




Trabajar con Calidad de Vida

ETAPA 2: CONFORMACIÓN DEL EQUIPO PREVENTIVO COORDINADOR
Sesión 1: Sensibilización frente al consumo de drogas y alcohol







OBJETIVOS SESIÓN 1

- Iniciar un proceso de discusión y reflexión sobre el consumo de alcohol y drogas y la importancia de la prevención al interior de las organizaciones.
- Dar una mirada general al proceso de elaboración de una política preventiva en la organización.





Taller de elaboración de la política preventiva

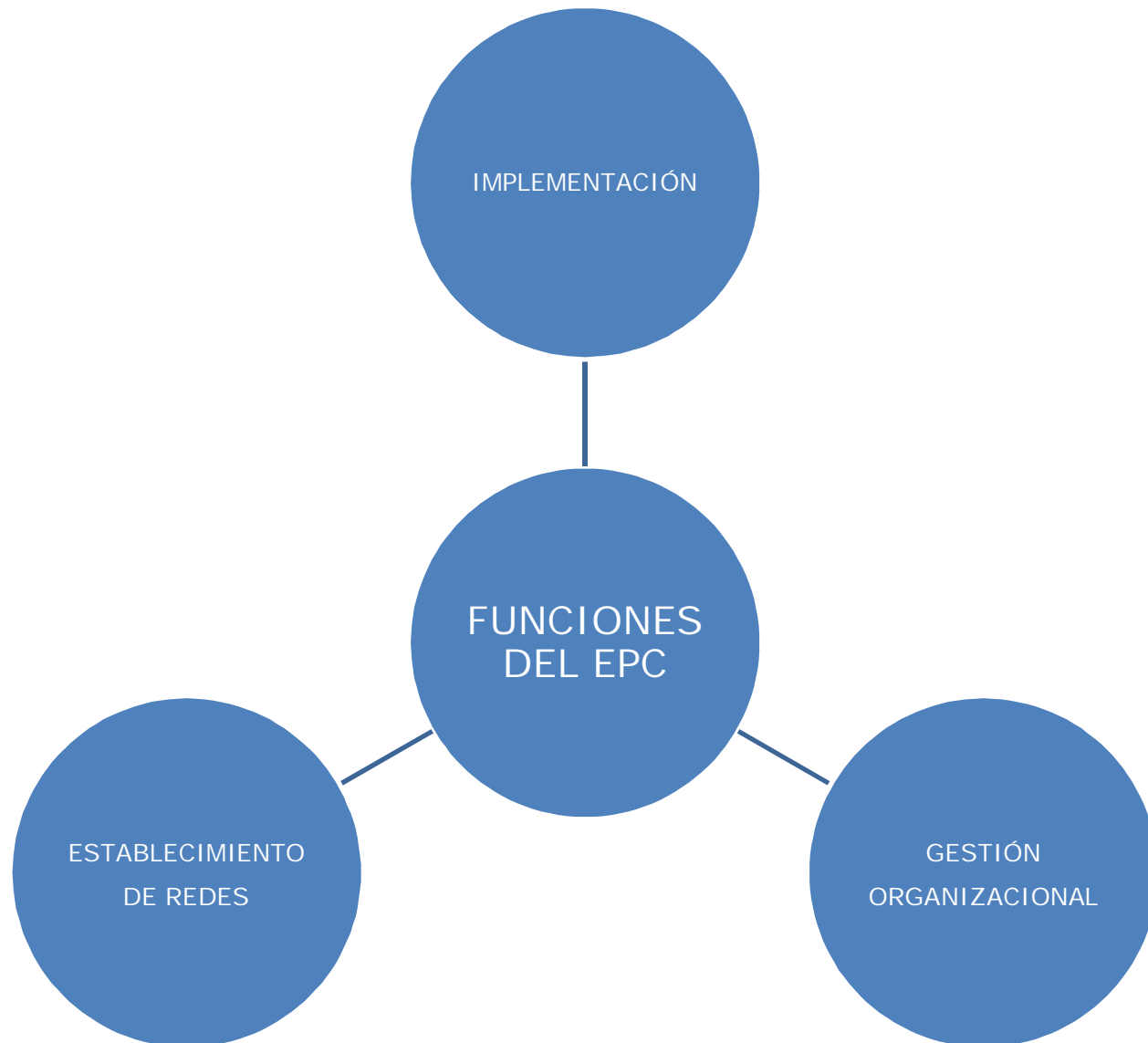
Sesión 1

El Equipo Preventivo

Coordinador



El Equipo Preventivo Coordinador





Taller de elaboración de la política preventiva

Sesión 1

Prevención en espacios laborales



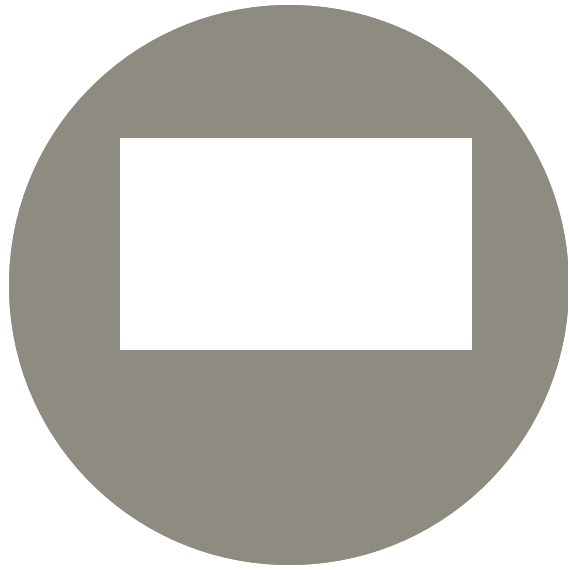
¿Qué es prevención?



“Proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar y mejorar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas” (Martín, 1995)



¿Por qué prevenir en el trabajo?



IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LAS VIDAS DE LAS PERSONAS

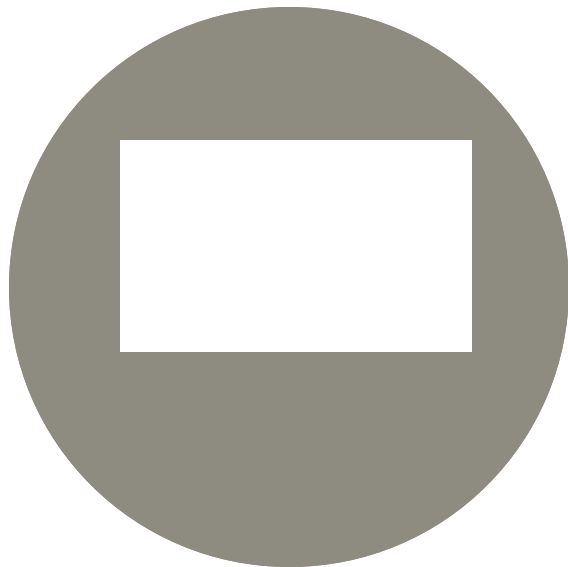
- De las 24 horas al día, una persona pasa 8-10 en el trabajo, 6 con la familia y 8 durmiendo.
- Esta comprobado que el 75% de los consumidores tienen empleo.
- La especial vinculación emocional que une a las personas con lo que les da el sustento para vivir.
- La influencia que la empresa puede tener sobre sus trabajadores.

Nida, National Institute On Drugs Abuse, 2009



¿Por qué prevenir en el trabajo?

Efectos del consumo de sustancias



ACCIDENTABILIDAD LABORAL

- Entre el **15% y el 30%** de los accidentes mortales ocurridos en el trabajo se deben al consumo de drogas.
- **20% a 25%** de los accidentes laborales afectan a personas en estado de intoxicación.
- Los consumidores de alcohol padecen de **2 a 4 veces más** accidentes.

AUSENTISMO LABORAL

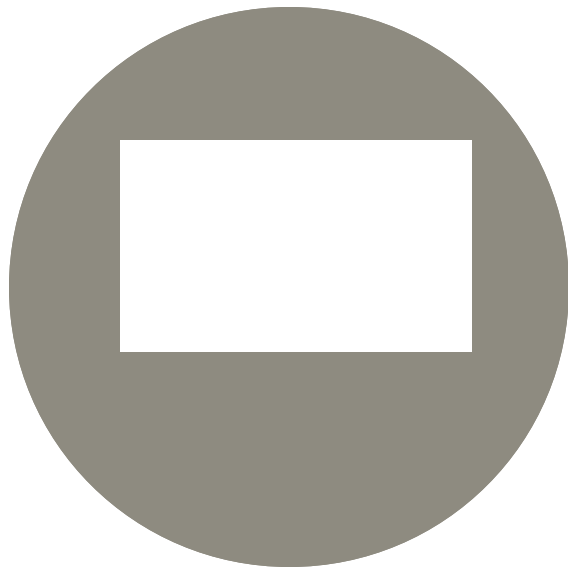
- El ausentismo laboral es **2 a 3 veces mayor** entre los trabajadores que consumen alcohol y drogas que en los demás empleados.

Morales A. Rubio G. 2000



¿Por qué prevenir en el trabajo?

Efectos del consumo de sustancias



PROBLEMAS DE RELACIONES LABORALES

- **El 8,5% de los trabajadores** que consumen alcohol han tenido problemas de relaciones laborales con sus compañeros y jefes.

PROBLEMAS DE SALUD

- **El 7,1% de los trabajadores** que consumen alcohol han tenido problemas de salud vinculado al consumo de alcohol.

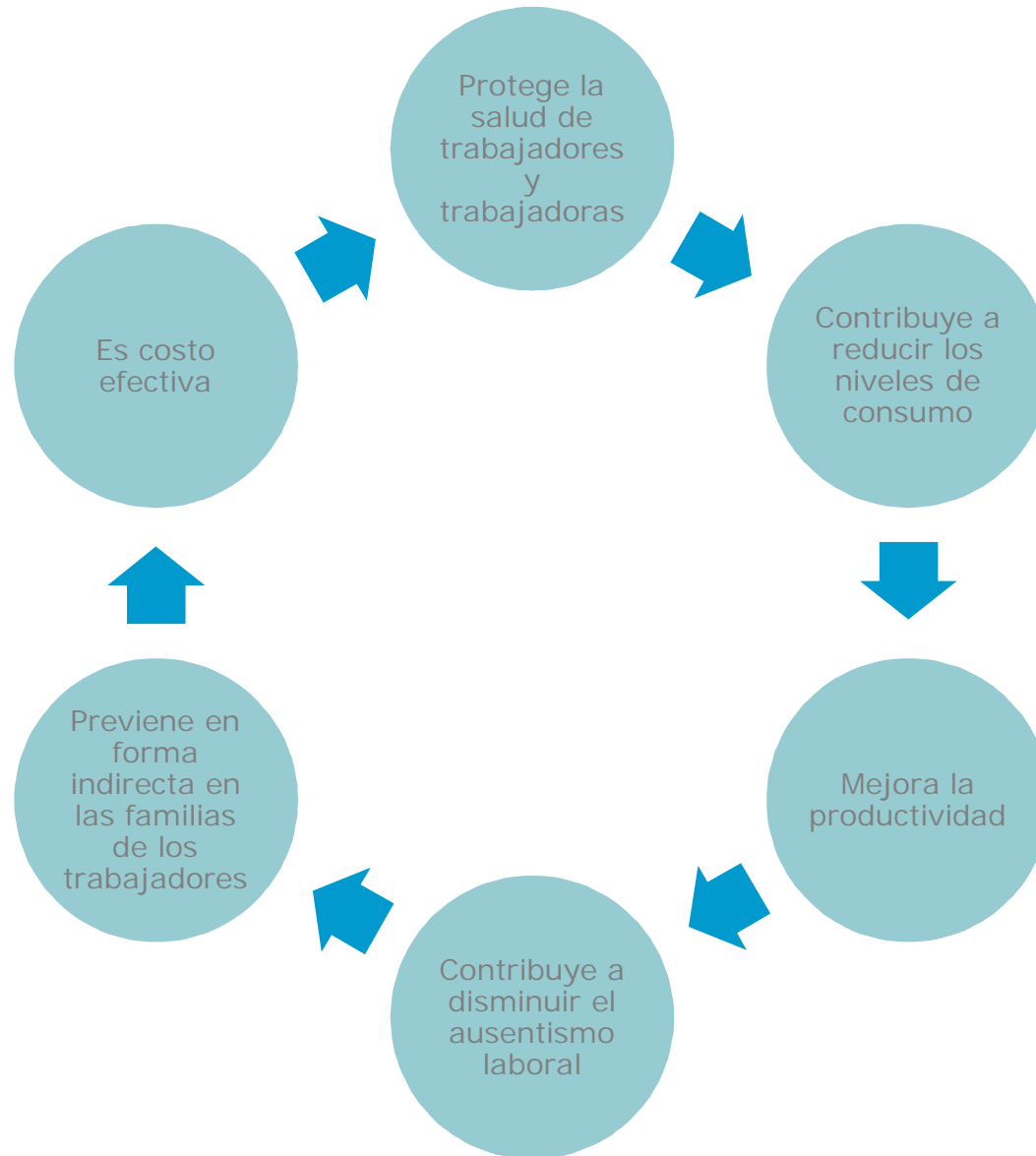
BAJO RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

- **El 2,8% de los trabajadores** que consumen alcohol han señalado tener un bajo rendimiento en el trabajo.

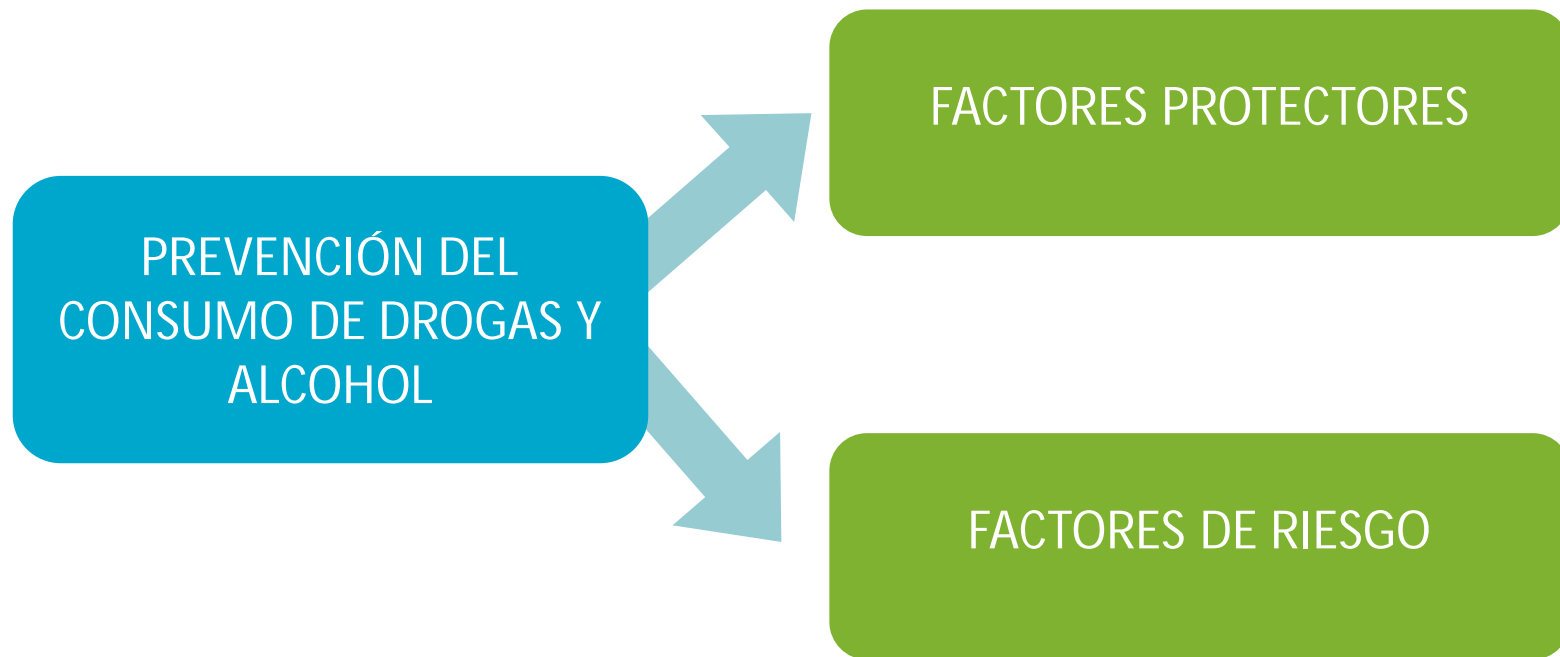
Megías E, Navarro J. EDIS para FAD. 1996



Beneficios de un programa preventivo en el lugar de trabajo



Conceptos clave para la prevención



Factores protectores



Conjunto de circunstancias, hechos y elementos personales, sociales o relacionados con la sustancia.

Disminuyen la probabilidad de que un sujeto inicie o mantenga un consumo de drogas y/o alcohol.

Apoyan el desarrollo de la persona, siendo amortiguadores o moderadores de los factores de riesgo.



Factores de riesgo



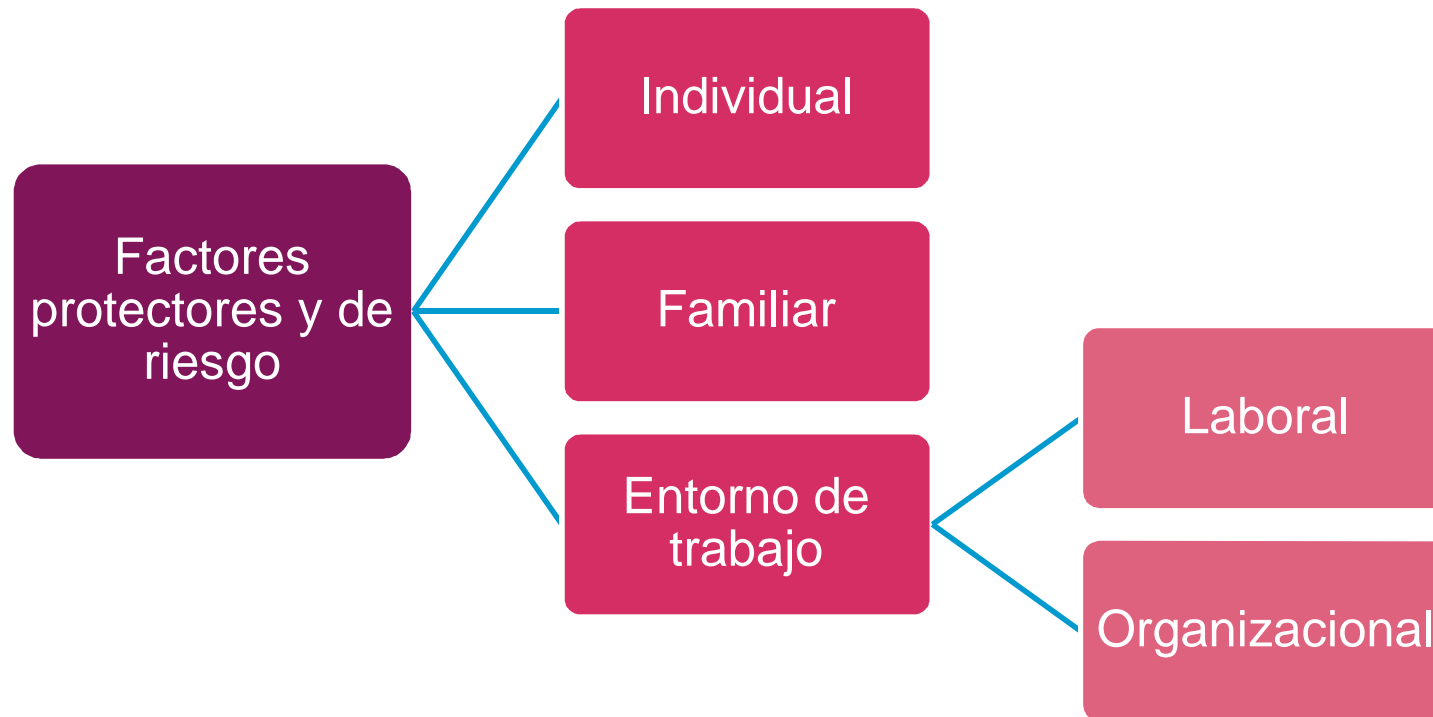
Conjunto de circunstancias, hechos y elementos personales, sociales o relacionados con la sustancia.

Aumentan la probabilidad de que un sujeto inicie o mantenga un consumo de drogas y/o alcohol.

Determinan una mayor vulnerabilidad de la persona al consumo de drogas y/o alcohol.



Factores protectores y de riesgo



Niveles de Prevención



Universal

Selectiva

Indicada





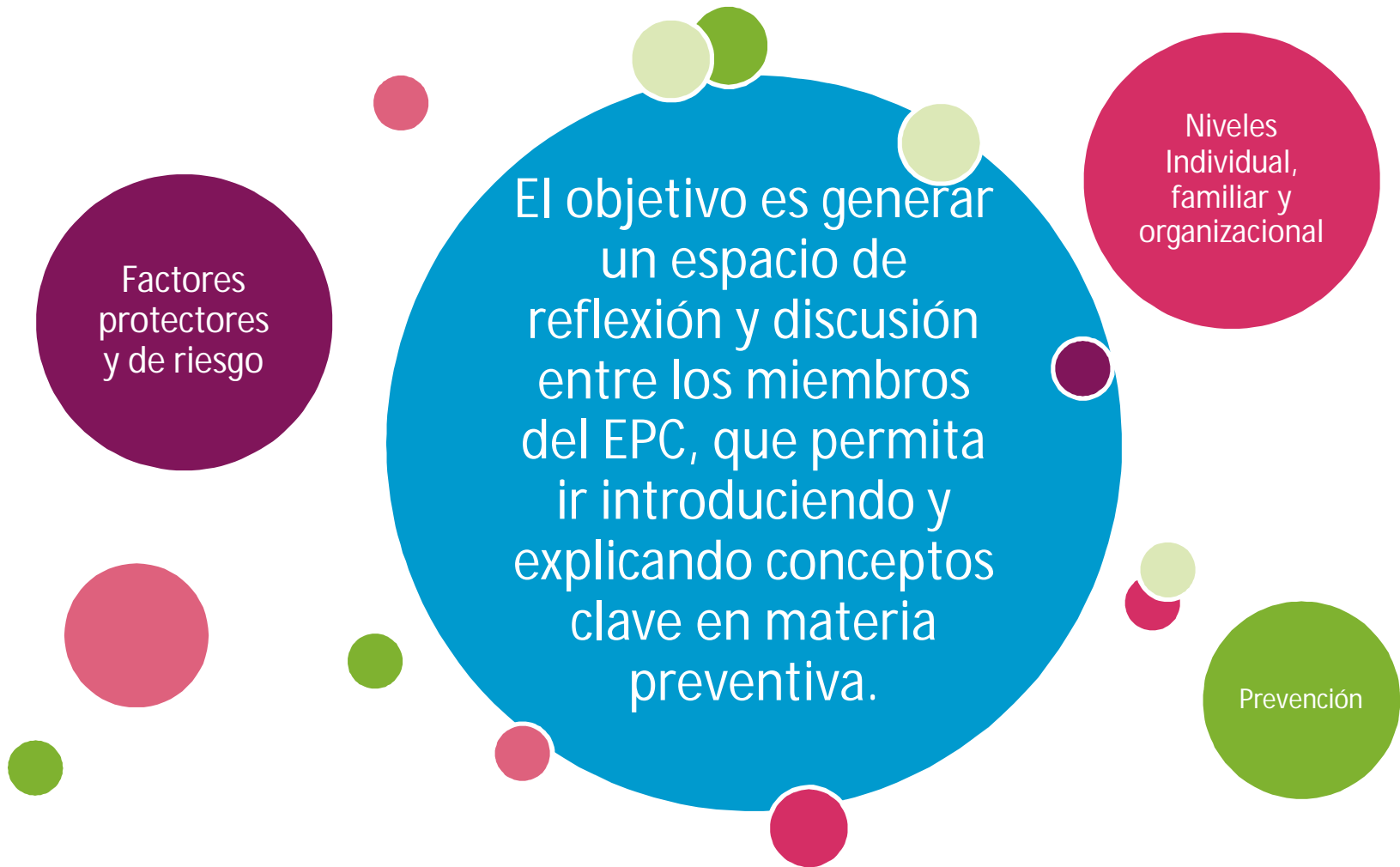
Taller de elaboración de la política preventiva

Sesión 1

Actividad central



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



Las consecuencias fisiológicas pueden ser a corto, mediano y largo plazo y se relacionan con el tipo de drogas, la cantidad y las características personales.

Las consecuencias psicológicas están relacionadas, por ejemplo, con cómo la persona se enfrenta a situaciones estresantes.

Las consecuencias sociales están vinculadas con las relaciones sociales tanto en el trabajo, como en la familia y otros contextos.

El consumo de drogas y/o alcohol es una conducta de riesgo, que puede derivar en múltiples consecuencias, no sólo para el consumidor.



“Qué sabemos de”



No es apropiada la automedicación.

El médico entrega el tratamiento, la dosis y la frecuencia de los medicamentos.

Hay medicamentos que pueden generar dependencia.

Si a alguien le ha tocado unas semanas muy estresantes en el trabajo, no hay nada de malo en tomar algún medicamento; por ejemplo para poder dormir mejor y aliviar algún malestar.



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



A veces cuesta desprendernos de las preocupaciones del hogar.

Esto se conoce como fenómeno de doble presencia.

Los problemas cotidianos de casa, la familia, no intervienen con el trabajo

Esto contribuye a generar estrés, disminuir la calidad de las relaciones laborales y de las actividades específicas que realiza la persona en su lugar de trabajo.



“Qué sabemos de”



El consumo de drogas o alcohol en algún miembro de la familia puede generar distintos tipos de reacciones o repercusiones.

Toda la familia está directa o indirectamente relacionada con el problema de consumo de sustancias en alguno de sus miembros.

Puede afectar el rendimiento en el trabajo, pues aumenta la preocupación, el estrés, dificultando la concentración en las tareas solicitadas.

Tener un familiar con problemas relacionados a drogas y/o alcohol, no afecta la calidad o rendimiento en el trabajo



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



Las acciones preventivas deben anticiparse a un consumo o a los problemas que se derivan de él.

Estas acciones deben iniciarse previamente, como parte de una estrategia organizacional para abordar el tema.

Las acciones preventivas deben siempre realizarse cuando se detectan consumos problemáticos de alcohol y/o drogas.

La prevención del consumo en la organización considera: prevención, detección, tratamiento y reinserción, abordados de una manera integral.



“Qué sabemos de”



Poseer un reglamento o normativa es parte fundamental de una estrategia preventiva integral.

Esta debiese ser conocida y compartida por todos los miembros de la organización.

Contar con reglamentación en la organización en relación a las drogas y el alcohol contribuye a su prevención.



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



Considera también el apoyo social y afectivo que la organización pueda entregarle a los trabajadores .

Debe además considerar tanto acciones previas a la aparición de los problemas de salud, durante un tratamiento o después de finalizado el tratamiento.

¿El rol que juega la organización en el tratamiento de un trabajador se restringe a su reinserción laboral?



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



“Qué sabemos de”



Produce efectos por su consumo, tanto físicos como psicológicos en el corto plazo.

A largo plazo, el uso crónico provoca dependencia y alteraciones en el sistema inmune, bronquitis, entre otras.

La marihuana no produce daño a quien la consume



“Qué sabemos de”



Se prohíbe el consumo en espacios públicos, salvo en sus patios o espacios al aire libre.

A excepción de los centros de salud, se pueden habilitar una o más salas para fumar.

Los espacios para fumar deben estar claramente aislados y contar con ventilación.

¿La ley del tabaco prohíbe su consumo en espacios públicos?



“Qué sabemos de”



La ley 20.000 considera el consumo de drogas como una falta.

Las sanciones pueden ser: Multa, asistencia obligatoria a programas de tratamiento y rehabilitación, trabajo en beneficio de la comunidad y suspensión de licencia de conducir en cualquier caso.

¿El consumo de drogas ilícitas es considerado una falta o un delito?

Estas medidas sólo para demostrar que la droga portada es para uso personal y próximo en el tiempo.



“Qué sabemos de”



Bajo la influencia del alcohol: entre 0,3 y 0,79 gramos por mil de alcohol en la sangre.

En estado de ebriedad: cantidad superior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre.

La Ley del Tránsito prohíbe la conducción de cualquier vehículo o medio de transporte bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad.

Además se prohíbe el consumo de alcohol al conductor y los pasajeros al interior de vehículos motorizados.

¿Está permitido beber alcohol y luego conducir un vehículo?





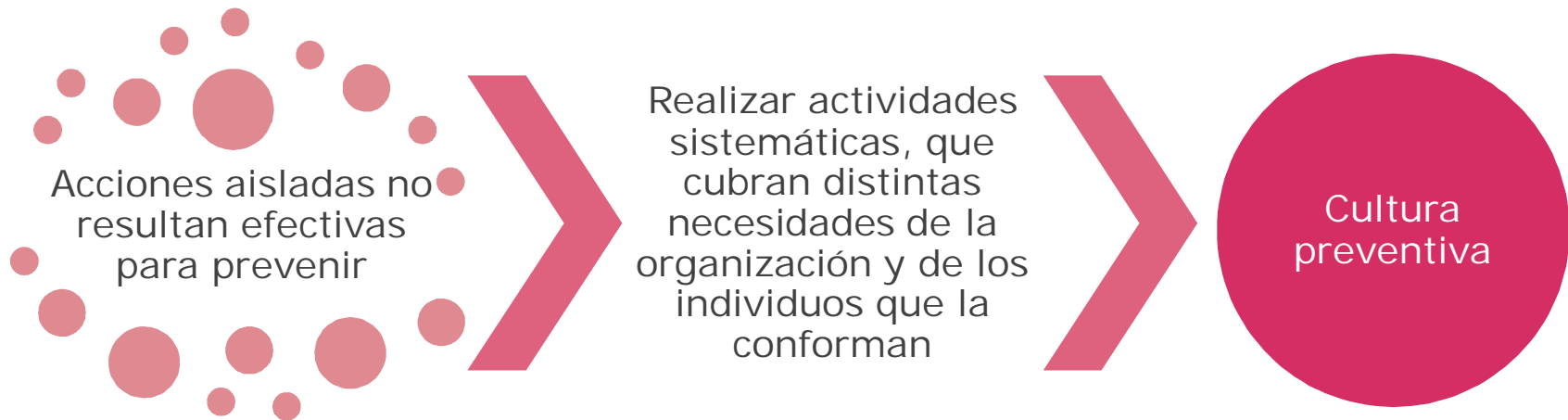
Taller de elaboración de la política preventiva

Sesión 1

Programa Trabajar con Calidad de Vida



Premisas básicas del programa Trabajar con Calidad de Vida



Cultura Preventiva



El conjunto de creencias, actitudes y prácticas, compartidas por los miembros de una organización, que se expresan en patrones de comportamiento que ayudan a promover una conducta deseada respecto al consumo de drogas y alcohol.

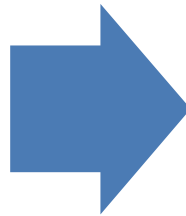
Se busca incentivar una **cultura preventiva** en la organización interviniendo en distintas dimensiones de la **calidad de vida laboral**.



Calidad de Vida Laboral

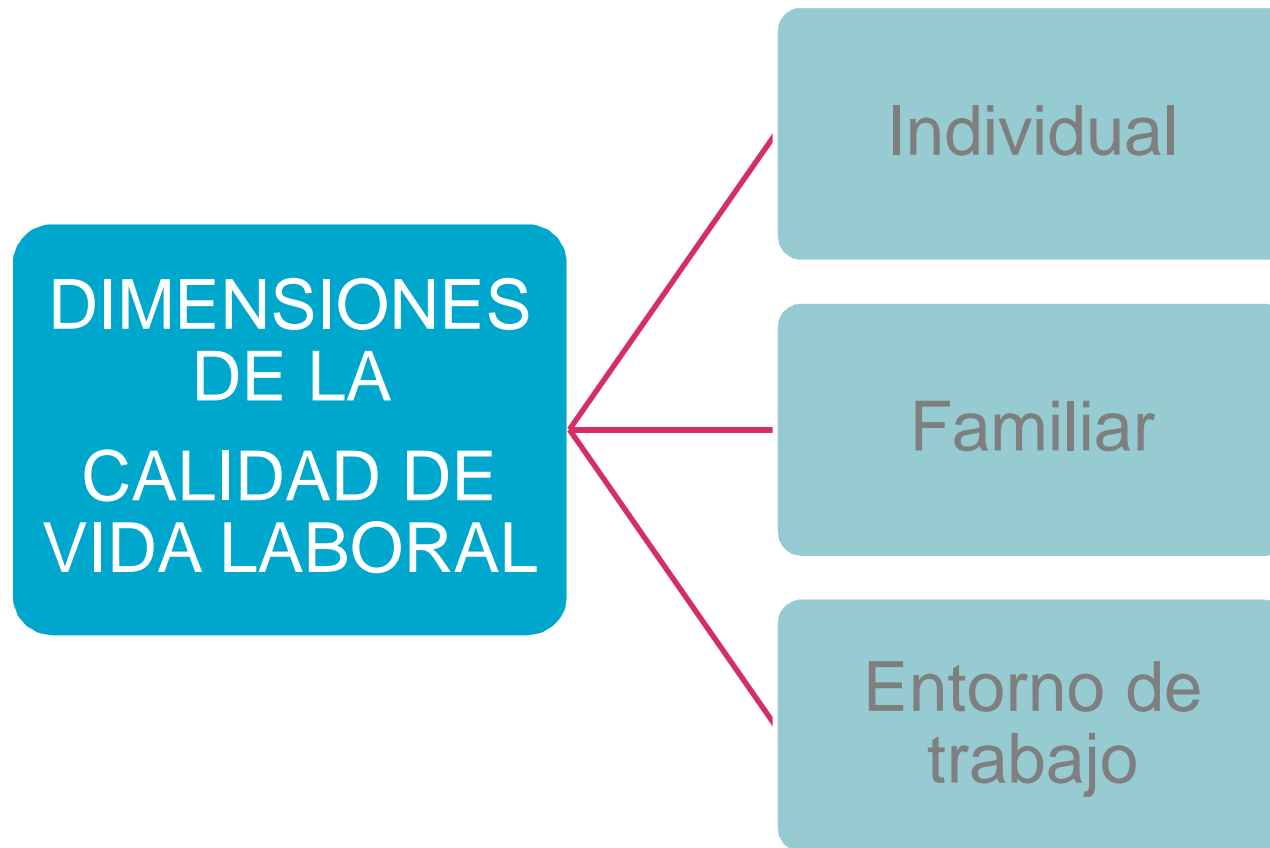


¿Qué es la
calidad de vida
laboral?



Es la **percepción colectiva de bienestar** al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y las características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en os espacios laborales.





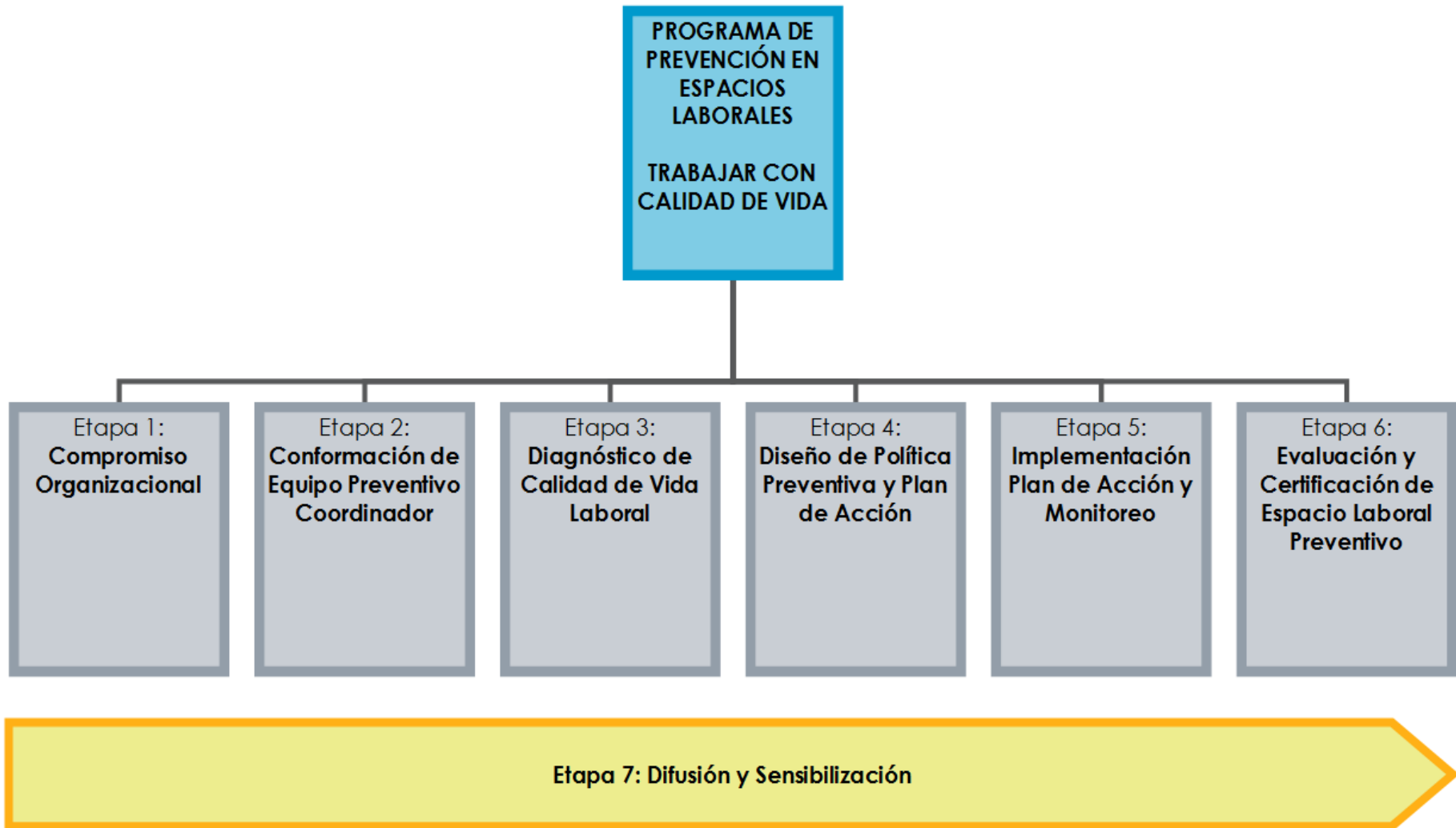


Taller de elaboración de la política preventiva
Sesión 1

Etapas del programa
Trabajar con Calidad de Vida



Etapas del programa





Taller de elaboración de la política preventiva

Sesión 1

Comentarios y conclusiones

Firma de acta y acuerdos para próxima reunión.

Temario para la próxima sesión.



Conclusiones



CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

- La prevención en la organización es una tarea compartida por todos.
- Es un problema de salud que se debe intervenir en forma oportuna.
- Hay muchos factores, de riesgo y protección, que influyen en él. Estos pueden encontrarse a nivel individual, familiar y organizacional.



Conclusiones



CULTURA PREVENTIVA

- Es importante incentivar una cultura preventiva en la organización.
- Se debe promover la calidad de vida laboral fortaleciendo los factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo.
- La existencia de una política preventiva y plan de acción es fundamental para lograr estos objetivos.





Trabajar con Calidad de Vida

ETAPA 2: CONFORMACIÓN DEL EQUIPO PREVENTIVO COORDINADOR
Sesión 2: Introducción al programa Trabajar con Calidad de Vida





OBJETIVOS SESIÓN 2

- Profundizar los conceptos de cultura preventiva y calidad de vida laboral.
- Dar a conocer a los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador en qué consiste el programa preventivo “Trabajar con Calidad de Vida”.
- Generar acuerdos básicos para facilitar la gestión de programa (cronograma y responsabilidades).





Taller de elaboración de la política preventiva

Sesión 2

Cultura Preventiva





Taller de elaboración de la política preventiva
Sesión 2

Actividad central



Análisis de casos

Objetivo de la actividad:



Profundizar en los conceptos de Cultura Preventiva y Calidad de Vida Laboral

Análisis de casos

Instrucciones

En grupos de 3 o 4 personas, lean detenidamente las situaciones planteadas y respondan:

- 1.¿Qué es una cultura preventiva?
- 2.¿Qué hechos pueden ser preventivos en este caso y por qué?
- 3.¿Qué hechos no corresponden a acciones preventivas en este caso y por qué?
- 4.¿Por qué es importante fortalecer una cultura preventiva del consumo de drogas y alcohol en la organización?



Taller de elaboración de la política preventiva
Sesión 2

Programa Trabajar con Calidad de Vida



Objetivo del programa



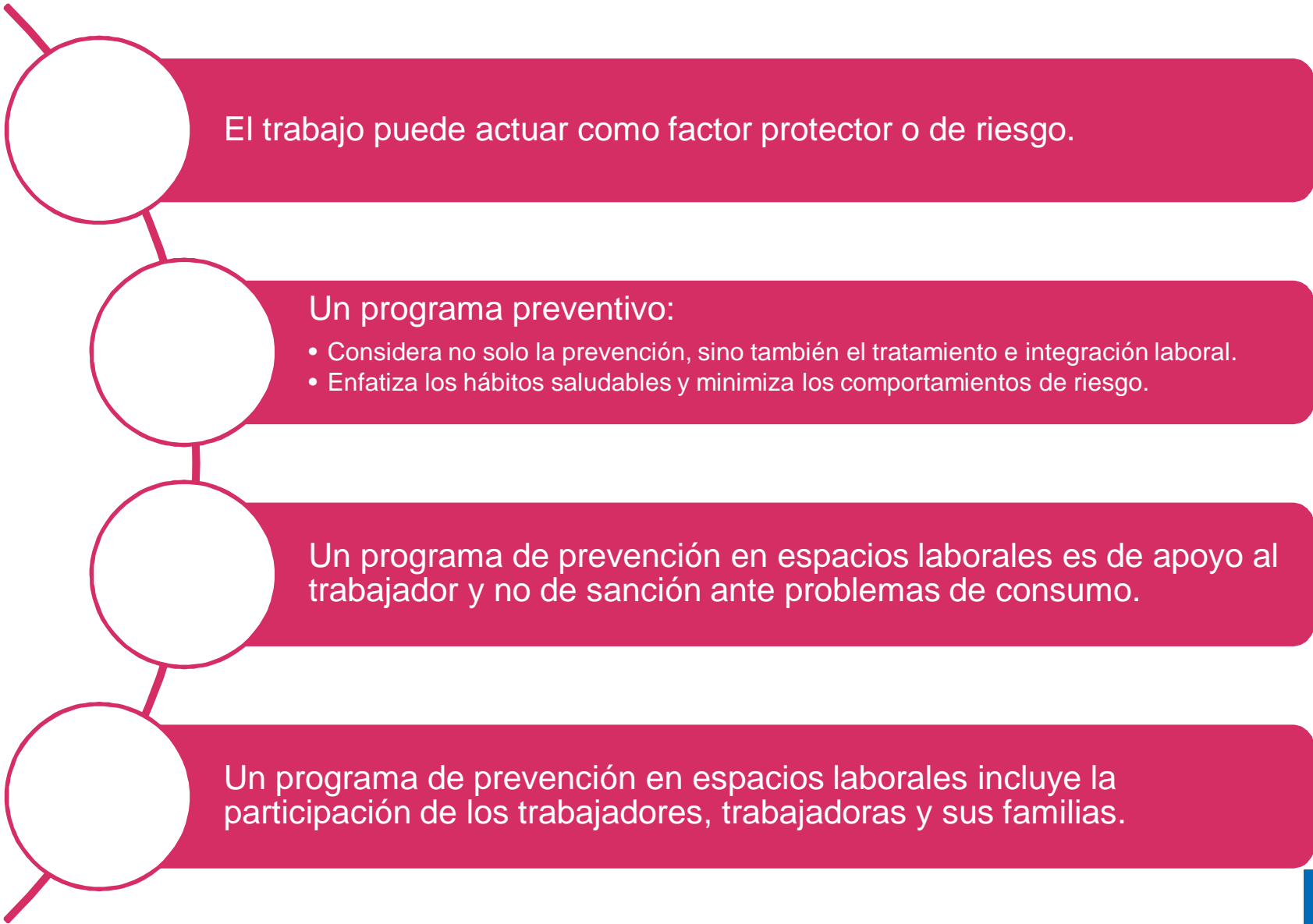
Objetivo general



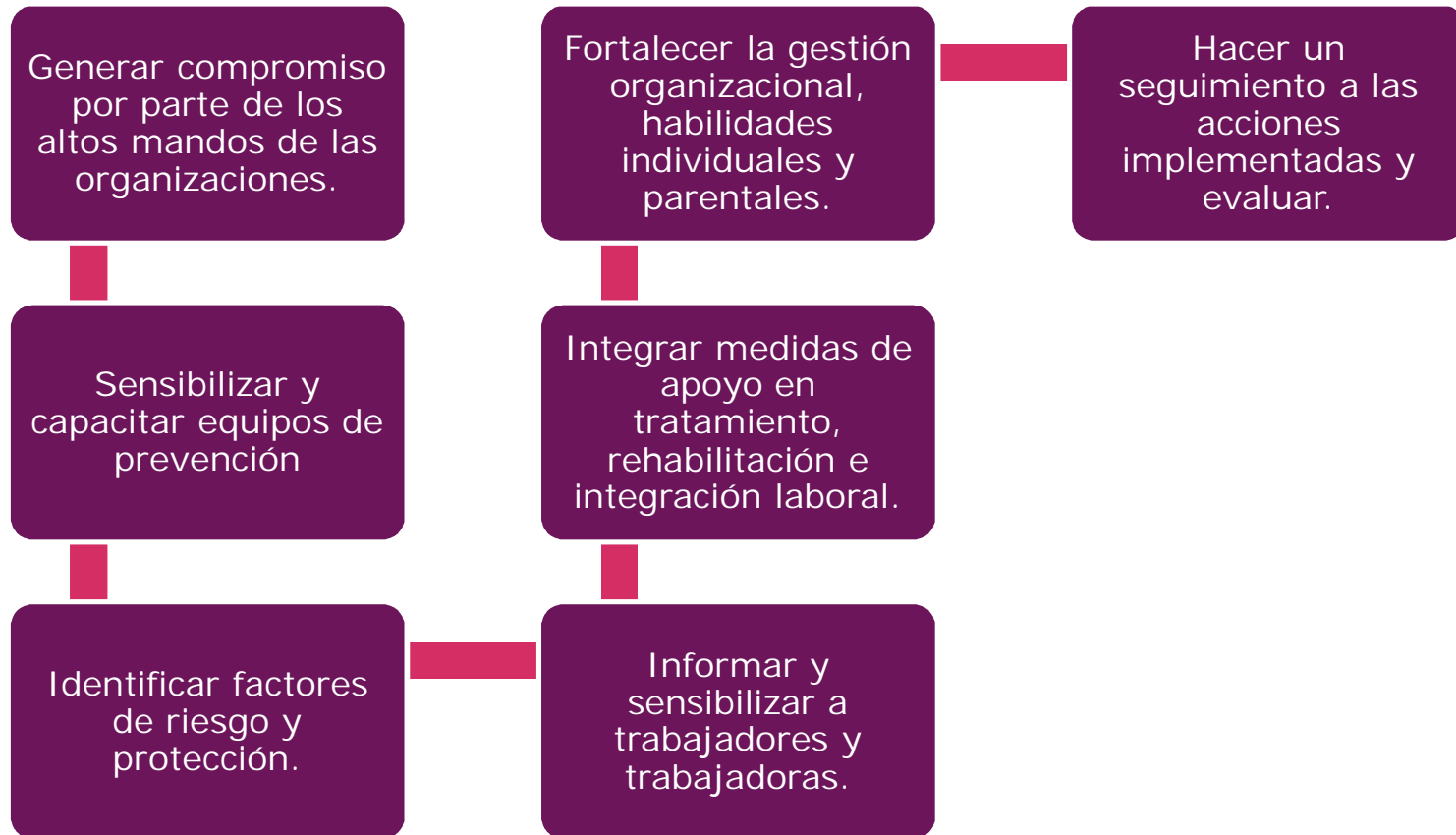
Habilitar a las organizaciones para el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales.



Fundamentos del programa



Objetivos específicos del programa





El **conjunto de lineamientos** para el desarrollo de un plan y estrategias de acción al interior de la organización, tendientes a la **promoción de una cultura preventiva** potenciando factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo y los problemas asociados al consumo de drogas y alcohol, con el fin de **mejorar los niveles de salud y la calidad de vida** de los trabajadores y sus familias.





El **proyecto detallado** de estrategias mediante las cuales se realizarán **acciones tendientes a la promoción de una cultura preventiva** en la organización, potenciando factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo y los problemas asociados al consumo de drogas y alcohol, con el fin de mejorar los niveles de salud y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.





Taller de elaboración de la política preventiva
Sesión 2

Etapas del programa



ETAPA 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL



El compromiso organizacional se plasma en un Acuerdo de Colaboración entre la organización y SENDA.

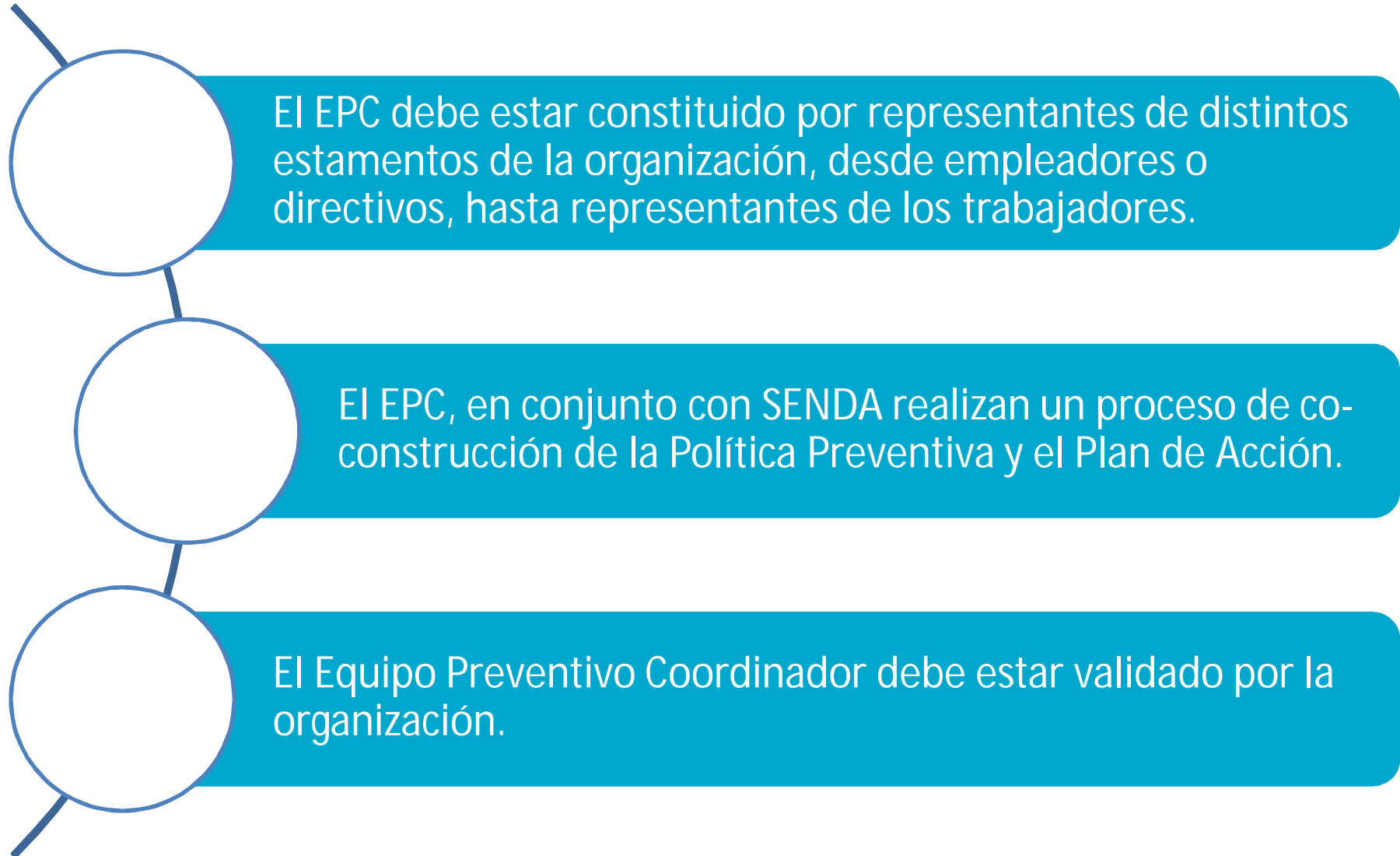


Los empleadores o directivos deben participar en la conformación del Equipo Preventivo Coordinador.

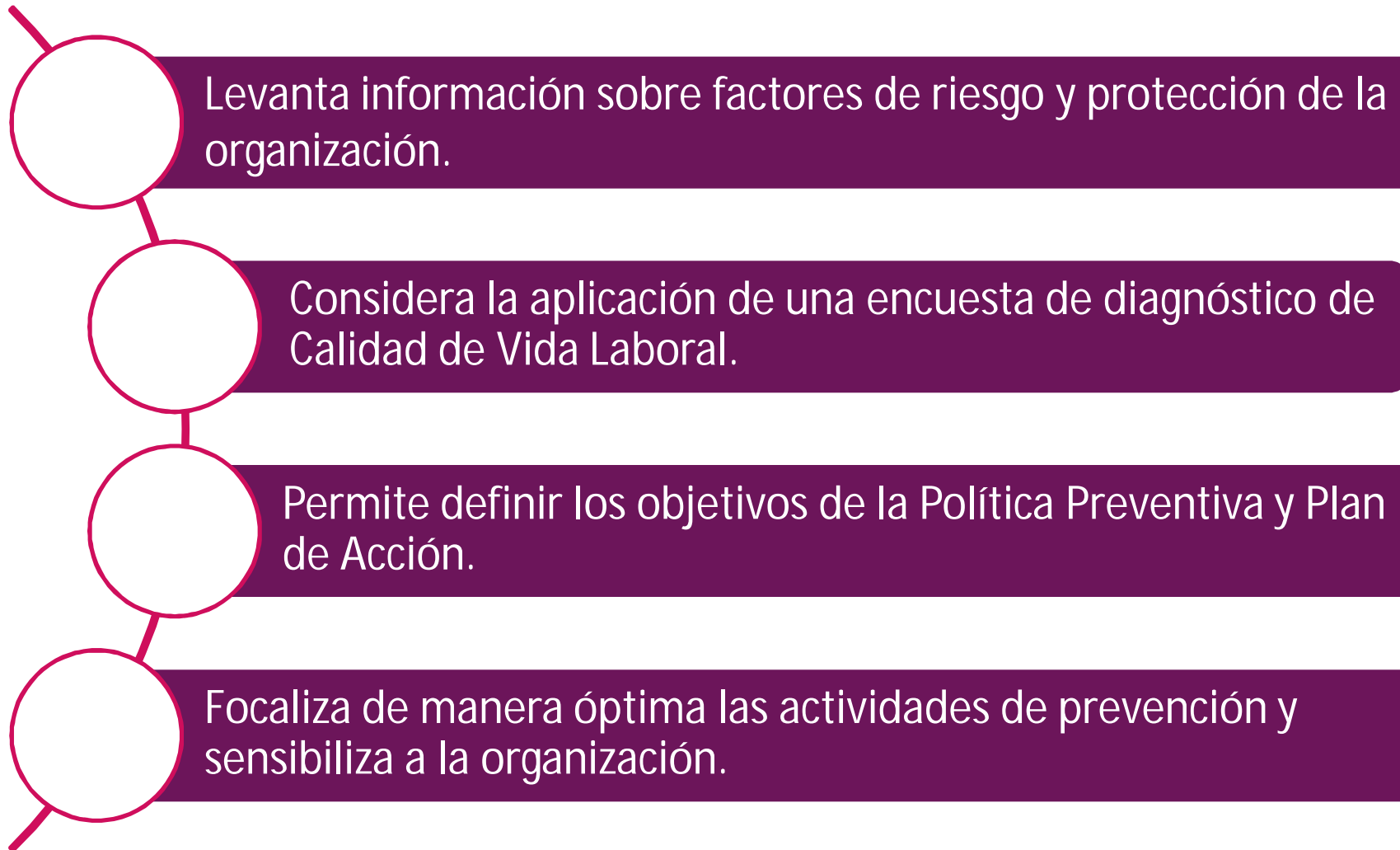


ETAPA 2

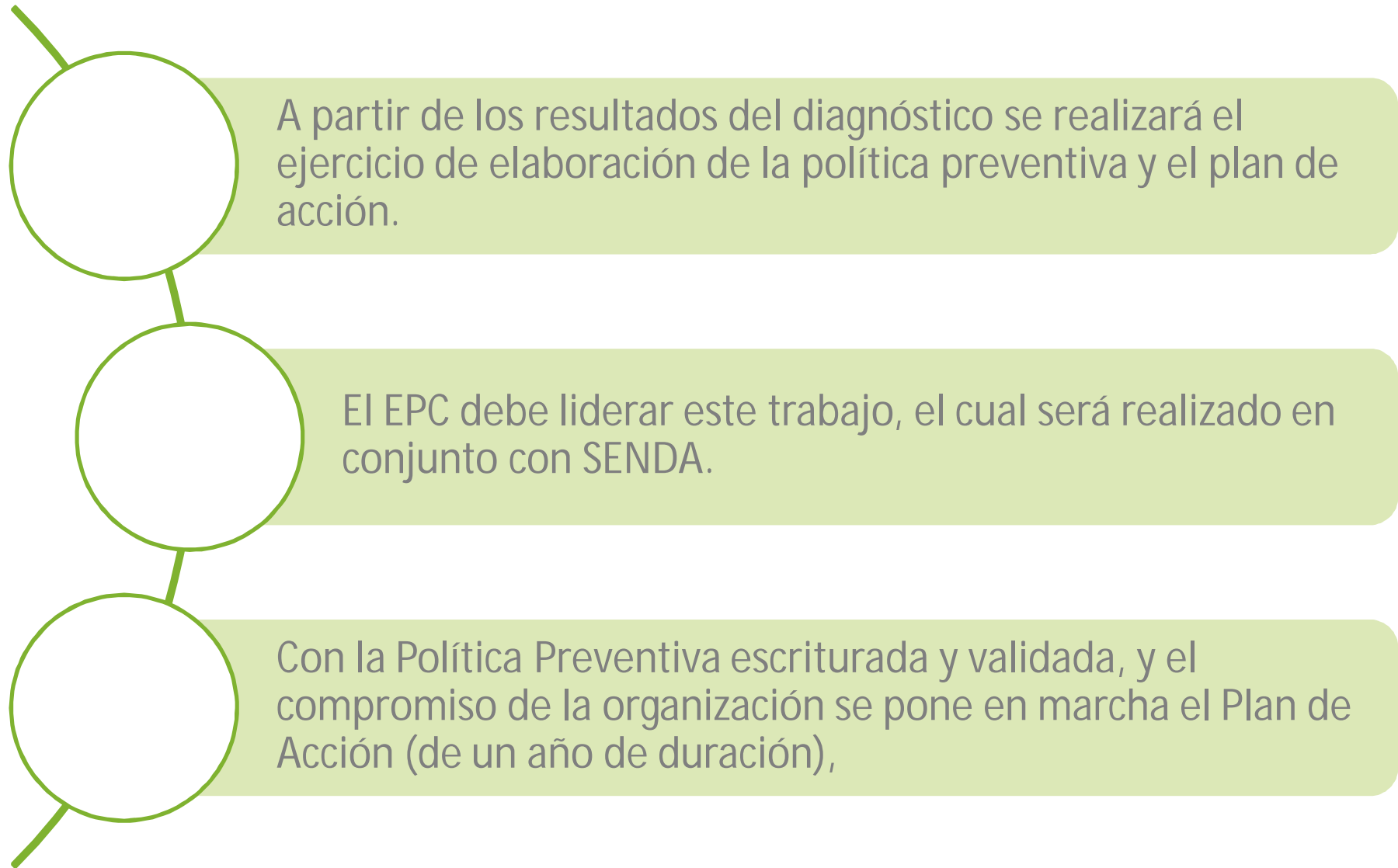
CONFORMACIÓN DEL EQUIPO PREVENTIVO COORDINADOR (EPC)



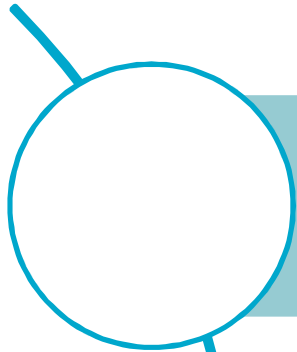
ETAPA 3 DIAGNÓSTICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



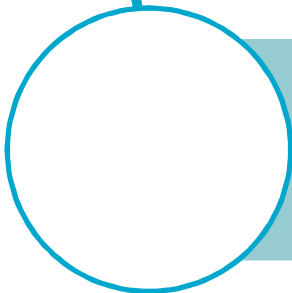
ETAPA 4 DISEÑO DE POLÍTICA PREVENTIVA Y PLAN DE ACCIÓN



ETAPA 5 IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO



El desarrollo del Plan de Acción es de responsabilidad de la organización.



Considera las acciones propuestas en la política preventiva y el plan de acción.




SENDA realiza un seguimiento trimestral de las actividades desarrolladas con el objetivo de evaluar el proceso de desarrollo y gestión dentro de la organización.



ETAPA 6 EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE ESPACIO LABORAL PREVENTIVO



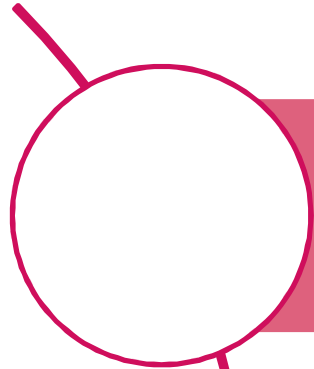
Al cabo de un año de implementación del Plan de Acción, se realiza una segunda aplicación de la encuesta de Calidad de Vida Laboral.



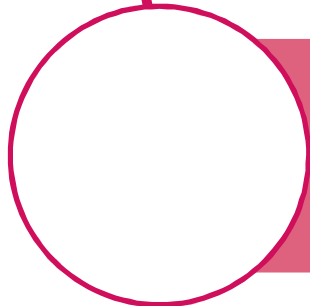
La correcta implementación del Plan de Acción y el cumplimiento de los requisitos establecidos, además del nivel de incremento en el índice de Calidad de Vida Laboral, puede conducir a la organización a certificarse como Espacio Laboral Preventivo en un nivel intermedio o avanzado.



ETAPA 7 DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (ETAPA TRANSVERSAL)



Proceso permanente a lo largo de la implementación del programa Trabajar con Calidad de Vida.



Se busca sensibilizar de manera constante a la organización en torno a las actividades que se están realizando en el programa.



Se pueden utilizar distintas estrategias comunicacionales fomentando distintas vías de comunicación (mails corporativos, página web, entre otros).





Taller de elaboración de la política preventiva
Sesión 2

Comentarios y conclusiones

Firma de acta y acuerdos para próxima reunión.
Temario para la próxima sesión.



Conclusiones



- El programa Trabajar con Calidad de Vida considera:
 - Desarrollo de una Cultura Preventiva
 - Promoción de la Calidad de Vida Laboral
- Se releva la necesidad de realizar un diagnóstico de Calidad de Vida Laboral para poder elaborar el Plan de Acción.
- Importancia del EPC para el proceso de elaboración de la Política Preventiva y el Plan de Acción.



Acuerdos básicos del EPC



- Temario próxima sesión.
 - Inducción al diagnóstico de Calidad de Vida Laboral.
 - Realización de un ejercicio de diagnóstico de Calidad de Vida Laboral.
 - Revisión de los lineamientos generales para la aplicación del instrumento de diagnóstico de CVL en la organización.

- Establecer una campaña comunicacional sencilla para informar sobre el inicio de actividades, utilizando los formatos preestablecidos para tales efectos.

