



SENDA  
Ministerio del Interior  
y Seguridad Pública

Gobierno de Chile

# TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

Manual de implementación para micro,  
pequeñas y medianas empresas





# TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN PARA  
MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

*Contribuyendo al desarrollo de una cultura preventiva del  
consumo de alcohol y otras drogas en espacios laborales*

**Trabajar con Calidad de Vida. Manual de implementación para micro, pequeñas y medianas empresas**

Material Educativo

Área Técnica de Prevención, División Programática

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Gobierno de Chile

Santiago, Chile 2018

© SENDA

Registro de Propiedad Intelectual N°: A-295048

ISBN: 978-956-9141-57-7

Esta publicación fue elaborada por Beatriz González Muzzio, Marisol Chea Ibáñez, Viviana Araya Moya, Paola Valencia Recabarren y Carolina Delgado Mella.

Diseño y diagramación: Francisca Monreal

Edición de texto: Marly Mora

Impresión

# Contenido

PRESENTACIÓN	9
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>PREVENCIÓN EN ORGANIZACIONES LABORALES</b>	11
Población laboral y consumo de sustancias	14
Factores protectores y de riesgo en micro, pequeñas y medianas empresas	16
Modelo de prevención en espacios laborales	21
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS</b>	27
Programa MYPE Preventiva: estrategias para micro y pequeñas empresa	30
Programa PYME Preventiva: estrategias para pequeñas y medianas empresas	44
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>TALLERES DEL PROGRAMA MYPE PREVENTIVA</b>	57
Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo	60
Taller Estrés en el trabajo	67
Taller Promoción de estilos de vida saludables en el trabajo	73
Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la familia	80

## CAPÍTULO 4

### CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA PYME PREVENTIVA

Cursos <i>online</i>	87
Capacitación presencial	90

## CAPÍTULO 5

### ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Taller Sensibilización sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo	105
Jornada Elaboración de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas	108

## REFERENCIAS

117

# MATERIAL DE APOYO

## HOJAS DE TRABAJO

7

### Hoja de Trabajo Nº 1

Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo	9
---	---

### Hoja de Trabajo Nº 2

Taller Estrés en el trabajo	10
-----------------------------	----

### Hoja de Trabajo Nº 3

Taller Promoción de estilos de vida saludable en el trabajo	11
---	----

### Hoja de Trabajo Nº 4

Taller Promoción de estilos de vida saludable en el trabajo	12
---	----

### Hoja de Trabajo Nº 5

Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la familia	13
---	----

### Hoja de Trabajo Nº 6

Capacitación presencial del programa PYME Preventiva	15
--	----

### Hoja de Trabajo Nº 7

Capacitación presencial del programa PYME Preventiva	16
--	----

### Hoja de Trabajo Nº 8

Capacitación presencial del programa PYME Preventiva	18
--	----

<b>Hoja de Trabajo N° 9</b>	
Taller Sensibilización sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo	21
<b>Hoja de Trabajo N° 10</b>	
Jornada Elaboración de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas	25
<b>Hoja de Trabajo N° 11</b>	
Jornada Elaboración de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas	29
<b>CARTILLAS TEMÁTICAS</b>	31
<b>Cartilla Temática N° 1</b>	
Gestión preventiva frente al consumo de alcohol y otras drogas	33
<b>Cartilla Temática N° 2</b>	
Principales drogas que se consumen en Chile	37
<b>Cartilla Temática N° 3</b>	
Estadísticas sobre consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral en Chile	38
<b>Cartilla Temática N° 4</b>	
Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo	39
<b>Cartilla Temática N° 5</b>	
Prevención del consumo de alcohol	40
<b>Cartilla Temática N° 6</b>	
Manejo del estrés laboral	42
<b>Cartilla Temática N° 7</b>	
Promoción de estilos de vida saludable y calidad de vida laboral	45
<b>Cartilla Temática N° 8</b>	
Habilidades preventivas parentales	49
<b>Cartilla Temática N° 9</b>	
Resumen de estrategias preventivas	55
<b>PAUTAS PARA EL PROGRAMA MYPE PREVENTIVA</b>	57
Pauta de entrevista	59
Pauta de seguimiento	69



# Presentación

Prevenir el consumo de alcohol y otras drogas y mejorar la calidad de vida laboral en los lugares de trabajo son desafíos importantes para las micro, pequeñas y medianas empresas: estas concentran cerca del 95% de la fuerza laboral activa del país, participan en distintos rubros y segmentos productivos, y deben conocer y adaptarse de manera permanente a la realidad económica y laboral del mercado. A diferencia de las grandes empresas, la administración de las micro y pequeñas empresas (MYPES) y de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) recae por lo general en las personas que son propietarias de la organización. Esta característica les permite mantener vínculos directos y cercanos con sus equipos de trabajo.

Implementar estrategias de prevención en el trabajo es clave. Con ellas es posible fortalecer una cultura preventiva que se anticipe a los problemas vinculados al consumo de sustancias, entre ellos, accidentes laborales, enfermedades profesionales o efectos en la productividad de las mismas empresas. Para evitar y reducir dichas consecuencias, la acción preventiva debe potenciar los factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas y disminuir los factores de riesgo que estén perjudicando la calidad de vida laboral de las personas.

El material educativo *Trabajar con calidad de vida. Manual de implementación para micro, pequeñas y medianas empresas* propone intervenciones para disminuir los riesgos asociados al consumo de alcohol y otras drogas en MYPES y PYMES. Las estrategias preventivas están dirigidas a trabajadoras, trabajadores y sus familias, con metodologías diferenciadas de acuerdo al tamaño de la empresa. Asimismo,

este documento presenta herramientas y contenidos transversales de prevención para todo tipo de organización laboral que desarrolle una estrategia preventiva.

Esperamos que esta publicación contribuya, en la práctica, a mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras de las micro, pequeñas y medianas empresas del país, y que sea un aporte para los profesionales de SENDA Previene y para los equipos que implementan el programa Trabajar con Calidad de Vida.

Capítulo 1

# PREVENCIÓN EN ORGANIZACIONES LABORALES





El trabajo tiene una gran influencia en la calidad de vida de las personas, y opera como un entramado social dentro del cual se comparte una cultura organizacional, se establecen relaciones, se desarrollan habilidades y se definen estilos de interacción. Dependiendo de las condiciones en las cuales se desarrolla, un trabajo puede implicar riesgos o tener efectos nocivos para la salud de los sujetos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2003).

Uno de los principios rectores de las estrategias preventivas es que cualquier problema asociado al consumo de alcohol y otras drogas debe ser abordado como un tema de salud laboral, considerando sus consecuencias en la productividad de la organización, en la calidad de vida de las personas que allí trabajan y en sus vidas familiares. Por esta razón, implementar estas estrategias en las empresas hace prever la continuidad de intervenciones que fortalecerán una cultura preventiva en las dinámicas organizacionales y en la vida de las personas que allí trabajan.

El espacio laboral presenta grandes ventajas para el desarrollo de estrategias preventivas frente al consumo de alcohol y otras drogas. Su alcance nacional podría llegar a una población potencial cercana a nueve millones de personas, si se considera que en el tercer trimestre de 2017 la fuerza de trabajo del país estaba compuesta por 3.670.258 mujeres y 5.174.675 hombres (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2017).

# Población laboral y consumo de sustancias

En Chile, las mayores prevalencias de consumo de alcohol y otras drogas se concentran en dos segmentos de la población: entre los 19 y 25 años y entre los 26 y 34 años, correspondientes a jóvenes y adultos jóvenes que están iniciando su relación con el mundo laboral (SENDA, 2016).

En efecto, según las cifras del *Décimo Segundo Estudio de Población General* de SENDA (2016), existe en el país una alta prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas en la población trabajadora. El 65,7% de la población estudiada tiene trabajo, ya sea jornada completa o parcial, y la mayoría de las personas entrevistadas que están laboralmente activas se encuentran en plena edad productiva, un 52,8% de ellas tiene entre 19 y 44 años y un 38,3% tiene entre 45 y 64 años.

Los datos del estudio confirman la importancia de llevar a cabo estrategias de prevención orientadas a la población laboralmente activa para disminuir las prevalencias de consumo de alcohol y otras drogas y los riesgos asociados a dicho consumo.

- 54,0% de la población laboral declara consumo de alcohol en el último mes (este porcentaje es de 35,6% en la población no laboral)
- 10,2% de la población laboral presenta consumo de riesgo de alcohol (este porcentaje es de 7,0% en la población no laboral)

- 16,2% consumió marihuana alguna vez en el año (este porcentaje es de 12,6% en la población no laboral)
- 1,4% declara consumo de cocaína durante el último año (este porcentaje es de 0,5% en la población no laboral)
- 25,2% consume tabaco diariamente (este porcentaje es de 15,8% en la población no laboral)

Por otra parte, la primera *Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud* (ENETS) realizada en 2011 por la Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral y Ministerio de Salud y el *Quinto Estudio de Prevalencia de Consumo de Alcohol y otras Drogas en Trabajadores Chilenos* elaborado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2011) concluyeron que más del 60% de los trabajadores del país consume alcohol —un 62,6% según la ENETS y un 72% según el estudio de la ACHS— y que más del 30% de ellos puede considerarse un bebedor problemático (ACHS, 2011).

Con relación al consumo de drogas ilícitas, el 26,3% de los trabajadores ha consumido este tipo de sustancias alguna vez en su vida; 7,3% lo ha hecho en el último año y 12,5% estaría dispuesto a hacerlo (ACHS, 2011). Además, de acuerdo a la ENETS, el 6,2% de los trabajadores conoce a alguien en su trabajo actual que consume marihuana, cocaína, pasta base u otra droga ilícita.

# Factores protectores y de riesgo en micro, pequeñas y medianas empresas

Al implementar estrategias preventivas en las micro, pequeñas y medianas empresas se deben tomar en cuenta sus características y especificidades, entre ellas, el tamaño de la organización. Durante la última década se ha discutido el criterio más adecuado para categorizar las empresas de acuerdo a su tamaño. En nuestro país esta clasificación se realiza bajo dos medidas: la primera es en función de las ventas anuales y la segunda es respecto al número de trabajadores.

Actualmente, el Estatuto PYME (Ley N° 20.416, 2010) establece las categorías de empresa descritas en la Figura 1.

**Figura 1**  
**Categorías de empresa en Chile según tamaño**

Tamaño de empresa	Clasificación por ventas	Clasificación por número de empleados
Micro	0 a 2.400 UF	0 a 9
Pequeña	2.400,01 UF a 25.000 UF	10 a 25
Mediana	25.000,01 UF a 100.000 UF	26 a 200
Grande	Más de 100.000,01 UF	Más de 200

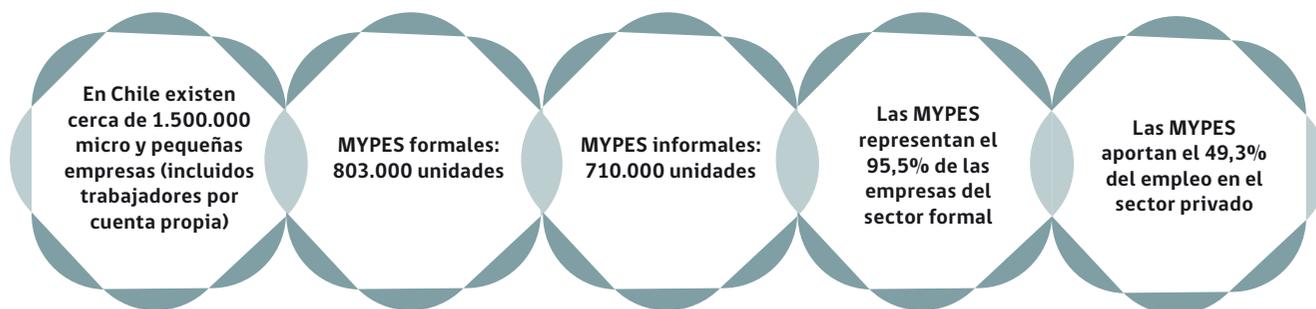
Fuente: Ley N° 20.416, 2010.

Si las grandes empresas emplean más de 200 trabajadores, este número hace suponer que tienen la capacidad de sustentar políticas de recursos humanos que consideren, entre otros temas, la prevención del consumo de sustancias. Por su parte, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) emplean entre 10 y 200 personas, cuentan con menos capital económico y humano y, consecuentemente, pueden ser más vulnerables en el manejo de sus recursos humanos.

Las pequeñas y medianas empresas son, por lo general, entidades independientes, con alta predominancia en el mercado del comercio. Las PYMES están prácticamente excluidas del mercado industrial debido a las grandes inversiones requeridas en esa área y por las limitaciones que impone la legislación con relación al volumen de negocio y de personal. En efecto, si los valores de las categorías se superan, una microempresa pasaría por ley a ser considerada una pequeña empresa, o una mediana empresa se convertiría automáticamente en una gran empresa.

En el caso de las micro y pequeñas empresas (MYPES), estas concentran cerca del 95% de la población laboralmente activa del país (Figura 2). De allí la importancia de dirigir estrategias de prevención del consumo de alcohol y otras drogas a estos segmentos productivos.

**Figura 2**  
**Presencia de las MYPES en Chile**



Fuente: elaboración propia a partir de informaciones de la Ley N° 20.416, 2010.

Considerando que el 97% de las MYPES y PYMES son administradas por sus propietarios o propietarias, el desarrollo organizacional depende en gran medida de los conocimientos que estas personas poseen.

Asimismo, la estructura organizacional de la empresa está supeditada al proceso que realiza, ya sea prestación de servicios o producción de bienes. Por lo general, el personal de las MYPES y PYMES requiere de poca formación laboral formal; asimilan y adaptan con facilidad tecnologías de diverso tipo, producen artículos para surtir mercados locales o bienes de consumo básico. El cargo de jefatura recae mayoritariamente en la dueña o dueño de la empresa, quien conoce a sus trabajadores y podría resolver con facilidad los problemas que se presenten.

Las micro, pequeñas y medianas empresas presentan estructuras organizacionales bastantes sencillas que, desde la perspectiva de la salud laboral de sus trabajadores o trabajadoras, se configuran como factores protectores o de riesgo del consumo de alcohol y otras drogas. Tal como muestra la Figura 3 y la Figura 4, estos factores difieren entre MYPE y PYME.

**Figura 3**

**Factores protectores y factores de riesgo en MYPES**

**FACTORES PROTECTORES**

- Existe contacto directo entre trabajadores y clientes.
- Existe conocimiento y contacto directo del dueño o dueña respecto a sus trabajadores.
- Cercanía entre jefaturas y trabajadores.
- Se adaptan con facilidad al tamaño del mercado, aumentan o reducen su oferta cuando se hace necesario.
- Gran capacidad para generar empleos, absorben una parte importante de la población económicamente activa.
- Rapidez en la toma de decisiones.
- Flexibilidad en la resolución de problemas, se resuelven sobre la marcha.
- Capacidad de aprendizaje de la organización.

**FACTORES DE RIESGO**

- Dificultades en llevar a cabo procesos de gestión; por ejemplo, en producción, ventas o control.
- Escasa planificación a largo plazo.
- Sobreendeudamiento de la empresa.
- Liderazgo centralizado y poca participación de trabajadores por falta de organización de los mismos.
- Poca especialización formal o capacitación de trabajadores.
- Escaso conocimientos sobre protección del ambiente laboral.
- Pocas facilidades y recursos para realizar procesos de reflexión y evaluación de los procesos productivos.

Fuente: elaboración propia.

Figura 4

#### Factores protectores y factores de riesgo en PYMES

##### FACTORES PROTECTORES

- Relación de jefaturas con trabajadores muy cercana.
- En su mayoría son emprendimientos familiares.
- Los procesos de reclutamiento se hacen directamente.
- La mayoría de los emprendimientos corresponde a mujeres jefas de hogar.
- Confianza y simetría en la delegación de funciones.
- Flexibilidad para realizar cambios cuando son necesarios.
- Cercanía entre trabajadores y su clientela.

##### FACTORES DE RIESGO

- Falta de claridad en la distribución de las tareas.
- Falta de claridad de rol en cargos de jefatura; por ejemplo, jefes con poco o con exceso de personal.
- Definiciones imprecisas de funciones para determinado cargo o cumplimiento de doble función.
- Alta demanda en el cargo sin el debido aumento salarial o promoción en las funciones.
- Liderazgo centralizado y poca participación de trabajadores por falta de organización de los mismos.
- Realización de funciones y tareas de manera repetida y monótona.
- Escasa inversión en recursos para crear ambientes laborales protectores.
- Poca especialización formal o capacitación de trabajadores.

Fuente: elaboración propia.

# Modelo de prevención en espacios laborales

El programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA es una iniciativa que busca promover una cultura preventiva del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, siguiendo las siguientes consideraciones:

- Se implementa con un **enfoque basado en los determinantes sociales de la salud**, donde el trabajo en sí puede actuar como factor protector o de riesgo del consumo de sustancias, según sus características.
- Procura **fortalecer la calidad de vida laboral en distintos niveles –ambiente de trabajo, nivel individual y familiar–** como base para el desarrollo de una cultura preventiva.
- Se sustenta en la **gestión preventiva, participación y compromiso de las jefaturas** para el logro de los objetivos de la intervención y para fortalecer los factores protectores en las acciones productivas, en la organización del trabajo y en las relaciones sociales (entre organizaciones laborales y trabajadores, y entre trabajadores y comunidad).
- Se requiere la participación de cada **trabajador, trabajadora y sus familias** en las actividades propuestas.
- Ante problemas de consumo de alcohol y otras drogas, se interviene con un **enfoque basado en el apoyo a cada trabajador, trabajadora y su familia**, sin criterios de sanción, pues se entiende el consumo de sustancias como un problema de salud.

Las intervenciones preventivas del programa Trabajar con Calidad de Vida utilizan definiciones y conceptos claves:

<b>PREVENCIÓN</b>	Se entiende como un conjunto de procesos que estimulan el desarrollo integral de las personas, sus familias y la comunidad, anticipándose al problema de consumo o trabajando con y desde el problema. Estos procesos evitan la conducta de consumo, fortalecen los factores protectores, disminuyen los factores de riesgo personales (en niños, niñas, adolescentes, jóvenes o adultos), familiares y colectivos y promueven el desarrollo de culturas preventivas.
<b>PREVENCIÓN UNIVERSAL</b>	La prevención universal está dirigida sin distinción a toda la población, independientemente de las diferentes vulnerabilidades a las que las personas estén expuestas.
<b>PREVENCIÓN AMBIENTAL</b>	La prevención ambiental tiene por objetivo modificar las condiciones ambientales, culturales, sociales, físicas y económicas inmediatas que median las decisiones que toman las personas sobre el uso de alcohol y otras drogas.
<b>CULTURA PREVENTIVA</b>	Es el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos los miembros de un colectivo, que finalmente se expresa en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de alcohol y otras drogas
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Es la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización que deriva de la interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y de características personales; tales condiciones pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de alcohol y otras drogas en espacios laborales.

Son intervenciones dirigidas, por una parte, a la gestión que realiza la organización para desarrollar, incentivar y fortalecer una cultura organizacional de prevención del consumo de alcohol y otras drogas y, por otra, al trabajador o trabajadora en su rol de agente preventivo en la organización, en su vida familiar y personal. Las estrategias preventivas pueden diferenciarse de acuerdo a las dimensiones de la calidad de vida laboral:

- **Dimensión ambiente laboral**

Estrategia preventiva → acciones organizacionales preventivas

Se refiere a las actividades que realiza la organización en sus procesos internos, que buscan eliminar o disminuir riesgos de consumo de sustancias u ocurrencias de hechos, fortaleciendo además el vínculo del trabajador con su organización.

- **Dimensión individual**

Estrategia preventiva → desarrollo de habilidades individuales

Tiene relación con la formación en habilidades y competencias personales útiles en el contexto laboral e individual, que constituyen factores protectores del consumo de sustancias.

- **Dimensión familiar**

Estrategia preventiva → desarrollo de habilidades parentales

Se refiere al fortalecimiento de habilidades en el desempeño del rol parental, que también constituyen factores protectores del consumo de sustancias.

- **Transversal**

Estrategia preventiva → difusión y sensibilización

Se relaciona con la entrega de información concreta a las personas sobre temáticas vinculadas con el consumo de alcohol y otras drogas y con los procesos preventivos que se están llevando a cabo en la organización.

## CONTINUO DE ATENCIÓN EN SALUD

Se refiere a todas las acciones que se realizan en distintas fases de atención en salud, dependiendo del nivel de complejidad requerido. Las estrategias de intervención en salud están clasificadas en distintos niveles para ofrecer una respuesta integral a la población. En el caso de atenciones de salud vinculadas al consumo de alcohol y otras drogas, el continuo de atención en salud considera acciones que incluyen la promoción de la salud; acciones y estrategias de prevención ambiental, universal, selectivas e indicadas; tratamiento, rehabilitación e integración social, entre otras.

A continuación, la Figura 5 presenta propuestas de acciones de prevención ambiental y prevención universal para cada dimensión de la calidad de vida laboral. Se trata de una primera aproximación a las actividades que puede realizar una organización —sea micro, pequeña o mediana empresa— para fortalecer la calidad de vida laboral de sus trabajadores, prevenir el consumo de sustancias y desarrollar una cultura preventiva.

Figura 5

Estrategias preventivas para MYPES y PYMES, según dimensión de calidad de vida laboral

Dimensión	Estrategia preventiva	Acciones de prevención ambiental	Acciones de prevención universal
<p><b>AMBIENTE LABORAL</b></p>  <p>Acciones organizacionales preventivas</p>		<p>Crear normas o políticas del consumo de alcohol y otras drogas en la organización.</p> <p>Formular estrategias permanentes de prevención.</p> <p>Asegurar condiciones para fomentar estilos de vida saludable en la organización.</p> <p>Analizar los factores de riesgo psicosocial que pueden conducir a estrés laboral o a consumo de sustancias; generar acciones para minimizar su impacto en los trabajadores.</p> <p>Analizar los factores protectores del consumo de sustancias en la organización; generar acciones para fortalecer su influencia en los trabajadores.</p> <p>Proponer planes de mejora de las condiciones laborales que afecten la salud de los trabajadores, incluyendo acciones para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.</p> <p>Proponer un plan de reconocimiento de buenas prácticas.</p>	<p>Realizar talleres de afrontamiento del estrés en el ambiente laboral, estilos de vida saludable, higiene y seguridad, entre otros.</p> <p>Desarrollar jornadas de discusión grupal, conversatorios sobre prevención del consumo de sustancias.</p>
<p><b>INDIVIDUAL</b></p>  <p>Desarrollo de habilidades individuales</p>		<p>Establecer coordinaciones con instituciones locales de salud; por ejemplo, para hacer exámenes de medicina preventiva del adulto (EMPA).</p> <p>Hacer difusión de la red de tratamiento local y otras articulaciones.</p> <p>Elaborar protocolos o procedimientos en caso de consumo.</p>	<p>Realizar talleres o capacitaciones en liderazgo, fortalecimiento del trabajo en equipo y resolución de conflictos, entre otros.</p>

Dimensión	Estrategia preventiva	Acciones de prevención ambiental	Acciones de prevención universal
FAMILIAR	Desarrollo de habilidades parentales	<p>Realizar una jornada de reflexión o taller sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Realizar actividades de vinculación entre trabajadores y sus hijos e hijas.</p>	Realizar un taller de habilidades preventivas parentales.
TRANSVERSAL	Difusión y sensibilización	<p>Entregar a los trabajadores un documento formal de la organización que resuma los principales hitos de una estrategia de prevención.</p> <p>Hacer difusión permanente de las normas o políticas de consumo de alcohol y otras drogas de la organización.</p> <p>Crear una campaña comunicacional con mensajes preventivos.</p>	<p>Crear y distribuir boletines periódicos con información para el trabajador sobre consumo de drogas y prevención.</p> <p>Hacer periódicamente informativos con acciones y estrategias preventivas actualizadas para poner en diarios murales.</p>

Fuente: elaboración propia.

Capítulo 2

# ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS





Las estrategias de prevención del consumo de alcohol y otras drogas del programa Trabajar con Calidad de Vida pueden adecuarse a la realidad de distintas organizaciones laborales, considerando las características de la micro, pequeña o mediana empresa y, además, los factores protectores o de riesgo presentes en ella.

Para facilitar la implementación de estrategias preventivas en estos espacios laborales, el siguiente capítulo presenta dos líneas de intervención del programa, con sus respectivos objetivos, etapas, actividades y productos esperados:

- Programa MYPE Preventiva propone estrategias preventivas para micro y pequeñas empresas
- Programa PYME Preventiva propone estrategias preventivas para pequeñas y medianas empresas

# Programa MYPE Preventiva: estrategias para micro y pequeñas empresas

El objetivo general del programa MYPE Preventiva es fortalecer la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en las micro y pequeñas empresas a través del desarrollo de temáticas preventivas con empleadores, trabajadores y trabajadoras de cada organización.

Los objetivos específicos de este programa son:

- 1** Promover el compromiso de los empleadores con la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la organización, mediante la planificación de acciones de gestión orientadas a la prevención del consumo y a la promoción de estilos de vida saludable.
- 2** Desarrollar un enfoque preventivo del consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo, orientado a la promoción de estilos de vida saludables y al fortalecimiento de factores protectores en la organización.
- 3** Reforzar el rol de cada trabajador en el desarrollo de factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas en el contexto familiar.

- 4 Analizar el estrés laboral como un factor de riesgo para el consumo de alcohol y otras drogas e identificar estrategias de la organización para abordarlo.

Para cumplir con sus objetivos, el programa MYPE Preventiva se implementa en cuatro etapas y considera un proceso paralelo y continuo de difusión y sensibilización (ver Figura 6). A continuación, se describen las etapas del programa.

**Figura 6**  
**Etapas del programa MYPE Preventiva**



Fuente: elaboración propia.

## ETAPA 1

## CONVOCATORIA Y CONTACTO CON ORGANIZACIONES

La primera etapa del programa MYPE Preventiva se refiere al proceso de convocatoria y contacto con micro y pequeñas empresas que podrían tener interés en el programa Trabajar con Calidad de Vida. En esta fase se realiza un proceso de focalización hacia un sector productivo a través de un ejercicio de coordinación intersectorial y selección con base en catastros existentes o posibles de construir a nivel local.

### Objetivo de esta etapa

- Identificar organizaciones interesadas en participar en el programa Trabajar con Calidad de Vida y establecer un primer contacto para indagar motivaciones.

### Producto esperado

- Se creará un mapa de redes para identificar las principales MYPES de la comuna; a partir de este mapa, se analizará el interés de cada empresa en implementar estrategias de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en su espacio laboral. En estas instancias, las organizaciones conocerán el trabajo preventivo de SENDA orientado a micro y pequeñas empresas.

La fase de convocatoria puede considerar distintas modalidades para recolectar información:



- **Contacto con agrupaciones de MYPES**
- **Contacto con asociaciones por rubro**
- **Contacto con empresas medianas y grandes que tengan subcontratistas, entre ellas, MYPES**
- **Listados o catastros elaborados por organizaciones o municipios**
- **Registros anteriores de demanda de estas organizaciones presentes en territorios focalizados por SENDA o donde se ejecute otro programa de prevención**
- **Contacto directo con la organización u otra vía que el profesional de SENDA Previene estime conveniente**

Como se observa, el desarrollo del programa requiere que el profesional de SENDA Previene se coordine con entidades que tengan contacto con las micro y pequeñas empresas a nivel comunal y regional. En esta gestión intersectorial, el implementador puede identificar, adicionalmente, organismos públicos que entreguen algún tipo de beneficio, recursos o colaboración a micro y pequeñas empresas —tales como fondos de emprendimiento o capacitaciones—, o establecer

redes con agrupaciones de trabajadores para acceder a un conjunto de MYPES y con organizaciones privadas que proveen servicios a microempresas. A través de estas gestiones con redes es posible difundir el programa MYPE Preventiva y su objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de quienes trabajan en las micro y pequeñas empresas.

Para focalizar las MYPES que desarrollarán el programa preventivo, se recomienda utilizar criterios territoriales como, por ejemplo, pertenecer a un barrio o sector priorizado por sus características y condiciones, así como también criterios de factibilidad para llevar a cabo las estrategias preventivas. En este último caso, se sugiere tomar en cuenta el interés del empleador por prevenir el consumo de sustancias al interior de la organización, el nivel de sensibilización y demanda del tema por parte de su personal o las posibilidades de proyectar las estrategias de prevención de manera sostenida en el tiempo.

## ETAPA 2 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La segunda etapa del programa MYPE Preventiva se refiere al compromiso de la organización para desarrollar las estrategias. El profesional de SENDA Previene realizará una entrevista con la persona que dirige la empresa, donde indagará sobre aspectos relevantes para la adecuada implementación del programa. En esta instancia, se seleccionarán en conjunto los talleres y actividades que se llevarán a cabo. La pauta de entrevista está disponible en el *Material de Apoyo* de este manual.

### Objetivo de esta etapa

- Fortalecer el compromiso del empleador o empleadora para la realización del programa MYPE Preventiva.

### Producto esperado

- En esta etapa corresponde que la persona que dirige la empresa firme la carta de compromiso para implementar el programa MYPE Preventiva en la organización. Este hito se cumple luego de la entrevista con el profesional de SENDA Previene donde ambos analizan los ámbitos de gestión preventiva prioritarios y definen los talleres de la Etapa 3.

El respaldo del empleador es fundamental para poner en marcha el programa preventivo. La organización debe estar convencida de los beneficios de prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en sus trabajadores desde una perspectiva multidimensional. Si es así, la MYPE debe estar dispuesta a entregar tiempo y recursos para llevar a la práctica el programa, sabiendo que los recursos invertidos permitirán mejorar la calidad de vida laboral de la empresa.

Durante la entrevista, se recomienda no limitar las posibilidades de acciones a la propuesta de SENDA. Más bien, se deben recoger todos los recursos e iniciativas propias que proponga la persona entrevistada y que se relacionen con los objetivos del programa.

A continuación, se describen tres acciones relevantes para conducir la entrevista con el empleador:

### **Presentación del programa MYPE Preventiva**

En esta instancia, el profesional de SENDA Previene presenta el programa MYPE Preventiva —describe sus objetivos y metodología— y explica los beneficios que reportaría para la organización el desarrollo de estrategias preventivas orientadas a su personal. El empleador puede recibir material de apoyo e información sobre gestión preventiva, específicamente, la Cartilla Temática N° 1 (ver *Material de Apoyo*).

### **Aplicación de la pauta de entrevista**

El foco de la entrevista es conocer el interés de la organización en las temáticas de prevención, las acciones realizadas en el espacio laboral y aproximar al empleador a los conceptos de gestión y estrategias preventivas. En ella se recoge la percepción del empleador en torno al consumo de sustancias y sus posibles consecuencias en la organización. Al aplicar la pauta de la entrevista, es posible planificar las

acciones que se realizarán en el marco del programa, tomando en cuenta los aspectos prioritarios para prevenir el consumo de sustancias en esa organización.

La entrevista debe ser concertada con anterioridad; es una actividad acotada, con una duración aproximada de 45 minutos. La Figura 7 describe la estructura de la entrevista y en el *Material de Apoyo* está disponible la pauta completa de la entrevista.

**Figura 7**  
**Pauta de entrevista del programa MYPE Preventiva**

<b>Datos básicos del entrevistado y la empresa</b>	Recoge información sobre la organización y datos de contacto, su participación en redes e información sobre acciones de promoción o prevención realizadas previamente.
<b>Información sobre prevención del consumo de alcohol y otras drogas</b>	Recoge la percepción del empleador respecto al consumo de alcohol y otras drogas y sus posibles efectos en la organización. También consulta sobre prácticas comunes con relación al consumo de tabaco o alcohol, el efecto en la relación familia-trabajo y en el rendimiento laboral.
<b>Gestión e información preventiva</b>	Se consulta sobre el tipo de información que ha recibido el personal sobre consumo de alcohol y otras drogas y promoción de estilos de vida saludable. Se pregunta además sobre la utilidad que el empleador ve en abordar la prevención del consumo de alcohol y otras drogas con sus trabajadores.
<b>Selección de temas y planificación</b>	A partir del contenido abordado en los tres puntos anteriores, se aplica un cuestionario específico dentro de la pauta de entrevista (ver <i>Material de Apoyo</i> ) para seleccionar el tema preventivo que cada empleador considera prioritario para profundizar en su organización.

Fuente: elaboración propia.

### **Firma de carta de compromiso**

La firma de una carta de compromiso por parte del empleador formaliza el acuerdo para realizar el programa MYPE Preventiva en una organización. Este documento marca el inicio del programa y debe acompañarse de un plan de ejecución donde se calendarizan las estrategias preventivas que se realizarán y los temas que serán abordados por la organización. De esta forma, se resguardan los tiempos y recursos para ejecutar el programa en la organización. Asimismo, se puede recomendar que el desarrollo del plan preventivo sea de carácter participativo e involucre a sus equipos de trabajo.

### ETAPA 3 IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES TEMÁTICOS

La tercera etapa del programa MYPE Preventiva se refiere al desarrollo de dos talleres temáticos en una organización o en una agrupación de micro y pequeñas empresas. El primer taller aborda un tema común para todas las organizaciones; el segundo taller desenvuelve el tema priorizado por la organización en la entrevista con el empleador (ver Figura 8).

#### Objetivo de esta etapa

- Realizar talleres temáticos con grupos de trabajadores y trabajadoras de una MYPE (o más de una organización) que participe en el programa.

#### Producto esperado

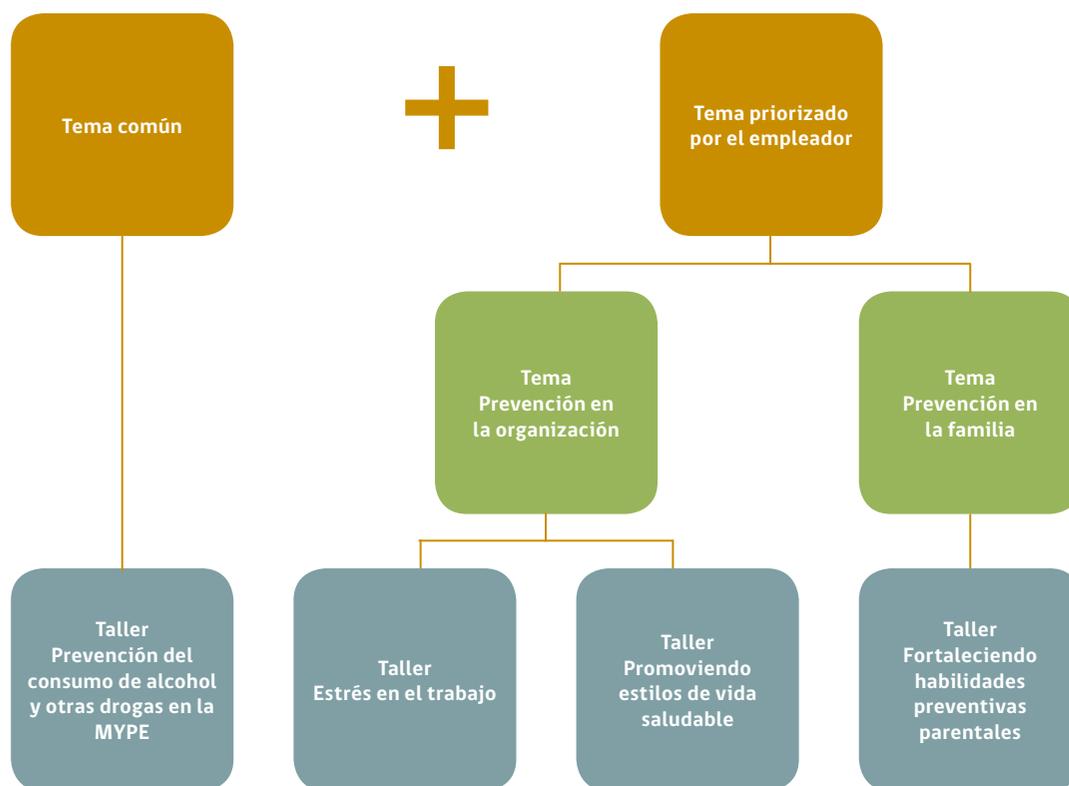
- Desarrollo de dos talleres temáticos, uno con contenidos comunes a todas las organizaciones laborales y otro con el tema preventivo seleccionado por el empleador.

Los talleres se pueden implementar de dos formas:

- Intervención con una pequeña empresa de más de 10 trabajadores.
- Intervención con agrupaciones de micro y pequeñas empresas en asociaciones o gremios. Esta modalidad reúne distintas empresas de pequeño tamaño en una sola intervención.

Figura 8

Temas del programa MYPE Preventiva



Fuente: elaboración propia.

En el Capítulo 3 se describe la propuesta metodológica de los cuatro talleres del programa MYPE Preventiva.

## ETAPA 4 SEGUIMIENTO Y CIERRE

La cuarta etapa del programa MYPE Preventiva se refiere a los procesos de seguimiento y cierre del programa en la organización laboral para evaluar las acciones realizadas. En esta fase se debe promover el compromiso de cada empleador con la prevención del consumo de sustancias en su organización.

### Objetivo de esta etapa

- Realizar un seguimiento y evaluación del programa MYPE Preventiva con cada empleador y apoyar la continuidad del trabajo de prevención en la organización.

### Producto esperado

- Evaluación de los talleres preventivos sobre temas priorizados y seguimiento de las actividades propuestas en los talleres.

El seguimiento y evaluación del programa MYPE Preventiva se realiza luego de concluir los talleres temáticos; se recomienda que se realice uno y dos meses después del último taller. Para finalizar la participación de la empresa en el programa, el profesional de SENDA Previene se reúne con la persona encargada de la organización. En esta ocasión, a través de una pauta similar a la entrevista inicial, se evalúan las actividades realizadas y el interés del empleador en continuar desarrollando un trabajo colaborativo con SENDA. En el *Material de Apoyo* está disponible la pauta de seguimiento que se utiliza en esta reunión.

## DIFUSIÓN PROGRAMA MYPE PREVENTIVA

La difusión de los hitos y actividades del programa MYPE Preventiva debe ser un proceso continuo durante las cuatro etapas del programa, tal como lo describe la Figura 9. La idea es que las personas que trabajan en una organización conozcan las acciones que se estén llevando a cabo en el marco del programa y, a partir de esta información, ellas puedan involucrarse en el desarrollo de las estrategias preventivas y contribuir a fortalecer la cultura preventiva en sus espacios laborales.

**Figura 9**

**Difusión de hitos del programa MYPE Preventiva**

	Contenido de difusión	Objetivos de la difusión	Cuándo se realiza
<b>Etapa 1</b>	Características del programa MYPE Preventiva	Identificar organizaciones interesadas e invitarlas a participar en el programa MYPE Preventiva.	Durante la planificación del programa.
<b>Etapa 2</b>	Participación de la organización en el programa MYPE Preventiva	Sensibilizar sobre la importancia de prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el espacio laboral. Promover la participación de trabajadores en la puesta en marcha del programa.	Después de firmar la carta de compromiso con la organización.
<b>Etapa 3</b>	Implementación de talleres sobre temáticas preventivas	Informar a los miembros de la organización sobre las temáticas preventivas priorizadas. Indagar sobre intereses y otros elementos que mejoren la realización de los talleres.	Después de firmar la carta de compromiso con la organización.
<b>Etapa 4</b>	Evaluación y continuidad del trabajo preventivo	Evaluar el trabajo preventivo desarrollado con la organización. Promover la continuidad y sostenibilidad del trabajo preventivo y los apoyos necesarios para ello.	Después de la reunión para evaluar el desarrollo del programa.

Fuente: elaboración propia.

# Programa PYME Preventiva: estrategias para pequeñas y medianas empresas

El objetivo general del programa PYME Preventiva es habilitar a las organizaciones para el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral potenciando los factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo en los espacios de trabajo.

Los objetivos específicos de este programa son:

- 1** Sensibilizar y capacitar a los cargos de jefatura de las organizaciones para llevar adelante el proceso de construcción de estrategias preventivas.
- 2** Identificar factores de protección y de riesgo de las organizaciones y de las propias personas que trabajan en ella.
- 3** Informar y sensibilizar a trabajadores y trabajadoras respecto a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

- 4 Incluir en las estrategias preventivas medidas de apoyo al tratamiento, rehabilitación e integración laboral de trabajadores y trabajadoras que presenten consumo problemático de alcohol y otras drogas.
- 5 Incluir en las estrategias preventivas actividades que fortalezcan la gestión organizacional y las competencias preventivas individuales y colectivas.
- 6 Hacer seguimiento a las acciones desarrolladas y evaluar la implementación del programa.

Para cumplir con sus objetivos, el programa PYME Preventiva se desarrolla en cuatro etapas y considera un proceso continuo de difusión y sensibilización (ver Figura 10).

**Figura 10**  
**Etapas del programa PYME Preventiva**



Fuente: elaboración propia.

## ETAPA 1

## COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La implementación de un programa de prevención del consumo de sustancias en una organización laboral requiere el apoyo de sus directivos para desarrollar acciones sistemáticas, continuas y acordes a las características culturales de cada empresa. Por este motivo, la primera etapa del programa PYME Preventiva busca sellar el compromiso de la empresa con la intervención. Este respaldo significa que la organización valora los beneficios de un programa orientado a mejorar la calidad de vida laboral de las personas que allí trabajan, desde una mirada multidimensional.

### Objetivo de esta etapa

- Generar el compromiso de las personas que dirigen las organizaciones para facilitar el correcto desarrollo del programa PYME Preventiva y para promover su validación y la participación de sus funcionarios.

### Producto esperado

- La organización se compromete a ejecutar el programa PYME Preventiva y dicho acuerdo es formalizado mediante la firma de la carta de compromiso. El profesional de SENDA Previene propone la carta de compromiso durante la entrevista con la persona que ocupa el cargo directivo y gestiona las firmas correspondientes. Se difunde este compromiso a todos los equipos de trabajo de la empresa.

La entrevista con la directiva de la PYME es la primera reunión formal de la intervención. En esta instancia se dan a conocer los pasos del programa y la directiva designa a lo menos dos personas de la organización que serán contrapartes de SENDA Previene, responsables de llevar a cabo las estrategias preventivas escogidas por la empresa. Además, se formaliza la implementación del programa, estableciendo responsabilidades para ambas partes a través de una carta de compromiso. Este acuerdo debe ser difundido en la organización para que el personal conozca el programa preventivo que se pondrá en práctica en el lugar de trabajo.

Se espera que la directiva también esté dispuesta a apoyar a su personal en el uso del tiempo y recursos que implique la puesta en marcha del programa PYME Preventiva, permitiendo que sus trabajadores participen en el desarrollo de las estrategias preventivas y facilitando los cambios y mejoras que surjan a partir de la intervención.

## ETAPA 2 IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS *ONLINE*

La segunda etapa del programa PYME Preventiva pone en marcha dos cursos *online* a través de internet. Esta instancia formativa entrega una mirada general sobre prevención del consumo de alcohol y otras drogas a los participantes, que serán la base para implementar una estrategia de prevención en la empresa.

### Objetivo de esta etapa

- Capacitar a las contrapartes de cada PYME en temáticas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el mundo laboral y en el desarrollo de estrategias y acciones preventivas para la organización.

### Producto esperado

- La contraparte debe finalizar dos cursos *online* destinados para este propósito: curso Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Mundo Laboral y curso Estrategias Preventivas en la PYME. El profesional de SENDA Previene realizará el seguimiento de ambos cursos.

Los dos cursos *online* del programa PYME Preventiva tienen la misma estructura. Se organizan en módulos orientados a conocer, relacionar y reflexionar sobre prevención del consumo de sustancias en espacios laborales (ver Figura 11).

Figura 11

Módulos de los cursos *online* del programa PYME Preventiva

<b>Módulo 1 Conocer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrega información sobre el tema que se está abordando.</li><li>• Entrega algunos datos estadísticos.</li><li>• Describe las principales características de los fenómenos.</li><li>• Define conceptos importantes respecto al consumo de sustancias.</li></ul>
<b>Módulo 2 Relacionar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El usuario relaciona los contenidos expuestos en el primer módulo.</li><li>• Presenta preguntas de distintos formatos que cada usuario debe ir respondiendo (preguntas de arrastre, sí o no, análisis de casos, etc.).</li></ul>
<b>Módulo 3 Reflexionar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presenta preguntas y reflexiones orientadas a generar estrategias preventivas en las organizaciones.</li><li>• Retoma los contenidos vistos en el módulo "conocer" y las actividades planteadas en el módulo "relacionar".</li><li>• Plantea preguntas abiertas que se pueden abordar en futuras capacitaciones.</li></ul>

Fuente: elaboración propia.

### ETAPA 3

### CAPACITACIÓN PRESENCIAL

La capacitación presencial es la tercera etapa del programa PYME Preventiva y se realiza después de finalizar los dos cursos *online*. La capacitación presencial aborda los temas de dichos cursos de manera práctica, participativa y contextualizada a la realidad nacional y local de las pequeñas y medianas empresas.

#### Objetivo de esta etapa

- Capacitar a las contrapartes en el desarrollo de estrategias preventivas para que elaboren la propuesta de intervención en sus organizaciones.

#### Producto esperado

- La contraparte de la empresa elaborará una estrategia de prevención del consumo de alcohol y otras drogas pertinente y acotada para su organización laboral. El profesional de SENDA Previene acompañará este proceso durante la capacitación presencial.

La capacitación presencial puede dirigirse a una o a varias PYMES, de acuerdo al número de pequeñas y medianas empresas existentes en una comuna o región. Si la capacitación abarca un grupo de PYMES, los participantes tendrán la posibilidad de compartir experiencias con otras organizaciones. No obstante, la capacitación

presencial también puede ajustarse a la realidad local y realizarse como un acompañamiento circunscrito solo a una organización.

La capacitación presencial se puede realizar en una única jornada extendida. Consta de cinco actividades cuyos temas se indican en la Figura 12.

**Figura 12**

**Temas de la capacitación presencial del programa PYME Preventiva**

<b>Actividad 1</b>	Características de las PYMES
<b>Actividad 2</b>	Definición de estrategias preventivas
<b>Actividad 3</b>	Selección de actividades para la PYME
<b>Actividad 4</b>	Elaboración de la propuesta
<b>Actividad 5</b>	El trabajo intersectorial como estrategia preventiva

Fuente: elaboración propia.

Durante la capacitación, cada contraparte elaborará la estrategia preventiva para su organización con acciones preventivas ejecutables en el corto y mediano plazo. La estrategia se guiará por los objetivos de mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer los factores protectores y disminuir los factores de riesgo del consumo

de alcohol y otras drogas en la organización. En otras palabras, la estrategia preventiva busca desarrollar, incentivar y consolidar una cultura organizacional de prevención del consumo de sustancias en el espacio laboral. Siendo así, sus acciones deben dirigirse a las personas que trabajan en la PYME en su rol de agente preventivo dentro de la organización, en su entorno familiar y personal. Por lo mismo, la estrategia preventiva debe considerar procesos de difusión y sensibilización hacia los miembros de la organización.

La capacitación presencial es un momento fundamental en el desarrollo del programa PYME Preventiva, pues considera la participación activa de representantes de la organización. En este rol, las contrapartes pueden reconocer las fortalezas y debilidades de la PYME para poner en marcha las estrategias preventivas escogidas, anticipándose y buscando formas creativas para conseguir los objetivos propuestos.

#### ETAPA 4 IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PREVENTIVAS Y SEGUIMIENTO

La cuarta etapa del programa PYME Preventiva se refiere a la instalación y desarrollo de estrategias preventivas en la organización con la asesoría de SENDA Previene. En esta etapa, las contrapartes llevarán a cabo un plan de tres meses con acciones preventivas concretas y coherentes con las características de la empresa. Se espera que, en esta instancia, las contrapartes pongan en práctica los conocimientos aprendidos en el curso *online* y en la capacitación presencial.

##### Objetivo de esta etapa

- Poner en marcha estrategias preventivas en la organización.

##### Producto esperado

- El trabajo preventivo de la PYME se desarrolla durante tres meses y puede incluir estrategias en el ambiente laboral, a nivel individual o familiar. El profesional de SENDA Previene acompaña estas acciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos y colaborar en la definición de estrategias preventivas permanentes para la empresa.

La implementación de las estrategias preventivas es de responsabilidad de la organización laboral que participa en el programa PYME Preventiva. Ella determina sus metas, las posibilidades de ejecutar las acciones escogidas, los medios y los recursos necesarios para poder alcanzar los objetivos y su forma de seguimiento.

En este proceso, las contrapartes pueden vincular las acciones preventivas con otros equipos de la empresa vinculados al bienestar, calidad de vida, gestión de personas o, en el caso de tener más de 25 trabajadores, con el comité paritario de higiene y seguridad. De esta manera, las estrategias preventivas pueden ser consensuadas con los representantes de los trabajadores.

Durante esta etapa, la puesta en marcha de las estrategias seleccionadas por la PYME contará con la asesoría técnica de SENDA Previene. Este acompañamiento considera, entre otras acciones, reuniones con la organización para asesorar la implementación de las estrategias, realizar sugerencias y evaluar su ejecución.

## DIFUSIÓN DEL PROGRAMA PYME PREVENTIVA

Al igual que el programa MYPE Preventiva, la difusión de las actividades del programa PYME Preventiva debe ser permanente en la organización para permitir que sus trabajadores conozcan las acciones preventivas que se estén llevando a cabo y se involucren en el desarrollo de las estrategias preventivas.

**Figura 13**  
**Difusión de hitos del programa PYME Preventiva**

	Contenido de difusión	Objetivos de la difusión	Cuándo se realiza
<b>Etapa 1</b>	Inicio del programa y compromiso de la organización	Comunicar el inicio del programa PYME Preventiva que busca mejorar la calidad de vida laboral en la organización. Sensibilizar sobre la importancia de prevenir el consumo de alcohol y otras drogas.	Después de la firma de la carta de compromiso de la organización.
<b>Etapa 2</b>	Participación de actores clave	Comunicar el nombre de las personas que serán contrapartes del programa PYME Preventiva.	Antes de iniciar los cursos <i>online</i> .
<b>Etapa 3</b>	Elaboración de estrategias preventivas	Informar sobre las capacitaciones realizadas ( <i>online</i> y presencial) y las estrategias preventivas que serán implementadas en la organización durante los próximos tres meses.	Después de seleccionar las estrategias y acciones preventivas que se realizarán en la PYME.
<b>Etapa 4</b>	Estrategias preventivas e implementación del plan de acción	Informar sobre las estrategias y actividades propuestas, promoviendo la participación de las personas cuando corresponda.	Al poner en marcha cada estrategia o acción planificada y durante todo su desarrollo.

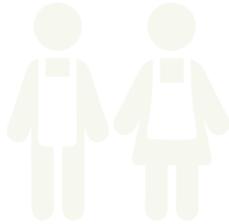
Fuente: elaboración propia.



Capítulo 3

# TALLERES DEL PROGRAMA MYPE PREVENTIVA





Este capítulo describe la propuesta metodológica de cuatro talleres temáticos del programa MYPE Preventiva; de ellos, solo dos se realizarán en la empresa o agrupación de micro y pequeñas empresas que ha manifestado su compromiso de desarrollar el programa.

El tema del primer taller —**Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo**— es común a todas las organizaciones, mientras que el segundo taller desenvuelve el tema priorizado en la entrevista con el empleador. Los talleres opcionales son:

- **Estrés en el trabajo**
- **Promoción de estilos de vida saludables en el trabajo**
- **Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la familia**

En la descripción de cada taller se indica el *Material de Apoyo* requerido para el desarrollo de las actividades: Hojas de Trabajo o Cartillas Temáticas. En el caso de las Cartillas Temáticas, estas también pueden ser utilizadas como fuente de información específica o como contenido para motivar actividades de diálogo sobre prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

# Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo

## Participantes

Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral

## Descripción

El taller presenta la importancia de desarrollar un enfoque preventivo del consumo de alcohol y otras drogas en los lugares de trabajo.

Contenidos:

1. Factores protectores y de riesgo
2. El rol de la organización en la labor preventiva
3. El rol de los trabajadores en la labor preventiva

## Objetivos

1. Analizar la influencia de distintos factores protectores y de riesgo del consumo de alcohol y otras drogas que pueden estar presentes en el entorno laboral y familiar.
2. Analizar la incorporación de un enfoque preventivo del consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo.

## Material de apoyo

Hoja de Trabajo N° 1 (ver *Material de Apoyo*)

Más informaciones sobre este tema: Cartillas Temáticas (ver *Material de Apoyo*)

## Estructura

Duración del taller:  
60 minutos

Actividad inicial:  
20 minutos

Actividad central:  
30 minutos

Conclusiones y cierre:  
10 minutos

**ACTIVIDAD  
INICIAL**

**REFLEXIONANDO SOBRE FACTORES PROTECTORES Y DE  
RIESGO**

1. Presente el objetivo de la siguiente actividad: reconocer distintos factores protectores y de riesgo a nivel familiar, individual y organizacional.
2. Forme grupos de hasta cinco participantes. Reparta a cada grupo una o dos situaciones enunciadas en el siguiente cuadro. Tenga presente que las situaciones 1, 2, 3, 4 y 5 son factores protectores y las situaciones 6, 7, 8, 9 y 10 son factores de riesgo.

**1**

La mamá y el papá ayudan a sus hijos e hijas a estudiar y a hacer las tareas en la casa.

**2**

Hay una buena comunicación con los colegas de trabajo y con el jefe.

**3**

La dueña presenta a su personal una propuesta de actividades para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas. Varios se ríen y otros se miran extrañados.

**4**

Cada mes, la organización entrega a sus trabajadores un reconocimiento por haber cumplido sus objetivos.

**5**

La jefatura ha mencionado su preocupación por mejorar las relaciones laborales y pide a los trabajadores que le entreguen sugerencias.

6

La empresa incluye alcohol en todas sus celebraciones de Fiestas Patrias en el local de trabajo.

7

Hay desequilibrio en la distribución de tareas en el trabajo. Hay personas sobrecargadas y otras que no tienen qué hacer.

8

Se trabaja en un ambiente de crisis constante. Todos los días hay urgencias que atender con prioridad, dejando de lado otras tareas cotidianas que luego se transforman en urgencias.

9

En la casa cada uno anda por su lado haciendo sus propias cosas. No se hablan ni se comunican sobre lo que han hecho o van a hacer.

10

Una persona presenta un consumo de alcohol que le trae problemas a ella y a la organización donde trabaja. La mayoría de sus colegas no se interesa por esa situación.

3. Cada grupo tiene 5 minutos para decidir si la situación (o situaciones) asignada representa un factor protector o de riesgo del consumo de sustancias y por qué. Cada grupo elige su representante.

4. En el plenario, cada representante presenta la conclusión de su grupo. En seguida, el resto de los participantes manifiesta si está de acuerdo o no. Si hay personas que están en desacuerdo, pregunte por qué.

**5.** Luego de hacer la ronda de presentaciones, vuelva a leer cada situación y fundamente si se trata de un factor protector o de riesgo del consumo de sustancias.

**6.** Plantee las siguientes ideas para finalizar la reflexión grupal:

- Existen distintas formas de prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo, por ejemplo, ser responsable consigo mismo, crear un clima laboral agradable y fortalecer el autocuidado y la buena convivencia.
- Las estrategias preventivas y protocolos de acción de la empresa definirán el procedimiento a seguir cuando se presente alguna situación de riesgo o de consumo en el ambiente laboral. Si ello ocurre, es necesario que la organización y los compañeros de trabajo apoyen a la persona que presente consumo de sustancias.
- Todas las acciones que se realicen para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en la organización mejorarán la calidad de vida laboral de las personas que allí trabajan.

**ACTIVIDAD  
CENTRAL**

**¿CÓMO PUEDO PREVENIR DESDE MI TRABAJO?**

- 1.** La actividad central tiene por objetivo analizar la contribución de cada trabajador en la prevención del consumo de sustancias.
  
- 2.** Continúe trabajando con los mismos grupos de la actividad anterior. Entréguele a cada grupo la Hoja de Trabajo N° 1 correspondiente a esta actividad, y avise que trabajarán solo la sección A de la hoja.
  
- 3.** Dé algunos minutos para que cada grupo responda las siguientes preguntas:
  - *¿Qué necesito de mis colegas para estar bien en el trabajo?*
  - *¿Cómo puedo contribuir para que mis colegas estén bien en el trabajo?*
  - *Como trabajadores, ¿cómo podemos ayudar a prevenir el consumo de alcohol y otras drogas?*

4. Un representante del grupo expone las respuestas al resto de los participantes.
  
5. Después de las presentaciones, se retoma el trabajo grupal. Cada grupo discute los compromisos que pueden asumir para mejorar la calidad de vida laboral y contribuir a una cultura preventiva. Las respuestas se escriben en la sección B de la Hoja de Trabajo N° 1.

### CONCLUSIONES Y CIERRE

En plenario, cada grupo presenta los resultados de su conversación y los compromisos alcanzados. Anote en una pizarra o papelógrafo las propuestas y pregunte de qué manera pueden poner en práctica cada compromiso.

## IDEAS FUERZA

¿Por qué prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en la organización laboral?

- Porque la mayoría de los consumidores de alcohol y otras drogas se encuentran en plena edad productiva, entre 19 y 44 años. El consumo de sustancias tiene efectos negativos para la salud de las personas.
- Porque no es necesario ser “dependiente” o tener un “consumo problemático” para que se presenten consecuencias negativas para la persona, su familia e incluso para terceros.
- Porque permite establecer formas de convivencia saludables dentro de un equipo de trabajo y, de esta forma, mejora la calidad de vida, la salud y seguridad en el trabajo y la productividad.

La prevención del consumo de alcohol y otras drogas es una tarea compartida entre la organización y todas las personas que trabajan en ella. Los factores de riesgo y los factores de protección del consumo de sustancias no solo tienen efectos en el espacio laboral, sino que también involucran a la familia de la persona y su entorno más cercano. No podemos olvidar que el consumo de alcohol y otras drogas es un problema de salud que le compete a todos como miembros de una organización.

Prevenir significa anticiparse a los problemas que causa el consumo de alcohol y otras drogas en las personas y su entorno. En ese sentido, debemos considerar los distintos factores ambientales, individuales, familiares o laborales que reducen la posibilidad de que una persona inicie o continúe el consumo de sustancias.

¿Cómo se puede prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo? Se previene el consumo cuando se asume una actitud responsable basada en una vida saludable y en el cuidado personal y de equipo. Esta responsabilidad debe ser compartida entre trabajadores y empleadores. Fortalecer un clima laboral agradable y la buena convivencia centrado en el bienestar son condiciones que constituyen factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas en la organización.

La calidad de vida laboral se refiere a la percepción colectiva de bienestar que las personas tienen de su ambiente de trabajo. La calidad de vida laboral se fortalece cuando se crean condiciones ambientales saludables y agradables, se promueve una cultura de seguridad y protección colectiva, se establecen normas claras que se respetan, y se fomenta la comunicación y las relaciones de apoyo entre los equipos de trabajo y en la organización.

# Taller Estrés en el trabajo

<b>Participantes</b>		Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral		
<b>Descripción</b>		El taller aborda el estrés laboral como un factor de riesgo en el consumo de alcohol y otras drogas. Se propone enfrentar o disminuir el estrés laboral como una estrategia que contribuye a prevenir el consumo de sustancias en el trabajo.		
<b>Objetivos</b>		<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conocer el concepto de estrés y sus principales características.</li><li>2. Analizar la relación entre el estrés y el consumo de alcohol y otras drogas.</li><li>3. Diseñar una estrategia para enfrentar o disminuir el estrés dentro del contexto laboral.</li></ol>		
<b>Material de apoyo</b>		Hoja de Trabajo N° 2 (ver <i>Material de Apoyo</i> ) Un globo o un vaso transparente vacío y una botella de agua Más informaciones sobre este tema: Cartilla Temática N° 6 (ver <i>Material de Apoyo</i> )		
<b>Estructura</b>	Duración del taller: 60 minutos	Actividad inicial: 15 minutos	Actividad central: 35 minutos	Conclusiones y cierre: 10 minutos

**1.** Introduzca el concepto de estrés a través de una historia que puede ser contada en primera persona. Esta actividad requiere de un globo o, como alternativa, un vaso transparente vacío y una botella llena de agua. La historia que inventará debe considerar algunas situaciones cotidianas estresantes:

- Despierta tarde para ir al trabajo.
- Sale sin desayunar, por lo tanto, está con hambre.
- Camino al trabajo se topa con algunos obstáculos: tacos, congestión en el tráfico, las micros no pasan, etc.
- Llega tarde al trabajo y recibe un llamado de atención de la jefatura.
- Tiene trabajo atrasado y almuerza muy rápido.
- No puede concentrarse porque hay mucha distracción: es ruidoso, hay contaminación, hay hacinamiento, etc.
- Vuelve a casa corriendo para preparar la comida para la familia.
- Su hijo llega del colegio con una citación al apoderado para el día siguiente debido a “mala conducta”.

2. Antes de iniciar el relato, pida a un participante que infle el globo (o llene el vaso con un poco de agua) cada vez que usted mencione situaciones estresantes, ya que el globo (o el vaso) representan gráficamente los niveles de malestar o angustia que la persona del relato está viviendo. Además, introduzca en su relato algunas situaciones no estresantes; en esos casos, el asistente desinflará levemente el globo (o sacará un poco de agua del vaso).
  
3. Al finalizar su historia, el globo debe estar inflado en su máxima capacidad y puede reventarlo con ayuda de un objeto; si utiliza un vaso de agua, el agua debe desbordarse.
  
4. Pídale a los participantes que comenten y reflexionen sobre situaciones estresantes similares que les toca vivir en el ámbito laboral, familiar u otro:
  - *¿Reconocen los síntomas que experimentan frente a hechos estresantes?*
  - *¿Pueden identificar con claridad las causas del estrés?*
  
5. Termine esta actividad con la siguiente idea fuerza: podemos contar con herramientas para identificar y disminuir el estrés laboral. Al disminuir el estrés laboral también prevenimos el consumo de sustancias y la aparición de otros problemas de salud mental.

- 1.** Forme grupos de hasta cinco personas. Entréguele a cada grupo la Hoja de Trabajo N° 2.
- 2.** Invite a cada grupo a identificar y compartir entre ellos situaciones que les producen estrés en el lugar de trabajo. Deben pensar si en algunas ocasiones ellos mismos incentivan la ocurrencia de situaciones estresantes. Las circunstancias estresantes se registran en el primer recuadro de la Hoja de Trabajo N° 2.
- 3.** En la segunda parte de esta actividad, cada grupo imagina actividades o acciones concretas que podrían realizarse regularmente en el trabajo para disminuir el estrés laboral. Las propuestas se registran en el segundo recuadro de la Hoja de Trabajo N° 2.
- 4.** Una persona de cada grupo comparte en plenario las conclusiones del ejercicio. Anote todas propuestas en el pizarrón o papelógrafo.
- 5.** Finalmente pida a los participantes para seleccionar, de manera consensuada, las dos acciones más adecuadas para enfrentar el estrés en la organización. Concluya la actividad instándolos a poner en marcha propuestas que ayuden a disminuir el estrés laboral.

## CONCLUSIONES Y CIERRE

1. Para finalizar el taller, recupere las principales reflexiones de los participantes y reafirme algunas ideas fuerza: detectar y abordar de manera oportuna y temprana las fuentes de estrés laborales son prácticas que constituyen factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas y de otros problemas de salud mental.

## IDEAS FUERZA



El estrés es un conjunto de reacciones corporales, emocionales y del comportamiento de una persona frente a ciertas situaciones adversas o nocivas a las que puede estar expuesta. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a dicha situación.



El estrés laboral se presenta cuando existe un desajuste entre la persona, la función que desempeña y la propia organización, lo que puede desencadenar problemas de salud y dificultades en el lugar de trabajo. El estrés laboral puede variar de una persona a otra. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, esto contribuye al bienestar y a la motivación de la persona y constituye un factor protector para ella y su entorno.



Es fundamental reconocer las fuentes de estrés y saber actuar colectivamente. Quienes trabajan en una organización son capaces de identificar las fuentes que les genera estrés y pueden proponer estrategias colectivas para prevenirlas. Una estrategia para abordar el estrés laboral debe considerar cómo los trabajadores y trabajadoras, desde sus roles y funciones, contribuyen a disminuir las fuentes de estrés detectadas: ¿cómo puedo contribuir a la reducción del estrés laboral desde mi puesto de trabajo? ¿Qué medidas o actitudes puedo incentivar con mis colegas de trabajo?

# Taller Promoción de estilos de vida saludables en el trabajo

## Participantes

Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral

## Descripción

Este taller plantea la importancia de promover estilos de vida saludables en el trabajo para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas. Se definirán estrategias para involucrar a trabajadores y empleadores en el autocuidado y cuidado de otros.

## Objetivos

1. Analizar la situación actual de la promoción de estilos de vida saludable en el lugar de trabajo.
2. Analizar el rol del autocuidado personal y los estilos de vida en la salud de los trabajadores.
3. Establecer una relación entre la promoción de estilos de vida saludable y la prevención del consumo de alcohol y otras drogas al interior de la organización.

## Material de apoyo

Hoja de Trabajo N° 3 (ver *Material de Apoyo*)

Hoja de Trabajo N° 4 (ver *Material de Apoyo*)

Más informaciones sobre este tema: Cartilla Temática N° 7 (ver *Material de Apoyo*)

## Estructura

Duración del taller: 60 minutos	Actividad inicial: 20 minutos	Actividad central: 30 minutos	Conclusiones y cierre: 10 minutos
------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--------------------------------------

1. Presente el objetivo del taller: comprender la importancia de promover estilos de vida saludables en la organización para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas.
  
2. Entregue a cada participante un lápiz y una copia de la Hoja de Trabajo N° 3. Se trata de una encuesta individual que le permitirá a cada persona identificar qué aspectos del propio estilo de vida debe mejorar.
  
3. Dé un tiempo para que los participantes completen la encuesta y sumen sus puntajes. Luego, explique los resultados:
  - **15 puntos o menos:** excelente resistencia al estrés, se considera que usted tiene un estilo de vida saludable.
  
  - **16 a 30 puntos:** adecuada resistencia al estrés, pero se considera que debe mejorar su estilo de vida para tornarlo más saludable.
  
  - **31 o más puntos:** altamente vulnerable al estrés. Se recomienda realizar más acciones relacionadas a estilos de vida saludable para mejorar su salud y su resistencia al estrés.

4. Pida que se reúnan en duplas para conversar sobre los resultados que obtuvieron. Dé un tiempo para este intercambio.
  
5. Al finalizar esta actividad inicial, entregue conceptos de salud y estilos de vida saludable apoyándose en la Cartilla Temática N° 7. Si es posible, explique los contenidos con ejemplos prácticos para facilitar la comprensión de los participantes.
  
6. Concluya con la siguiente idea fuerza: existen dos niveles de cuidado de la salud en el trabajo que debemos considerar para promover estilos de vida saludable en el espacio laboral. El primer nivel se refiere a la capacidad de autocuidado de las propias personas y el segundo nivel corresponde a la responsabilidad de las organizaciones en el cuidado y protección de sus trabajadores, promocionando conjuntamente la salud laboral, el bienestar y la calidad de vida laboral.

**ACTIVIDAD  
CENTRAL**

**¿LLEVAMOS UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN NUESTRO  
TRABAJO?**

1. Entregue a cada participante un lápiz y una copia de la tarjeta de bingo que está en la Hoja de Trabajo N° 4.
2. El juego funciona así: todos circularán en la sala buscando colegas que realicen las actividades indicadas en los cuadros de su tarjeta de bingo. Cuando ello ocurra, debe pedirle a esa persona que firme con su nombre dentro del cuadro respectivo. Si el participante completa una línea de cinco cuadros firmados en dirección vertical, horizontal o diagonal, grita "¡BINGO!".
3. Antes de comenzar, informe las siguientes reglas de la actividad según sea el caso:
  - **Menos de 20 veinte participantes:** una persona puede firmar un máximo de dos cuadros en una tarjeta.
  - **Más de 20 participantes:** una persona puede firmar solo un cuadro por tarjeta.
  - El juego termina cuando un participante grita "¡BINGO!".

4. Invite a la persona que ganó el juego para que lea la línea de recuadros que completó: debe leer la actividad y el nombre de la persona que firmó cada cuadro.
  
5. Posteriormente, cada participante debe marcar en la tarjeta del bingo (con un círculo) todas las actividades que él o ella misma realiza.
  
6. A partir de las actividades desarrolladas (encuesta individual y juego de bingo), consulte a los participantes sus opiniones sobre los resultados de cada actividad, y cómo estos resultados se reflejan en el día a día.

## CONCLUSIONES Y CIERRE

- 1.** Recuerde a los participantes el objetivo del taller: comprender la importancia de promover estilos de vida saludables en la organización para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas. A partir de este objetivo, resuma las reflexiones que se plantearon en las actividades realizadas (encuesta individual y juego de bingo).
- 2.** Invite a los participantes a proponer tres acciones que podrían realizar en la organización para mejorar la calidad de vida laboral, promover el autocuidado personal y el cuidado de otros en el trabajo. Además, pueden definir la frecuencia con la cual se realizará la acción y quiénes serán responsables de su ejecución. Pida que escriban las acciones comprometidas en un papelógrafo u hoja, para que quede como producto del taller y esté disponible para la organización.
- 3.** Para finalizar, plantee las ideas fuerza de este taller.

## IDEAS FUERZA



Llevar un estilo de vida saludable es un factor protector para la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.



La promoción de estilos de vida saludables es una práctica donde todos son partícipes, comparten el conocimiento y trabajan en torno a ideas en común para mejorar la calidad en la organización. Para que estos cambios sean realmente efectivos, es necesario que trabajadores y empleadores participen y se comprometan en todo el proceso que va desde identificar necesidades hasta evaluar qué cambios han sido efectivos para mejorar la calidad de vida laboral.



El autocuidado del trabajador y su estilo de vida dentro y fuera del trabajo afecta todos los aspectos de su vida. Las acciones de autocuidado de una persona pueden beneficiar no solo su salud, sino también su desempeño y rendimiento laboral.

# Taller Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la familia

## Participantes

Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral

## Descripción

El taller aborda la promoción de factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas en el contexto familiar del trabajador o trabajadora.

Contenidos:

1. El rol de los adultos significativos en la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la familia
2. Factores protectores familiares: habilidades parentales
  - Comunicación asertiva
  - Resolución de conflictos
  - Establecimiento de normas y límites
  - Afectividad
  - Apoyo social y redes
  - Metas y proyectos familiares

## Objetivos

1. Reconocer las habilidades parentales como factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas en el contexto familiar.
2. Analizar el rol preventivo del trabajador como adulto significativo en la familia.

## Material de apoyo

Hoja de Trabajo N° 5 (ver *Material de Apoyo*)

Más informaciones sobre este tema: Cartilla Temática N° 8 (ver *Material de Apoyo*)

## Estructura

Duración del taller: 60 minutos	Actividad inicial: 15 minutos	Actividad central: 25 minutos	Conclusiones y cierre: 20 minutos
------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--------------------------------------

1. Presente el objetivo del taller: analizar el rol de las trabajadoras y trabajadores en la promoción de factores protectores del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito familiar.
2. Realice la siguiente dinámica para reconocer características familiares, acciones y actitudes presentes en el grupo: usted leerá una serie de enunciados y los participantes deben mostrar si corresponden o no con su realidad. Advierta que es un ejercicio que se realiza en silencio y que solo deben observar el movimiento del resto de los participantes.

Dependiendo del tamaño del grupo, realice la actividad de la siguiente manera:

**Grupo pequeño (hasta 15 personas):** El grupo se sienta en círculo. Usted lee un enunciado y levantan la mano aquellas personas que se sientan identificadas. Cada enunciado se introduce así: *“Levanten la mano aquellas personas que...”*

**Grupo grande (más de 15 personas):** Los participantes se paran y forman un círculo. Usted lee un enunciado y entran al círculo aquellas personas que se sientan identificadas. Cada enunciado se introduce así: *“Entren al círculo aquellas personas que...”*

### Enunciados

- *Tengan hijos entre 10 y 15 años*
- *Fumen en frente de sus hijos*
- *Hayan tenido una adolescencia o juventud alocada*
- *Se hayan sentido sobrepasados con sus hijos en el último mes*

- *Tengan hijos que hayan mentido sobre una nota en el colegio*
- *Sus hijos le hayan sacado cigarrillos sin permiso*
- *Tengan hijos de más de 20 años*
- *Le sacaron sin permiso alcohol a sus padres alguna vez*
- *Tengan un solo hijo*
- *Le sacaron sin permiso cigarrillos a sus padres alguna vez*
- *Tengan mascotas*
- *No les guste el cochayuyo*
- *Sus hijos les hayan sacado cerveza sin permiso*
- *A veces no entienden lo que quieren decir sus hijos*
- *Hayan discutido con sus hijos esta semana*
- *Tengan más de tres hijos*
- *Hayan tomado vacaciones sin los hijos durante el último año*

**3.** Para concluir la dinámica, plantee las siguientes preguntas:

- *¿Qué les pareció la actividad?*
- *¿Qué sintieron cuando entraron al círculo o levantaron la mano?*
- *¿Qué situaciones les llamó la atención? o ¿con qué situaciones se sintieron identificados?*

Puede plantear otras preguntas que motiven la participación de las personas.

1. Introduzca el tema del taller con la siguiente idea fuerza: las habilidades parentales son todas aquellas capacidades prácticas y recursos que tiene un adulto que cumple el rol de proteger y educar a niños, niñas y adolescentes. Estas habilidades se pueden desarrollar y ejercitar en la vida cotidiana.
2. En esta actividad se analizarán seis habilidades parentales<sup>1</sup>:
  - La comunicación asertiva
  - La solución y el manejo de conflictos familiares
  - El manejo de normas y límites
  - Afectividad
  - Apoyo social y redes
  - Metas y proyectos familiares
3. Dependiendo de la cantidad de asistentes, forme grupos y asígneles una o más habilidades parentales. Cuide de que todos los temas sean trabajados. Cada grupo debe responder las preguntas de la Hoja de Trabajo N° 5. Indique el tiempo para realizar la actividad.

---

<sup>1</sup> Se puede encontrar información complementaria en el *Manual para el Facilitador del Taller de Habilidades Preventivas Parentales* (SENDA) disponible en [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl)

## CONCLUSIONES Y CIERRE

1. En plenario cada grupo presenta sus respuestas sobre una o más habilidades parentales que constituyen factores protectores frente al consumo de alcohol y otras drogas.
2. Anote en una pizarra o un papelógrafo las ideas expuestas para cada habilidad parental. Posteriormente, resuma las reflexiones grupales y compléméntelas con las ideas fuerza de este taller.

## IDEAS FUERZA



Las estrategias de cuidado y protección que relacionan el ámbito laboral y familiar son fundamentales para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas, pues los adultos pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo con sus colegas y con sus respectivas familias.



El desarrollo de habilidades parentales en madres, padres y adultos significativos se ha mostrado eficaz en la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el contexto familiar.



En el trabajo preventivo con las familias, se identifican seis habilidades parentales que se deben reforzar: (a) la comunicación asertiva; (b) la solución y manejo de conflictos; (c) el establecimiento de normas y límites; (d) la afectividad e implicación parental; (e) las redes de apoyo, y (f) las metas y proyectos familiares.



Fortalecer las habilidades con las que cuentan madres, padres, y adultos significativos contribuye al desarrollo de relaciones saludables entre sus miembros y a enfrentar de mejor manera los problemas que surgen en el ambiente familiar. Además, facilita las tareas de proteger y formar hijos más seguros de sí mismos, capaces de tomar sus propias decisiones de manera responsable y saludable.



Una posición clara hacia el no consumo de alcohol y otras drogas, en estrecha relación con una adecuada implicación parental en la vida de los hijos, beneficia el bienestar y desarrollo de estos y refuerza la identidad familiar.



Capítulo 4

# CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA PYME PREVENTIVA





Este capítulo describe la propuesta metodológica de la capacitación dirigida a las pequeñas y medianas empresas que implementan el programa PYME Preventiva. Se trata de dos instancias de formación secuenciales: dos cursos *online* y un curso presencial.

# Cursos *online*<sup>1</sup>

CURSO 1		Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Mundo Laboral
<b>Objetivo general</b>		Informar y orientar a organizaciones laborales, trabajadores y empleadores respecto al consumo de alcohol y otras drogas, su relación con la calidad de vida laboral y estrategias para fortalecer una cultura preventiva.
<b>Objetivos específicos</b>		<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conocer el concepto de calidad de vida laboral y su relación con el consumo de sustancias.</li><li>2. Identificar conceptos centrales relacionados con las drogas y su clasificación.</li><li>3. Conocer las principales características del consumo de alcohol y otras drogas en Chile.</li><li>4. Describir el concepto de prevención y estrategias efectivas para implementar procesos preventivos en contextos laborales.</li></ol>
<b>Contenidos</b>	Módulo 1 Conocer	Calidad de vida laboral Consumo de sustancias: clasificación, definición y tipos de consumo ¿Qué se entiende por prevención? Factores protectores y factores de riesgo Cultura preventiva: la importancia de la prevención del consumo de sustancias en el ambiente laboral
	Módulo 2 Relacionar	Identificación de los conceptos del Módulo 1 que pueden ser aplicados en el espacio laboral
	Módulo 3 Reflexionar	¿Cómo prevenir el consumo de sustancias en la organización? Rol de la organización, empleadores, supervisores, colegas de trabajo y otros actores en la prevención del consumo de sustancias en la organización

<sup>1</sup> La información completa de estos cursos está disponible en <http://cursos.senda.gob.cl>

CURSO 2		Estrategias Preventivas en la PYME
<b>Objetivo general</b>		Fortalecer el desarrollo de estrategias preventivas en pequeñas y medianas empresas relacionadas con la difusión y sensibilización, acciones organizacionales preventivas y desarrollo de habilidades individuales y colectivas.
<b>Objetivos específicos</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer y comprender distintas estrategias preventivas del consumo de sustancias en pequeñas y medianas empresas.</li> <li>2. Identificar estrategias preventivas que se pueden aplicar en pequeñas y medianas empresas.</li> <li>3. Analizar de qué manera se pueden llevar a cabo las estrategias preventivas en la organización.</li> </ol>
<b>Contenidos</b>	Módulo 1 Conocer	<p>Importancia de la prevención del consumo de sustancias en el ambiente laboral</p> <p>Características de una organización preventiva</p> <p>Estrategias preventivas, características y tipos de estrategias</p>
	Módulo 2 Relacionar	Identificación de estrategias preventivas aplicadas en cinco casos
	Módulo 3 Reflexionar	<p>Recursos disponibles en la comunidad para apoyar la implementación de estrategias preventivas</p> <p>Ejecución del plan de acción y mantención de las estrategias en el tiempo</p> <p>Elementos a considerar para el desarrollo de reglamentaciones asociadas a prevención del consumo de sustancias en la organización</p>

# Capacitación presencial

La capacitación presencial del programa PYME Preventiva se realiza después de los cursos *online* y trata los mismos temas de manera práctica, participativa y contextualizada a la realidad nacional y local de las empresas.

- 1. Profundizar los conceptos de calidad de vida laboral y estrategias preventivas.**
- 2. Generar un espacio de discusión y reflexión sobre el consumo de alcohol y otras drogas y sobre la importancia de la prevención al interior de la PYME.**
- 3. Acompañar la elaboración de una estrategia preventiva para la PYME.**
- 4. Analizar el trabajo intersectorial como estrategia para fortalecer la prevención del consumo de sustancias en organizaciones laborales.**

Esta instancia formativa consta de cinco módulos de actividades que se pueden desarrollar en una única sesión, cuya duración estimada es de 5 horas<sup>3</sup>. Las Hojas de Trabajo y las Cartillas Temáticas de esta capacitación están disponibles en el *Material de Apoyo*.

---

<sup>3</sup> Si es posible, se recomienda disponer de 8 horas para realizar las actividades de esta capacitación.

## Actividades de la capacitación presencial

### Actividad 1

#### Características de las PYMES

Duración: 40 minutos

*Material de Apoyo:* Hoja de Trabajo N° 6

### Actividad 2

#### Definición de estrategias preventivas

Duración: 40 minutos

### Actividad 3

#### Selección de actividades para la PYME

Duración: 60 minutos

*Material de Apoyo:* Hoja de Trabajo N° 7 y Cartilla Temática N° 9

### Actividad 4

#### Elaboración de la propuesta

Duración: 60 minutos

*Material de Apoyo:* Hoja de Trabajo N° 8

### Actividad 5

#### El trabajo intersectorial como estrategia preventiva

Duración: 30 a 60 minutos

#### Conclusiones y cierre

Duración: 40 minutos

Duración estimada: 4 a 5 horas

## ACTIVIDAD 1 CARACTERÍSTICAS DE LAS PYMES

- 1.** Dé la bienvenida a los participantes y presente el objetivo de la capacitación: desarrollar una estrategia de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en la empresa. Comprometa la participación de los asistentes para proponer y plantear sus dudas.
- 2.** Repase brevemente los contenidos del curso *online*, pues serán una base para elaborar la estrategia.
- 3.** La primera actividad de la capacitación busca que las personas se conozcan e intercambien experiencias y temas en común: cada participante escogerá una imagen o ícono que represente su lugar de trabajo. Prepare con anticipación un set de imágenes que simbolicen distintos tipos de PYMES; para ello puede usar los íconos disponibles en la Hoja de Trabajo N° 6.
- 4.** Pida que se reúnan en pequeños grupos. Allí, cada uno presentará su organización al resto respondiendo la siguiente pregunta:
  - *¿Por qué este ícono representa mi trabajo?*
- 5.** Luego de la ronda de presentación grupal, pida que una persona de cada grupo comente los temas que surgieron en la conversación. Anote las ideas más importantes y concluya respecto a la diversidad de PYMES que existen, sus semejanzas y diferencias.

## ACTIVIDAD 2 DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS

- 1.** Presente los conceptos "cultura preventiva" y "estrategias preventivas" y explique los distintos tipos de estrategia que se pueden implementar. Tenga en cuenta los contenidos de los cursos *online* para vincularlos con esta exposición.
- 2.** Introduzca la actividad:

Existen distintas formas de prevenir: ser responsable consigo mismo, crear un clima agradable en la organización y fortalecer el cuidado de equipo y la buena convivencia. Sin embargo, aun manteniendo de manera general un buen clima laboral y una actitud responsable, es posible que una persona presente problemas específicos de consumo de drogas o alcohol en la organización. En estos casos, se debe analizar la situación como un problema de salud y establecer acciones que contribuyan a mejorar la situación por la que pasa la persona.

Por otra parte, aunque no existan casos específicos de consumo de sustancias, una organización preocupada por la prevención debe crear estrategias y protocolos de acción que apunten a mejorar la calidad de vida laboral en la organización.

Considerando que el consumo de algunas sustancias ha aumentado, se hace necesario sensibilizar, informar y cambiar actitudes para evitar el consumo, retrasar su edad de inicio y disminuirlo. De esta forma, se contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones y a anticiparse a las eventuales consecuencias del consumo de alcohol y otras drogas en las personas y en la organización.

Como punto de partida requerimos algún diagnóstico para determinar qué tipo de estrategias preventivas se pueden utilizar en cada organización. Tome como ejemplo alguna de las situaciones presentadas en el módulo Analizar del curso *online*.

**2.** Plantee las siguientes preguntas:

- *¿De qué manera ellos pueden diagnosticar la situación del consumo de alcohol y otras drogas en su organización?*
- *¿Qué tipos de instrumentos o metodologías pueden utilizar para hacer un diagnóstico?*
- *¿De qué manera pueden exponer la situación ante la jefatura o a sus compañeros de trabajo?*

### ACTIVIDAD 3 SELECCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PYME

- 1.** En esta actividad los participantes definirán acciones preventivas para implementar en sus respectivas empresas. Tales acciones deben ser concretas, precisas, claras y aplicables a las organizaciones, y centrarse en cómo prevenir el consumo de sustancias en el trabajo. Para que las acciones sean coherentes con la realidad, es necesario conocer previamente la situación de la organización. En consecuencia, antes de definir acciones, se debe elaborar un diagnóstico que será compartido en grupos de trabajo.
- 2.** Invite a formar nuevamente los grupos ya establecidos y entréguele a cada participante una copia de la Hoja de Trabajo N° 7 y el resumen de las estrategias preventivas disponible en la Cartilla Temática N° 9.
- 3.** En la primera parte de la actividad, el grupo hará un diagnóstico de la realidad de cada organización a partir de las siguientes preguntas:
  - *Según su experiencia, ¿cuáles son las sustancias que más se consumen en la empresa?*
  - *Identifique tres problemas asociados al consumo de alcohol y otras drogas que podrían darse en su empresa.*
  - *¿Ha ocurrido algún accidente o fallecimiento por causa del consumo de sustancias? Si ha ocurrido, ¿cuándo ocurrió y qué características tuvo? ¿Cómo se enfrentó esta situación en la empresa? Si no ha ocurrido, ¿conoce o ha trabajado en alguna otra empresa donde haya ocurrido un hecho de este tipo?*

- *¿Qué elementos de la organización y del clima laboral pueden influir en el consumo de alcohol y otras drogas?*
  - *Según su experiencia, ¿qué elementos pueden influir en el consumo de alcohol y otras drogas de los trabajadores y trabajadoras? (Diferenciar entre hombres y mujeres)*
- 4.** A partir de los diagnósticos, se realizará la segunda parte de la actividad: cada grupo o cada participante debe escoger al menos dos acciones preventivas y señalar por qué esa acción es pertinente para las organizaciones. El tipo de acción depende de las características, necesidades y problemáticas de la organización y sus trabajadores; por lo tanto, deben considerar la configuración y estructura interna de la empresa al momento de planificar una iniciativa y reconocer sus limitaciones y fortalezas.
- 5.** Las preguntas que guían la segunda parte de esta actividad son las siguientes:
- *A partir del diagnóstico realizado, ¿qué tipo de acciones preventivas se podrían implementar en su organización?*
  - *¿Por qué se deberían implementar estas acciones y no otras?*
  - *¿Qué elementos favorecen o limitan el desarrollo de este tipo de acciones?*

#### ACTIVIDAD 4 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA

1. Para el siguiente módulo, presente los elementos para diseñar una iniciativa. Estos elementos son necesarios para desarrollar las acciones preventivas escogidas y delimitar las capacidades de cada organización. Explique brevemente cada elemento y reparta a los participantes la Hoja de Trabajo N° 8 que contiene esta información.

Los elementos indispensables al momento de diseñar una iniciativa son:

<b>Objetivo de la actividad</b>	Describir claramente el propósito principal que se quiere lograr con la actividad.
<b>A quién está dirigida</b>	Especificar si la actividad está orientada a todos, a una división de la organización en particular, a trabajadores que son padres o madres, etc.
<b>Dimensión</b>	Organizacional, individual o familiar.
<b>Tipo de estrategia</b>	Difusión y sensibilización, desarrollo de habilidades individuales de los trabajadores y desarrollo de acciones organizacionales preventivas.
<b>Actividad propuesta</b>	Jornada de sensibilización o reflexión, seminarios, talleres, capacitaciones, eventos, gestión, reconocimientos, boletines o informativos.
<b>Recursos</b>	Especificar todos los recursos físicos y materiales necesarios para difundir y ejecutar la actividad..
<b>Responsable</b>	Indicar nombre y cargo de las personas responsables de liderar la planificación y ejecución de la actividad.

- 2.** Forme grupos o duplas. Si hay más de una persona por organización, pídale que realicen esta actividad en grupo. En el caso de que sea solo un participante por organización, reúnalos en parejas. En la Hoja de Trabajo N° 8 detallarán la planificación de las dos actividades preventivas escogidas.
  
- 3.** Cuando el trabajo grupal termine, motive la discusión de los participantes a partir de la siguiente pregunta:
  - *¿De qué manera la actividad propuesta responde al diagnóstico que realizaron?*
  
- 4.** Al concluir este módulo, refuerce la importancia de que las acciones preventivas sean precisas y fáciles de evaluar. Asimismo, es fundamental que cada organización se comprometa a implementarla durante los próximos dos meses. Por lo tanto, las acciones preventivas deben ser factibles de realizar en el espacio laboral.

## ACTIVIDAD 5

## EL TRABAJO INTERSECTORIAL COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA

- 1.** En esta actividad, se recomienda invitar a un expositor o expositora con experiencia en el desarrollo de estrategias preventivas en organizaciones. La idea es que esta persona sirva de ejemplo para los participantes, aclare dudas y explique cómo se pone en marcha una estrategia preventiva.
- 2.** Conocer una perspectiva distinta del fenómeno enriquece la discusión entre los participantes y contribuye a pensar cómo los contenidos de la capacitación se aplican en el contexto de las organizaciones. Si bien esta actividad se presenta al final de la capacitación, esta se puede realizar antes de la Actividad 2 o de la Actividad 3 para que los participantes consideren esta experiencia en la elaboración de las acciones preventivas en sus organizaciones.

## CONCLUSIONES Y CIERRE

- 1.** En el cierre de la capacitación presencial, agradezca la participación del grupo y reconozca los logros alcanzados en este proceso formativo: ellos, a partir de aprendizajes adquiridos en el curso *online*, han propuesto acciones preventivas concretas para sus organizaciones.
- 2.** Invite a los participantes a poner en común sus ideas, motivaciones y desafíos. Por ejemplo, pídale que escriban alguna frase o palabra con la que se quedan después de esta capacitación.
- 3.** En esta instancia se establece el compromiso de las organizaciones para implementar una estrategia preventiva. Es importante recordarles que las acciones preventivas deben llevarse a cabo en el corto plazo, reconociendo las fortalezas y limitaciones internas de cada organización para su desarrollo.
- 4.** Informe a los participantes los siguientes pasos del proceso, después de esta capacitación presencial, con el fin de que todos conozcan las acciones a desarrollar a partir de este momento.
- 5.** Por su parte, SENDA se compromete a realizar un acompañamiento de las acciones planificadas por las organizaciones para asegurarse que tendrán el éxito buscado. Puede dejar estipuladas de antemano las fechas de las siguientes reuniones.

## IDEAS FUERZA



Se busca fortalecer el desarrollo de una cultura preventiva para establecer capacidades y aptitudes a nivel organizacional, individual y familiar. La gestión y el compromiso de los directivos es esencial para el logro de los objetivos del programa PYME Preventiva.



Las intervenciones preventivas en la organización se dirigen, por una parte, a la gestión que realiza la organización para desarrollar, incentivar y fortalecer una cultura organizacional de prevención del consumo de alcohol y otras drogas y, por otra parte, a cada trabajador en su rol de agente preventivo en la organización y en su vida familiar y personal. Estas intervenciones pueden ser estrategias de difusión y sensibilización, desarrollo de habilidades individuales y acciones organizacionales preventivas.



La prevención del consumo de alcohol y otras drogas es una tarea compartida entre la organización, todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias. Fortalecer el desarrollo de estrategias preventivas en el trabajo depende de los actores claves de la organización, quienes pueden sensibilizar, movilizar procesos y promover el involucramiento de todos los miembros de la organización.



Capítulo 5

# ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS





La implementación de los programas preventivos en las micro, pequeñas y medianas empresas considera el desarrollo de dos actividades complementarias.

La primera actividad —**Taller Sensibilización sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo**— está dirigida a todas las personas que trabajan en la organización y utiliza la metodología de análisis de casos aplicados a MYPES o PYMES. Este taller se puede realizar en cualquier contexto, en una organización o en una agrupación de empresas, y en cualquier momento del proceso de implementación del programa preventivo.

La segunda actividad —**Jornada Elaboración de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas**— es estratégica para asentar y proyectar los programas MYPE Preventiva y PYME Preventiva en las organizaciones. La jornada se realiza después de concluir las respectivas etapas de los programas preventivos, y en ella se definen los diez principios y compromisos de prevención que se aplicarán en cada empresa. Por este motivo, esta actividad considera la participación de todos los representantes de la organización, es decir, empleadores, trabajadores, prevencionistas de riesgo y sindicatos o asociaciones, si corresponde.

# Taller Sensibilización sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo

<b>Participantes</b>	Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral			
<b>Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo</li> <li>2. Qué es prevención</li> <li>3. Factores protectores</li> <li>4. Factores de riesgo</li> </ol>			
<b>Objetivo general</b>	Desarrollar un enfoque preventivo del consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo.			
<b>Objetivos específicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los factores protectores y de riesgo del consumo de alcohol y otras drogas a partir del análisis de un caso.</li> <li>2. Analizar la influencia de distintos factores protectores y de riesgo que pueden estar presentes en el entorno laboral y familiar.</li> <li>3. Analizar formas para incorporar el enfoque preventivo del consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo.</li> </ol>			
<b>Material de apoyo</b>	<p>Hoja de Trabajo N° 9 (ver <i>Material de Apoyo</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caso 1 MYPE: Panadería Delicias</li> <li>- Caso 2 MYPE: Taller mecánico</li> <li>- Caso 1 PYME: Empresa Williams Ltda.</li> <li>- Caso 2 PYME: Empresa de servicios de limpieza y mantenimiento</li> </ul> <p>Más informaciones sobre este tema: Cartilla Temática N° 4 (ver <i>Material de Apoyo</i>)</p>			
<b>Estructura</b>	Duración del taller: 40 minutos	Introducción: 5 minutos	Presentación del tema: 30 minutos	Conclusiones y cierre: 5 minutos

## INTRODUCCIÓN

1. Dé la bienvenida a los participantes y presente brevemente el contexto de este taller, el objetivo general y los objetivos específicos descritos en la ficha.

## PRESENTACIÓN DEL TEMA

1. Introduzca con ejemplos los conceptos “factores de riesgo” y “factores protectores” presentes en una organización. El objetivo de la siguiente actividad es reconocer ambos factores a nivel familiar, individual y organizacional.
2. Forme grupos de 4 a 7 personas, dependiendo del número de participantes. Cada grupo leerá uno de los casos presentados en la Hoja de Trabajo N° 9, de acuerdo al tipo de empresa donde se realiza el taller (MYPE o PYME).
3. Después de la lectura, cada grupo tiene 10 minutos para reconocer y analizar los factores protectores o factores de riesgo presentes en el caso. Para guiar la discusión grupal, plantee las siguientes preguntas:
  - *¿Cuáles son los factores protectores en esta empresa?*
  - *¿Cuáles son los factores de riesgo en esta empresa?*
  - *¿Qué factores de riesgo similares identificamos en nuestra organización?*

- *¿Cómo podemos fortalecer los factores protectores en nuestra organización para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas?*

**4.** Una persona de cada grupo presenta el caso y las respuestas. Después de cada presentación, pregunte al resto de los participantes si está de acuerdo con el análisis. Si hay personas que están en desacuerdo, pregunte por qué. Luego, explique las situaciones que son factores protectores o de riesgo en el caso analizado. Continúe de la misma forma con los otros grupos.

## CONCLUSIONES Y CIERRE

**1.** Cierre el taller con la siguiente reflexión:

Para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en la organización, se deben tomar en cuenta los factores protectores y los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. Por una parte, los factores protectores permiten fortalecer la calidad de vida laboral y, de esta forma, disminuir las probabilidades de consumo de sus miembros y otros problemas de salud. Por otra, cuanto mayor sea la acumulación de factores de riesgo, más probabilidades de consumo de sustancias hay. En síntesis, todos los miembros de una organización tienen el desafío común de generar ambientes protectores para la salud de las personas y fortalecer una cultura preventiva.

# Jornada Elaboración de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas

<b>Participantes</b>		Trabajadores y trabajadoras de la organización laboral			
<b>Objetivo</b>		Elaborar una normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas para la organización que participa en los programas MYPE Preventiva o PYME Preventiva.			
<b>Material de apoyo</b>		Hoja de Trabajo N° 10 (ver <i>Material de Apoyo</i> ): prepare con anticipación un set de tarjetas con los puntos propuestos para la normativa. Agrúpelas por color para diferenciar los tres ejes temáticos de la normativa: <ul style="list-style-type: none"><li>a) principios y compromisos de la organización y sus trabajadores con relación a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas;</li><li>b) acciones de prevención y en el continuo de atención en salud, y</li><li>c) prohibiciones en el lugar de trabajo.</li></ul> Hoja de Trabajo N° 11 (ver <i>Material de Apoyo</i> )			
<b>Estructura</b>		Duración del taller: 100 a 120 minutos	Actividad inicial: 20 minutos	Actividad central: 40 a 60 minutos	Conclusiones y cierre: 40 minutos

## ACTIVIDAD INICIAL

1. Invite a los participantes a analizar distintas imágenes asociadas a normas (puede usar las siguientes imágenes u otras que estime apropiadas). Muestre las figuras y pregunte:

- *¿Qué les llama la atención de estas imágenes? ¿Por qué?*
- *¿Qué elementos debe tener una normativa para que su contenido se cumpla?*
- *¿Cuál es la importancia de tener una normativa para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo?*



2. Después de este diálogo, presente el objetivo del taller: realizar un trabajo en conjunto para definir la normativa de la organización respecto a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

## ACTIVIDAD CENTRAL ELABORANDO NUESTRA NORMATIVA PREVENTIVA

1. En esta actividad se revisarán propuestas de normas preventivas sobre tres ejes temáticos:
  - a) principios y compromisos de la organización y sus trabajadores con relación a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas;
  - b) acciones de prevención y en el continuo de atención en salud, y
  - c) prohibiciones en el lugar de trabajo.
2. Siga las siguientes instrucciones de acuerdo a la cantidad de participantes:
  - **Menos de 6 personas:** trabaje solo con un grupo que deberá consensuar la normativa de la organización. Reparta todas las tarjetas aleatoriamente entre los participantes; la idea es que cada persona quede con varias tarjetas de distintos ejes temáticos (tarjetas de distinto color).

- **Más de seis personas:** forme tres grupos. Cada grupo recibe las tarjetas correspondientes a un eje temático de la normativa (tarjetas del mismo color). Posteriormente los participantes pondrán en común el trabajo grupal y deben consensuar la normativa de la organización; por este motivo, esta actividad podría durar 20 minutos adicionales.
3. El trabajo del grupo o de los grupos consiste en definir los diez puntos de la normativa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas de la organización y debatir sobre la importancia de cada uno de ellos. Para tal efecto, los participantes revisarán la propuesta de normas escritas en las tarjetas y analizarán cuáles son atinentes a la organización y a las condiciones laborales existentes. Si el grupo no está conforme con el texto de las normas propuestas, puede ajustar la redacción o proponer nuevos puntos. Si es posible y si corresponde a la realidad de la empresa, sugiera la presencia de una abogada o abogado de la organización para apoyar la elaboración de esta normativa.
  4. Escuche las alternativas que surjan y oriente el debate hacia los siguientes propósitos: fortalecer la calidad de vida laboral, reconocer el consumo de sustancias como un problema de salud y prevenir el consumo de sustancias en la organización para evitar consecuencias y efectos negativos en la vida del trabajador, en su familia y en la organización.
  5. Acompañe la discusión y, luego que el grupo defina el texto de un punto de la normativa, escríbalo en una pizarra (papelógrafo o cartulina). Al concluir esta actividad, solicite a una persona de la organización que registre en un documento escrito los diez puntos de la normativa, siguiendo el formato sugerido en la Hoja de Trabajo N° 11 (primera parte).

## CONCLUSIONES Y CIERRE

- 1.** Para concluir el taller, invite a los participantes a reflexionar sobre los alcances de la normativa de prevención que acaban de consensuar, su difusión y puesta en marcha en la organización.
- 2.** Pídeles que vuelvan a trabajar en el mismo grupo de la actividad anterior para discutir y definir los siguientes puntos:
  - Dos o tres estrategias para difundir esta normativa a todos los trabajadores.
  - Dos o tres compromisos del equipo para fortalecer la puesta en marcha de esta normativa.
  - Dos o tres obstáculos que la organización debe superar para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el espacio de trabajo.
- 3.** Dé 10 minutos para la discusión grupal.
- 4.** Invite a cada grupo a compartir sus conclusiones. Ayude a organizar las propuestas, pues estas serán útiles en el proceso de difusión de la normativa y en el trabajo preventivo en la organización. Solicite a un participante que transfiera todas las propuestas a un documento escrito, siguiendo el formato de la Hoja de Trabajo N° 11 (segunda parte).

## IDEAS FUERZA



Una normativa es un conjunto de pautas o normas que deben ser respetadas dentro de una actividad productiva determinada. Por lo tanto, la normativa que se elabore en este taller permitirá dirigir las acciones y estrategias preventivas en una organización.



La normativa recoge los diez puntos más relevantes para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en la organización. Será tarea de la organización incorporar posteriormente esta normativa en la política de recursos humanos o en los instrumentos de gestión que correspondan.



La definición de esta normativa se realiza dentro de un proceso participativo, es decir, de manera conjunta entre empleadores, trabajadores, sindicatos, comités paritarios y otros actores relevantes de la organización laboral. El proceso será exitoso si los miembros de la organización conocen la normativa, se apropian de ella y se sienten partícipes y protagonistas en temas que involucran su salud laboral.



Los puntos de la normativa deben ir de lo más general a lo más específico. Se sugiere la siguiente estructura:

- Primera parte: plantea la postura de la organización ante el consumo de alcohol y otras drogas, entendido como un problema de salud con consecuencias para la persona trabajadora, sus familias y la organización.
- Segunda parte: plantea acuerdos prácticos relacionados con prevención, tratamiento e integración social; es decir, acciones en el continuo de atención que puedan ser realizadas por la organización o que involucren el desarrollo de estrategias de vinculación con redes de salud.
- Tercera parte: plantea prohibiciones de consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo.
- Otros acuerdos que sean relevantes para la organización.

# Referencias

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). (2011). *Prevalencia del Consumo de Alcohol y otras Drogas en Trabajadores Chilenos. Quinto Estudio, 2010*. Santiago: ACHS.

Dirección del Trabajo (DT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y Ministerio de Salud (Minsal). (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile. Informe Interinstitucional ENETS 2009-2010*. Santiago: DT, ISL y Minsal.

Ley N° 20.416. Normas Especiales para las Empresas de Menor Tamaño. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 3 de febrero de 2010. Recuperado de <http://bcn.cl/1uz9c>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Minuta de Empleo Nacional Trimestre Junio, Julio Agosto 2017*. Recuperado de <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2017/10/Minuta-de-Empleo-JJA2017.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2003). *Social determinants of Health. The Solid Facts* (2a. ed.). Ginebra: OMS.

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA). (2016). *Observatorio Chileno de Drogas. Décimo segundo estudio nacional de drogas en población general de Chile 2015*. Santiago: SENDA.







[www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl)