



Prevención
del Consumo
de Sustancias
Psicoactivas
desde el ámbito
laboral

Cartilla para el empleador

Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas desde el **Ámbito Laboral**

Bases para la Construcción de la Política Empresarial de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas en Ambientes Laborales



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Comisión Interamericana
para el control del Abuso de Drogas



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá
Subcentro de Seguridad Social
y Riesgos Profesionales



Este material ha sido elaborado por el Ministerio de la Protección Social. Queda prohibida la reproducción total o parcial de este documento, por cualquier medio escrito o visual sin previa autorización del autor.

Impresión, octubre de 2007

Tabla de Contenido

Presentación	5
Bases para la Construcción de la Política Empresarial de Prevención del Consumo de SPA en Ambientes Laborales . 7	
1. Fases para la elaboración de la política	8
1.1. Fase 1 - Formulación	8
¿Por qué tener una política?	8
Lineamientos Generales	12
Plan de Acción	12
1.2. Fase 2 - Implementación	15
1.3. Fase 3 - Mantenimiento y evaluación sistemática	15
2. Sugerencias de la OIT	18
2.1. Formulación de la política	18
2.2. Evaluación de la política	19
Anexo 1. Marco Normativo	21
Anexo 2. Descripción aspectos operativos, normativos y administrativos	24
1. Aspectos operativos	24
2. Aspectos normativos	30
2.1. Normas	31
2.2. Control que ejerce	31
2.3. Efectos del consumo de SPA.....	31
3. Aspectos administrativos	32
3.1. Rol de la gerencia	32
3.2. Rol del área de talento humano.....	33
3.3. Rol del COPASO y comités de seguridad o salud existentes	34
3.4. Rol de los líderes: jefes, gerentes de área, supervisores	34
3.5. Rol de los trabajadores	35
3.6. Rol de las organizaciones del Sistema General de Seguridad Social	36
Anexo 3. Formato 5w+2h.	38
Bibliografía	40



Presentación

El fenómeno del consumo de drogas es uno de los asuntos más complejos que ha vivido la humanidad desde su existencia. Aportar información veraz, oportuna y sencilla sobre el tema, es una de las estrategias de prevención que permite formar una sociedad capaz de convivir en el mundo actual.

Con la formulación de la Política Nacional de reducción del consumo de sustancias psicoactivas emitida por el Ministerio de la Protección Social en 2006, se han estructurado estrategias de abordaje a la población trabajadora para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas-SPA desde el ámbito laboral. A partir de esta directriz, se han elaborado documentos que permiten ofrecer información sobre los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, alcohol y otras sustancias) que pueden generar daño a quienes la consumen y a su entorno.

Esta cartilla le aportará elementos fundamentales para formular la política de prevención del consumo de sustancias psicocativas en sus trabajadores y de esta manera proporcionará condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo, mejorará su productividad y fomentará estilos de vida y trabajo saludables en su organización.

Este documento forma parte de las herramientas pedagógicas del proyecto de prevención de consumo de sustancias psicoactivas que ha liderado el Ministerio de la Protección Social, a través de las Direcciones Generales de Riesgos Profesionales y Salud Pública. Es entonces, una herramienta de trabajo para usted como Gerente y empresario, cuando tenga que enfrentar problemas relacionados con el desempeño laboral de sus trabajadores, asociados al tabaco, alcohol y otras drogas.



Bases para la Construcción de la Política Empresarial de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas en Ambientes Laborales

Es a la vez frecuente, pero sobre todo indispensable que al momento de decidir la forma de intervenir un problema en la empresa el paso inicial sea elaborar la política¹ que oriente la toma de decisiones en el tema.

Las políticas organizacionales son lineamientos y guías que establecen el marco de acción a las diversas contingencias, garantizando un trato equitativo para todos los trabajadores y un tratamiento uniforme para todas las situaciones. Es así como permiten planificar acciones concretas en la administración del riesgo, que se caracterizan por:

- Ser generales, porque posibilitan su aplicación global y comprensiva para toda la organización.
- Ser congruentes entre sí, los lineamientos que rigen la política general de la organización serán los mismos que se definan para otros aspectos (calidad, seguridad, salud ocupacional, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, protección al medio ambiente).
- Ser consistentes en su aplicación sin importar el nivel jerárquico o las áreas afectadas.
- Ser flexibles, al permitir modificaciones, ajustes o excepciones cuando sea necesario.
- Ser estables, manteniendo su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

1. Se define como "la directriz de una acción elegida o guía en el proceso de toma de decisiones al poner en práctica o ejecutar las estrategias, programas y proyectos específicos del nivel institucional".

Todas las empresas por norma en el Sistema General de Riesgos Profesionales, deben tener una política de salud ocupacional que se ajuste a sus características particulares; lo mismo ocurre, cuando se establece la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, la cual debe ser elaborada para la empresa y consensuada con los trabajadores.

1. Fases para la elaboración de la política

Es importante reconocer que para la elaboración de la política se deben cumplir como mínimo las siguientes fases:

- **Formulación:** en esta fase se crea, se define su contenido, alcance y excepciones, se valida y se aprueba.
- **Implementación:** durante esta fase se comunica a todas las personas que deben conocerla y se verifica el cumplimiento.
- **Mantenimiento:** corresponde a esta fase los procesos de monitoreo y cumplimiento, evaluación y retroalimentación.

1.1. Fase 1 - Formulación

En la primera fase de formulación, para la creación de la política, se deberá empezar por algunos aspectos preliminares de importancia, la pregunta inicial debe ser:

¿Por qué tener una política?

Para dar respuesta a este interrogante, es necesario contar con el compromiso de la gerencia, la participación de los trabajadores a través de sus representantes (Sindicato, COPASO, etc.) y la presencia de los responsables del área de recursos humanos o su par, en la identificación de los elementos que soporten la existencia de una política empresarial.

La dirección de la empresa debe estar convencida de apoyar el desarrollo de la política, poniendo a disposición tiempo y recursos a los trabajadores que participen en su formulación.

A continuación se propone una actividad de sensibilización para todos los trabajadores de la empresa, que aporta

elementos fundamentales para fomentar una actitud positiva en la creación de la política de prevención.

ACTIVIDAD 1. Sensibilización

Objetivos

- Tomar conciencia sobre el concepto de RIESGO y las diferentes actividades o situaciones que pueden ser factores de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas.
- Dar a conocer las razones que desde el ámbito laboral justifican el no consumo de sustancias psicoactivas.

Materiales

- Revistas, tijeras, pegante, papel periódico y marcadores.
- Tablero acrílico o papelógrafo.

Desarrollo de la sesión (45 minutos)

1. Reúna grupos de hasta 30 trabajadores para el desarrollo de la actividad.
2. Escriba la palabra RIESGO y pregunte a los asistentes ¿qué entienden por esta palabra? Adicionalmente deben referir situaciones que pueden suponer un riesgo para las personas. Promueva la participación de un número considerable de participantes.
3. Conforme pequeños grupos de máximo 5 personas y distribuya las revistas para que seleccionen fotografías que representen situaciones de riesgo en el trabajo.
4. Proponga al grupo hacer un “collage” con fotografías que representen situaciones de riesgo, solicitando que al final se socialicen las imágenes preguntándoles ¿qué deben hacer para evitar esos riesgos?
5. Finalmente, en el papelógrafo escriba la siguiente pregunta ¿por qué es importante evitar el consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo?
6. Registre las respuestas y fortalezca su comprensión haciendo lectura final de la sesión.

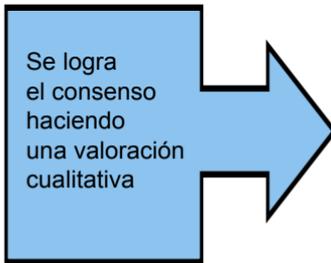
Cierre de la actividad

El grupo debe llegar a las siguientes conclusiones:

- Es importante pensar antes de actuar y valorar las consecuencias de nuestros actos para evitar riesgos innecesarios.
- El consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo aumenta la posibilidad de ocurrencia de accidentes, pérdidas y baja productividad en la organización.

Se invita a los participantes a formar parte del grupo de trabajadores que crearán la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en su empresa.

La Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), podrá acompañar el desarrollo de esta fase proporcionando información que permita identificar las razones que justifican la existencia de una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo. De igual manera, se reconocerán los beneficios asociados al desarrollo e implementación de una política preventiva dentro de la organización.



Razones que pueden justificarla

1. Cumplimiento de regulación técnica o legal.
2. Implementación de principios o valores de la empresa (Seguridad, Responsabilidad social, calidad de vida del trabajador).
3. Mantenimiento de la imagen corporativa.

La política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, debe:

- Formar parte o estar articulada con la política global de recursos humanos de la organización, orientada a fomentar un estilo de vida laboral saludable, que redunde en la mejora de los ambientes de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores.

- Ser difundida por escrito e incorporarla al reglamento interno de trabajo.
- Definir los lineamientos de la empresa para el desarrollo de acciones de prevención integral en sus trabajadores, tanto para aquellos que consumen o no, alguna sustancia psicoactiva.
- Ser el resultado de la participación activa de toda la organización, desde los máximos directivos, los jefes y trabajadores de todas las áreas de la empresa, que refleje en un documento los acuerdos y lineamientos para el desarrollo de estrategias de acción al interior de la organización.
- Considerar como mínimo principios tales como:
Confidencialidad: La información personal de cada uno de los trabajadores deberá ser tratada de manera confidencial, garantizando la custodia y seguridad de los datos obtenidos en el programa. Es así como, la reserva y el respeto aseguran la intimidad de los trabajadores al utilizar datos clínicos solamente para fines terapéuticos.

Igualdad: Los empleadores, trabajadores y sus representantes valorarán conjuntamente los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, participando en la elaboración de la política para la empresa, divulgándola y cumpliéndola.

Equidad: Se deberá dar respuesta a las necesidades particulares de cada trabajador, teniendo en cuenta sus características sociales, familiares y personales.

Para la construcción de la política se sugiere tener en cuenta los siguientes contenidos:

Lineamientos Generales

- Requerimientos del marco normativo laboral y en riesgos profesionales (ver anexo 1).
- Requerimientos comerciales y normativos establecidos en cada sector económico frente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en los trabajadores.
- Definición de los principios a considerar en la formulación de la política: confidencialidad, igualdad y equidad, entre otros.
- Definición de objetivos partiendo de la identificación de la magnitud aproximada del fenómeno, resultante de la investigación de archivo (accidentalidad, ausentismo) y la indagación indirecta (sondeos, grupos focales, informantes claves) realizada en la empresa.
- Conceptos generales para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, factores protectores y de riesgo desde el ámbito laboral.

Plan de Acción

- Definición del alcance de la política y aplicabilidad considerando a los contratistas, subcontratistas, proveedores, trabajadores, visitantes, etc.
- Descripción de los aspectos operativos: actividades de promoción y prevención resultantes de la planeación organizacional, con características de integralidad en donde se contemplen acciones informativas y formativas a todos los trabajadores y de orientación a aquellos con problemas relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas. Ver anexo 2.
- Aspectos normativos: normas de conducta, exclusiones, prohibiciones y sanciones. Ver anexo 2.
- Aspectos administrativos: responsabilidades para cada nivel de la organización, asignación de recursos necesarios para el desarrollo del plan de acción y fomento de estilos de trabajo saludable. Ver anexo 2.

A continuación se propone una actividad que busca identificar los factores de riesgo y de protección en la empresa para establecer acciones preventivas.

ACTIVIDAD 2.

Factores de riesgo y de protección en su empresa

Objetivos

- Identificar los factores de riesgo y de protección existentes en la organización donde labora.
- Establecer acciones preventivas que fortalezcan los factores de protección y reduzcan los factores de riesgo.

Materiales

- Tarjetas con factores de riesgo y de protección.
- Papel periódico y marcadores.
- Tablero acrílico o papelógrafo.

Desarrollo de la sesión (45 minutos)

1. Reúna grupos de hasta 30 trabajadores para el desarrollo de la actividad.
2. Presente al grupo las definiciones y ejemplos de lo que se denomina factor de riesgo y de protección en relación con el consumo de sustancias psicoactivas, e indique que se trabajarán los factores intralaborales solamente ver anexo 2.
3. Conforme pequeños subgrupos de máximo 5 personas y distribuya las tarjetas que contienen los factores de riesgo y protección descritos en esta cartilla.
4. Invite al grupo para que seleccione de los factores entregados cuáles existen en su organización, permita la inclusión de nuevos factores de riesgo.
5. Pida que cada representante del grupo exponga y pegue las tarjetas seleccionadas en el papelógrafo y explique por qué fueron elegidas.
6. Identifique con el grupo cuáles factores dentro de la organización son prioritarios para intervenirlos.

Cierre de la actividad

El grupo debe llegar a conocer los factores de riesgo y protección existentes y las acciones preliminares que deben desarrollarse en su empresa.

Se consolida esta fase precisando en la propuesta los roles y responsabilidades, el aprestamiento institucional que requiere, y se elabora bajo una estructura formal² una propuesta inicial. El producto entonces de esta fase será una “propuesta de política redactada y concertada”, que sometida a una ronda de validación y ajuste con actores clave en la empresa (COPASOS, Líderes en la empresa, etc.) gane en legitimidad y sea ofrecida a los encargados de la empresa para obtener respaldo del más alto nivel en ella.

Es importante construir un cronograma de actividades que permita realizar el seguimiento al proceso de elaboración de la política, que incluya las fases anteriormente mencionadas.

En el anexo 3 se presenta un formato modelo para la definición de las actividades a desarrollar basadas en la metodología 5W+2H, la cual es utilizada para garantizar el conocimiento completo del proceso por parte de los jefes y trabajadores. Las cinco “W” corresponden a las siguientes palabras en inglés: What (qué), Who (quién), Where (donde), When (cuando) y finalmente Why (por qué). Una “H” corresponde a How (cómo) y la segunda a How (how much – Qué valor).

Estas actividades deben ser el resultado del trabajo al interior de la organización, que sirva como instrumento para medir la viabilidad de la política y su impacto.

Preguntas de verificación del cumplimiento de la fase

- ¿El contenido de la política está acorde con las características de la organización?
- ¿Se cuenta con el compromiso de la gerencia para su formulación y aplicación?
- ¿Qué mecanismos se utilizaron para la asignación de roles y entendimiento de los mismos?
- ¿Existe un cronograma de actividades que permita hacer el seguimiento al proceso de desarrollo de la política?

2. Se propone que en su estructura formal el cuerpo de la política vaya precedido de unos principios generales, alcance, prohibiciones, aplicación y aspectos operativos (prevención, capacitación, educación...), así como de procedimientos administrativos donde se especifican roles y responsables, el programa de monitoreo y asistencia al trabajador.

1.2. Fase 2 - Implementación

Se deberá establecer un mecanismo de difusión a todos los miembros de la organización, definiendo su estrategia de socialización (reuniones, foros, correo electrónico, etc).

Es importante asegurar que una vez difundida la política, ésta sea entendida y cumplida por parte de todos los trabajadores de la empresa, definiendo una forma de monitoreo operativo. (evaluación semestral del cumplimiento de la política).

La intervención en prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, se gestionará desde un enfoque de creación de climas saludables en las empresas. Este planteamiento lleva necesariamente a realizar medidas educativas en los trabajadores, como a optimizar las condiciones y medio ambiente del trabajo para mejorar la calidad de vida.

Preguntas de verificación del cumplimiento de la fase

¿Qué estrategias, métodos y actividades se aplicaron en la empresa para la divulgación de la política?

¿Qué recursos se utilizaron de los programados?

¿Cuáles son los mecanismos definidos para el monitoreo de la implementación?

1.3. Fase 3 - Mantenimiento y evaluación sistemática

Se deberá garantizar el monitoreo a través de la observación de los reportes de contravenciones y de las actividades realizadas en respuesta a éstas. Se pueden usar métodos formales e informales en su verificación.

Complementariamente se deberá asegurar que la política esté actualizada conforme a cambios en la organización, aparición de nuevas sustancias, nuevos métodos de detección, entre otros.

La evaluación como un proceso permanente y continuo deberá contemplar desde un enfoque de sistemas, elementos de entrada, de proceso y de salida:

Entrada: valora el cumplimiento de la primera fase de la política, considerando lo siguiente:

- Elaboración de un cronograma de actividades que soporta el plan de construcción de la política de prevención.
- Asignación de los recursos suficientes y necesarios para la construcción e implementación de la política.
- Diseño de manera participativa de la política preventiva con todos los trabajadores de la organización.
- Definición de los mecanismos de difusión de la política preventiva, a todos los trabajadores e integrantes de la empresa (contratistas, proveedores, etc.).
- Construcción o definición de la respuesta a posibles eventualidades durante el proceso.

Proceso: valora los siguientes indicadores. Cumplimiento de:

- Las actividades planeadas para la creación y divulgación de la política.
- Las normas descritas en la política.



- Los procedimientos para el manejo de trabajadores que consumen SPA.
- Los roles de cada uno de los actores involucrados en el proceso.
- La ejecución de las actividades planteadas para la prevención del consumo de SPA.

Resultado: valora los siguientes indicadores

- Cobertura de las actividades de prevención.
- Evaluación de los participantes a las actividades de prevención, en relación con su beneficio, aceptación y oportunidad (encuesta de opinión).
- Cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Pretest y postest a los trabajadores que participan en las sesiones de capacitación, que de referencia sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en relación con el consumo de SPA.
- Control de los factores de riesgo identificados en la empresa.
- Variación entre el consumo de SPA al inicio de la implementación de la política y el consumo obtenido en encuestas periódicamente aplicadas.

Preguntas de verificación del cumplimiento de la fase

¿Cuáles han sido los resultados más importantes o significativos logrados en su empresa?

¿Qué factores considera obstaculizaron el logro de los objetivos planteados?

¿El contenido de la política esta acorde con las características de la organización?

¿Tiene sugerencias o propuestas para la intervención en el futuro?

2. Sugerencias de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo en su documento “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”, refiere recomendaciones prácticas emitidas por expertos en el tema, con el fin de proporcionar elementos que aporten desde la perspectiva laboral herramientas para la reducción del abuso de estas sustancias, teniendo muy claro que este fenómeno tiene origen multicausal y que su intervención deberá involucrar otras acciones en las diferentes dimensiones del trabajador (familia y sociedad). Dentro de los lineamientos definidos en este documento, se destacan:

2.1. Formulación de la política

- Contar con un profesional experto en el tema para su orientación y asesoría.
- Si la explicación CAUSAL incorpora las condiciones de trabajo entonces la política debería iniciar por elementos que asume la empresa para mejorar dichas condiciones tales como: buenas prácticas en el estilo de trabajo saludable, mejores condiciones de trabajo, la organización adecuada del trabajo, y consultas entre la dirección, los trabajadores y sus representantes.
- Garantizar que la aplicación de la política es universal, no podrá existir discriminación por sexo, raza, religión, opiniones políticas, nivel jerárquico u orígenes sociales o nacionales.
- Si la estrategia es el consenso, la política deberá responder a preguntas como las siguientes:
 1. ¿Cómo limito el acceso a sustancias psicoactivas?
 2. ¿Cómo informo, formo y educo en la prevención de SPA?
 3. ¿Cómo evalúo o reconozco a los trabajadores con problemas de consumo de SPA?
 4. ¿Cómo intervengo, trato o rehabilito a quienes presentan el problema? – ¿Cuál es el mecanismo para

canalizar la demanda a otros actores del Sistema de Seguridad Social como las EPS's?

5. ¿Cuáles son las normas de conducta en el lugar de trabajo referidas al alcohol y las drogas, cuya violación podría entrañar medidas disciplinarias, incluido el despido? Explicitar el debido proceso.

6. ¿Cómo se expresa la igualdad de oportunidades de empleo para las personas que tienen o han tenido problemas vinculados con el alcohol o las drogas, de conformidad con la legislación y las normas nacionales?

7. ¿Cómo evito la discriminación? Incluye la política compromisos exclusivamente de los operarios.

2.2. Evaluación de la política

La evaluación del impacto en la empresa al implementar la política, deberá programar, entre otras acciones las siguientes:

- Encuestas de prevalencia de consumo referidas a un periodo de tiempo determinado de fácil recordación ej: 2 semanas. Si es posible, se debe comparar la frecuencia con empresas que tengan el tipo de actividad económica y condiciones socio demográficas similares o en su defecto la información existente a nivel global del país.
- Realizar acciones de observación activa del ausentismo en sus trabajadores.
- Identificar el comportamiento del recambio laboral³.

3. Se entiende por recambio laboral, la resultante de la deserción laboral que impacta la productividad organizacional.



Anexo 1. Marco Normativo

Normativa	Descripción
Código sustantivo del Trabajo de 1951	Prohibición de sustancias psicoactivas en el trabajo.
Ley 9 de 1979	Deberes y derechos del empleador y del trabajador. Art. 84, 85, 125, 470, 477, 594, 595, 597, 599.
Resolución 2400 de 1979	Art. 3 Obligación de los trabajadores.
Ley 10 de 1990	Responsabiliza a los departamentos para el desarrollo de las acciones orientadas al fomento de la salud.
Resolución 7036 de 1991	Prohibición consumo cigarrillo en las instalaciones del Ministerio de Salud y entidades adscritas.
Resolución 1075 de 1992	Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia como parte del subprograma de medicina preventiva
Decreto 635 de 1992	Crea el Comité Operativo para la Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
Resolución 4225 de 1992	Recomendaciones para la formulación de políticas antibáquicas en las empresas.
Ley 65 de 1993	Código penitenciario y carcelario, que refiere la prohibición del consumo o porte de sustancias psicoactivas.
Ley 100 de 1993	Crea el nuevo Sistema de Seguridad Social en Colombia.
Resolución 5261 de 1994	Manual de actividades, intervenciones y procedimientos del POS.
Decreto 1108 de 1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Normativa	Descripción
Decreto 1295 de 1994	Derechos y deberes de los trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Profesionales.
Resolución 1016 de 1996	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país., artículo 10, Finalidad de los subprogramas de medicina preventiva.
Resolución 3997 de 1996	Por medio de la cual se establecen las actividades y procedimientos para el desarrollo de las acciones y prevención en el Sistema General de Seguridad Social en Salud
Acuerdo 72 de 1997	Contenidos del plan obligatorio para el régimen subsidiado.
Decreto 1575 de 1997	Por el cual se establece la estructura interna de la Dirección Nacional de Estupeficientes y se determinan las funciones de sus dependencias
Resolución 3258 de 1998	Mediante la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental y la estrategia de disminución del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas.
Resolución 412 de 2000	Atención de enfermedades de interés en salud pública.
Código Penal Julio de 2000	Sanción por porte de sustancias psicoactivas ilegales.
Resolución 2309 de 2002	Por medio del cual se crea el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en el Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Resolución 196 de 2002	Por la cual se dictan las normas técnicas, científicas y administrativas para el funcionamiento de los centros de atención, tratamiento y rehabilitación integral, que prestan servicios de salud a personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas y se dictan otras disposiciones.
Ley 769 de 2002	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.
Decreto 414 del 2002	Instituto de Medicina Legal Grados de embriaguez
Acuerdo 79 de 2003	Código de Policía de Bogotá D.C. Refiere comportamiento en relación con las sustancias psicoactivas.

Normativa	Descripción
Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003 - 2007	Marco conceptual que establece las líneas de trabajo de la salud ocupacional en el territorio nacional.
Circular 018 de 2004	Establece los lineamientos para la formulación y ejecución del Plan de Atención Básica 2004-2007
Circular externa 002 de 2005	Da lineamientos para la evaluación del PAB 2004 y elaboración del POA 2005.
Acuerdo 322 de 2005	Fija el valor que se reconoce a las Entidades Promotoras de Salud para el desarrollo de actividades de Promoción y Prevención, durante el año 2006.
Política Nacional de reducción del consumo de sustancias psicoactivas 2006	Plantea los lineamientos generales de la política del Gobierno Nacional sobre reducción del consumo de sustancias psicoactivas en Colombia.

Anexo 2. Descripción aspectos operativos, normativos y administrativos

1. Aspectos operativos

Al formular e implementar una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, es necesario preguntarse ¿qué es lo que se quiere prevenir? Entendiendo que cada empresa tiene particularidades culturales, productivas y organizacionales.

Es así como, la identificación de factores de riesgo y protectores dentro de la organización, se convierte en la base para la definición de las acciones preventivas a desarrollar dentro de la empresa.

Los factores de riesgo y de protección en el ámbito laboral respecto al tema de sustancias psicoactivas, se pueden definir como:

Factores de Riesgo: Serie de condiciones laborales que pueden aumentar o incrementar la probabilidad de que un trabajador consuma una determinada sustancia o sustancias que afectan su salud o su actividad laboral. Dentro de los cuales se encuentran:

- El exceso de horas laborales por jornadas prolongadas.
- La existencia de tareas poco definidas, sin sentido y rutinarias.
- Ambientes donde predomina el individualismo y competencia.
- La presencia de una cultura que no promueva valores de autocuidado y sea tolerante al consumo de sustancias psicoactivas.

- La existencia de oferta de sustancias dentro de la organización.
- La carencia de trabajo en equipo.
- La inestabilidad en el trabajo.
- Los trabajos precarios que implican condiciones inseguras, peligrosas y críticas.
- Los trabajos rotarios o trabajo nocturno.
- Manejo de sustancias químicas adictivas sin la protección adecuada (pegantes, aerosoles, inhaladores).
- Disponibilidad de sustancias psicoactivas en la organización (laboratorios, centros de atención, comercializadoras y productoras de Tabaco o Alcohol).

- Definición clara de los roles y responsabilidades en el trabajo.
- Fomento del desarrollo profesional en el trabajador.
- Desarrollo de mecanismos que eviten la ambigüedad en temas de estabilidad laboral.

Es por esto que al interior de la empresa, se debe verificar la existencia de los factores de riesgo para el consumo de sustancias psicoactivas, por lo cual debe revisarse la siguiente información:

- Panorama de factores de riesgo de la empresa, con su respectiva priorización, con el fin de establecer si los factores psicosociales se hayan como significativos.
- Registros de accidentalidad, en los que se buscará si dentro de la descripción del evento se refieren condiciones que indiquen consumo de sustancias psicoactivas asociadas a los eventos.
- Registros de ausentismo (por enfermedad y/o accidente de origen común u ocupacional), donde se calculará la frecuencia de ausentismo generado por enfermedades presuntamente asociadas al estrés y ausentismo generado por accidentes cuyas causas estén relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas.
- Mediciones de clima organizacional que den cuenta de situaciones que alteran el clima de trabajo.
- Información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible identificar áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo como los mencionados anteriormente.

Impulsar una política de prevención exige que ésta se sustente en información veraz, objetiva y rigurosa del consumo de sustancias psicoactivas en sus trabajadores, también requiere la intervención de varios actores en este proceso.

De igual manera, se debe identificar la percepción de los trabajadores frente al consumo de las sustancias psicoactivas, aplicando pruebas de indagación indirecta como sondeos, encuestas anónimas, grupos focales o entrevistas a informantes clave. Un ejemplo de encuesta puede ser la siguiente:

Escala ACT ⁴

Marque la casilla que más se ajuste a su forma de pensar y con la que esté más de acuerdo.

AFIRMACIÓN	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. El alcohol ayuda a hacer amigos					
2. En la vida hay que probar de todo, y también las drogas					
3. El tabaco es una droga tan peligrosa como cualquier otra					
4. Beber alcohol es algo normal en la gente					
5. Fumar tabaco y consumir alcohol ayuda a parecer más maduro					
6. Quien prueba las drogas acaba lamentándolo					
7. Consumir drogas es divertido					
8. Probar drogas es perder el control de su vida					
9. El alcohol ayuda a superar los problemas					
10. Los adolescentes no deberían probar las drogas					
11. Beber mucho alcohol es signo de fortaleza					
12. Llevar una vida sana pasa por no fumar cigarrillos					
13. Beber alcohol solo los fines de semana no es perjudicial para la salud					
14. Hay bastantes cosas mucho más arriesgadas que probar las drogas					
15. Emborracharse solo es un problema si se va a conducir					

4. MARTINEZ G, Fernando y otros. Programa para la prevención del consumo de drogas NEXUS. Madrid, 2000

Interpretación de resultados:

En las preguntas 3, 6, 8, 10 y 12 asigne el siguiente puntaje de acuerdo con sus respuestas:

Cinco (5) puntos si respondió “totalmente de acuerdo”

Cuatro (4) puntos si respondió “de acuerdo”

Tres (3) puntos si respondió “no estoy seguro”

Dos (2) puntos si respondió “en desacuerdo”

Un (1) punto si respondió “totalmente en desacuerdo”

En las preguntas 1, 2, 4, 5, 7, 9, 11, 13, 14 y 15 asigne el siguiente puntaje de acuerdo con sus respuestas:

Un (1) punto si respondió “totalmente de acuerdo”

Dos (2) puntos si respondió “de acuerdo”

Tres (3) puntos si respondió “no estoy seguro”

Cuatro (4) puntos si respondió “en desacuerdo”

Cinco (5) punto si respondió “totalmente en desacuerdo”

A mayor puntuación, se tendrá una actitud protectora frente al consumo de Sustancias Psicoactivas

Con la información resultante de la revisión documental de la empresa, la identificación de factores de riesgo y de protección y la percepción de los trabajadores frente al consumo de sustancias psicoactivas, se establece un punto de partida desde el cual se definen acciones preventivas orientadas al fomento de estilos de vida y trabajo saludables en los trabajadores y se formulan las estrategias a realizar dentro de la organización, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué actividades de educación y capacitación se realizarán dentro de la empresa?
2. ¿Qué actividades de desarrollo personal pueden realizarse para incentivar e impulsar la recreación, utilización del tiempo libre, manejo de tiempo y del estrés?
3. ¿Qué acciones se llevarán a cabo para controlar los factores de riesgo identificados en la organización?
4. ¿Qué acciones se llevarán a cabo con los trabajadores consumidores de sustancias psicoactivas?
5. ¿Cómo apoyará la empresa a los trabajadores que refieran problemas con el consumo de sustancias psicoactivas?

6. ¿Qué criterios se definirán para apoyar el tratamiento y rehabilitación de los trabajadores con problemas de consumo de sustancias psicoactivas?
7. En caso de requerir un tratamiento que interrumpa la continuidad del trabajo, ¿cómo se manejará la reinserción laboral una vez terminado el proceso de rehabilitación?
8. ¿Cuáles serán los mecanismos para monitorear el consumo de sustancias psicoactivas en los trabajadores?

2. Aspectos normativos

Contempla las prohibiciones, sanciones, excepciones, exclusiones definidas por la organización, para el abordaje preventivo del consumo de sustancias psicoactivas en la población total de trabajadores de la empresa.

A manera de ejemplo se presentan diferentes normas a considerar en su organización, el control que se ejerce y los efectos frente al consumo de sustancias psicoactivas.



2.1. Normas

- Prohibido Fumar.
- Prohibido encender cigarrillos o botar las colillas.
- Prohibido el consumo de sustancias psicoactivas (alcohol y otras drogas) en lugares y horarios de trabajo.
- Prohibido el ingreso, tráfico o venta de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo.
- Prohibido presentarse al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- El consumo de medicamentos estará autorizado mediante la presentación de fórmula médica.
- Los botiquines deben excluir de su lista cualquier tipo de medicamento.
- Se permitirá fumar en lugares especialmente autorizados y demarcados.
- En casos excepcionales como celebraciones, debidamente autorizadas, el consumo controlado de bebidas alcohólicas será aceptado mediante autorización de las jefaturas y bajo su responsabilidad.

2.2. Control que se ejerce

- Control de seguridad y calidad en los productos
- Control de pérdidas incidentes graves
- Control de peligros y riesgos ocupacionales: accidentes de trabajo.
- Control de condiciones inseguras: conflictos interpersonales.

2.3. Efectos del consumo de SPA

- Sanción de acuerdo con el reglamento interno de trabajo e investigación en caso de que se requiera

3. Aspectos administrativos

Refiere la responsabilidad en los diferentes niveles de la Organización y del Sistema Integral de Seguridad Social en Colombia.

3.1. Rol de la gerencia:

- Liderar la política de prevención del consumo de SPA y establecer los mecanismos más adecuados para su difusión en toda la organización.
- Incluir la política en los lineamientos generales de la empresa y de desarrollo del talento humano.
- Asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones de prevención que debe realizar la empresa.
- Comprometerse con las acciones de prevención del consumo de SPA en la empresa, participando activamente en todas las actividades programadas para tal fin.
- Garantizar la continuidad y permanencia en el tiempo de las acciones planeadas.
- Velar por el cumplimiento de la política de prevención.
- Evaluar permanentemente las acciones desarrolladas para la mejora continua.

3.2. Rol del área de talento humano

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Difundir la política de prevención a todos sus trabajadores desde el inicio de sus actividades laborales (inducción, reinducción).
- Armonizar las acciones de los subprogramas de medicina preventiva, de higiene y seguridad industrial existentes en el Programa de Salud Ocupacional, con la política de prevención del consumo de SPA.
- Realizar el diagnóstico de consumo de sustancias psicoactivas en la empresa.
- Identificar los cargos que exigen el control y detección del consumo de SPA a través de la aplicación de pruebas cualitativas o cuantitativas.
- Diseñar y ejecutar las acciones de prevención del consumo de SPA, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización.
- Llevar registro de los accidentes de trabajo, ausentismo y reducción de la productividad relacionados con el consumo de SPA en el trabajador.
- Analizar los indicadores de accidentalidad, ausentismo y productividad, para identificar efectos del consumo de SPA en ellos.
- Definir los procedimientos para la intervención y control del consumo de SPA en la empresa.

3.3. Rol del COPASO y comités de seguridad o salud existentes

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Apoyar y participar en la difusión de la política de prevención del consumo de SPA en todos los trabajadores.
- Apoyar la ejecución de las acciones de prevención del consumo de SPA programadas.
- Evaluar el impacto del consumo de SPA en los indicadores de accidentalidad, ausentismo y productividad de la empresa.
- A través de la investigación de la incidentalidad y accidentalidad ocupacional, registrar la presencia o no de sustancias psicoactivas en trabajadores involucrados.
- Gestionar la evaluación de las acciones ejecutadas para la prevención del consumo de SPA.

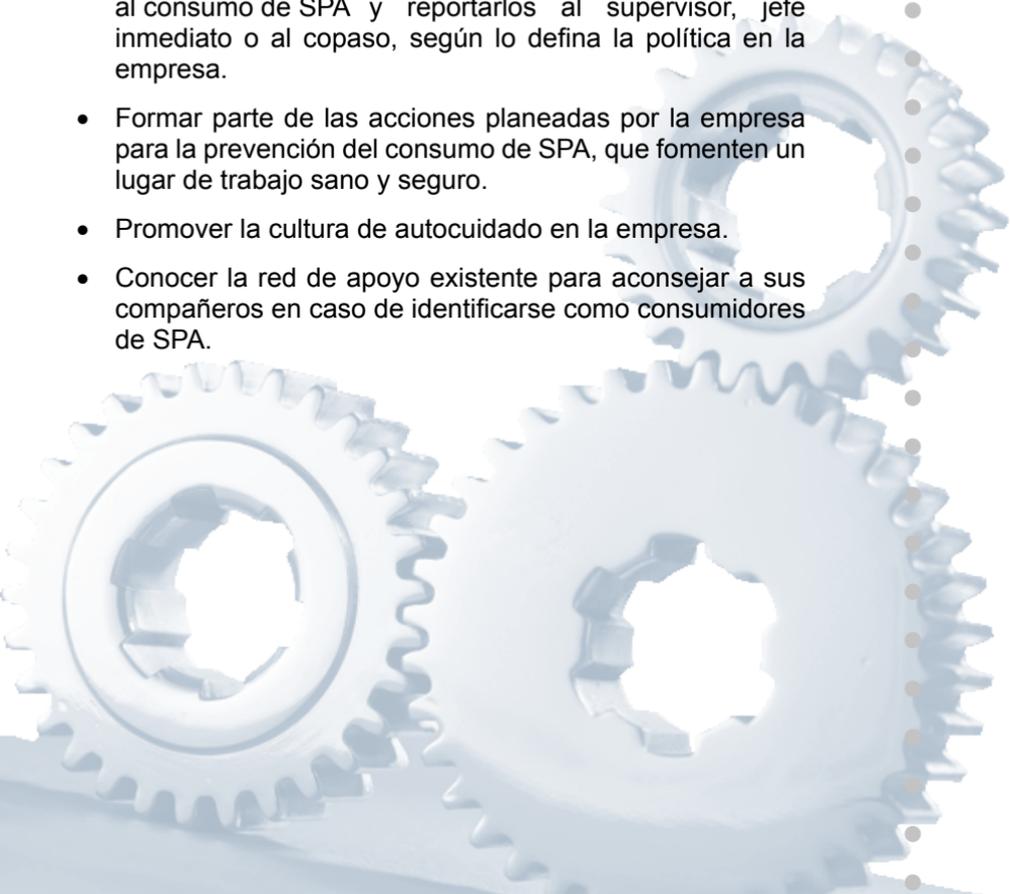
3.4. Rol de los líderes: jefes, gerentes de área, supervisores

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Difundir la política a todos sus trabajadores.
- Mantener vigente la política de prevención a través de la supervisión de sus trabajadores y velar por su cumplimiento.
- Conocer y apoyar las actividades programadas para la prevención del consumo.

- Entrenarse para identificar los factores de riesgo y de protección que en el contexto laboral pueden incidir en el consumo de SPA en los trabajadores.
- Aprender a manejar la problemática del consumo de SPA en sus trabajadores.
- Reportar el consumo de sustancias psicoactivas en los trabajadores.

3.5. Rol de los trabajadores

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Conocer y respetar las directrices presentadas en la política de prevención.
- Difundir la política entre sus compañeros.
- Identificar los factores de riesgo y de protección asociados al consumo de SPA y reportarlos al supervisor, jefe inmediato o al copaso, según lo defina la política en la empresa.
- Formar parte de las acciones planeadas por la empresa para la prevención del consumo de SPA, que fomenten un lugar de trabajo sano y seguro.
- Promover la cultura de autocuidado en la empresa.
- Conocer la red de apoyo existente para aconsejar a sus compañeros en caso de identificarse como consumidores de SPA.



3.6. Rol de los actores del Sistema General de Seguridad Social

Administradoras de Riesgos Profesionales

- Asesorar a las empresas afiliadas en la creación de las condiciones necesarias para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, con especial énfasis en el control de los factores de riesgo psicosociales que se asocian con el consumo de SPA en los trabajadores.
- Prestar asistencia técnica a las empresas afiliadas para que implementen acciones formativas e informativas en torno a la importancia del consumo de SPA como causa de accidentes o pérdidas.
- Canalizar los trabajadores afectados por el consumo de SPA hacia las instancias pertinentes de la seguridad social (Empresas Promotoras de Salud - EPS).
- Orientar y asesorar las empresas en la definición de acciones de reinducción para el trabajador que esté en proceso de rehabilitación.
- Acompañar a la empresa en el desarrollo de la política de prevención del consumo de SPA desde el ámbito laboral, acorde con sus características organizacionales y sectoriales.
- Fortalecer el control del consumo de SPA en las empresas a través del desarrollo de actividades de promoción de los estilos de vida y trabajo saludable, y de prevención del consumo de SPA en los trabajadores.
- Asesorar a las empresas afiliadas en el registro y análisis de su siniestralidad en relación con el consumo de SPA en los trabajadores, con el fin de propiciar la formulación de acciones preventivas y correctivas.

Empresas Promotoras de Salud

- Ejercer las acciones individuales que conduzcan a un adecuado manejo de los casos detectados.
- Desarrollar actividades de promoción de los estilos de vida saludable y de prevención del consumo de SPA que fortalezcan el control del consumo de SPA en la población afiliada.
- Dar a conocer los procedimientos a seguir para la identificación temprana de consumidores de SPA, su tratamiento y rehabilitación.
- Fortalecer en su red de atención los criterios para el registro del consumo de SPA en la consulta.
- Llevar registro y analizar los accidentes de trabajo y su relación con el consumo de SPA en el trabajador.
- Garantizar que su red de Instituciones Prestadoras de Salud-IPS's ejerza las acciones individuales que conduzcan a un adecuado manejo de los casos detectados.

Cajas de Compensación Familiar

- Fortalecer el control del consumo de SPA en su población afiliada, a través del desarrollo de actividades de promoción de los estilos de vida saludable y la prevención del consumo de SPA en las familias.
- Fomentar el uso de sus servicios de salud, recreación, capacitación, cultura y turismo con el propósito de aportar elementos para el desarrollo integral de los trabajadores y manejo del tiempo libre.

Objetivo General: Definir por escrito la política de la empresa en relación con el consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, a partir de la participación activa de todos los niveles de la organización.			
Indicador: documento política validado y aprobado.			
Qué	Cómo	Quién	Cuán
			Fecha inicio
Determinar los requisitos a cumplir para la formulación de la política de prevención	Revisión documental de requisitos normativos, técnicos, organizacionales y del sector económico al que pertenece la empresa, que sirvan de soporte en la formulación de la política.		
Diseño de la política	Sensibilizar a todos los trabajadores en relación con la política de prevención del consumo de SPA.		
	Realizar un diagnóstico inicial para identificar las características de la organización en relación con el consumo de SPA.		
	Definir el contenido de la política a partir del diagnóstico inicial y los requerimientos a cumplir como elementos de entrada en el proceso.		
Validar y aprobar el contenido de la política	Concertar junto con los representantes de los trabajadores y directivos los roles y procedimientos que garanticen el cumplimiento de la política.		
Implementar la política	Divulgar la política de prevención a todas aquellas personas que deban conocerla.		
	Entregar un documento escrito que refiera la política formulada.		
Mantener la política	Evaluación de la implementación de la política utilizando indicadores		
	Actualización de la política		

matomo 5w+2h.

Plan de acción: Construir la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en la empresa			Fecha:
			Responsable: GERENCIA
			Área: Todas
Inicio	Dónde	Cuánto cuesta	Por qué
Fecha Fin			
	En las instalaciones de la empresa.		Es el punto de partida que permite conocer objetivamente los requerimientos a cumplir
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Se fomenta una actitud de participación y colaboración en el proceso.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Se identifican los elementos a trabajar para fortalecer los factores de protección y reducir los factores de riesgo en la empresa.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Establece los lineamientos a seguir en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Proporciona legitimidad y respaldo en la organización
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Fomenta la cultura de prevención del consumo.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Permite demostrar la gestión y compromiso que tiene la empresa.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Permite monitorear la implementación de la política.
	En las instalaciones de la empresa y centros de trabajo.		Garantiza su aplicabilidad en diferentes momentos o situaciones de la organización.

Bibliografía

- CONACE. Política de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el mundo laboral. Chile, 2002.
- GONZALEZ, Eduardo, Adicciones: la prevención de los riesgos para la salud y la seguridad en el ámbito laboral. Centro argentino de prevención laboral en adicciones. CAPLA. Argentina 2004.
- MERCK SHARP; Dohme. El manual Merck de diagnóstico y terapéutica. Séptima edición. Nueva editorial interamericana, S.A., México, 1986.
- NIDA. PROGRAMA CENTROS DE TRABAJO LIBRES DE DROGAS
<http://workplace.samhsa.gov/WPSPWorkit/wpspindex.html>
- MARTINEZ G, Fernando y otros. Programa para la prevención del consumo de drogas NEXUS. Madrid, 2000.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.
Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Primera Edición. ISBN 92-2-309455-0 Ed. Alfaomega, Ginebra. 1996.



Ministerio de la Protección Social
Dirección General de Salud Pública
Dirección General de Riesgos Profesionales
Cra. 13 N° 32-76 pisos 14 - 15, Bogotá, D.C.
Teléfono: 330 5000 Exts.: 1400 - 1520
Línea de atención 01 8000 113 113
www.minproteccionsocial.gov.co