

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS



COMISIÓN INTERAMERICANA PARA EL CONTROL DEL ABUSO DE DROGAS

cicad

CUADRAGÉSIMO CUARTO PERIODO ORDINARIO DE SESIONES
Del 19 al 21 de noviembre de 2008
Santiago, Chile

OEA/Ser.L/XIV.2.44
CICAD/doc.1677/08
18 noviembre 2008
Original: Español

INFORME FINAL
(Borrador)

LINEAMIENTOS HEMISFÉRICOS DE LA CICAD EN
PREVENCIÓN LABORAL

**DECIMA REUNION DEL GRUPO DE EXPERTOS EN
REDUCCION DE LA DEMANDA
Del 30 de septiembre al 2 de octubre de 2008
Santiago de Chile, Chile**

**OEA/Ser.L/XIV.4.10
CICAD/DREX/doc. 4/08rev2
14 de Noviembre 2008
Original: Español**

**BORRADOR FINAL DEL DOCUMENTO
LINEAMIENTOS HEMISFÉRICOS DE LA CICAD EN PREVENCIÓN LABORAL**

INDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción

2. Antecedentes

- 2.1 La Estrategia Antidrogas en el Hemisferio
- 2.2 El Plan de Acción para la Implementación de la Estrategia Antidrogas en el Hemisferio
- 2.3 El Mecanismo de Evaluación Multilateral (MEM)
- 2.4 Documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – “Tratamiento de Cuestiones Relacionadas con el Alcohol y otras Drogas
- 2.5. XXXVI período ordinario de sesiones de la CICAD
- 2.6 XLI Período ordinario de sesiones de la CICAD
- 2.7 La VIII Reunión del Grupo de Expertos en Reducción de la Demanda. Bogotá, Colombia, 2007.
- 2.8 Grupo de trabajo en prevención laboral, Santiago de Chile, junio de 2007
- 2.9 La IX Reunión del Grupo de Expertos en Reducción de la Demanda, Santiago de Chile, noviembre de 2007

3. Marco político

- 3.1.Recomendaciones del Grupo de Expertos en Reducción de la Demanda
- 3.2 Recomendaciones a los estados miembros
- 3.3 Recomendaciones a la secretaría ejecutiva de la CICAD
- 3.4 Consideraciones generales

4. Fundamentos teóricos

- 4.1. Concepto de prevención
- 4.2. Concepto de prevención laboral
- 4.3. Niveles de prevención
 - 4.3.1 Prevención universal
 - 4.3.2. Prevención selectiva
 - 4.3.3. Prevención indicada
- 4.4. Factores protectores y factores de riesgo:
 - 4.4.1. Factores de protección
 - 4.4.1.1. Factores de protección individuales

- 4.4.2. Factores de riesgo
 - 4.4.2.1. Factores de riesgo individuales.
- 4.4.3 Factores de riesgo y de protección en el ámbito laboral
 - 4.4.3.1 Factores de riesgo en el ámbito laboral
 - 4.4.3.2 Factores de protección en el ámbito laboral.
- 5. Principios de las estrategias preventivas en los ambientes laborales
- 6. Componentes de las estrategias de prevención laboral
 - 6.1. Internacional
 - 6.2 Estadística y diagnóstico
 - 6.3 Marco institucional, legal y estrategia
 - 6.3.1. Exámenes de control
 - 6.3.2. Corresponsabilidad
 - 6.4 Cultura organizacional
 - 6.5 Relaciones laborales
 - 6.6. Intersectorialidad
 - 6.7 Política integral de prevención en el ámbito laboral.
 - 6.7.1 Metodología de intervención
 - 6.8 Componentes transversales
 - 6.8.1 Población inmigrante.
 - 6.8.2. Perspectiva de género
 - 6.8.3. Familia

1. Introducción

La experiencia laboral de los trabajadores en los países del Hemisferio Occidental se caracteriza por su contextualización en un entorno de alta complejidad. Actualmente se ha identificado en nuestros países la tendencia a economías globalizadas donde las empresas además de adaptarse a un mundo en constante cambio, deben responder a un mercado cada vez más exigente y competitivo. La competencia internacional requiere de empresas innovadoras, diversificadas y flexibles, donde el recurso humano se convierte en uno de los valores agregados más importantes dentro de las organizaciones. Se hace indispensable contar con trabajadores sanos, íntegros, comprometidos y con sentido de pertenencia a la organización, deben poseer competencias emocionales e intelectuales que les permita relacionarse socialmente y trabajar en equipo así como estar en disposición de capacitarse continuamente; deben ser personas responsables tanto de su salud, su seguridad, la de los demás y la de su ambiente de trabajo. A cambio, las organizaciones deben garantizar las herramientas emocionales e intelectuales necesarias, en el entendido de que el trabajo es una de las fuentes principales de gratificación personal y el vehículo a través del que los trabajadores derivan gran parte de su identidad personal y autoestima. Es por ello importante que el trabajo sea un aporte a la calidad de vida, que se fortalezcan los aspectos motivacionales y de satisfacción personal, a través por ejemplo de la autorrealización el y reconocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando el impacto que el trabajo tiene en la experiencia de vida, se hace indispensable el diseño y ejecución de políticas públicas adecuadas, teniendo presente las consecuencias sociales que ello comporta para el Estado. La acción estatal en esta materia no es fortuita, muy por el contrario, a lo largo de la mayor parte del siglo pasado, han sido precisamente las problemáticas asociadas al trabajo las que han interactuado con aquellas derivadas del ejercicio de la ciudadanía, que es una de las condiciones que posibilita la acción del Estado sobre la sociedad.

Con estas nuevas tendencias, se ha enriquecido el desarrollo de los trabajadores al tiempo que se ha impulsado el crecimiento de las organizaciones. De la misma manera se han identificado una serie de riesgos en el lugar de trabajo que afectan la salud y la seguridad de los trabajadores haciendo que las condiciones en las que éstas se desempeñan sean determinantes dentro de su calidad de vida. Estos riesgos, como se verá más adelante, pueden desencadenar en el uso y abuso de alcohol y otras drogas que además de afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores, también traen como consecuencia problemas en el desempeño laboral, aumentando, entre otros, los índices de ausentismo, accidentes laborales y permisos por incapacidad, resultando en un alto costo para la empresa y su productividad así como para la sociedad en su conjunto.

De aquí, deviene la importancia de diseñar y ejecutar programas de prevención del consumo de drogas en ambientes laborales, ya que este problema limita la salud del individuo, afectando la organización para la que trabaja, y por lo tanto el entorno social en el cual está inmerso. Más importante aún, afecta el bienestar del ciudadano, requisito necesario para el funcionamiento eficaz de un estado moderno. Por ende, las políticas públicas en materia de prevención del consumo de alcohol y drogas de las Comisiones Nacionales de Drogas del Hemisferio, deben contemplar las condiciones de trabajo, estándares de vida, y el entorno social y familiar del trabajador, de manera que propicien intervenciones con un enfoque integral, ya que, además de las condiciones laborales en sí mismas, es importante tener en cuenta los factores del entorno social y personal del individuo.

En la actualidad existen en el hemisferio una serie de experiencias en marcha en el área de prevención laboral, tanto a nivel público como privado. Algunos de nuestros países han desarrollado estrategias y metodologías más sistemáticas a través de las que los Estados pueden dar respuesta al problema del consumo de drogas en ambientes laborales, garantizando un trato equitativo para todos a través del desarrollo de programas dentro de las empresas y/u organizaciones públicas. Cada una de estas experiencias se ajusta a la realidad local de cada uno de los países en donde se han desarrollado. Al mismo tiempo, estas experiencias son un aporte importante para otros países en búsqueda de soluciones a la problemática del consumo de drogas en ambientes laborales.

Es por tanto importante reconocer los componentes principales de estas estrategias para que de este modo contribuyan en el diseño de unos lineamientos hemisféricos de prevención laboral donde se incluyan los siguientes elementos: investigación, articulación de entidades claves tanto a nivel de gobierno como de la sociedad civil, creación de modelos apropiados de intervención que cuenten con materiales educativos, capacitación a equipos claves al interior de las organizaciones, y la ejecución y evaluación de programas de prevención a nivel nacional, con aplicación regional, municipal, comunitario, así como en el entorno laboral del propio individuo.

2. ANTECEDENTES

2.1 LA ESTRATEGIA ANTIDROGAS DE CICAD/OEA EN EL HEMISFERIO (1996)

La estrategia antidrogas hemisférica contempla el problema de las drogas desde una perspectiva global y multidisciplinaria. Todos los países del hemisferio reconocen que comparten la responsabilidad de asegurar el abordaje de todos los aspectos del problema de las drogas de modo integral y equilibrado, teniendo en cuenta las capacidades y

los recursos nacionales disponibles. Las medidas que se sugieren se desarrollarán teniendo presente el contexto socio-económico y cultural en el que se desarrollan y en estricta observancia del orden jurídico interno de los países del Hemisferio.

En esta estrategia, los países del Hemisferio reconocen que el abuso de las drogas constituye una grave amenaza para la vida y la salud, no solo de quienes las consumen, sino también de la comunidad en general. La forma en que ha evolucionado este problema demuestra que la reducción de la demanda debe de ser un componente clave de las aquellas políticas dirigidas a enfrentar este problema.

2.2 EL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANTIDROGAS EN EL HEMISFERIO

El Plan de Acción contempla convocar reuniones técnicas que se realicen dentro del seno de la CICAD, con el fin de elaborar, desde una perspectiva conceptual y metodológica adecuada, lineamientos claros sobre aquellos elementos que son necesarios para disponer de un programa de prevención integral, de modo que se disponga de una perspectiva interamericana de prevención basada en las experiencias exitosas desarrolladas hasta el momento.

2.3. EL MECANISMO DE EVALUACIÓN MULTILATERAL (MEM)

El Mecanismo de Evaluación Multilateral de la CICAD en su Primera, Segunda y Tercera Ronda, recomendó el diseño y desarrollo de programas de prevención en el ámbito laboral con el fin de implementarlos tanto en el sector público como en el privado.

2.4 DOCUMENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) – “TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL”

Partiendo de la base de la necesidad de prevenir el consumo de sustancias lícitas e ilícitas, la OIT demuestra cómo las políticas de prevención laboral dirigidas a ayudar a individuos con problemas derivados del consumo de alcohol y drogas relacionadas, tienen resultados muy favorables y beneficiosos tanto para los trabajadores, como los empleadores. Por esta razón, el Consejo de Administración de la OIT, convocó a un grupo de expertos en Ginebra en

enero de 1995 con el fin de elaborar un borrador de código de conducta sobre la gestión de problemas de alcohol y drogas relacionadas en los lugares de trabajo.¹

2.5. XXXVI PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES DE LA CICAD

El Dr. José Ramón Granero, Secretario de Estado de Argentina de la Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR) y Presidente del Grupo de Expertos de la CICAD sobre Reducción de la Demanda durante el período 2004 – 2005, presentó el informe final (CICAD/doc.1353/04) de la reunión del Grupo de Expertos realizada en Argentina en Septiembre del 2004, documento titulado ***Lineamientos Hemisféricos en Prevención Escolar***. La Comisión aprobó los lineamientos, los recomendó para su adopción a los estados miembros, y decidió que el Grupo de Expertos en Reducción de la Demanda debería continuar esta línea tan eficaz de trabajo para desarrollar lineamientos para otras áreas de reducción de la demanda, como es el caso de prevención laboral, prevención comunitaria, prevención dirigida a padres, así como a para grupos específicos de alto riesgo.

2.6 XLI PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES DE LA CICAD

Tal y como se indica en el informe final del XLI Período Ordinario de Sesiones de la CICAD, de abril de 2007, se acuerda que dentro de los planes de trabajo para los Grupos de Expertos de Reducción de la Demanda para el período 2007- 2008, se deben fortalecer de modo prioritario los mecanismos de prevención laboral.

2.7 VIII REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS DE LA CICAD EN REDUCCIÓN DE LA DEMANDA. BOGOTA, COLOMBIA, 2007.

En esta reunión se recomienda elaborar algunos “lineamientos hemisféricos en prevención laboral” basados en estrategias probadas que relacionen instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes en la materia. Se deben generar acciones sistemáticas y permanentes dirigidas a los trabajadores(as) y su entorno social inmediato (familia; comunidad), que contribuyan a mejorar su calidad de vida, a través del desarrollo de una cultura de prevención orientada al fortalecimiento de los factores protectores y la disminución de los factores de riesgo asociados al consumo de drogas en el entorno laboral. Esto implica que las empresas, no sólo deben ofrecer condiciones de seguridad, higiene y capacitación, sino también condiciones de salud laboral integral, de desarrollo de sus recursos humanos, promoviendo

¹ OIT: Tratamiento de Cuestiones Relacionadas con el Alcohol y otras Drogas, documento de la Reunión de Expertos de en Ginebra el 31 de enero de 1996.

el bienestar psíquico y físico de sus trabajadores. Es indispensable promover un estilo de vida saludable, con adecuadas condiciones de trabajo, buen clima laboral, buenas relaciones laborales, capacitación pertinente y protección de la salud, para así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

2.8 GRUPO DE TRABAJO EN PREVENCIÓN LABORAL, SANTIAGO DE CHILE, JUNIO DE 2007

La Reunión del Grupo de Trabajo sobre Prevención Laboral organizada por la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE), se celebró en Santiago de Chile, del 5 al 7 de junio de 2007, en el marco de un acuerdo de cooperación horizontal entre las dos instituciones. En esta reunión se compartió un cúmulo de conocimientos y experiencias por parte de los expertos representantes de los 12 países que participaron en el mismo. Todos ellos contribuyeron al encuentro a través de su previa experiencia en la implementación de programas de prevención laboral. Como resultado surgió un documento marco inicial sobre prevención laboral.

2.9 IX REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS EN REDUCCIÓN DE LA DEMANDA, SANTIAGO DE CHILE, NOVIEMBRE DE 2007

Durante la novena reunión el Grupo de Expertos de la CICAD en Reducción de la Demanda, que se llevó a cabo en la Ciudad de Santiago de Chile y que presidió el país anfitrión, 19 países miembros y observadores de la OEA se reunieron con el fin de estudiar el documento inicial presentado por la Secretaria Ejecutiva de la CICAD en colaboración con el CONACE de Chile. Los comentarios de los participantes de esta reunión dieron lugar a una versión final que encontrarán en la página XXX. El Grupo de Expertos recomendó igualmente que se elaborase un segundo documento, construido sobre la base del primero, que ofreciera instrumentos prácticos para la implementación de programas de prevención laboral, aplicados a empresas específicas, y a través de un programa integral diseñado con ese fin.

3. MARCO POLÍTICO

3.1. RECOMENDACIONES DEL GRUPO DE EXPERTOS EN REDUCCIÓN DE LA DEMANDA

La quinta reunión del Grupo de Expertos de la CICAD sobre Reducción de la Demanda sometió las siguientes recomendaciones en materia de prevención laboral a consideración de la Comisión y de a los estados miembros, para su posible adopción.

3.2 RECOMENDACIONES A LOS ESTADOS MIEMBROS:

- Que desarrollen investigaciones que permitan medir o caracterizar el problema del consumo de drogas en el entorno laboral.
- Que procuren la colaboración entre los Ministerios de Trabajo empresas y sindicatos para crear programas de asistencia en prevención del consumo de drogas en el lugar de trabajo.
- Que incorporen, en el marco de sus Planes Nacionales de Drogas, estrategias prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral como otra de las poblaciones que deben ser intervenidas dentro del Plan de Reducción de la Demanda.
- Que convoquen a las empresas privadas y líderes patronales en sectores vulnerables donde la seguridad pública esté en juego (por ejemplo, transporte, plantas automotrices y otras líneas de producción industrial como la industria textil y maquiladoras) con el fin de sensibilizarlos en la necesidad de la inversión de recursos en programas de prevención.

3.3 RECOMENDACIONES A LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA CICAD

- Que el Observatorio Interamericano sobre Drogas elabore, dentro del sistema SIDUC, metodologías para captar información sobre el problema del consumo de drogas en el entorno laboral.
- Que se promueva la cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la difusión de las estrategias desarrolladas por la OIT con el fin de prevenir el consumo de drogas en el entorno laboral.
- Que desde la Unidad de Reducción de la Demanda se establezca un programa de apoyo a los estados miembro para el desarrollo y puesta en marcha de una estrategia de prevención laboral que tenga en cuenta los lineamientos y recomendaciones que se plantean en el presente documento.

3.4 CONSIDERACIONES GENERALES

- Mejorar y/o promover el marco legal necesario en cada país para el desarrollo de una estrategia nacional de prevención laboral.
- Recomendar que los gobiernos reconozcan, evalúen, y prioricen una estrategia nacional de prevención en el ámbito laboral.
- Que se consideren los distintos ámbitos laborales: trabajadores agrícolas, trabajadores del gobierno y del estado, grandes consorcios, pequeñas y medianas empresas, profesionales independientes, empresas o establecimientos, sectores informales y otros.
- Recomendar que la estrategia de prevención laboral quede enmarcada en el plan nacional de control de drogas y que éste incluya la prevención, la rehabilitación y la reinserción laboral. La estrategia de prevención laboral debe realizarse en coordinación con las Comisiones Nacionales de Drogas y los Ministerios de Trabajo y Salud de cada país (o la autoridad competente en el tema), incorporándolos desde el diseño y ejecución hasta el seguimiento, evaluación y monitoreo de los programas.
- Recomendar el desarrollo de una política en prevención laboral de carácter nacional con expresión regional, municipal y comunitaria, que alcance cada entorno laboral. Cada ciudad, región, provincia y país debiera avanzar en el desarrollo de una política de prevención laboral como parte del plan nacional de seguridad social del país de modo que garantice su coherencia y sostenibilidad.
- Establecer políticas y legislaciones en el área de la prevención laboral del abuso de drogas.
- Ejecutar estrategias de prevención de las drogodependencias en los lugares de trabajo.
- Ampliación de cobertura, fortalecimiento e integración de los servicios de tratamiento de las drogodependencias dirigidos a la población de personas activas laboralmente.
- Procurar los recursos para que todos los lugares de trabajo cuenten con programas dirigidos a los empleadores, a los trabajadores, a sus familias y a la comunidad.
- Promover a nivel gubernamental programas de política empresarial que favorezcan al desarrollo de actitudes, valores y habilidades acordes con un estilo de vida saludable ante el consumo de drogas.

- Promover una ley de aportes obligatorios del sector empresarial para los programas de prevención del consumo de drogas.
- Promover las alianzas corporativas.
- Fomentar alianzas estratégicas entre gobiernos, ONGs y la sociedad civil en general, para así ampliar la cobertura y alcance para los beneficiarios directos de la intervención preventiva.
- Las agencias de cooperación pueden constituirse en herramientas fundamentales para el desarrollo de programas a través del intercambio, investigación, coordinación y asistencia técnica entre los países, la participación financiera de los organismos internacionales, sector empresarial, las empresas privadas, y los gobiernos locales y municipales para garantizar la sostenibilidad de los programas.

4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

4.1. CONCEPTO DE PREVENCIÓN

La prevención puede definirse como la acción y el efecto de las intervenciones diseñadas para cambiar los determinantes individuales, sociales y ambientales del abuso de drogas, tanto legales como ilegales, evitando el inicio del uso de drogas, así como la progresión a un uso mas frecuente o regular entre las poblaciones en situación de riesgo.² Se entiende por prevención el conjunto de estrategias que una comunidad particular, practica para anticiparse a la aparición de fenómenos no deseados, a fin de evitarlos y reducirlos.

4.2. CONCEPTO DE PREVENCIÓN LABORAL

² Alonso Sáenz, C. Et al. Prevención de la A a la Z. Glosario sobre prevención del abuso de drogas, Pág. 143 (Adaptado del ONUDD 2000; y CSAP, 1993)

La prevención laboral se entiende como una serie de actividades coordinadas dirigidas al entorno laboral para informar, sensibilizar, consensuar y promover cambios organizacionales en los distintos niveles y sectores empresariales. (Directivos, trabajadores, representantes sindicales, servicios de salud laboral, etc.) La finalidad de estas intervenciones es prevenir o disminuir el consumo de drogas legales o ilegales desde el lugar de trabajo, y reducir los riesgos asociados al consumo.

4.3. NIVELES DE PREVENCIÓN

4.3.1 PREVENCIÓN UNIVERSAL

Los programas de prevención universal se dirigen a la población en general (nacional, regional, comunidad local, empresa, escuela, etc.) con mensajes y programas destinados a impedir o retrasar la edad de inicio en el consumo de alcohol y otras drogas. Estos programas cumplen por lo general con las siguientes características:

- Deben estar diseñados con el fin de llegar a toda la población, independientemente de las situaciones de riesgo individuales.
- Deben dirigirse a grandes grupos de personas.
- Deben estar diseñados para retrasar o prevenir el abuso de drogas.
- Deben requerir menos tiempo y esfuerzo por parte de la audiencia objetivo en entender estos programas, en comparación con el que demandan los programas selectivos o indicados.
- El personal que implementa el programa debe estar conformado por profesionales de otros campos, tales como profesores o agentes de la comunidad que han sido capacitados para aplicar el programa.
- El coste por persona tiende a ser mas bajo que en los programas selectivos o indicados.

En resumen, este tipo de prevención está dirigido a un grupo general sin distinción. Aplicado a la prevención laboral, serian todos los trabajadores de un centro de trabajo o empresa.

4.3.2. PREVENCIÓN SELECTIVA

Los programas de prevención selectiva se dirigen a subgrupos que están en mayor riesgo de consumo o ya han presentado consumo experimental de drogas. Los grupos en situación de riesgo pueden establecerse sobre la base de cualquiera de los factores de riesgo, ya sean biológicos, psicológicos, sociales o ambientales. Estos se caracterizan de la siguiente manera:

- Están diseñados para retrasar o prevenir el abuso de drogas.
- Los participantes comparten características que les hacen pertenecer a un grupo en situación de riesgo.
- Generalmente no se valora el grado de vulnerabilidad o de riesgo personal de los miembros del grupo, ya que la propia pertenencia al grupo ya supone tal vulnerabilidad.
- Resulta necesario conocer los factores de riesgo que permiten el diseño de acciones específicamente dirigidas a esos factores.
- Se desarrollan en periodos largos de tiempo y requieren más dedicación y esfuerzo por parte de los participantes que los programas universales.
- Requieren personal con formación específica ya que deben trabajar con jóvenes con diversos problemas, familias y comunidades de riesgo.
- El costo por personas es mayor.
- Las actividades están más relacionadas con la vida diaria de la población intervenida en una dirección concreta, por ejemplo, incrementando en ellos las habilidades de comunicación.

4.3.3. PREVENCIÓN INDICADA

Los programas de prevención indicada se dirigen a personas que han sido diagnosticadas como dependientes del consumo de drogas y que muestran signos claros de consumo previo (por ejemplo, consumidores de drogas “de entrada”, personas con conducta antisocial y con problemas psicológicos.). Se caracterizan por:

- Dirigirse a personas que experimentan los primeros síntomas de abuso de sustancias o que tienen otros problemas de conducta relacionados.
- Estar diseñados para detener la progresión del abuso de sustancias o desordenes relacionados.
- Hacer énfasis en múltiples conductas simultáneamente.
- Una cuidadosa selección de los participantes / destinatarios de estos programas.
- Prestar especial atención a factores de riesgo individuales y problemas de conducta.
- Ser extensos en el tiempo y, al mismo tiempo, intensivos.
- Intentar cambiar las conductas de los participantes.
- Requerir de personal muy especializado que tenga entrenamiento clínico.
- Ser más costosos que los universales y que los selectivos.
- Estar destinados a un subgrupo concreto de la comunidad, que suelen ser consumidores o con personas con problemas de comportamiento. Son las personas en alto riesgo (Ej.: trabajadores con problemas que ya han sido detectados)

4.4. FACTORES PROTECTORES Y FACTORES DE RIESGO:

Es posible analizar los factores de riesgo y protección asociados al consumo de drogas bajo diferentes dimensiones: personal, entorno social inmediato, y entorno sociocultural de la persona. Cada una de estas dimensiones

interactúa con otros, de manera particular y diversa, en las personas y en los diferentes ámbitos de interacción. Es importante destacar que existe una relación directa entre la persona, la familia y el trabajo.

Los factores protectores y de riesgo individuales se relacionan con rasgos genéticos, características de la personalidad, tales como tolerancia a la frustración, habilidades comunicativas, grado de impulsividad, creencias y actitudes, habilidades sociales, situaciones particulares de vida, entre otras, etc. que pueden colocar al sujeto en una posición de mayor o menor vulnerabilidad para enfrentarse a las presiones del consumo.

4.4.1. FACTORES DE PROTECCIÓN

Son factores de protección todas aquellas características individuales, ambientales o sociales que reducen la probabilidad de que una persona acabe consumiendo drogas o de que su consumo pueda llegar a causar problemas importantes. Debe tenerse en cuenta que los factores de protección no son el valor opuesto a los factores de riesgo sobre una misma variable, sino que se trata de otros factores cuya presencia amortigua el impacto de los factores de riesgo.³

4.4.1.1. FACTORES DE PROTECCIÓN INDIVIDUALES

Las principales categorías de factores protectores individuales son las siguientes:

- Temperamento positivo, que incluye habilidades sociales y sensibilidad social, espíritu cooperativo, estabilidad emocional, opinión positiva de sí mismo, flexibilidad, estrategias de solución de problemas y bajos niveles de autodefensa.
- Pertenencia a familias que proporcionan apoyo emocional, incluyendo atención de los padres a los intereses de los hijos, relaciones ordenadas y estructuradas entre los diferentes miembros del sistema familiar.

³ Alonso, C. Salvador. Et al. Guía práctica para una prevención eficaz. Página: 6 (2004)

- Contacto con instituciones sociales de apoyo que refuercen las conductas basadas en valores personales como miembros responsables de una comunidad.
- Habilidades sociales, incluyendo buena facilidad de comunicación, sensibilidad, empatía, bondad, sentido del humor, inclinación hacia una conducta pro social, capacidad de articular estrategias de resolución de problemas, un fuerte sentido de autonomía e independencia, y sentido de las propias metas y visión futura. En resumen, capacidad de diseñar un proyecto de vida personal.

4.4.2. FACTORES DE RIESGO

En general, son aquellas condiciones sociales, económicas o biológicas, conductas o ambiente que están asociados con o causan un incremento de vulnerabilidad ante una enfermedad específica, una salud deficiente o lesiones. Están referidos al consumo de drogas, son aquellas condiciones individuales, sociales o ambientales que incrementan la probabilidad de que una persona entre en el consumo de drogas o de que éste llegue a causar problemas importantes.⁴

4.4.2.1. FACTORES DE RIESGO INDIVIDUALES.

Las principales categorías de factores protectores individuales son:

- Predisposición genética.
- Presencia de enfermedades (físicas o mentales).
- Baja auto estima. Actitudes de evasión de la realidad.
- Escasa capacidad para tomar decisiones.
- Falta de metas personales y de un proyecto de vida.

⁴ Alonso, C. Salvador. Et al. Guía práctica para una prevención eficaz. Página: 6 (2004)

- Escasa tolerancia ante la frustración.
- Falta de autonomía respecto al grupo.
- Bajo control de los impulsos.
- Dificultad para expresar emociones y compartir el tiempo libre.
- Dificultad para el manejo del estrés.
- Falta de habilidades sociales, como la asertividad.
- Falta de habilidades para resolver problemas.
- Actitud favorable hacia las drogas.
- Falta de habilidades comunicativas.

4.4.3 FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Los factores de protección y riesgo en el ámbito laboral tienen que ver con el ambiente de trabajo que se genera dentro del espacio laboral, así como con las condiciones de trabajo físicas, materiales y sociales. Por otra parte, las relaciones interpersonales y de grupos de trabajo también ejercen influencia en el momento de iniciar o mantener el consumo de drogas.

4.4.3.1 FACTORES DE RIESGO EN EL AMBITO LABORAL

Existen ciertas características laborales, tanto en lo que respecta al tipo de trabajo como a las relaciones entre los empleados, que pueden constituir factores de riesgo de consumo. Las condiciones o características de ciertos trabajos

pueden constituir factores de riesgo para el consumo de drogas en la empresa⁵. Igualmente, es importante considerar los diversos grupos de trabajadores que no están en un lugar de trabajo concreto: obreros, conductores, tenderos de bar, etc. En este sentido es importante ver cuáles son los factores de riesgo a los que se exponen y cómo varían de aquellos operan en las fábricas y en las oficinas.

- Manejo de sustancias químicas adictivas sin las protecciones necesarias (pegamentos, aerosoles, inhalantes, etc).
- Sistemas de turnos que alteran el ciclo sueño-vigilia (turnos de trabajo nocturnos o demasiado largos que exigen mantenerse alerta).
- Trabajos repetitivos y escasamente motivadores (cadenas de producción, etc).
- Fácil disponibilidad de alcohol (empresas productoras, distribuidoras, restaurantes, comercializadoras, etc).
- Fácil disponibilidad de drogas lícitas o ilícitas (laboratorios, centros de atención de salud, instituciones de control de drogas, etc).

Otros factores que pueden formar parte del clima o cultura organizacional y que pueden ser factores de riesgo de consumo de drogas son las siguientes⁶:

- Inestabilidad en el empleo.
- Estrés laboral o ambiente estresante (orientado sólo a las metas).
- Traslados frecuentes de puesto de trabajo.
- Condiciones climatológicas adversas (demasiado frío o calor).
- Contaminación y toxicidad ambiental.

⁵ Sayago, Luz Beatriz. Sayago, Luz Marlene. Alfonzo, Luis. Manual Para La Prevención Integral Del Consumo De Drogas En El Ámbito Laboral

⁶ Sayago, Luz Beatriz. Sayago, Luz Marlene. Alfonzo, Luis. Manual para la Prevención Integral del Consumo de Drogas en el Ámbito Laboral

- Trabajos aislados sin contacto con compañeros o superiores.
- Estilos de supervisión o liderazgo inadecuados.
- Existencia de micro tráfico en el lugar de trabajo.
- Cultura organizacional que tolera el consumo.
- Exigencia de rendimiento demasiado alta o demasiado baja (falta de supervisión).

Al implementar estrategias de prevención en el ámbito laboral se busca que la empresa misma se convierta en un factor protector de los empleados.

4.4.3.2 FACTORES DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

- Mantener una cultura organizacional sana y de no consumo de drogas.
- Comunicación fluida con los compañeros y jefaturas.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Reconocimiento y valoración explícita de las jefaturas, por el trabajo y esfuerzo realizado por los trabajadores.
- Creación de espacios recreativos para compartir con compañeros y/o la familia.
- Diseño e implementación de una política de prevención del consumo de drogas dentro de la organización.
- Clima laboral acogedor, seguro y estable.
- Condiciones ambientales satisfactorias, existencia de los recursos materiales, de seguridad y/o de condiciones laborales y remuneraciones adecuadas.

- Rotación en los turnos y/o cambios nocturnos previstos con suficiente antelación permitiendo que el trabajador pueda organizar su vida personal y familiar.
- Facilitar tiempos suficientes de descanso intentando respetar al máximo los ritmos de sueño.
- En las jornadas prolongadas de trabajo es importante establecer ritmos que puedan adaptarse a las necesidades individuales e introducir pausas durante el tiempo de trabajo.
- Promoción de un rendimiento adecuado en el trabajo.
- Mejorar el ajuste del individuo a la tarea y su satisfacción laboral.
- Para evitar la monotonía, facilitar la variación periódica en las tareas y establecer pequeñas pausas que rompan la uniformidad del ritmo.
 - Beneficios de salud y otros, bienestar y otros con que cuenta la empresa en relación con las necesidades de los trabajadores y de la empresa en su conjunto.
- Promoción del autocuidado, salud ocupacional, ocupación del tiempo libre en beneficio de los trabajadores y sus familias.
- Servicios de bienestar, seguridad social activos para los trabajadores.

5. PRINCIPIOS DE LAS ESTRATEGIAS PREVENTIVAS EN LOS AMBIENTES LABORALES

La OIT ha establecido una serie de principios generales⁷ con los que deben contar las políticas de prevención laboral. En el marco de la propuesta de los lineamientos hemisféricos de la CICAD, se contemplan algunos de estos principios y se plantean algunos adicionales que, en su conjunto, pueden complementar el trabajo que la OIT ha ido desarrollado.

⁷ OIT: Tratamiento de Cuestiones Relacionadas con el Alcohol y otras Drogas, documento de la Reunión de Expertos de Ginebra el 31 de enero de 1996.

1. Los programas deben proponer el diseño de una política de prevención integral, basada en un modelo de calidad de vida y desarrollo humano a través de la construcción de culturas preventivas dentro de los lugares de trabajo, donde la salud, el bienestar, y la seguridad laboral sean los pilares de dicha política.
2. Deben abordar la prevención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores en el mundo laboral.
3. Los programas deben identificar las condiciones de trabajo que puedan influir en el problema del consumo, para adoptar las medidas de prevención y corrección dirigidas a disminuir los factores de riesgo y a fortalecer los factores de protección.
4. Se debe desarrollar material pedagógico con contenidos tanto de prevención del consumo de drogas ilícitas como de drogas lícitas (alcohol, tabaco y abuso de medicamentos) adecuados a la población laboral.
5. El consumo de drogas en el mundo laboral se debe ver como un problema de salud y, por lo tanto ser tratado como cualquier otro problema laboral, por lo que se debe contar con servicios de tratamiento dentro del marco del propio sistema de salud, ya sea público o privado.
6. Las políticas deben contener un marco administrativo, jurídico y educativo para el tratamiento de la problemática de alcohol y drogas que sea consensuada entre empleadores y trabajadores.
7. Las políticas deben hacer énfasis en la prevención y por lo tanto asegurar un mínimo de servicios de análisis toxicológicos para determinar el consumo de alcohol y drogas que, por otro lado sólo se debe usar cuando sea apropiado o como última medida de control.
8. Se debe reconocer el rol positivo que puede desempeñar el lugar de trabajo para ayudar a las personas a superar problemas de adicción y rehabilitarse.
9. Las estrategias de prevención laboral deben incorporar a las familias considerando éstas como un factor de protección importante para el trabajador.
10. Los Programas deben estar dirigidos a disminuir los factores de riesgo y fortalecer los factores protectores.
11. Es importante incluir en los contenidos de los programas tanto la prevención de drogas ilegales como la de drogas legales (alcohol, tabaco y abuso de medicamentos).

12. Los programas de prevención laboral deben incluir contenidos diseñados para fortalecer habilidades socio-afectivas y competencias sociales positivas que refuercen el rechazo hacia el consumo de drogas.
13. Deben incluir métodos donde la participación de los empleadores y los trabajadores sea horizontal e interactiva.
14. Dirigidos a toda la comunidad de la empresa.
15. Deben ser consistentes con la cultura organizacional.
16. Deben incluir programas preventivos selectivos e indicados de acuerdo con el nivel de riesgo en que se encuentra cada uno de los trabajadores.
17. Los programas deben ser específicos para cada grupo de edad, género y nivel educativo.

6. COMPONENTES DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL

Las empresas son organizaciones con ánimo de lucro, o sistemas que buscan el mayor rendimiento de sus trabajadores, por medio del aumento de los niveles de productividad. En un contexto caracterizado por la competitividad, buscan mejorar los niveles de excelencia en sus productos y/o en sus servicios.

La presencia de prevalencia de consumo tanto de drogas lícitas como ilícitas en los ambientes de trabajo es una realidad en todos los países participantes y los afecta en mayor o menor medida y de diferentes modos. Por ello se debe enfrentar como una responsabilidad a nivel de país y como responsabilidad hemisférica.

Es importante considerar entonces que desde el punto de vista estratégico se hace necesario que a nivel de país, cuando se diseñe una política de estado se tengan en cuenta una serie de componentes claves, que conforman el marco institucional que dé soporte a la implementación de la estrategia. A continuación se detallaran los componentes que se deberían considerar:

6.1. INTERNACIONAL

Se reconoce la importancia de los Organismos Internacionales como la OIT, OEA, ONU, OMS y OPS, que cuentan con orientaciones y recomendaciones para abordar la problemática del alcohol y otras drogas en el trabajo a través del apoyo a la articulación de instituciones gubernamentales con la potestad y responsabilidad en la creación de políticas públicas en la materia. Es necesario revisar las recomendaciones de los principales organismos internacionales y los modelos que se han diseñado, orientados a desarrollar políticas sobre alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo.

6.2 ESTADÍSTICA Y DIAGNÓSTICO

Para el diseño de estrategias preventivas en el ámbito laboral es necesario el trabajo de investigación. Es necesario revisar diferentes estudios sobre consumo de drogas realizados a escala local, nacional e internacional, así como los estudios específicos realizados sobre situaciones críticas y riesgos que amenazan a los diferentes sectores de la población trabajadora.

Es también preciso diagnosticar las situaciones de consumo de drogas en el lugar de trabajo, los riesgos derivados, efectos y consecuencias, así como la percepción que los propios miembros de la empresa tienen sobre el tema. Todo ello permitirá orientar mejor las estrategias de intervención diferenciándolas dependiendo de la población objetivo. La combinación de información cuantitativa (accidentabilidad, estudios de población general, género, indicadores de salud, etc.) y la cualitativa (grupos focales, entrevistas de profundidad) permitirán elaborar un correcto diagnóstico para de este modo construir políticas sobre alcohol y otras drogas y programas de intervención en las empresas.

En términos generales, un problema puede tener más de una solución, sin embargo, la mejor solución será aquella que esté basada en la mejor información. Como recomendación del IX Grupo de Expertos de la CICAD en Reducción de la Demanda se pueden llevar a cabo los siguientes procesos con el fin de obtener un diagnóstico local de la situación de consumo en la población laboral:

- Realización de una encuesta en población general con la inclusión de un módulo en Prevención Laboral.
- Si en el momento de dar inicio a una estrategia de prevención en el ámbito laboral no existe una encuesta actualizada de población general en el país, se debe desarrollar una encuesta específica en población laboral, haciendo énfasis en aquellos aspectos en los que se quiera profundizar, como pueden ser: rubro, tipo de empresa,

número de empleados etc. Se deben considerar, además de los indicadores comunes en las encuestas de población laboral, otros indicadores que estén relacionados con la prevalencia, incidencia, percepción de riesgo y acceso a las drogas así como indicadores de calidad de vida , ambiente organizacional y satisfacción laboral entre otros y dependiendo de las necesidades y realidades locales.

6.3 MARCO INSTITUCIONAL, LEGAL Y ESTRATEGIA

Para tratar el tema de las drogas en el ambiente laboral es importante contar con una Política de Estado con un Marco Institucional y Legal, así como una estrategia con actores gubernamentales responsables que ofrezcan respuesta y directrices claras para convocar a la ciudadanía para asumir el problema. Es necesario contar con la voluntad política del estado que entienda el tema dentro de una política pública de protección social, política que ha de implementarse con la participación de la sociedad civil. Sin embargo, no se puede hablar de estándares generales ya que cada país tiene su propia legislación y normativa al respecto.

Desde el punto de vista legal, el tema de las drogodependencias en el ámbito laboral ha de tratarse bajo principios de igualdad, donde existan derechos y deberes laborales. Este tema consecuentemente ha de considerarse como un problema de salud. Para ello, además de considerar la legislación específica de drogas, es necesario revisar la legislación laboral y de salud ocupacional vigente, como también los cambios de legislación cuando sea pertinente. Es imprescindible contemplar el derecho de los empleados al igual que el de los empleadores dentro de la legislación correspondiente de seguridad laboral.

6.3.1. EXÁMENES DE CONTROL

En este marco, algunos países podrían contemplar, entre otras cuestiones, políticas control a través de la aplicación de exámenes de drogas en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo estas prácticas se debería trabajar en un protocolo para la presentación de dichos exámenes. En este sentido se debe considerar:

- Dependiendo del marco legal de los países miembro es necesario establecer claramente la importancia de la aplicación de exámenes clínicos para detectar consumo de drogas entre los trabajadores.
- Asegurar la confidencialidad del trabajador (seguimiento y resultados)

- Estos exámenes debieran estar contemplados dentro de las políticas de prevención de drogas de cada empresa (Política integral).
- Las políticas deben ser divulgadas en todos los espacios visibles dentro de la empresa.
- La muestra ha de ser aleatoria.
- Los trabajadores han de estar informados de las personas responsables de dicha práctica .
- Definir la frecuencia de la aplicación de los exámenes.
- El programa de la empresa debe responder a los resultados obtenidos en los controles de drogas (componente de atención al empleado)

6.3.2. CORRESPONSABILIDAD

Otro factor importante en el marco institucional es la corresponsabilidad, para lo que se hace necesario el diseño de una política pública en materia de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, donde el Estado, ministerios, empresas y sociedad civil, entre otros actores involucrados, incidan en la población laboral en cuanto a la reducción del consumo de estas sustancias. Para lograr este objetivo es necesario crear un proceso sistemático donde esfuerzos conjuntos, recursos materiales, capital humano y experiencias exitosas puedan mejorar la calidad de vida y el bienestar social de los empleados (Sistema de Seguridad Social y Salud).

6.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ésta su forma de comportamiento. De este modo, los valores, su lenguaje, sus rituales y su forma de comunicación constituyen un mundo propio dentro de las organizaciones, donde es posible incorporar cambios de patrones culturales y de comportamiento en las personas que, a su vez, son traspasados a la sociedad a través de la familia y la comunidad.

Para desarrollar una cultura preventiva es necesario a veces hacer cambios culturales que surjan de la participación de los trabajadores. En este sentido, la cultura organizacional debería ofrecer un ambiente propicio para

desarrollar una verdadera cultura preventiva donde la calidad de vida sea el pilar de la salud, el bienestar y la seguridad laboral.

Las políticas que se diseñen en prevención del consumo de alcohol y otras drogas deben ser flexibles y deben considerar la cultura organizacional en los diferentes espacios laborales, así como propiciar el fortalecimiento de los valores que den identidad, seguridad y bienestar a los trabajadores y sus familias.

De este modo, cualquier cultura puede desarrollar valores de prevención de riesgos y autocuidado, y propiciar relaciones humanas de colaboración y apoyo, trabajo en equipo, promover y fortalecer las relaciones y aspectos que puedan constituirse en recursos protectores.

6.5 RELACIONES LABORALES

La gestión moderna reconoce que las personas son el elemento diferenciador que genera el valor añadido de la producción de bienes, y servicios. El desarrollo del personal se debe incorporar de forma proactiva en la formulación de políticas de desarrollo organizacional para así evidenciar las posibles ventajas competitivas que pueden ofrecer los trabajadores dentro del proceso productivo, en un contexto de organizaciones abiertas y dinámicas, susceptibles de cambios en su propio entorno.

Una política de drogas en el ámbito laboral se debe considerar en el marco de relaciones laborales, promoviendo acuerdos consensuados sobre las estrategias que se persiguen y considerando las diferentes motivaciones que tienen sus actores para intervenir en este tema. Por este motivo, el abuso de sustancias por parte de los trabajadores, deteriora la salud, aumenta los accidentes, y los expone a sanciones y a problemas de familia que pueden llevar a la pérdida del trabajo y la exclusión social. Para los empresarios y ejecutivos, conlleva problemas de seguridad que afectan a la empresa tal como lo demuestran algunos indicadores laborales como el ausentismo por enfermedad, accidentalidad, rotación de personal, conflictos laborales y mala calidad de servicios. Como consecuencia, se ven afectados los resultados de los productos o servicios, se generan mayores costos a menor productividad además de una pérdida creciente de competitividad. La actividad preventiva tendrá mayores posibilidades de realizarse si se muestra a los diversos interesados el impacto del consumo de drogas y alcohol en aspectos concretos de su trabajo: por ejemplo, en el número de horas-persona invertidas en el consumo de sustancias, días de absentismo, el costo en dinero que ellos supone, pérdida de oportunidades, deterioro de la imagen de las organizaciones, accidentes, problemas legales, etc. Es importante que el facilitador u orientador haga evidentes estos aspectos con los diversos actores.

Consecuente con lo anterior, la formulación de una estrategia preventiva en el medio laboral tiene que contemplar el desarrollo de las personas y la adquisición de nuevas habilidades y destrezas. Para ello, se debe tener en consideración lo siguiente:

- El potencial del factor humano, reconociendo su creatividad, su iniciativa y la oportuna canalización de su experiencia que, al final, se pone al servicio de los procesos de continua mejora.
- La gestión participativa ha de garantizar la calidad del servicio ya que ésta supone la mejora de la motivación, la adhesión a la organización, al tiempo que favorece la instalación de la cultura de cambio.
- Un liderazgo participativo y relaciones laborales que favorezcan las mesas de negociación y resolución de problemas.
- El desarrollo de ambientes laborales sanos que favorezcan la calidad de vida y estilos de vida saludable y el autocuidado.

6.6. INTERSECTORIALIDAD

Como todo problema social, se necesita de una intensa colaboración y la participación de todos los actores de la sociedad tanto públicos como privados. Entre ellos se encuentran los siguientes: asociaciones de empresarios, entidades o agentes que administren que administren la salud ocupacional, ministerios y organismos del estado responsables de garantizar la protección y la seguridad social de los trabajadores, sindicatos y representantes de los trabajadores. Es necesaria la corresponsabilidad y el compromiso de todos los actores sociales involucrados para tratar en conjunto esta problemática. La naturaleza multicausal de la dependencia de las drogas y su complejidad social, requieren de un esfuerzo coordinado, con el objeto de optimizar los recursos que se invierten desde distintas esferas para así disminuir los riesgos. Cabe reconocer que, si bien algunos países del hemisferio han hecho esfuerzos de manera independiente en cada uno de los sectores, lo que se busca a través de la intersectorialidad es poderlos integrar para poder lograr:

- Fortalecer las empresas
- Integrar y compartir la información existente

- Crear nuevas propuestas y alianzas
- Permitir la participación de todos los sectores
- Compromiso en los procesos de revisión, ejecución, seguimiento y evaluación
- Posibilitar la investigación
- Fomentar la retroalimentación
- Crear espacios de reflexión y aprendizaje intersectorial
- Promover espacios de gestión y continuidad
- Desarrollar redes intersectoriales de apoyo
- Compartir las experiencias en foros locales e internacionales.

En este componente tiene especial relevancia la denominada Responsabilidad Social de las empresas para que desarrollen políticas integrales de calidad de vida para sus trabajadores, sus familias, y comunidades donde se incorporen programas de prevención del consumo de alcohol y drogas. Esta Responsabilidad Social Empresarial se constituye como un factor de protección frente al consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo y permite que a través de la intersectorialidad se den a conocer e incorporar diferentes experiencias, se creen alianzas y se fortalezcan los factores de protección a través de los programas dirigidos a la familia y a la comunidad.

Así mismo se, pueden establecer de manera conjunta los roles y las responsabilidades de cada uno de los sectores involucrados, aportando los elementos necesarios para la mejora de la calidad de vida y el desarrollo humano. Cabe destacar que a través de la intersectorialidad se puede ampliar la cobertura de los programas, se garantiza la sostenibilidad, se mejora la eficiencia y la eficacia de las intervenciones, se unen esfuerzos y se fortalecen las redes, se logra un atención integral en el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador y su entorno, logrando así mejorar la calidad de los productos y servicios de las empresas involucradas.

EL MARCO DE LA INTERSECTORIALIDAD



6.7 POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Se hace necesario el desarrollo de una metodología inserta en un modelo de calidad de vida en el trabajo, que implique cambiar el escenario social, promoviendo nuevos hábitos de trabajo y de vida así como una cultura organizacional preventiva y saludable.

Un programa de prevención laboral en drogas debe ofrecer lineamientos y metodología técnica para el desarrollo de un plan y estrategias de acción al interior de cada organización o empresa que defina cómo prevenir conductas de riesgo y abordar los problemas asociados al consumo de drogas y alcohol.

6.7.1 METODOLOGÍA DE PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Para intervenir en el mundo del trabajo con políticas de prevención se hace necesario desarrollar una metodología participativa posible de ser aplicada por un equipo de la propia empresa u organización, que represente a los diferentes estamentos y sensibilidades.

Para el diseño e implementación de la política se han revisado las estrategias de diferentes organizaciones que han coincidido en la definición de un proceso para el diseño e implementación de una política en siete fases. Para empezar, el objetivo es obtener información de la organización y buscar el apoyo e interés de los trabajadores. Luego, se sugiere un trabajo de equipo basado en la realización de ejercicios prácticos o reuniones grupales que persigan la determinación de los objetivos y planes de acción de la política que debe aplicar la empresa. Por último, la puesta en marcha de lo acordado y su correspondiente evaluación.

Las etapas definidas en esta metodología son necesarias para establecer un diseño consensuado de política preventiva que permita regular, prevenir y abordar los problemas de consumo de alcohol y drogas en cada organización en particular. Los pasos o etapas constituyen una secuencia lógica, que debe terminar en un producto concreto y conocido por todos: una política escrita y un programa de actividades de prevención.

Teniendo en consideración que la presente metodología pretende dar unos lineamientos a los estados miembros que les permita desarrollar sus programas de prevención laboral, se hace práctico y necesario emplear el enfoque de Marco Lógico para el desarrollo de los programas. El Marco Lógico permite dar una estructura clara y entrelaza de los insumos, las actividades y los objetivos de una manera lógica. El resultado es de mayor claridad en el momento de implementar los programas y evaluarlos tanto a nivel de proceso como de resultados.

El uso del Marco Lógico permite⁸:

- Clarificar el propósito y la justificación de un proyecto.
- Identificar las necesidades de información.

⁸ <http://www.ongd-clm.org/PUBLICACIONES%20DIGITALES/cooperacion%20desarrollo/Manual%20de%20Marco%20Logico.pdf>

- Definir claramente los componentes clave de un proyecto.
- Analizar el entorno del proyecto desde el inicio.
- Facilitar la comunicación entre las partes implicadas.
- Identificar cómo medir el éxito o el fracaso del proyecto.

. La Secretaría Ejecutiva de la CICAD, a través de la Sección de Fortalecimiento Institucional, ha desarrollado en varios estados miembros talleres de capacitación sobre el uso del enfoque de Marco Lógico. Las Comisiones Nacionales de Drogas están ya familiarizadas con esta metodología.

Primera fase: Compromiso desde los órganos de gestión

Una política de prevención eficaz requiere del compromiso de los máximos directivos de la institución para iniciar el trabajo de manera sólida y acorde a la cultura organizacional.

Los empleadores o directivos deben participar en la definición de un grupo responsable de la coordinación de la política, y darles su confianza para delegar el trabajo organizativo mientras se ejecuta el programa de prevención.

Segunda fase: Conformación del equipo coordinador

La política y plan de prevención del consumo de drogas al interior de la empresa deben ser liderados por un equipo: el equipo preventivo coordinador. Este grupo de personas estará a cargo de articular e implementar las siguientes cinco fases de la conformación de la política. Un equipo validado y motivado, tanto por la dirección como por los representantes sindicales y empleados de la organización. El grupo debe también contar con cierta experiencia en el área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, y salud ocupacional.

Tercera fase: Diagnóstico

La acción preventiva debe partir de la realidad de cada empresa. Es recomendable recolectar datos desde en tres áreas: información sobre la cultura organizacional, información sobre la percepción de los trabajadores de los factores de riesgo y protección que posee la organización, e información sobre el estado del consumo en el lugar de trabajo.

El diagnóstico se realiza para definir los objetivos de la política, para sensibilizar y lograr el compromiso de empleados y empleadores. Por último, la información entregada servirá para focalizar de la manera más óptima las estrategias de prevención.

Cuarta fase: Aumentar el grado de sensibilización

La sensibilización trata de generar un estado de ánimo favorable con respecto al plan de prevención y lograr el compromiso de todos los integrantes de la empresa. Su objetivo es motivar a los integrantes de la organización en relación a los beneficios de abordar la prevención del consumo de drogas en su lugar de trabajo, entregando datos sobre cómo se comporta el fenómeno y las consecuencias del consumo a nivel personal, familiar y organizacional. La motivación, participación y apoyo a la política de prevención, dependerán en gran parte de esta etapa.

Quinta fase: Definición de la política preventiva

El taller define la política y el plan de acción de prevención. Está compuesto por un determinado número de sesiones de trabajo, dirigidas por miembros del equipo coordinador. Los participantes son representantes de los trabajadores, que tienen la responsabilidad de definir con sus aportes y experiencias, una serie de acciones asociadas a la calidad de vida en el trabajo, que son fundamentales para la prevención del consumo de drogas en la organización.

Los materiales de promoción e información deben adecuarse, en la medida de lo posible, a las características del sector con el que se está trabajando. Deben ser fácilmente adaptables al lugar en que se imparten (adecuarse a su uso en aulas, en talleres, en el terreno, comercios, etc.).

Se debería plantear una estrategia basada en prevención continua, donde se pueda llegar a abordar diferentes poblaciones y grupos de riesgo específicos dentro de la empresa:

A. Estrategias de Prevención Universal:

- Población Objetivo: totalidad de la empresa
- Alcance: trabajadores, familia, comunidad
- Revisión de las actividades y estrategias implementadas en países donde se hayan logrado éxitos en la materia

B. Estrategias de Prevención Selectiva (pesquisa precoz)

- Población Objetivo: grupos críticos en alto riesgo de consumo (factores de riesgo asociados a la tarea, lugar de trabajo y personales) y consumidores experimentales - ocasionales
 - Alcance: población vulnerable dentro de la empresa
 - Estrategia de detención temprana: detección de consumidores y orientación al tratamiento.
 - Guías de implementación
- C. Estrategias de Prevención Indicada (Tratamiento y Rehabilitación)**
- Población Objetivo: consumidores problemáticos
 - Alcance: trabajadores con consumo y sus familias
 - Estrategia de derivación y de coordinación con centros de tratamiento.
 - Facilitar el proceso de tratamiento.
- D. Estrategia de reinserción**
- Población Objetivo: Población rehabilitada.
 - Alcance: Trabajadores rehabilitados.
 - Términos y condiciones
 - Apoyo
 - Construcción de entorno motivador en el trabajador
 - Facilitación del proceso
 - Seguimiento
 - Compromiso del trabajador reinsertado en evitar recaídas.

Sexta fase: Formalización y difusión

La política que resulte del trabajo del taller debe quedar escrita y registrada en un documento oficial. Los acuerdos alcanzados, relativos a las acciones, objetivos y procedimientos deben ser redactados en forma clara y precisa, de modo que todos los miembros de la organización puedan conocer y comprender las implicancias de la política. La elaboración de este escrito formal es responsabilidad del equipo preventivo coordinador. Es fundamental la presencia de la jefatura o gerencia, de manera que se evalúe la factibilidad de las acciones involucradas en la política y así se pueda generar un compromiso con la dirección de la empresa.

Séptima fase: Evaluación

En el marco de la gestión de la política de prevención de drogas, la evaluación del programa es un proceso permanente de valoración, que se inicia con el diseño de la política y se acompaña a lo largo de toda la vida de la misma hasta finalizar su ejecución. La evaluación garantiza que la política se mantenga viva en la organización, de manera eficiente y eficaz.

Toda política de prevención en los ambientes laborales debe incorporarse un programa integral que cubra:

- La promoción y desarrollo de actividades culturales y recreativas enfocadas a la prevención. Se requiere de una difusión, capacitación, educación y sensibilización permanente.
- El acceso al tratamiento y rehabilitación guardando la confidencialidad y el respeto.
- La reinserción y reubicación laboral.
- La consideración de los aspectos normativos que regulen la vida laboral ante los riesgos de la presencia del consumo de drogas en el trabajo.
- Dentro de la evaluación se deberían contemplar los siguientes aspectos:
 - Diseño de un sistema de evaluación y seguimiento
 - Determinación de indicadores de gestión
 - Prevalencia de consumo de drogas y alcohol
 - Niveles de ausentismo
 - Productividad
 - Implementación de la política
 - Apoyo a las diferentes áreas que deben estar involucradas en la elaboración e implementación
 - Participación de la población trabajadora
 - Participación de la familia
 - Participación de la comunidad
 - Cumplimiento de actividades preventivas comprometidas

Es probable que existan actividades preventivas que requieran un horario laboral diferente al del facilitador, por lo que se requiere una flexibilidad de éste y apoyo de la institución.

6.8 COMPONENTES TRANSVERSALES

Es importante que dentro de las políticas de prevención se consideren ciertos temas transversales. A continuación se enumeran algunos de los componentes que se deben considerar:

6.8.1 POBLACION INMIGRANTE

La inmigración es un fenómeno que afecta al individuo a su familia de manera singular. Afecta también a los comportamientos dentro del consumo. Los procesos migratorios aumentan los factores de riesgo tales como: la dificultad en el manejo del lenguaje, diferencias culturales, étnicas y económicas, discriminación, pérdida de redes sociales, separación de la familia, cambio de valores, pérdida de identidad, inestabilidad laboral, y falta de capacidad de ahorro.

Estas variables afectan no solo a esta población sino también a la población general, El Estado debe por lo tanto garantizar que los programas preventivos del consumo de drogas en el trabajo tengan en consideración a los trabajadores inmigrantes, respetando sus derechos y garantizando oportunidades de desarrollo de manera equitativa

6.8.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es importante diseñar intervenciones preventivas que consideren una perspectiva de género, dado que el tipo de drogas consumidas, las condiciones por las que se inicia y mantiene el consumo, y los efectos que produce, son diferentes tanto en hombres como en mujeres. Así por ejemplo, el grado de intoxicación con la misma cantidad de alcohol difiere tanto en hombres como en mujeres debido a las diferencias anatómicas. Los daños asociados al consumo de tabaco suelen ser más severos en mujeres; así como las dificultades en el tratamiento que requieren de una intervención diferenciada. Los roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres influyen frecuentemente en el tipo de sustancia consumida (el alcohol y drogas ilegales pueden estar asociadas a una idea de virilidad en el caso de los hombres, mientras que el tabaco y drogas de uso médico en mujeres puede estar asociado con los estereotipos sociales sobre la belleza e imagen corporal; así como con el manejo de la ansiedad y depresión). Todos estos elementos deben ser

incorporados en la acción preventiva en el ámbito laboral: en la planificación, el diagnóstico, la elaboración de la política, la implementación de las acciones y la evaluación.

La complejidad creciente del fenómeno de consumo de drogas ha planteado la necesidad de buscar vías nuevas para su exploración, lo que ha permitido comprender que el uso, abuso y dependencia de drogas surge, evoluciona y repercute de forma distinta en hombres y mujeres, no sólo en el aspecto fisiológico, sino también en el psicológico y social. Lo descrito nos obliga a diseñar estrategias diferenciadas para enfrentar el consumo de drogas desde una perspectiva de género, de tal manera que sea posible contar con elementos para apoyar el desarrollo de modelos de intervención preventiva y de tratamiento, más sensibles a estas diferencias

6.8.3. FAMILIA

La familia constituye el primer núcleo afectivo al cual casi todos pertenecemos; en ella se desarrollan vínculos de pertenencia, se transmiten aspectos culturales, valores y normas así como también se dan procesos que influyen en el desarrollo físico, psíquico y social del ser humano.

Sabemos que el ambiente laboral y familiar son los ámbitos de interacción más importantes del individuo influyéndose mutuamente. Los hábitos de vida familiares influyen en los miembros de la familia durante toda la vida, y determinan muchos de los comportamientos saludables y no saludables, lo que quiere decir que en el contexto familiar también hay factores protectores y factores de riesgo que deben ser trabajados.

Al implementar programas de prevención en el ámbito laboral es necesario considerar:

- Todo trabajador es miembro de una familia.
- La familia de un trabajador recibe todo aquello que lo impacta positiva o negativamente.
- Los ingresos de los trabajadores son vitales para la supervivencia de la vida familiar.
- El consumo de alcohol y drogas puede afectar fuertemente a la familia: desviación de los gastos, sobreendeudamiento, deterioro de salud, afecta al desarrollo sano de sus hijos e hijas, al riesgo de la estabilidad familiar, al riesgo de perder el trabajo, sobre todo si el consumidor es el proveedor mayor de los ingresos de la familia.

La vinculación que existe entre trabajo y familia es de suma importancia para implementar un programa de prevención de drogas en el medio laboral; las acciones preventivas que se realizan en el plano laboral tienen un efecto multiplicador a través de la familia y hacia otros miembros de la comunidad. Los beneficios de la rehabilitación de alguno de los miembros impactan positivamente en la familia, que a su vez desarrolla sentimientos de solidaridad y lealtad hacia la empresa que ayuda al trabajador con su rehabilitación.

MARCO LÓGICO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN LABORAL

Objetivo General	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en su espacio laboral así como al mejoramiento en la calidad de bienes y/o servicios de las empresas involucradas, reduciendo la demanda de sustancias psicoactivas dentro del lugar de trabajo a través de una estrategia estandarizada de prevención de sustancias psicoactivas en el entorno laboral.			
Propósito	Desarrollo de una cultura preventiva donde la prevención del consumo de alcohol y drogas se encuentre integrada en una política de recursos humanos y esté sustentada sobre la base de un marco legal adecuada			
Fin	La creación de estrategias y acciones permanentes y sistemáticas dirigidas a la población laboral en su entorno de trabajo, que contribuyan en el mejoramiento de su calidad de vida a través de acciones sistemáticas y permanentes para el fortalecimiento de factores protectores y la disminución de factores de riesgo en el medio laboral.			
Resultados	Productos	Actividades	Indicadores	Medios de Verificación
Estrategias y acciones permanentes creadas para la intervención preventiva del consumo de SPA's en el medio laboral.	(a) Evaluación de necesidades (b) Comité de expertos en Prevención laboral (c) Comisión tripartita (trabajadores, empresarios, sindicatos) (d) Documento oficial sobre estrategia nacional de	- Diseño de la encuesta en población laboral - Implementación de la encuesta - Reuniones de expertos en prevención laboral - Reuniones de comisión tripartita - Acciones de	- Uso de alcohol y otras drogas - Inventario de Recursos - Inventario de disponibilidad de recursos de tratamiento y capital humano. - No. de personas que conoce la estrategia	- Resultados de la encuesta - Publicaciones oficiales - Informes sobre cobertura de medios de comunicación - Encuestas de opinión

	<p>prevención del consumo de SPA's en el medio laboral</p> <p>(e) Plan de acción descriptivo de intervenciones preventivas correspondiente a la estrategia nacional de prevención del consumo de SPA's en el medio laboral</p>	<p>divulgación de estrategias y plan de acción (talleres, charlas, medios impresos y radioeléctricos)</p>	<p>- Número de actores locales claves que se comprometen con la estrategia</p>	
<p>Existencia de normas y procedimientos estandarizados sobre el abordaje del consumo de sustancias psicoactivas en la población laboral</p>	<p>(a) Comité de expertos en Prevención laboral</p> <p>(b) Comisión tripartita (trabajadores, empresarios, expertos)</p> <p>(c) Documento oficial sobre normas y procedimientos para el abordaje del consumo de SPA's en la población trabajadora</p>	<p>- Reuniones de expertos en prevención laboral</p> <p>- Reuniones de comisión tripartita</p> <p>-Acciones de divulgación de normas y protocolos de abordaje del consumo de SPA's en la población trabajadora (talleres, charlas, medios impresos y radioeléctricos)</p>	<p>- No. de personas que conocen la normativa y protocolos</p>	<p>- Publicaciones oficiales</p> <p>- Informes sobre cobertura de medios de comunicación</p> <p>- Encuestas de opinión</p>

<p>Servicios disponibles y adecuados para la atención de los trabajadores con problemas de consumo de sustancias psicoactivas</p>	<p>(a) Políticas de salud empresarial actualizadas para incluir contenidos de prevención del consumo de SPA's</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de la comisión tripartita - Acciones de divulgación de política de salud empresarial actualizada - Capacitación de equipos de salud empresarial sobre prevención del consumo de SPA's - Programa de asistencia a empleados. - Programa de prevención laboral en la política nacional de drogas. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de empresas con servicios de salud habilitados para acciones de prevención integral del consumo de SPA's - Número de empleados referidos al tratamiento - Recursos de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas sobre servicios de salud en las empresas - Publicaciones oficiales - Reportes de cobertura de medios de comunicación - Número de intervenciones completas - Número de empleados reintegrados al trabajo.
---	---	---	---	--

<p>Los trabajadores permanecen sin consumo, desarrollan conocimientos y actitudes que les permiten permanecer saludables y con una actitud crítica frente al consumo de drogas.</p>	<p>(a) Política integral de prevención laboral</p> <p>(b) Programa de prevención laboral en el marco de la política integral</p> <p>(c) Manual del programa con todos los elementos de la política</p> <p>(d) Documentación del programa</p> <p>(e) Manual de procedimiento de exámenes de drogas*</p>	<p>- Desarrollo de la política integral – debe involucrar empleados, empleadores y actores claves</p> <p>- Desarrollo del programa de prevención en el marco de la política integral - – debe involucrar empleados, empleadores y actores claves</p> <p>- Capacitación de supervisores</p> <p>- Difusión de la política y el programa</p> <p>- Exámenes de drogas*</p>	<p>- Guías establecidas</p> <p>- Número de actores claves participando.</p> <p>- Reuniones para determinar los elementos del programa</p> <p>- Número de empleados recibiendo capacitación Vs. número de empleados en general</p> <p>- Número de mensajes en medios</p> <p>- Número de supervisores capacitados</p> <p>- Número de exámenes de drogas aplicados *</p>	<p>- Documento</p> <p>- Informes regulares del progreso del programa.</p> <p>- Formularios de asistencia a las capacitaciones.</p> <p>- Encuestas</p> <p>- Grupos focales</p> <p>- Resultados de los exámenes*</p>
<p>Los trabajadores que se ha detectado con consumo de alcohol y otras drogas evitan la progresión de su hábito de consumo</p>	<p>(a) Factores de riesgo detectados</p> <p>(b) Plan de intervención implementado</p>	<p>- Aplicación de un instrumento de diagnóstico al 40 % de la población laboral.</p>	<p>- Disminución de la tasa de accidentabilidad</p> <p>- Disminución de licencias medicas.</p>	<p>- Registros de tasas de accidentabilidad. Registro de licencias medicas.</p> <p>- Registros de atrasos</p>

<p>hacia un consumo problemático.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Plan de difusión de estrategias preventivas. - Plan de prevención Selectiva - Talleres de capacitación a Recursos Humanos en detección precoz y referencia - Implementar un programa de prevención en función de los factores de riesgos detectados 	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de tasa de morbilidad asociada a trastornos psicológicos (depresión, síndrome de angustia, estrés, indicadores de salud, prevalencia) - Disminución de atrasos e inasistencia en el trabajo 	<p>e inasistencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro de participación en actividades de prevención y capacitación - Programas de las actividades, talleres, materiales informativos de difusión, listado de asistencia, material gráfico etc. - Comprobante de los recursos efectivamente ejecutados - Documento de evaluación.
---------------------------------------	--	--	--	--

-
- Los exámenes de drogas se aplican solo a aquellos Estados miembros cuya legislación permite la aplicación de los mismos.

ANEXO II

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN LABORAL

La evaluación debe ser entendida como un apoyo imprescindible para una toma de decisiones basada en la evidencia encontrada, como un aprendizaje continuo de los errores y aciertos que servirá para modificar y/o fortalecer actuaciones futuras y así favorecer la sostenibilidad de la política, programa, e intervención.

Evaluar implica valorar y tomar decisiones sobre los efectos del programa de prevención que impactan directamente en la vida del espacio laboral. En este sentido, la evaluación debe ser asumida por los propios gestores del programa como fundamento de su trabajo cotidiano, incorporando a los diferentes actores. Idealmente no debería ser abordada desde un punto de vista de control o fiscalizador, sino como una etapa más del proceso de post planificación, que ofrezca garantías de que lo que se va a hacer, lo que se está haciendo, o que ya se ha terminado, cumple con los objetivos que se habían marcado.

Su finalidad es generar información, dirigida a fomentar la toma de decisiones oportunas y pertinentes en cada paso de la estrategia propuesta.

Es necesario evaluar los resultados, para lo cual es necesario hacerse las siguientes preguntas: 1. ¿Cuáles cree que son los resultados más importantes y significativos? 2. ¿Se obtuvieron, en el programa, los resultados esperados? 3. ¿En qué medida los resultados son atribuibles a la intervención? 4. ¿Qué explicación puede dar a los efectos negativos?

Es importante que en la etapa de post-implementación se disponga de información sobre si la intervención preventiva tuvo lugar y cómo se llevó a cabo, si su diseño funciona y si los trabajadores y sus familias se beneficiaron con las estrategias definidas. Asimismo, los “nuevos datos” sobre el mayor o menor éxito de la intervención, ofrecerá una información útil para mejorar plan de acción futuro que debiera renovarse cada uno o dos años.

Objetivo General.

Generar información sobre el programa, teniendo siempre presente la importancia de la secuencia en proceso de toma de decisiones a lo largo de cada paso de la estrategia planteada.

Objetivos Específicos de la Evaluación

1. Identificar los logros y dificultades encontrados en el programa.
2. Identificar y analizar los factores externos y elementos del ambiente laboral que influyeron positiva o negativamente en el desarrollo del programa.
3. Medir la eficiencia del programa en relación con la gestión de los recursos humanos y materiales asignados.
4. Conocer la pertinencia de las metodologías aplicadas durante el diseño del programa y la implementación del mismo.
5. Conocer el grado de satisfacción de los participantes en el programa.
6. Identificar factores que promuevan la sostenibilidad del programa.

Dimensiones de evaluación

Para el análisis se ha considerado agrupar los indicadores de resultado en 4 dimensiones:

DIMENSIÓN 1: APLICACIÓN DEL PROGRAMA PREVENTIVO (Objetivos 1 y 2)

- Análisis DOFA, elaborado.
- Objetivos, logrados
- Población objetiva, involucrada

DIMENSIÓN 2: EFICACIA DE LA GESTION DEL PROGRAMA PREVENTIVO (Objetivo 3)

- Recursos financieros, invertidos.
- Análisis del costo beneficio, realizado
- Cronograma, ejecutado
- Estamentos (niveles jerárquicos), comprometidos.

DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACIÓN METODOLOGÍA DEL PROGRAMA (Objetivo 4)

- Material promocional y educativo, elaborado.
- Etapas y procesos formativos, implementados.
- Equipos de trabajo conformados y en operación.

DIMENSIÓN 4: POSICIONAMIENTO DEL PROGRAMA (Objetivo 5 y 6)

- Estamentos (niveles jerárquicos), involucrados.
- Participantes satisfechos con el programa.
- Estrategia de sostenibilidad diseñada.

DIMENSIONES DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	RESULTADOS	INDICADORES
DIMENSIÓN 1: APLICACIÓN DEL PROGRAMA PREVENTIVO (Objetivos 1 y 2).	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis DOFA, elaborado. • Objetivos, logrados • Población objetiva, involucrada 	Análisis DOFA % de cumplimiento del programa % de población involucrada: Género Edad Estamento (características laborales)
<i>DIMENSIÓN 2: EFICACIA DE LA GESTION DEL PROGRAMA PREVENTIVO (Objetivo 3)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos financieros, invertidos. • Análisis del costo beneficio, realizado • Cronograma, ejecutado 	Costo beneficio Grado de cumplimiento del cronograma
DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACIÓN METODOLOGÍA DEL	<ul style="list-style-type: none"> • Material promocional y educativo, elaborado 	Cantidad de material promocional Cantidad de material educativo Grado de cumplimiento de las etapas

<p>PROGRAMA (Objetivo 4).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etapas y procesos formativos, implementados. • Equipos de trabajo conformados y en operación. 	<p>Cantidad de actividades formativas Grado de calidad de los procesos Competencias y habilidades desarrolladas</p>
<p>DIMENSIÓN 4: POSICIONAMIENTO DEL PROGRAMA (Objetivo 5 y 6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estamentos (niveles jerárquicos), involucradas. • Participantes satisfechos con el programa • Estrategia de sostenibilidad diseñada • Estamentos (niveles jerárquicos), comprometidos. 	<p>Grado de satisfacción del participante Grado de confianza en el programa (intervención breve, consejería y referencia) Número de líderes involucrados</p>

ANEXO III

Narrativa y matriz de Marco lógico para implementar los Lineamientos Hemisféricos de la CICAD en Prevención Laboral

1. Problema al que nos enfrentamos

Prevenir y reducir la demanda de alcohol y drogas en el lugar de trabajo para los trabajadores y sus familias

Se espera que cada país desarrolle una estrategia estandarizada que permita que cada organización sea empresa pública o privada adopte el modelo para desarrollar un programa que contribuya a:

- Reducir el consumo de alcohol y drogas
- Aumentar la concienciación de los trabajadores en relación a la conveniencia de aplicar la prevención ante los problemas derivados del uso de sustancias.
- Instalar competencias en equipos internos de una organización para desarrollar un programa de prevención integral, sistemática y sustentable.
- Reducir el número de accidentes de trabajo, el ausentismo y las licencias por enfermedad en las empresas participantes;

2. Estrategia de desarrollo de un programa en prevención laboral.

La estrategia del programa debe basarse en los componentes desarrollados en los Lineamientos Hemisféricos e incorporarse en la estrategia y política de drogas de cada país, para lo que se distinguen cuatro fases.

2.1 Etapa de Planificación

- a) Se revisarán los estudios que existan sobre consumo de drogas en la población laboral, desglosando rubros productivos, entre otros. Estos datos debieran servir para la planificación del trabajo que se va a desarrollar.
- b) Se designarán responsables en las instituciones que desarrollarán el tema drogas a nivel país para así poner en marcha una estrategia nacional de drogas en los ámbitos laborales.

2.2 Capacitación de equipos responsables de la estrategia país

- c) Definición las directrices de una política de prevención en el medio laboral de acuerdo a los lineamientos hemisférico.
- d) Capacitación de profesionales a cargo de la estrategia nacional.

2.3 Desarrollo

- a) Diseño de una estrategia de abordaje a nivel de país sobre la temática de las drogas en el lugar de trabajo.
- b) Diseño de material pedagógico y de difusión de la temática de drogas en el trabajo.

2.4 Evaluación

Después de cumplir con la fase tres, se hará un seguimiento para evaluar el avance de los compromisos.

3. Objetivo de la Estrategia de Prevención Laboral

Reducción de la demanda de drogas en el lugar de trabajo, disminuyendo el consumo de drogas en personas que trabajan en el ámbito público como también en el ámbito privado.

4. Objetivo inmediato

Estrategia estandarizada de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en los ambientes laborales

5. Resultados esperados

Resultado 1: Un modelo de prevención laboral basado en los Lineamientos Hemisféricos que se incluya en la estrategia y política de drogas del país.

Actividades Relacionadas.

- 1.1 Se revisarán los estudios que existan, si los hay, sobre consumo de drogas y alcohol en la población laboral, considerando rubros productivos, la calidad de pequeñas medianas o grandes empresas servicios públicos etc.,
- 1.2 Se revisarán los estudios, si los hay, que permitan visualizar la relación de consumo de drogas y alcohol con accidentes, ausentismo, atrasos y licencia por enfermedad.
- 1.3 Se diseñará un modelo estandarizado (Encuesta de Diagnóstico) para estudiar población laboral sobre consumo de drogas y de alcohol.
- 1.4 Se establecerán responsables en las instituciones nacionales de drogas a nivel del país para desarrollar una estrategia nacional de drogas que permita intervenir y desarrollar prevención en los ámbitos laborales.

Resultado 2. Una estrategia de abordaje a nivel país en prevención laboral y material pedagógico de apoyo.

Actividades Relacionadas

- 2.1. Definición las directrices de una política de prevención en el medio laboral de acuerdo a los Lineamientos Hemisféricos.
- 2.2. Desarrollo de una estrategia de prevención considerando los tres niveles de Prevención Universal, Prevención Selectiva, y Prevención Indicada.
- 2.3. Diseño de material pedagógico y de difusión de la temática de drogas en el trabajo.
- 2.4. Seleccionar dos organizaciones, una pública y una privada para desarrollar el programa diseñado como plan piloto.

Resultado 3: Equipos responsables capacitados en metodologías de prevención, y de material de apoyo.

Actividades Relacionadas

- 3.1 Desarrollo de metodologías de transferencia tecnológica de un modelo de intervención en el mundo del trabajo.
- 3.2 Capacitación de profesionales a cargo de la estrategia nacional de drogas en cada país
- 3.3 Difusión de materiales a los medios, empresarios, gremios, etc.
- 3.4 Capacitar a las empresas elegidas para el piloto usando el material diseñado para este fin.

Resultado 4: Evaluación del programa piloto.

Actividades Relacionadas

- 4.1 Cada País elaborará un informe de los resultados y de los programas pilotos instalados.
- 4.2 Se constituirá un equipo de evaluación con integrantes de países participantes con experiencia en evaluación y aplicación de enfoque de marco lógico. Los datos sobre los resultados serán analizados e interpretados por este grupo de evaluación, y con aportes de los diferentes países participantes.
- 4.3 Los informes por país se presentarán primero a la CICAD, que podrá utilizarlos en los informes técnicos con la autorización previa.
- 4.4 La CICAD elaborará por escrito un informe final sobre las repercusiones de los Lineamientos Hemisféricos laborales en los países participantes en el que deberá incorporar recomendaciones concretas para el futuro.
- 4.5 Se organizará un seminario para todos los países participantes a fin de presentar los resultados finales en cada país.