

REUNIÓN ORDINARIA
CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ACTA N° 27

FECHA: 08 de septiembre de 2021.

HORA: De 13:30 horas a 14:30 horas.

LUGAR: Realizada por vía telemática, a través de la plataforma “Teams”.

ASISTENTES: Augusto Bruna, Presidente.
José Molina, Consejero.
Ana María Muñoz, Consejera.
Marcela Orellana, Secretaria Ejecutiva.

OTROS ASISTENTES: Carolina Delgado, analista de la División Programática del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.
Beatriz González, analista de la División Programática del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.
Pedro Pizarro Cañas, Subsecretario de Previsión Social.
Pedro Contador, Subsecretaría de Previsión Social.

AUSENTES: René Aguilar, Consejero.

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación de Quórum
2. Aprobación del acta de la sesión anterior.
3. Fallecimiento de don Ernesto Evans Espiñera, consejero del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Presentación de Carolina Delgado y Beatriz González, analistas de la División Programática del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del



Consumo de Drogas y Alcohol, sobre el programa de prevención en espacios laborales “Trabajar con calidad de vida”.

5. Estado del proceso de licitación de las propuestas de Estudios del año 2021.

DESARROLLO:

- 1.- Verificación de Quórum

Se da inicio a la sesión tras constatar que se cuenta con el Quórum mínimo para sesionar.

- 2.- Acta anterior. Se da por aprobada el acta de la sesión anterior.

- 3.- Fallecimiento de don Ernesto Evans Espiñera, consejero del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La sesión del Consejo inició con unas palabras de don Augusto Bruna, quien lamentó profundamente el fallecimiento de don Ernesto Evans, quien fuera consejero y miembro de este Consejo. Todos los asistentes lamentaron profundamente la noticia e hicieron hincapié en el enorme trabajo y servicio público que don Ernesto llevo a cabo durante sus años de vida, y en la tremenda pérdida que representa su partida.

Posteriormente, los consejeros consultaron por la situación del Consejo debido al fallecimiento de don Ernesto, toda vez que, es necesario cumplir los quórum para poder sesionar. Ante esto, la secretaria ejecutiva les explicó el procedimiento que se llevaría a cabo para proponer personas que asuman el rol de don Ernesto, pero que será finalmente el Presidente de la República quien determine la persona que asumirá en el cargo.

- 4.- Presentación de Carolina Delgado y Beatriz González, analistas de la División Programática del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, sobre el programa de prevención en espacios laborales “Trabajar con calidad de vida”.

Carolina comenzó la presentación explicando que SENDA tiene un programa de prevención en los espacios laborales llamado “Trabajar con Calidad de Vida”, señaló que todos los programas de SENDA buscan anticiparse, y que, por tanto, tienen una mirada preventiva. Indicó que los programas recogen las necesidades de las distintas organizaciones empresariales que existen actualmente en nuestro país.



A continuación, explicó los aspectos relevantes que componen esta mirada preventiva: ¿Qué es prevención? La prevención permite anticiparse a los problemas asociados al consumo de sustancias, a través de acciones que tienden a reducir la posibilidad de aparición de éstos. Existen distintos tipos de prevención: ambiental, universal, selectiva, indicada y tratamiento/retorno al trabajo/prevención de recaídas.

¿Por qué prevenir en el espacio laboral? Protege la salud de trabajadores y trabajadoras, contribuye a reducir los niveles de consumo, mejora la productividad, contribuye a disminuir el ausentismo laboral, previene en forma indirecta en las familias de los trabajadores, es costo efectiva. Objetivos: desincentivar el consumo de drogas, disminuir el consumo de alcohol en trabajadores y trabajadoras, entregar conocimientos y herramientas para empoderarlos como agentes preventivos del consumo de drogas y alcohol al interior de su espacio de trabajo y sus familias.

Después, continuó señalando que todo el trabajo que lleva a cabo SENDA se basa en las recomendaciones para la prevención en espacios comunes laborales realizadas por los organismos internacionales, de esta manera, mostró algunas de las sugerencias propuestas por los organismos:

OIT: Necesidad de establecer estrategias preventivas de alcohol y otras drogas y de protección a los trabajadores en los contextos laborales. Consumo de alcohol y drogas es un problema de salud, las condiciones de trabajo influirían en el consumo, sugiere establecer una política preventiva, esta política debe considerar: prevención, tratamiento y reinserción, reconoce el rol positivo que desempeña el trabajo, la política debe enfatizar la prevención y minimizar los comportamientos riesgosos, considerar la participación de las familias en los programas de prevención.

NIDA (National Institute on Drug Abuse): La prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el espacio laboral tiene repercusiones tanto para la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias, como para la productividad y calidad de vida laboral.

OEA: La prevención debe considerar población adulta en sus entornos: familiar, comunitaria y laboral, abarcando a varios grupos poblacionales a la vez.

Después, expuso sobre la cultura preventiva señalando que es el conjunto de creencias, actitudes y prácticas, compartidas por los miembros de una organización, que se expresan en patrones de comportamiento que ayudan a promover una conducta deseada respecto al consumo de drogas y alcohol.

- Características del lugar de trabajo y el uso de sustancias: relacionadas con la ocupación, con la cultura y clima organizacional y relacionadas con el trabajo.
- Consecuencias del uso de sustancias: en el trabajo y de manera personal.

Una organización preventiva toma un rol activo en la prevención del consumo de sustancias entre sus trabajadores, evita los prejuicios e intenta modificarlos, reconoce el rol del trabajador para prevenir en su grupo familiar, promueve una vida saludable y se busca mejorar la calidad de vida laboral día a día en el trabajo, genera lineamientos preventivos y está dispuesto a generar cambios en beneficio de los trabajadores, tiene una estrategia de prevención permanente y sostenida en el tiempo.

Posteriormente explicó el modelo del programa “Trabajar con Calidad de Vida” y señaló que este considera diversas dimensiones de calidad de vida laboral: familiar, individual y ambiente laboral. Prosiguió exponiendo cada una de las etapas del programa:

1. Compromiso organizacional: se plasma en un acuerdo de colaboración entre la organización y SENA. Los empleadores o directivos deben participar en la definición de un grupo responsable de la coordinación del programa, así como también en la definición de la Política Preventiva y el Plan de Acción.
2. Conformación del equipo preventivo coordinador (EPC): debe estar constituido por representantes de distintos estamentos de la organización, desde empleadores o directivos, hasta representantes de los trabajadores y trabajadoras. SENA entrega asesoría técnica y capacitación a los EPC al interior de las organizaciones, para llevar adelante el proceso de co-construcción de las políticas y planes preventivos y liderar la gestión futura de acciones preventivas.
3. Diagnóstico de calidad de vida laboral, diseño de política preventiva y plan de acción: aplicación por parte de SENA de una encuesta de diagnóstico de calidad de vida laboral, confidencial, voluntaria y anónima, que levante información sobre factores de riesgo y protección de la organización.
4. Diseño de la Política Preventiva y el Plan de Acción: compuesto de dos sesiones de trabajo. El plan de acción se basa en los resultados del diagnóstico de Calidad de Vida Laboral y apunta a mejorar aquellos indicadores que se encuentren bajos y a fortalecer aquellos indicadores que sean positivos para la organización. Con la política escriturada y validada, y el compromiso de la organización para poner

en marcha su Plan de Acción (de un año de duración), la organización será certificada como Espacio Laboral Preventivo en un nivel inicial.

5. Implementación del plan de acción y seguimiento: el desarrollo del Plan de Acción es de exclusiva responsabilidad de la organización. SENDA, por su parte, realiza un seguimiento trimestral de las actividades desarrolladas, con el objetivo de evaluar el proceso de desarrollo y gestión de los planes de acción y Política Preventiva al interior de la organización.
6. Evaluación y certificación de espacio laboral preventivo: aquellas organizaciones que ya cuenten con el nivel inicial de certificación y estén implementando su Plan de Acción, se realiza una nueva aplicación de la encuesta de diagnóstico de calidad de vida laboral y se actualiza el plan. Con ello, se le entrega una certificación final, con el compromiso de que puedan continuar autónomamente con su Plan de Acción los años siguientes.
7. Proceso continuo de difusión y sensibilización: el proceso de difusión y sensibilización de las actividades debe ser permanente y cruza todas las etapas del programa, desde el compromiso de la institución hasta los procesos de certificación. Es importante que todos los trabajadores conozcan las fechas de aplicación de la encuesta, así como también los resultados de ésta. Por otra parte, una vez finalizada la política preventiva y cuando se comiencen a ejecutar las actividades del Plan de Acción, se debe comunicar a los trabajadores para que puedan involucrarse en ellas.

Finalmente expuso los objetivos de la política de prevención en el lugar de trabajo y los principios guía de la política de la UNODC.

Beatriz, por su parte, explicó que este es un programa que considera empresas públicas y privadas, y que es un trabajo de dos años de duración, respecto del cual muchas empresas han mostrado interés. Expuso que en esos dos años de trabajo se busca que la organización objeto del programa comprenda que el consumo de sustancias es un tema que forma parte de su organización, y que, por lo tanto, es algo que hay que tratar desde dentro y considerar todas sus aristas. Señaló que es un programa que apunta a la salud ocupacional, más que a sólo referirse al tratamiento del consumo de alcohol y drogas como un hecho aislado, expresó que hay una creciente demanda de este programa, que se postula todos los años y que SENDA año a año evalúa las características de las organizaciones laborales que postulan, para ver en cuál de ellas



es posible adoptarlo. Terminó precisando que una vez que las organizaciones participan del programa quedan vinculadas con el Servicio, de manera que existe un seguimiento del estado de las mismas.

Comentarios sobre la presentación:

El presidente del Consejo, don Augusto Bruna, agradeció a las expositoras por su presentación y les preguntó si han tomado contacto con las organizaciones gremiales que agrupan a las empresas, porque allí existe un efecto potencial muy importante de difusión. Ante esto, Carolina respondió que existe en el programa un número similar de organizaciones privadas y públicas, pero que hay un poco más de organizaciones privadas, y que en el proceso de convocatorias hay contacto con muchas organizaciones, Municipalidades, con la Cámara Chilena de la Construcción, por ejemplo, en regiones, pero que, por supuesto, siempre es posible avanzar y considerar todas las sugerencias de asociaciones que se propongan, las que serán bienvenidas.

A continuación, el presidente del Consejo señaló que durante la exposición se mencionaron las muchas propuestas y experiencias que se han recogido dentro de la implementación de estos programas, preguntó si se ha podido realizar alguna evaluación de estas. Carolina respondió que se ha trabajado en un compendio de acciones y medidas, que existe el compendio de buenas prácticas laborales, pero que sería muy útil realizar una nueva revisión de este tema.

El consejero, don José Molina, preguntó si se hace una evaluación sobre este programa, y de ser así, qué resultados ha tenido. Beatriz señaló que se han realizado evaluaciones, mencionó un par de ellas e indicó que éstas arrojaron que existió una mejora, no solo en el consumo propiamente tal, sino que en las variables sociales y en los aspectos ambientales que influyen en el mismo, internamente, es decir, dentro de las empresas, el programa ha tenido buenos resultados. Carolina señaló que es algo que se está trabajando con el Departamento de Estudios del Servicio, que se ha puesto énfasis en modificar la mirada y que esta sea ambiental e integral y que se modifique la manera en que se aborda el consumo de sustancias, indicó que la última evaluación muestra que el programa sirve para reducir el consumo de marihuana y de alcohol, pero que estos resultados son preliminares, dado que es necesario analizar una serie de otros factores, pero que se puede ver una tendencia. Recordó que inciden muchos otros factores, pero que los estudios nos van dando luces y éstas son positivas. Tras esto, se agradeció a Carolina y a Beatriz por su exposición y ambas se despidieron de los asistentes.



5.- Estado del proceso de licitación de las propuestas de Estudios del año 2021.

Don Pedro Contador informó que las bases de licitación se encuentran en preparación, que han tenido un buen avance y que prontamente se espera que puedan ser publicadas. Él y la secretaria ejecutiva explicaron a los consejeros que la Subsecretaría resolvió que el estudio de vehículos motorizados sea financiado con presupuesto de la Subsecretaría y no del Consejo Consultivo, pero que todos los estudios siguen en curso y serán realizados. Los consejeros se dieron por informados y no tuvieron comentarios al respecto. Tras esto, se dio por finalizada la sesión.

CONVOCATORIA: Se acuerda que la próxima sesión será citada por intermedio de la secretaria ejecutiva a través de correo electrónico.

Augusto Bruna

Presidente

José Molina

Consejero

Ana María Muñoz

Consejera

Transcriptora: Marcela Orellana, Secretaria Ejecutiva.