017 se hicieron más actividades de sensibilización en relación con el 2018, alcanzando a 969

personas en el 2017 y a 300 en el 2018. En ambos años sólo se realizaron 2 formaciones a altos mandos y medios. Así también la cantidad de asesorías realizadas fueron similares en ambos años.

Tabla N°3: Cantidad de acciones implementadas y personas alcanzadas según año.

Año	Cursos de Formación	Personas alcanzadas	Formación a altos mandos y medios	Personas alcanzadas	Sensibilización	Personas alcanzadas	Total de asesorías
2017	21	785	2	90	14	969	7
2018	26	1486	2	50	2	300	7
Total	47	2271	4	140	16	1269	14

En cuanto al alcance que tuvieron estas acciones a nivel país, se observa que las principales actividades se realizaron en la Provincia de Buenos Aires (27) y luego en la Ciudad de Buenos Aires (17). En menor medida en Santa Fe (9) y La Pampa (7), mientras que en las restantes provincias se realizaron menos de 4 actividades. Es destacable que en el 2017 sólo se realizaron acciones en 7 provincias mientras que en el 2018 se logró trabajar con 13 provincias en total.

Tabla N°4: Cantidad de acciones implementadas y personas alcanzada según provincia.

Provincia	Cursos de formación	Formación a altos mandos y medios	Sensibilización	Asesoría	Total de actividades
Buenos Aires	12	0	10	5	27
CABA	7	2	1	7	17
Córdoba	2	0	1	0	3
Corrientes	0	0	1	0	1
Entre Ríos	1	0	0	0	1
Formosa	1	0	0	0	1
La Pampa	4	0	2	1	7
La Rioja	1	0	0	0	1
Mendoza	3	1	0	0	4
Misiones	1	0	1	1	3
Neuquén	2	0	0	0	2
Río Negro	3	0	0	0	3
Santa Fe	8	1	0	0	9
Tucumán	1	0	0	0	1
Tierra del fuego	1	0	0	0	1
Total	47	4	16	14	81

Cabe señalar que se articuló con una institución para la implementación de las actividades preventivas propuestas por línea de acción “Promoviendo espacios laborables saludables”, pero también se convocó a otros organismos laborales para que participen de las actividades realizadas, apuntando a conformar o fortalecer, en los casos que hubiese, la red local del ámbito laboral. Por ejemplo, con organismos estatales o sindicatos se organizaron cursos de formación que contó con la participación de otros sindicatos, otras áreas de gobierno local y/o empresas. En este sentido, es destacable que durante los dos años analizados se trabajó con 352 instituciones. En mayor medida fueron empresas privadas (116), sindicatos (99) y organismos públicos (98).

Tabla N°5: Cantidad de instituciones participantes según tipo de institución

Tipo de institución	Nº de instituciones
Asociación civil	11
Cámara empresarial	2
Empresa privada	116
Empresa pública	16
Empresa mixta	1
Sindicato	99
Organismo público	98
Organismo de seguridad social	9
Total	352

Evaluación por parte de los participantes a las jornadas de formación

Como se señaló anteriormente, una de las instancias del monitoreo consiste en una encuesta a las personas que participan de las jornadas de formación, con el objetivo de conocer la valoración que tienen acerca de las capacitaciones realizadas.

La forma de recolección de datos fue con un cuestionario anónimo y auto-administrado, aplicado al final de cada una de las jornadas realizadas. A continuación se presentan los resultados obtenidos durante el año 2017 y 2018.

Distribución de la población encuestada

Entre los años 2017 y 2018 se encuestó en total a 539 personas, 271 en el año 2017 y 268 en el año 2018. Teniendo en cuenta el total de personas capacitadas y el total de personas encuestadas, la tasa de respuesta de la encuesta fue mayor en el año 2017 con respecto al año 2018 (siendo 35% y 18%, respectivamente).

Tabla N°6: Cantidad de encuestas realizadas y personas capacitadas según año

Año	Cantidad de encuestados	Cantidad de personas capacitadas	Tasa de respuesta %
Año 2017	271	785	35%
Año 2018	268	1486	18%
Total	539	2271	25%

Como se comentó anteriormente los cursos de formación fueron dictados principalmente a delegados de los distintos sindicatos con los que se articuló, por lo cual el 81,3% de los encuestados pertenece a instituciones de ese tipo.

Tabla N°7: Encuestados según año y tipo de institución de pertenencia.

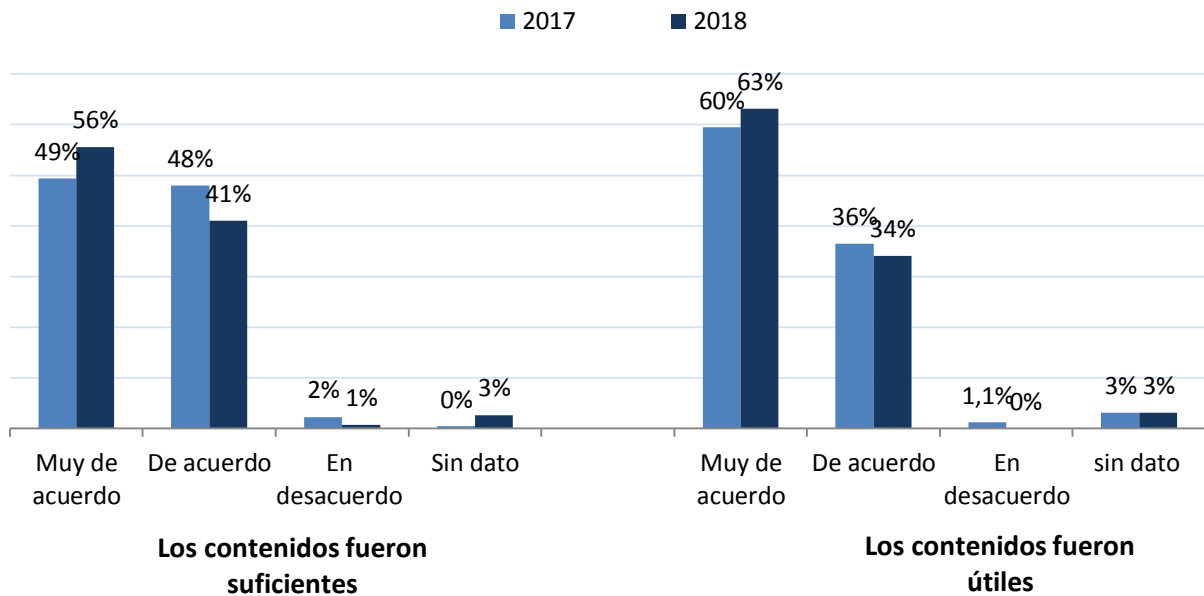
Año	Sindical		Empresarial		Estatal	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
2017	198	75,6%	14	5,3%	50	19,1%
2018	225	85,6%	27	10,3%	11	4,2%
Total	423	81,3%	41	7,5%	61	11,2%

Contenidos de formación

La valoración de los encuestados fue muy positiva en relación con los contenidos desarrollados en los encuentros de formación, tanto en el año 2017 como en el 2018. Así, se les preguntó a los encuestados si consideran que los contenidos desarrollados fueron suficientes, y el 49% de los participantes del año 2017 manifestó que fueron muy suficientes mientras que en el año 2018 el porcentaje alcanzó el 56%.

Por otro lado, la utilidad de los contenidos también fue valorada positivamente, y no se observaron modificaciones en la percepción de la utilidad de las capacitaciones en ambos años analizados (en el año 2017 fue del 60% y en el 2018 del 63%).

Gráfico N°1: % de encuestados según valoración de los contenidos desarrollados

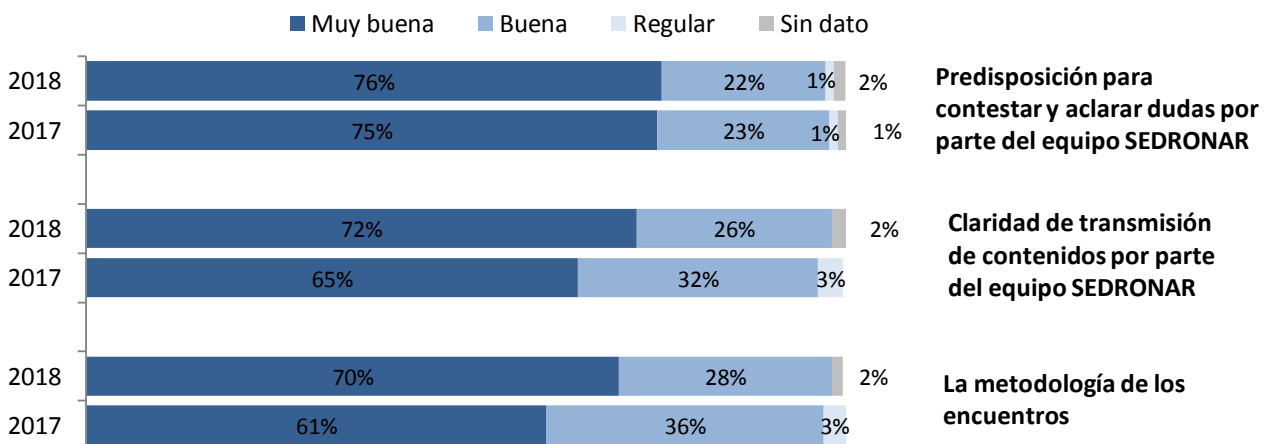


Metodología de trabajo

En líneas generales hubo una gran aceptación de la metodología desarrollada en cada uno de los encuentros, tanto en el año 2017 como en el 2018.

En el año 2018, la calificación como “muy buena” tanto para la metodología implementada como la claridad en la transmisión de los contenidos desarrollados presentó un porcentaje algo superior en relación con lo observado en el 2017. Mientras que la percepción en la valoración de la predisposición para contestar y aclarar dudas se mantuvo estable en ambos años.

Gráfico N°2: % encuestados según valoración de metodología de trabajo

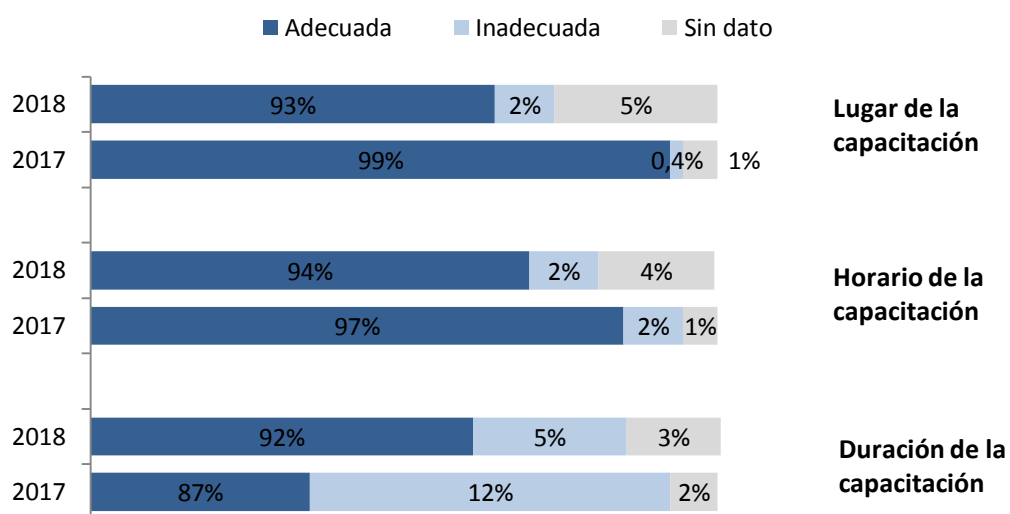


Organización de la capacitación

En primer lugar, la mayoría de los encuestados manifestó que es adecuada la duración de las capacitaciones desarrolladas. Cabe señalar que el nivel de conformidad fue levemente mayor en el 2018 en relación con el 2017, en este último año el 12% de los entrevistados manifestó que fue inadecuada.

En relación con el horario en que se llevaron adelante las capacitaciones, la mayoría consideró que fue adecuado tanto en el 2017 (97%) como en el 2018 (94%). Respecto al lugar donde se desarrollaron las capacitaciones, la mayoría lo calificó como adecuado en los dos años de referencia.

Gráfico N°3: % encuestados según valoración del acompañamiento del equipo de Sedronar



Comentarios y observaciones

La encuesta contó también con un espacio para que los participantes realicen recomendaciones y observaciones del encuentro realizado, y entre las respuestas obtenidas se destaca que la mayoría sugiere que el tiempo de las jornadas debe ser mayor para poder profundizar en los contenidos abordados. Esta apreciación resulta coincidente con los porcentajes algo menores en este ítem de evaluación respecto a los restantes.

Otro aspecto señalado fue que se realizaran los cursos de forma más frecuente y que una mayor parte de los trabajadores tuviera acceso a los mismos. En menor medida, también se mencionó que se deben brindar herramientas de cómo accionar cuando un compañero necesita ayuda por su consumo de sustancias.

2. Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral

Otra línea de trabajo de la Coordinación es el programa “Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral”. Cuyo principal objetivo es difundir “buenas prácticas” en la prevención de los consumos problemáticos en los espacios laborales. Buenas prácticas hace referencia a aquellas praxis que han sido efectivas en la mejora de las condiciones de trabajo o han sido útiles para reducir los factores de riesgo del consumo de sustancias; y las cuales son susceptible de constituirse como ejemplo para otras organizaciones laborales.

En este sentido, el programa brinda a aquellas organizaciones que han implementado un programa o plan preventivo, un espacio de discusión y conocimiento entre pares mediante la realización de foros de buenas prácticas. Con el propósito de impulsar e incentivar el intercambio de experiencias de trabajo que promuevan la implementación de una cultura organizacional preventiva en los ámbitos laborales.

En una primera instancia se articula con una o más organizaciones laborales de un ámbito local particular, los cuales junto con la CEPAL son los encargados de planificar la agenda de actividades, convocar a los organismos que serán expositores de sus experiencias en la implementación del plan/programa preventivo y difundir la invitación de asistir al foro en el ámbito laboral local. Así también en cada uno de los foros se hace entrega del material elaborado por la CEPAL “Promoviendo Espacios Saludables. Recomendaciones para el Ámbito Laboral”⁴ a cada una de las organizaciones participantes.

En total se han realizado 14 foros de Buenas prácticas: 5 en el año 2017 y 9 en el 2018. La mayoría de estos foros se han realizado en la Ciudad de Buenos Aires (7). En Chubut se realizaron dos foros mientras que en las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos, San Juan, Neuquén y Río Negro se realizó un sólo foro durante el periodo analizado. Por otro lado, el promedio de personas que asistieron a cada uno de los foros realizados fue de 61. Es destacable que el segundo foro realizado en la Provincia de Chubut logró la mayor convocatoria, siendo 106 participantes. Por su parte, el promedio de instituciones que participaron por foro fue de 22, cabe señalar que el menor número de convocatoria de instituciones fue de 5 y el mayor de 38.

⁴ Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/promoviendo-espacios-laborales-saludables.pdf>

Tabla N°7: Cantidad de personas e instituciones participantes según foro, provincia y año.

Año	Provincia	Foro de buenas prácticas	Personas	Cantidad de instituciones
2017	Neuquén	Pensando el abordaje integral en el contexto de Vaca Muerta	52	22
	CABA	Experiencias Empresariales en la implementación de Programas.	50	38
	CABA	Consumos problemáticos en la rama de actividad de extracción de Petróleo y Gas Privado	50	20
	CABA	Prevención de consumos de sustancias en Empresas de Energía	80	5
	Entre Ríos	Foro Regional de prevención de consumo de sustancias en el ámbito laboral (Córdoba, Corrientes, Buenos Aires y Entre Ríos)	44	27
2018	Chubut	Prevención del consumo de sustancias en la rama de actividad de extracción de Petróleo y Gas Privado	87	28
	CABA	Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional, recursos humanos de empresas privadas y públicas	60	31
	San Juan	Prevención del consumos de sustancias en la rama de actividad minera	45	28
	CABA	Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional	65	25
	Río Negro	Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral en la provincia de Río Negro	64	20
	Buenos Aires	Primer Foro Sindical Universitario sobre Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral	50	12
	CABA	Construyendo Políticas Preventivas en Espacios laborales. ¿Hacia dónde vamos?	80	15
	CABA	Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional	45	17
	Chubut	Foro sobre diseño de políticas de alcohol y drogas en Comodoro Rivadavia	106	28

En total se trabajó con 21 organizaciones laborales para implementar los distintos foros realizados, con una de ellas se trabajó en los dos años analizados. Es destacable que principalmente se articuló con organismos estatales (7) y sindicatos (6).

Tabla N° 8: Instituciones con las que se articuló en el foro de buenas prácticas según año y tipo de instituciones

Tipo de organismos	2017	2018
Organismo estatal	2	7
Sindicato	1	6
Cámara empresarial	1	1
Asociación civil	1	2
Total	5	16

Por otro lado, en el 2017 la estrategia consistió en trabajar conjuntamente con una institución para organizar la realización de los foros mientras que en el año 2018 se logró trabajar articuladamente con más de una institución para su organización, con el objetivo de favorecer el trabajo en red intersectorial. Como se observa en la tabla siguiente (tabla N°9) entre los foros organizados se logró el trabajo articulado entre sindicatos y organismos públicos (tanto nacionales como provinciales); entre cámaras empresariales y sindicatos, y entre distintas asociaciones civiles.

Tabla N° 9: Cantidad de instituciones que participaron en la organización de cada foro de buenas prácticas según año y tipo de instituciones

Foro de buenas prácticas	Sindicato	Organismo público	Cámara empresarial	Asociación civil	Total de organismos
Pensando el abordaje integral en el contexto de Vaca Muerta		1			1
Experiencias empresariales en la implementación de Programas.			1		1
Consumos problemáticos en la rama de actividad de extracción de Petróleo y Gas Privado			1		1
Prevención de consumos de sustancias en Empresas de Energía	1				1
Foro Regional de prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral (Córdoba, Corrientes, Buenos Aires y Entre Ríos)		1			1
Prevención del consumo de sustancias en la rama de actividad de extracción de Petróleo y Gas Privado	1	4			5
Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional, recursos humanos de empresas privadas y públicas				2	2
Prevención de consumos de sustancias en la rama de actividad minera	2	1			3
Prevención de consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional	1		1		2
Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral en la provincia de Río Negro		2			2
Primer Foro Sindical Universitario sobre Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral	2		1		3
Construyendo Políticas Preventivas en Espacios laborales. ¿Hacia dónde vamos?	1				1
Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral dirigido a profesionales de la salud ocupacional				1	1
Foro sobre diseño de políticas de alcohol y drogas en Comodoro Rivadavia	1	4			5

Por otro lado, al examinar la cantidad de organizaciones que participaron en los foros de buenas prácticas, en total participaron 164 organismos durante los dos años analizados. En su mayoría participaron empresas privadas (62), luego organismos públicos (48) y en menor medida sindicatos (29). Cabe aclarar que algunas de las instituciones participaron en más de un foro durante el periodo analizado.

Tabla N° 10: Cantidad de instituciones participantes según tipo de institución

Tipo de institución	Nº de instituciones
Asociación civil	8
Cámara empresarial	4
Empresa privada	62
Empresa pública	9
Empresa mixta	1
Sindicato	29
Organismo público	48
Organismo de seguridad social	3
Total	164

A continuación se sintetizan los distintos logros alcanzados en los foros realizados:

- Armado de red preventiva y asistencial entre los distintos actores locales involucrados
- Se acordó realizar 11 asesorías a las empresas que participaron de los distintos foros
- Se acordó realizar acciones de formación de delegados, equipos técnicos y de altos y medios mandos
- Armado de mesas de trabajo intersectoriales
- Sistematización de una guía de buenas prácticas junto con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en la rama minera y en la de extracción de petróleo y gas privado.

3. Programa de certificación en Ámbitos Laborales Preventivos

Bases y condiciones de la certificación

Como se mencionó en la introducción de este documento, la CEPAL cuenta con el programa de certificación de programas preventivos en el ámbito laboral. El proceso de certificación se realiza anualmente, con aquellas instituciones que previamente hayan cumplimentado el formulario de inscripción vía web, en los plazos temporales indicados por la Coordinación. En una segunda instancia, las organizaciones deben enviar la documentación requerida para la certificación (presentación del programa, política preventiva y/o plan de acción preventivo,

materiales utilizados, acciones realizadas y seguimiento de las mismas, etc.). Luego de esta presentación administrativa, el equipo técnico de la CEPAL revisa la documentación entregada y entrevista a la coordinación del Programa de la organización laboral y a un participante del Programa.

Una vez recolectada toda la información, el equipo técnico de la CEPAL realiza la evaluación del programa a certificar según los criterios de calidad establecidos por COPOLAD para la acreditación de programas preventivos. Cabe señalar que se realizó una selección y adaptación de los criterios teniendo en cuenta las particularidades del ámbito laboral de la Argentina. Siguiendo estos criterios las instituciones serán certificadas a partir de tres niveles (inicial, intermedio y avanzado). La validez de la certificación es de dos años, contados a partir de la fecha de emisión. Durante ese periodo las organizaciones pueden solicitar una re-certificación en caso de que hayan alcanzado un nivel superior.

Implementación de la certificación

El Programa de Certificación en Ámbitos Laborales Preventivos se implementó en el año 2018, y durante el primer año se entregaron 7 certificaciones⁵ (tres en la primera edición realizada en el mes de Junio y cuatro en la segunda en el mes de Noviembre). Las instituciones que certificaron fueron dos organismos gubernamentales, un sindicato, una organización de la seguridad social, una empresa pública y una mixta, y una de las certificaciones se entregó conjuntamente a una empresa pública y su organización sindical. Se certificaron todas las organizaciones que se postularon al programa de certificación. De las 7 instituciones que se postularon para realizar la certificación, 5 fueron calificadas con un nivel intermedio y 2 con uno inicial.

Uno de los puntos destacados en la certificación fue que en todas las organizaciones se observó la necesidad de detectar cuáles son los factores de riesgo y protección asociados al uso de sustancias psicoactivas que inciden en los trabajadores de la organización; así como establecer una propuesta de modificación de los mismos.

Con respecto a las organizaciones que obtuvieron una certificación de nivel inicial se observa la necesidad de formalizar y sistematizar los procesos y acciones que realizan. Mientras que en algunas de las organizaciones que obtuvieron una calificación intermedia se hace hincapié en que adopten un marco teórico de abordaje integral de los consumos, ya que en la actualidad prevalece un modelo médico sanitario.

Por último, cabe mencionar que se continúa trabajando con las instituciones que ya fueron certificadas, y que están interesadas en avanzar a un nivel superior de certificación.

⁵ En junio del 2019 se realizó la tercera edición de certificación, en la cual 5 instituciones laborales fueron certificadas.

Conclusiones derivadas del seguimiento

El presente informe tuvo por objetivo principal sistematizar las intervenciones realizadas durante el 2017 y 2018 por la Coordinación de Estrategias de Prevención en Ámbitos Laborales de la Dirección Nacional de Prevención en Materia de Drogas de la Sedronar. Específicamente se sistematizaron aquellas acciones que fueron realizadas en el marco de; las dos líneas de acción “Promoviendo espacios laborales saludables” y “Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral”; y el “Programa de Certificación a Ámbitos Laborales Preventivos”.

La sistematización de las intervenciones realizadas por la CEPAL, tiene el propósito de cotejar que el resultado esperado se encuentre siendo alcanzado, así como las actividades previstas se encuentren siendo desarrolladas de manera acertada y, en caso de que no sea así, reorientar la acción de manera estratégica.

En cuanto a la línea de acción de “**Promoviendo espacios laborales saludables**”, como se señaló anteriormente, tiene como objetivos: desarrollar espacios de formación de trabajadores y equipos técnicos; realizar actividades de sensibilización a trabajadores, brindar asesoría técnica y generar instancias de sensibilización/formación a altos mandos y medios. En relación con el alcance de dichos objetivos a lo largo de los dos años analizados se logró realizar acciones de trabajo con 32 organizaciones laborales, principalmente con organismos estatales (14) y sindicatos (10). Por otro lado, la principal actividad realizada durante el periodo analizado fueron los cursos de formación (47), en menor medida actividades de sensibilización (16) y asesoría (14). Por último, se realizaron solo 4 formaciones a altos mandos y medios, por lo cual es necesario dirigir los esfuerzos en realizar en mayor medida este tipo de formaciones.

En cuanto al alcance que tuvieron estas acciones a nivel país, se observa que estuvieron centralizadas en la Provincia de Buenos Aires y en segundo término en la Ciudad de Buenos Aires; en total se realizaron 27 y 17 actividades respectivamente. Si bien en el año 2018 el número de provincias alcanzadas fue mayor en relación con el 2017 (en el 2017 se trabajó con 7 provincias y en el 2018 con 13), sigue siendo un desafío lograr un mayor alcance de esta línea de acción a nivel nacional.

Cabe señalar que mediante las distintas actividades propuestas por la línea de acción “Promoviendo espacios laborales saludables”, se logró la participación de

352 instituciones laborales en total, en mayor medida participaron empresas privadas (116), sindicatos (99) y organismos públicos (98).

Por otro lado es destacable que la encuesta de satisfacción realizada a los participantes de las jornadas de formación evidenció, en términos generales, una buena valoración de los encuentros. Pese a esto se advierte que la tasa de respuesta de la encuesta disminuyó notoriamente en el año 2018 en relación con el 2017, siendo la tasa de respuesta 18% y 34% respectivamente. Por lo cual se torna necesario dirigir los esfuerzos a que la mayor parte de los participantes contesten la encuesta para lograr un conocimiento más exhaustivo de la valoración de los encuentros de los mismos.

En relación con la línea de acción **“Buenas prácticas en la prevención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral”** tal como lo señalado en la introducción, uno de los objetivos del programa fue desarrollar espacios de debate en torno a la prevención del consumo de sustancias con aquellas organizaciones que ya han implementado un programa preventivo. En este sentido a lo largo de los dos años analizados se han realizado 12 foros de buenas prácticas. Al igual que la línea de acción **“Promoviendo espacios laborales saludables”** sigue siendo un desafío tener un mayor alcance a nivel nacional, ya que se hicieron foros en sólo 6 provincias y en la Ciudad de Buenos Aires, siendo en esta última donde se ha concentrado más de la mitad de los foros realizados.

Otro de los objetivos propuestos fue formar y/o fortalecer redes locales que favorezcan el intercambio de experiencias exitosas. La consecución de este objetivo se realizó mediante la propuesta que distintas organizaciones trabajarían conjuntamente para la implementación de los foros. En este sentido, en el año 2018 se logró articular con más de una institución para organizar los foros, buscándose de este modo favorecer el trabajo en red intersectorial. Por otro lado, en cada uno de los foros realizados se convocó a distintas organizaciones laborales para que participaran de los mismos, siendo otra instancia de fortalecimiento de redes locales. En este sentido, en mayor medida asistieron empresas privadas (62 en total), luego organismos públicos (48) y sindicatos (29). En menor medida empresas públicas (9), asociaciones civiles (8), cámaras empresariales (4), organismos de seguridad social (3) y empresas mixtas (1). Así también a partir de los foros realizados se logró armar redes preventivas entre los distintos actores locales involucrados y se confeccionaron mesas de trabajo intersectorial.

En cuanto al último objetivo propuesto, elaborar un compendio de buenas prácticas a partir de las experiencias implementadas, solamente se ha sistematizado -junto con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo- una guía de buenas prácticas en la rama minera y en la de extracción de petróleo y gas privado. Por lo cual es necesario dirigir las acciones para la consecución de este último objetivo.

En relación con el **“Programa de Certificación en Ámbitos Laborales Preventivos”**, se empezó a implementar en el año 2018, y hasta la fecha se han realizado dos ediciones; actualmente se está trabajando en la realización de una

tercera edición. Desde su implementación se han certificado 7 organismos laborales, 5 fueron calificadas con un nivel intermedio y 2 con uno inicial. Uno de los logros de este programa es que permite conocer el estado actual en que se encuentran las políticas y planes de prevención implementados por los ámbitos laborales y reorientar y construir estrategias de prevención basadas en una política de cuidado del trabajador, de su bienestar y su calidad de vida. Por lo cual se hace necesario seguir trabajando en que la mayoría de las organizaciones laborales tengan una mejor calidad, eficiencia y eficacia en sus planes y programas de prevención basados en criterios validados internacionalmente.