



Centros de Integración Juvenil, A.C.

*Para vivir
sin adicciones*

en los

CENTROS de TRABAJO

DIRECTORIO

DR. ROBERTO TAPIA CONYER

Presidente del Patronato Nacional

SRA. KENA MORENO

Fundadora de CIJ y Vicepresidenta Vitalicia del Patronato Nacional

DRA. CARMEN FERNÁNDEZ CÁCERES

Directora General

DR. RICARDO SÁNCHEZ HUESCA

Director Normativo

DR. ÁNGEL PRADO GARCÍA

Director Operativo y de Patronatos

LIC. IVÁN RUBÉN RÉTIZ MÁRQUEZ

Director Administrativo

Contenido

	Pág.
¿Qué es Centros de Integración Juvenil?	2
Modelo preventivo de CIJ	7
¿Por qué prevenir en el contexto laboral?	10
El lugar de trabajo como entorno de protección	12
Factores de riesgo psicosocial en los Centros de Trabajo	12
Beneficios de los programas de salud y prevención de adicciones para las empresas, los trabajadores y sus familias	16
Normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo	26
Participación y compromiso empresarial Servicios para las empresas, los trabajadores y sus familias	41
Referencias	43
Anexo	46

¿Qué es Centros de Integración Juvenil?



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Centros de Integración Juvenil (CIJ) es una Asociación Civil sin fines de lucro, fundada en 1969, incorporada al Sector Salud.

Cuenta con reconocida experiencia en la prevención, tratamiento, rehabilitación, investigación científica sobre el consumo de drogas, así como en la formación de recursos humanos especializados en la atención de las adicciones en México.

Anualmente atiende a más de 10 millones de personas con servicios de prevención, tratamiento y rehabilitación.

MISIÓN _____

Proporcionar servicios de prevención y tratamiento para atender el consumo de drogas, con criterios de equidad, igualdad y no discriminación, con base en el conocimiento científico y formando personal profesional especializado.

VISIÓN _____

Otorgar servicios de calidad con equidad de género y no discriminación, en prevención, tratamiento, investigación y capacitación en materia de adicciones a nivel nacional e internacional, en respuesta a las tendencias epidemiológicas existentes.

OBJETIVO INSTITUCIONAL _____

Contribuir en la reducción de la demanda de drogas con la participación de la comunidad a través de programas de prevención y tratamiento, con equidad de género, basados en la evidencia para mejorar la calidad de vida de la población.

RED OPERATIVA

Contamos con 120 unidades operativas distribuidas en toda la república mexicana, en puntos estratégicos y zonas de riesgo ante el consumo de drogas.

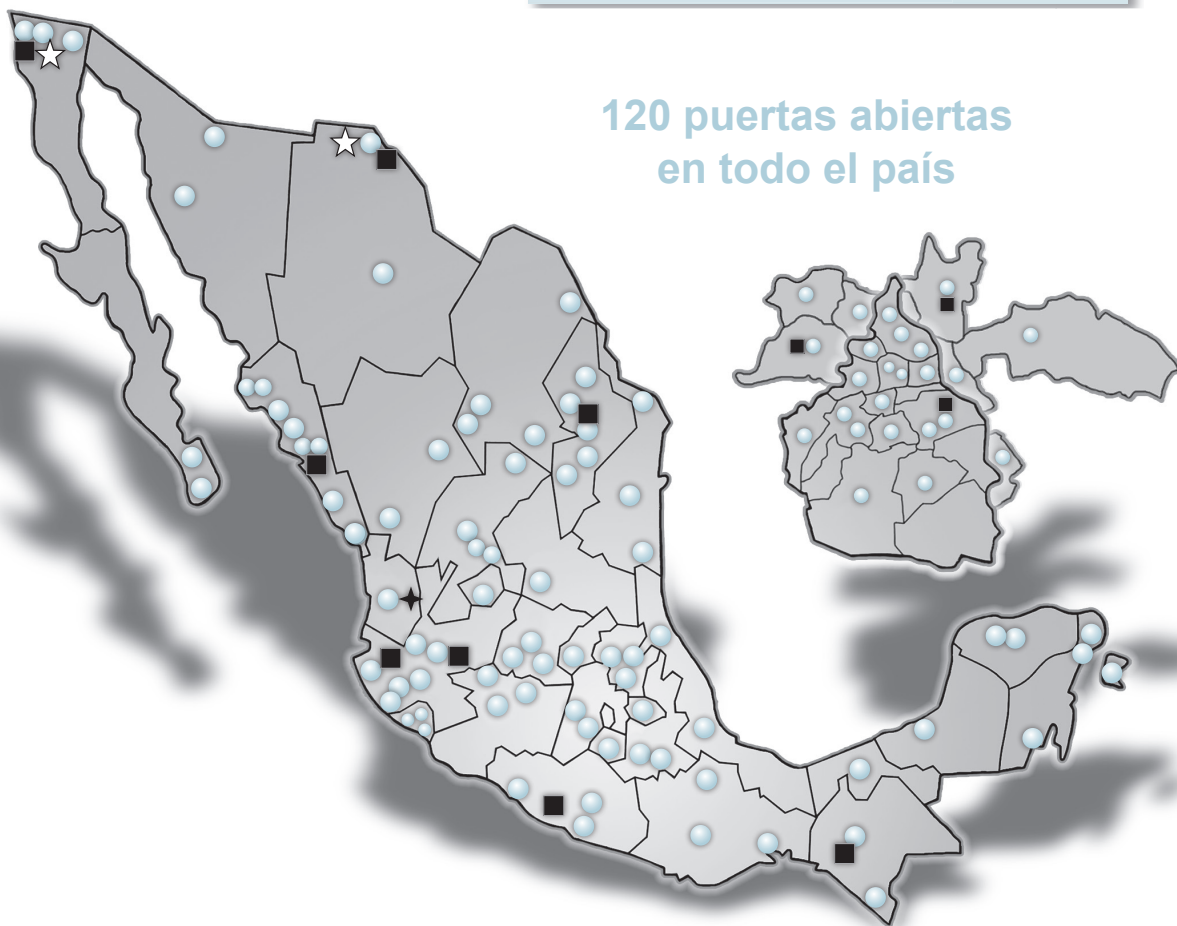
106 Unidades de Prevención y Tratamiento

11 Unidades de Hospitalización

2 Unidades de Tratamiento para Usuarios de Heroína

1 Unidad de Investigación Científica en Adicciones

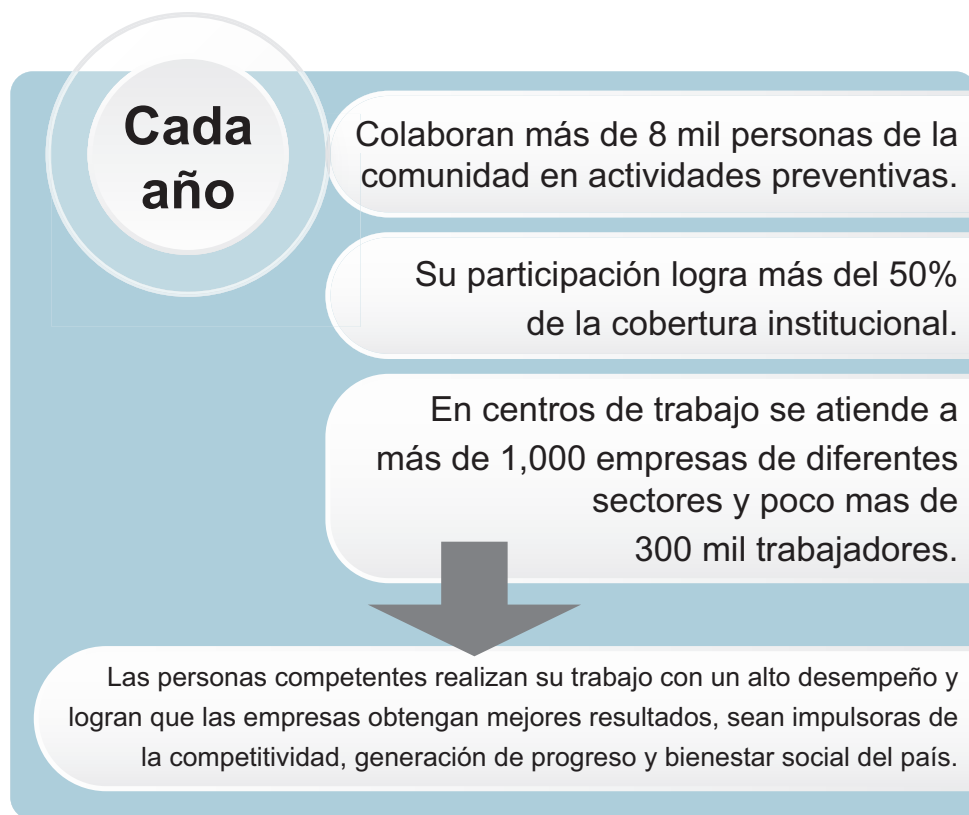
120 puertas abiertas en todo el país



CAPITAL HUMANO

La atención en CIJ es coordinada por un equipo de especialistas con una visión multidisciplinaria de trabajo social, psicología, medicina, psiquiatría, con apego a estándares de calidad y ética profesional, en el marco de los derechos humanos y de la normatividad vigente para la atención de las adicciones.

CIJ se ha distinguido por ser una organización que trabaja con y para la comunidad. Incorpora la participación de personas voluntarias como agentes estratégicos para llevar a cabo cambios favorables en la sociedad y en las organizaciones.



Modelo preventivo de CIJ

OBJETIVO GENERAL

Generar ambientes preventivos que favorezcan el desarrollo saludable de niñas, niños y jóvenes, y les permitan adquirir competencias para afrontar riesgos psicosociales asociados al consumo de drogas.

SERVICIOS PREVENTIVOS

Nuestros servicios se instrumentan en escuelas, **empresas**, centros de salud, deportivos, unidades habitacionales o en las instalaciones de nuestras unidades operativas. Abarcan:

- Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial asociados al consumo de drogas.
- Sesiones, módulos, jornadas o foros informativos.
- Cursos de capacitación en materia de adicciones.
- Talleres para el desarrollo de habilidades y competencias.
- Círculos de lectura para madres y padres de familia.
- Actividades para promover la salud física y mental.
- Apoyo psicológico para usuarios experimentales de drogas.
- Derivación a servicios de tratamiento y rehabilitación en CIJ
- Reinserción sociolaboral.

Se diseñan y operan en función de las características del contexto y de la población: género, edad, ocupación, escolaridad, etcétera, debido a que las personas tienen distintos recursos para hacer frente a los riesgos cotidianos.

SERVICIOS DE TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN

Además de los servicios de prevención, disponemos de alternativas de tratamiento y rehabilitación para usuarios de drogas y sus familias, en las siguientes modalidades:

Consulta externa

- ▣ Tratamiento integral especializado ambulatorio.
- ▣ Terapia individual, familiar, grupal, actividades de consejería médica.
- ▣ Rehabilitación y reinserción sociolaboral.

Centros de día

- ▣ Tratamiento ambulatorio, integral e intensivo.
- ▣ Tratamiento médico y psicológico.
- ▣ Rehabilitación y reinserción social, atención a familiares.
- ▣ Asistencia al Centro, de 4 a 8 horas diarias de 3 a 5 días por semana para realizar actividades educativo-formativas y reestructurar hábitos y habilidades mediante una guía profesional y con el apoyo de comunidades terapéuticas.

Hospitalización y proyectos clínicos

- ▣ Unidades de Hospitalización.
- ▣ Unidades de Tratamiento para Usuarios de Heroína.
- ▣ Tratamiento residencial, integral, personalizado, sistemático y estructurado para personas con dependencia de alcohol, tabaco y otras drogas.

- El tratamiento y la rehabilitación se proporcionan en las unidades operativas de CIJ.
- Para los centros de trabajo, se brindan facilidades para la derivación del personal o de sus familiares, en caso necesario.

Dentro de las empresas e instituciones, los profesionales de la salud de CIJ pueden capacitar al personal médico, en dar consejería para dejar de fumar.

¿Por qué prevenir en el contexto laboral?

Prevenir el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas así como los factores de riesgo psicosocial asociados en el contexto laboral es importante por diversas razones que, se agrupan en cuatro categorías:

- El potencial que los centros de trabajo ofrecen para el desarrollo integral de las personas, las familias y las comunidades.
- Identificación y gestión oportuna de factores psicosociales de riesgo.
- Contar con un programa preventivo permite obtener múltiples beneficios que impactan en la salud, la productividad, y el bienestar de los trabajadores, sus familias y la organización.
- Desde el marco normativo, con la operación de programas preventivos, las empresas estarán cumpliendo con disposiciones como la Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo y en las políticas de seguridad (Organización Internacional del Trabajo), la Responsabilidad Social (ISO 26000), así como garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñarse en entornos seguros (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014) que se emiten a nivel internacional y nacional.

El lugar de trabajo como entorno de protección

El centro de trabajo es un espacio de desarrollo, bienestar y promoción de la salud. Permite convivir con otras personas, intercambiar experiencias, reforzar competencias socioemocionales y laborales, mejorar nuestros hábitos y destrezas (González, 2008). Es un entorno privilegiado para implementar programas preventivos debido a que permite:

Llegar a una población cautiva con amplia permanencia lo que facilita una intervención integral y el seguimiento de los resultados.

Identificar al personal en riesgo, brindarle atención profesional y oportuna, disminuyendo gastos en salud y las complicaciones.

Establecer reglamentos claros con respecto al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las empresas y favorecer un clima organizacional más positivo.

Fortalecer valores empresariales como la solidaridad y una cultura de salud entre su personal.

Mejorar el clima laboral, la participación, el sentido de identidad y pertenencia, la cohesión y el trabajo en equipo.

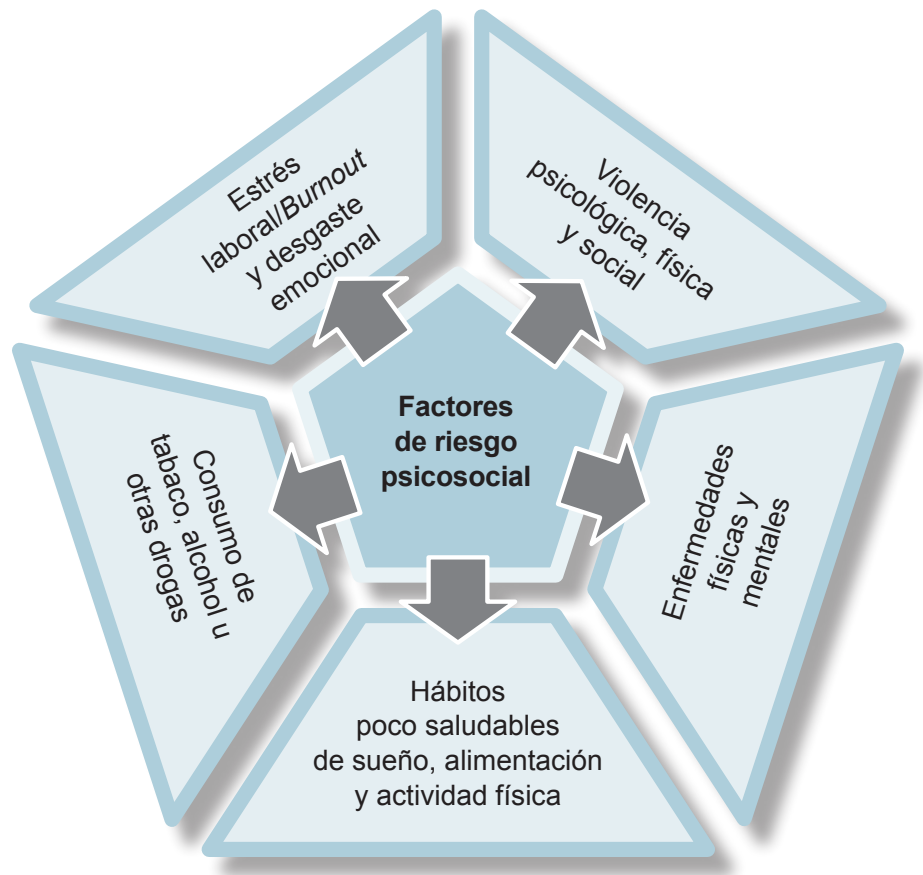
Elevar los niveles de satisfacción y bienestar tanto personal como colectivo de los trabajadores.

Factores de riesgo psicosocial en los Centros de Trabajo

Investigaciones científicas han identificado que existen ciertas condiciones del clima organizacional, características del trabajo y circunstancias de las relaciones entre los empleados que pueden constituirse como factores de riesgo psicosocial para el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas o generar otras problemáticas. Por ejemplo:

-
- Manejo de sustancias psicoactivas en la empresa como parte de la actividad productiva.
-
- Sistema de turnos laborales que alteren el ciclo sueño-vigilia y/o alimentación.
-
- Actividades repetitivas o escasamente motivadoras.
-
- Disponibilidad de alcohol o acceso a drogas lícitas o ilícitas por el giro de la empresa o en el entorno, así como el consumo como parte de la cultura organizacional.
-
- Inestabilidad laboral o estrés económico.
-
- Estrés acumulado y percepción de escaso control de las situaciones.
-

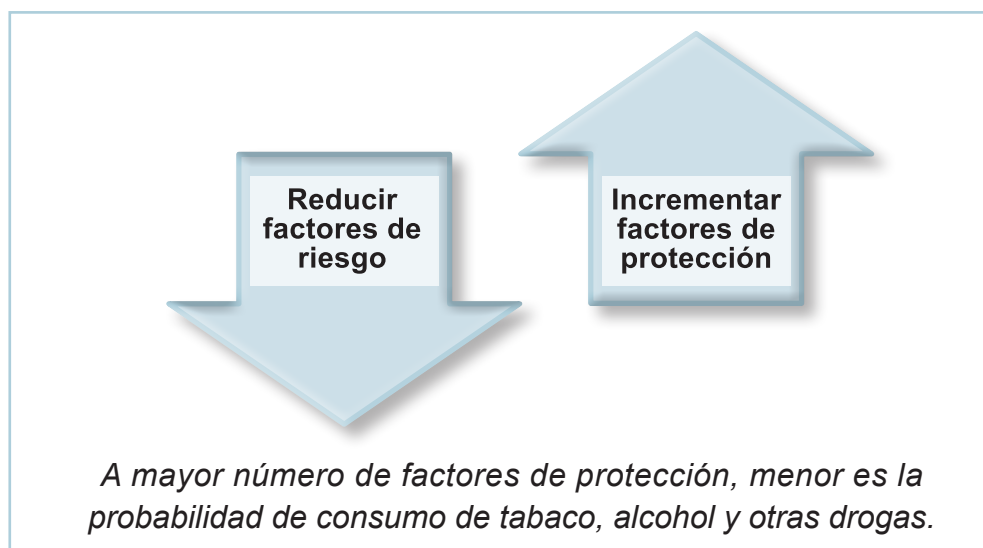
La interacción de los diferentes factores de sus familias y de la empresa, como pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, como a continuación se ilustra:



Una referencia importante es la norma española UNE-ISO 10667 “Prestación de servicios de evaluación. Procedimiento y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales”, la cual señala en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales, la evaluación de las condiciones laborales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015). El objetivo de la norma es promover las buenas prácticas en las evaluaciones psicosociales en el ámbito laboral y organizativo.

También existen condiciones ambientales, personales y sociales que pueden fungir como factores de protección. Por ejemplo:

- a Cultura organizacional orientada a la prevención, protección y desarrollo
- b Prácticas y estilos de vida saludables
- c Relaciones sociales positivas
- d Identificación, evaluación y gestión de factores psicosociales de riesgo
- e Acciones y programas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo



EL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y OTRAS DROGAS COMO FACTOR DE RIESGO EN EL TRABAJO

El consumo de tabaco, alcohol y otras drogas tiene múltiples repercusiones para las personas económicamente activas, para sus familias y para las organizaciones en donde trabajan, por lo que se constituye como un factor de riesgo para determinadas problemáticas en el trabajo, con consecuencias como:

Menor productividad y su impacto

- Tres veces más probabilidades de sufrir un accidente laboral.
- Doble índice de ausentismo.
- Mayores incapacidades médicas o enfermedades físicas y mentales.

Menor calidad

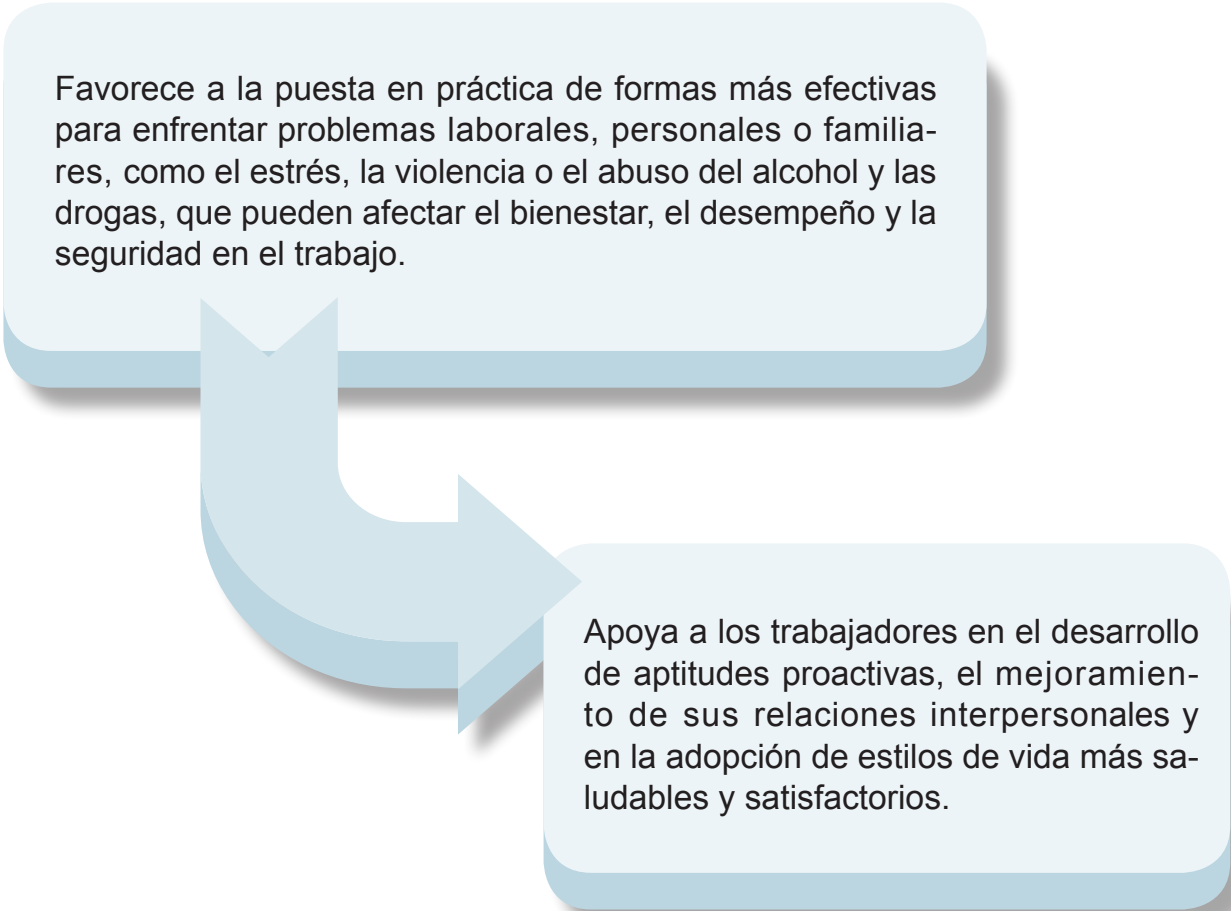
- Productos, servicios y resultados deficientes.
- Incremento de gastos para las empresas empleadoras y para los sistemas de seguridad social.
- Disminución de la capacidad para competir en el mercado.

Actitudes y emociones negativas

- Dificultades de comunicación.
- Mal manejo del estrés.
- Ataques de ira, agresividad o depresión.
- Violencia.
- Pérdida de interés por la actividad.
- Escaso grado de responsabilidad.

Beneficios de los programas de salud y prevención de adicciones para las empresas, los trabajadores y sus familias

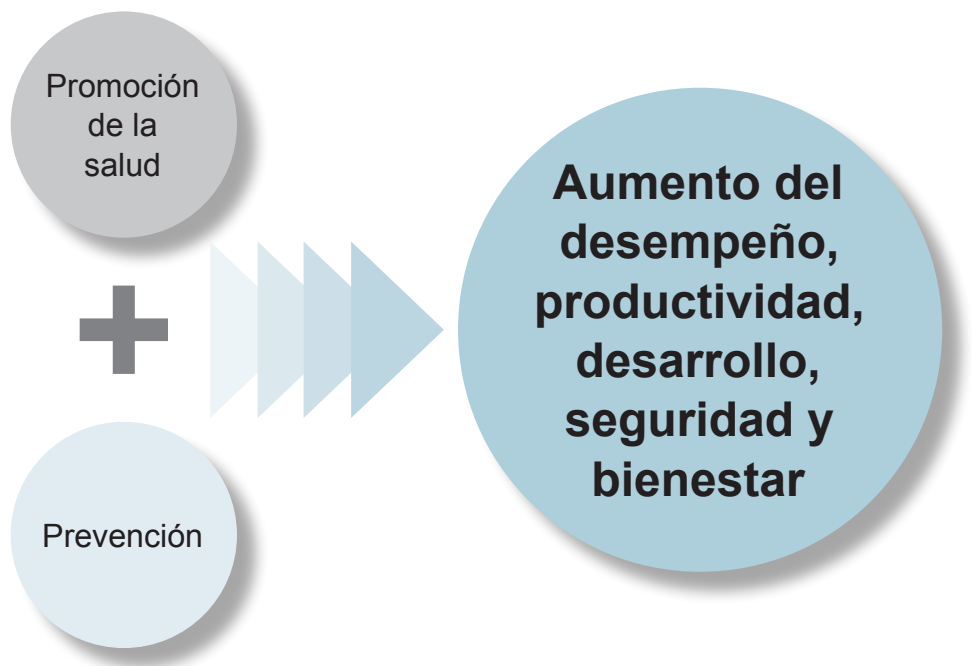
Un programa eficaz de promoción de la salud en el lugar de trabajo contribuye a un ambiente laboral seguro, saludable y armónico, en beneficio de la salud, el desarrollo y el bienestar de los trabajadores, sus familias y las empresas (OIT, 2012).



Favorece a la puesta en práctica de formas más efectivas para enfrentar problemas laborales, personales o familiares, como el estrés, la violencia o el abuso del alcohol y las drogas, que pueden afectar el bienestar, el desempeño y la seguridad en el trabajo.

Apoya a los trabajadores en el desarrollo de aptitudes proactivas, el mejoramiento de sus relaciones interpersonales y en la adopción de estilos de vida más saludables y satisfactorios.

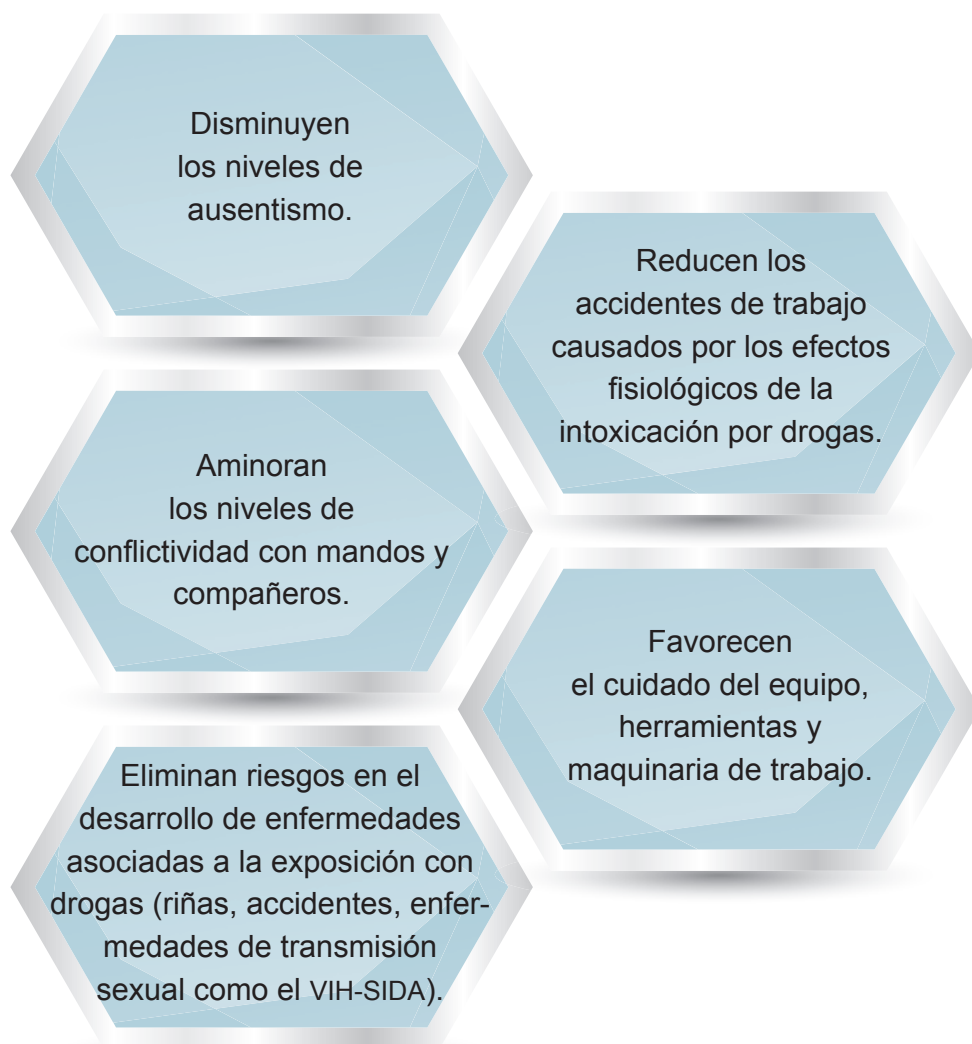
La Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo (PST) es el esfuerzo combinado de empleadores, trabajadores, sus comunidades y la sociedad, para mejorar la vida laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores. Es un componente potencial para el incremento de la productividad y del desempeño en el lugar de trabajo (OIT, 2012).



Integrar la promoción de la salud en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene múltiples ganancias (OIT, 2012):

- Beneficia a todo el personal, tanto a trabajadores como a empleadores y los entornos comunitarios.
- Contribuye al bienestar a largo plazo de todo el personal y de sus familias.
- Reduce la presión y los costos sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social.

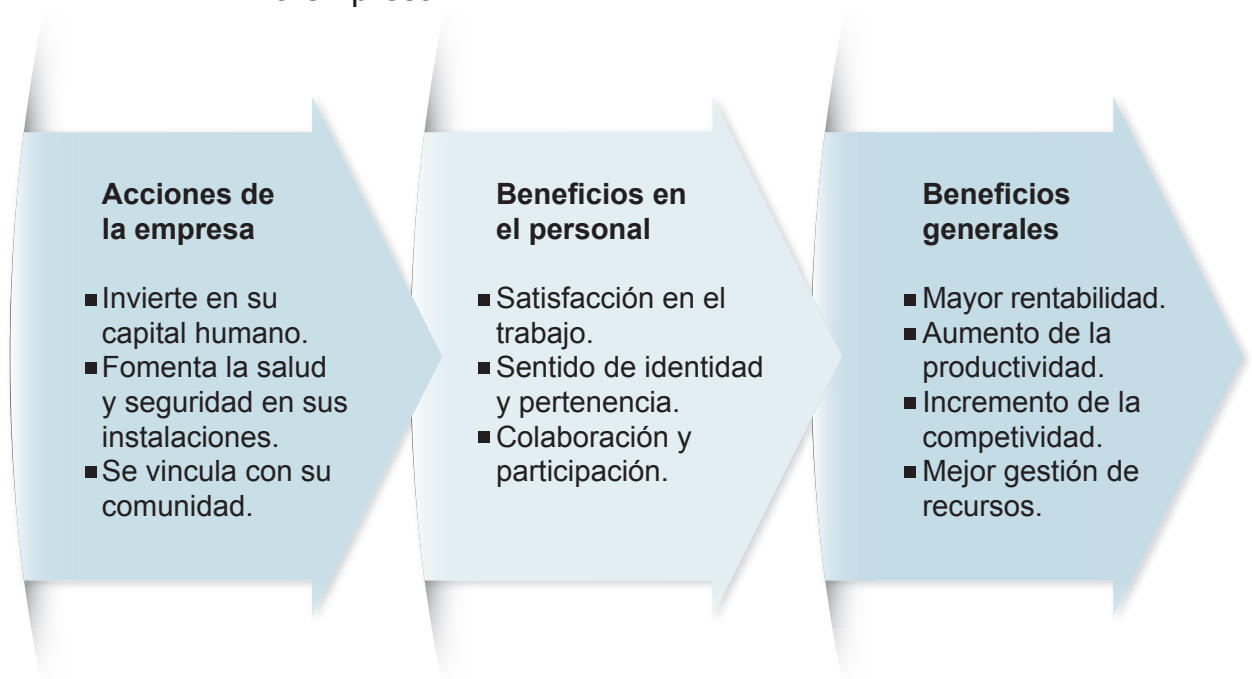
Los programas de prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral tienen efectos positivos a corto y largo plazo, que son medibles y cuantificables; además de representar beneficios para todo el personal, tanto a nivel gerencial, como para los trabajadores, sus familias y la comunidad. Son rentables y tienen múltiples ventajas (Klingemann y Gmel, 2001 citados en: CIJ; 2007).



Las acciones preventivas fortalecen a los centros de trabajo como espacios de responsabilidad social, porque facilitan la adquisición colectiva de prácticas saludables. En el ámbito laboral interactúan factores que pueden derivar en la salud o en enfermedad del trabajador, y por consiguiente, reflejarse en el clima organizacional, en la competitividad y productividad de la empresa o industria.

Una empresa con responsabilidad social es aquella que no sólo visualiza la productividad como margen de su ganancia, sino que orienta determinados esfuerzos para generar condiciones de desarrollo integral, tanto para sus empleados como para la colectividad.

Una organización que demuestra responsabilidad con sus trabajadores y con la comunidad aumenta la satisfacción, fomenta la fidelización de los clientes y fortalece la valoración social de la empresa.



Acciones y beneficios de una empresa con responsabilidad social

Normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

A nivel mundial, nacional y local, existen diferentes regulaciones que enmarcan la seguridad y salud en el trabajo en ambientes laborales.

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió una serie de recomendaciones para la elaboración de una política relativa al uso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo (1996).

La Comisión Interamericana Contra el Abuso de Drogas (CICAD) formuló los Lineamientos Hemisféricos en Prevención Laboral para la reducción de la demanda de sustancias adictivas (CICAD-OEA, 2008).



En el marco de la corresponsabilidad social, la sostenibilidad mundial y los derechos humanos, se establecieron los siguientes principios (ONU, 2000):

Derechos humanos

- Las empresas apoyan y respetan la protección de los Derechos Humanos.
- Se aseguran que no son cómplices de abusos o violación de de los Derechos Humanos.

Estándares laborales

- Libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- Se eliminan todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- Apoyar un enfoque preventivo ante los retos medioambientales.
- Adoptar iniciativas para promover mayor responsabilidad medioambiental.
- Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías sustentables y sostenibles, respetuosas del medio ambiente.

Anticorrupción

- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

A través de estos principios, se promueve en las empresas la participación social en los ámbitos gubernamentales, la sociedad civil y el sector privado, tengan como finalidad:

- Generar propuestas de participación que fomentan la inclusión de sus empleados en proyectos comunitarios de carácter ambiental o de desarrollo social, que en la actualidad se denominan Voluntariado Corporativo.

En el marco internacional hay una norma específica dirigida a mejorar los procesos de organización y así mostrar un desarrollo permanente y seguro en la sociedad, se describe a continuación:

ISO26000

Es una Norma que emitió la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés) de lineamientos en materia de Responsabilidad Social (RS), se publicó en 2010.

La contribución de una organización o empresa al desarrollo de la comunidad puede promover su propio bienestar cuando incentiva prácticas laborales socialmente responsables entre sus empleados. La Norma reviste especial importancia en cuanto hace posible que:

- La organización o empresa se responsabilice del impacto de sus decisiones y actividades incorporando la Responsabilidad Social.
- La integración de grupos de trabajo con la representación equilibrada de industria, gobierno, trabajadores, sindicatos, consumidores, organizaciones no gubernamentales, entre otros.
- La relación interinstitucional para promover resultados positivos en favor de la comunidad.

Es aplicable a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, localización, naturaleza de sus actividades y productos. Beneficios:

- Establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS.
- Incrementar la confianza y satisfacción global.
- Aumentar las garantías en materia de RS a través de la creación de un estándar consensuado.
- Garantizar la observancia de los principios universales, establecidos en el Pacto Mundial (particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de la OIT).

LINEAMIENTOS NACIONALES

En México la promoción de la salud y seguridad en el trabajo se encuentra mandatada por la Constitución Política, de manera particular en el artículo 123; por la Ley Federal del Trabajo, reformada en 2012; así como por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo expedido en 2014 (con vigencia a partir de 2015). Y reglamentaciones específicas como las Normas Oficiales Mexicanas. En el marco de la normatividad al respecto se destaca la información siguiente:

**Norma
Oficial
Mexicana,
NOM-030-
STPS-2009**

Realizar acciones preventivas: diagnóstico de salud y seguridad.
Desarrollar un programa de seguridad y salud en el trabajo.
Designar a una persona o comité como responsable de seguridad y salud en el trabajo.

**Reglamento
Federal de Se-
guridad y Salud
en el Trabajo**

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
Promover condiciones y acciones para prevenir riesgos.
Garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñarse en entornos seguros.

**Lineamientos
STPS**

Promover la participación en la promoción de la salud.
Elaborar diagnóstico y acciones preventivas de acuerdo con el nivel de consumo.
Evaluar y dar seguimiento a los programas.
Respetar la legalidad, confidencialidad, equidad y estabilidad laboral.

Es de relevancia la atención a la salud laboral en aspectos psicosociales alentando esfuerzos entre gobierno, empleadores y tra-

bajadores, para desarrollar acciones efectivas. Con la finalidad de evitar la afectación de la salud laboral y la productividad, los Artículos: 43 “Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo”; y 55 “Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral”, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, estipulan la obligación legal de incorporar programas de prevención por parte de los empleadores.

PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR EMOCIONAL Y DESARROLLO HUMANO EN EL TRABAJO (PRONABET): PARTICIPACIÓN DE CIJ

Este programa de alcance nacional que oferta la STPS, apoya a los empleadores en el cumplimiento legal para promover una cultura laboral de calidad que impacte en la mejora de prácticas y estilos de vida, productividad y bienestar de los trabajadores y de las empresas.

El PRONABET se sustenta en seis elementos fundamentales:

- Creación de entornos organizacionales favorables y libres de violencia laboral
- Prevención de los factores de riesgo psicosocial y promoción de prácticas saludables
- Fomento del bienestar emocional de los trabajadores en el centro de trabajo
- Eliminación del estigma hacia los trastornos mentales y de su atención en el trabajo
- Orientación a trabajadores en fase de pre-retiro
- Promoción del desarrollo humano de los trabajadores

Objetivo

Crear una nueva cultura de salud laboral en el país, mediante el cuidado de las emociones y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Meta

Mejorar las relaciones en los centros de trabajo, reducir accidentes y enfermedades causadas por factores psicosociales, promoviendo en su lugar hábitos saludables y entornos laborales favorables que propicien: salud, seguridad, productividad y satisfacción.

En este sentido, CIJ participa en el acompañamiento y asesoría para el Desarrollo de un programa preventivo en los centros de trabajo, alineando los ejes temáticos con los que estipula el PRONABET, estos son: estrés laboral, consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, violencia laboral y hábitos saludables (alimentación, sueño y actividad física). Se brinda el apoyo para lograr el cumplimiento del Artículo 48 “Para la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, inciso b) Las acciones y programas para promover la salud de los trabajadores y prevenir las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Los servicios se ofertan a través de niveles graduales de participación social de CIJ, en el marco del Programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo, que incluye niveles desde la generación de Empresas sensibles hasta Empresas con responsabilidad social. Asimismo, se facilita el posicionamiento para adquirir certificaciones, reconocimientos y distintivos de interés sociolaboral.

Programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo

El programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo de CIJ tiene las siguientes características.

Sustento científico

Lineamientos de CICAD.
Hallazgos de programas exitosos de seguridad y salud en el trabajo.
Experiencia institucional.

Objetivo

Promover un ambiente laboral más saludable, seguro y armónico, libre de alcohol, tabaco y otras drogas.

Población

Personas económicamente activas, insertas en alguna actividad remunerada y sus familias.

Se desarrolla en seis etapas que abarcan desde la gestión de los especialistas con las empresas hasta el acompañamiento de las acciones autogestivas en los centros de trabajo.



1. Acuerdos de participación

- Una sesión ejecutiva de planeación estratégica entre el personal directivo de la empresa y especialistas de CIJ, con el objetivo de establecer convenios, alianzas o acuerdos para definir qué tipo de intervención se requiere en función de las características de la organización.

2. Diagnóstico de riesgos, recursos y necesidades

- Aplicación colectiva de la Escala Diagnóstica de Riesgos Psicosociales (EDRIL): una sesión de 20 minutos (grupos de 30-50 personas). Incluye análisis de datos e informe de resultados.
- Objetivo: identificar factores de riesgo psicosocial asociados al consumo de drogas, como base científica para la selección de niveles de intervención, temas y actividades a instrumentar y la delimitación de grupos prioritarios de atención.

Además de identificar riesgos asociados al uso de drogas, en esta etapa diagnóstica, se delimitan los recursos que pueden contribuir al desarrollo exitoso de un programa preventivo integral.

Recursos que contribuyen a un programa exitoso

1 Política laboral

Lineamientos que promueven el desarrollo de la empresa a la par del crecimiento psicosocial de los trabajadores y la vinculación con organismos especializados y la comunidad.

2 Infraestructura

Las instalaciones de la empresa se usan para apoyar acciones que formentan estilos de vida saludable. Ejemplo: comedores saludables, áreas de deporte, recursos tecnológicos, equipos de seguridad e higiene, entre otros.

3 Capital humano

Sensibilización y participación de trabajadores y autoridades en actividades de promoción de la salud con la comunidad. Ejemplo: acciones solidarias y voluntarias de mejora ambiental.

3. Planeación de acciones

- Objetivo: planificar, organizar y programar las acciones en función de las características, necesidades y recursos del centro de trabajo, con base en los resultados del diagnóstico.
- Actividades: elaboración de cronograma de trabajo especificando:
 - Nivel de participación y acciones prioritarias
 - Objetivos
 - Estrategias requeridas
 - Staff responsable del programa
 - Recursos disponibles
 - Programación de metas
 - Resultados esperados

4. Desarrollo del programa

- Objetivo: realizar actividades de promoción de la salud y prevención del consumo de sustancias adictivas así como de los riesgos y consecuencias asociadas, en el centro de trabajo.
- Actividades: considerando los resultados del diagnóstico, la planeación de acciones y en función al nivel de participación y compromiso empresarial se seleccionarán estrategias y actividades acordes a cada organización, por ejemplo:
 - Jornadas preventivas
 - Charlas o conferencias
 - Ferias de la salud
 - Talleres psicoeducativos

- Capacitación del personal estratégico
- Consultoría en voluntariado corporativo

5. Evaluación

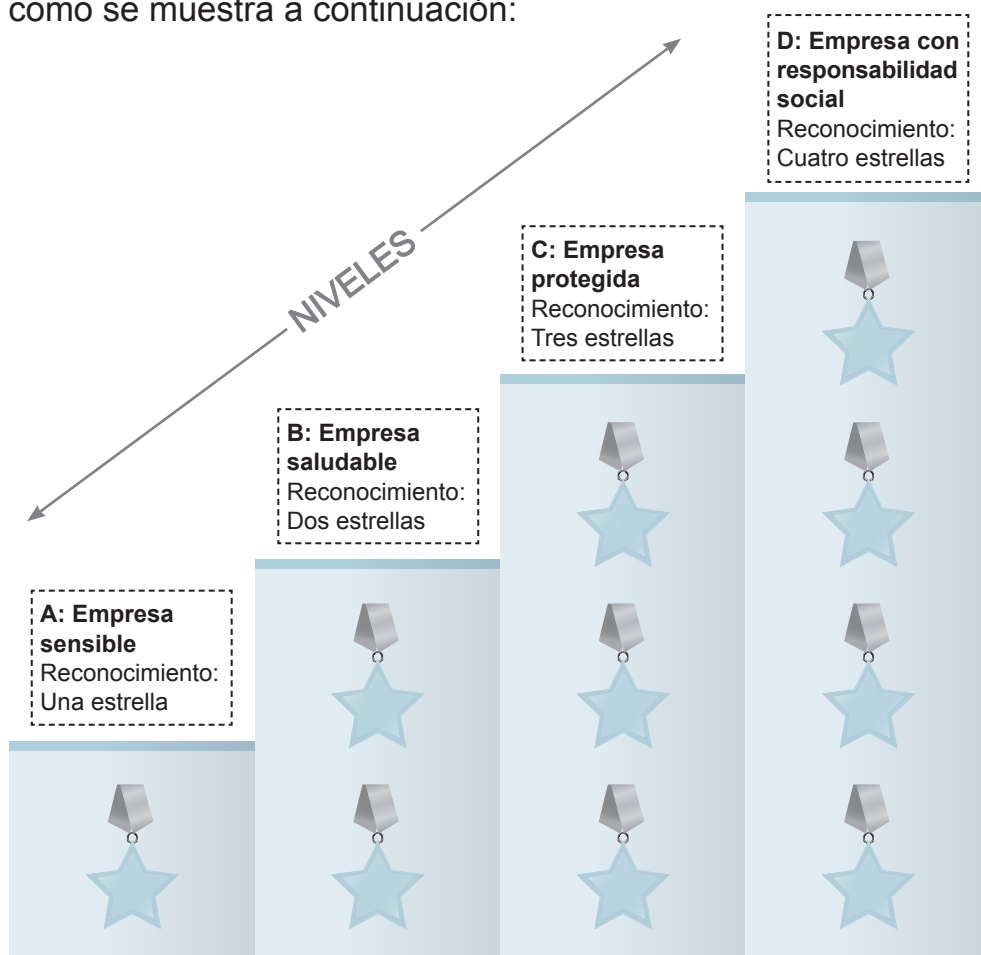
- Objetivo: valorar el resultado e impacto de los objetivos del programa en términos de viabilidad, calidad y eficacia.
- Actividades: al concluir el desarrollo del programa se recaba y procesa la información de los resultados obtenidos, esto a través de alguno (s) de los siguientes métodos:
 - Instrumentos de observación
 - Cuestionarios
 - Registros conductuales
 - Sondeos de opinión

6. Seguimiento

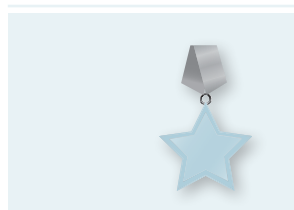
- Objetivo: Reforzar los resultados alcanzados con acciones preventivas.
- Actividades: en esta etapa se busca definir nuevos alcances y actividades, con la finalidad de mantener un *continuum* de cultura laboral saludable, de manera autogestiva; es decir, independientemente de la salida de los especialistas, se deja a personas estratégicas de la empresa capacitadas en la materia que de modo permanente pueden contar con asesoría, retroalimentación y apoyo institucional de CIJ.

Participación y compromiso empresarial

Para Centros de Integración Juvenil es muy importante contribuir al alcance de parámetros de desarrollo organizacional y a la certificación de las empresas que se apropian de programas en pro de la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores y de la comunidad, con diferentes niveles de participación, tal como se muestra a continuación:



Las actividades se diferencian en cuatro niveles, en función del grado de participación y compromiso social de cada empresa. Abarcan desde sesiones informativas sobre factores de riesgo y protección hasta la participación activa de todo el personal en favor de la salud en la comunidad.



NIVEL A.- EMPRESA SENSIBLE (A+...)

En este nivel, el centro de trabajo participa en actividades informativas sobre los principales factores de riesgo y las consecuencias del consumo de drogas y de otras problemáticas asociadas en el trabajo identificadas a través del diagnóstico: El objetivo es sensibilizar al personal de la empresa para involucrarse en el cuidado de su salud y en la promoción del bienestar común. Servicios:

Jornadas preventivas

- Mediante *stands* informativos, actividades de promoción de la salud, foros de discusión, cine-debate, etcétera, se abordan temas de interés específicos para el centro de trabajo: salud física y mental, manejo del estrés, violencia, daños y consecuencias de las sustancias psicoactivas, entre otros.
- Se realizan en una semana intensiva, de uno a cinco días, en toda la empresa o institución, con grupos amplios de trabajadores y trabajadoras. Pueden participar las familias, otras instituciones y la comunidad.

Charlas o conferencias

- En grupos se comparte información científica sobre los riesgos, daños y consecuencias del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo, acoso psicológico o estrés laboral.
- Son sesiones únicas, por cada tema a elegir.

Ferias de la salud

- Con el apoyo de instituciones gubernamentales o asociaciones civiles, se brindan servicios de salud física y mental dentro del lugar de trabajo (higiene bucal, educación sexual, chequeos médicos, opciones recreativas saludables, espirometrías, entre otros).
- Se desarrollan en un horario específico (recomendable de dos a cinco horas) de una jornada laboral.

Los temas a elegir en este proceso de sensibilización son:

- Daños del consumo de tabaco y humo de segunda mano.
- Consumo perjudicial de alcohol y su impacto en el trabajo.
- Consecuencias del uso de marihuana.
- Cocaína/crack.
- Anfetaminas y metanfetaminas.
- Manejo responsable de solventes inhalables.
- Los peligros del uso de fármacos fuera de prescripción médica.
- Nuevas drogas.
- Acoso psicológico.
- Violencia de pareja, en la familia o en el trabajo.
- Estrés laboral y síndrome de desgaste emocional.
- Factores de protección para la prevención del consumo de drogas en la familia.



NIVEL B: EMPRESA SALUDABLE (A+B...)

En este nivel, además de llevar a cabo el diagnóstico y sensibilizar al personal de la empresa se suman talleres psicoeducativos y vivenciales, que buscan fortalecer habilidades y competencias socioemocionales y laborales en las y los trabajadores.

En grupos reducidos de personas, se realizan tres sesiones por cada taller que pueden programarse de manera consecutiva o semanal, en función de las necesidades y recursos de la empresa. Los temas a elegir se enlistan a continuación:

Talleres psicoeducativos

1. Abuso de alcohol y violencia de género

- Mitos y realidades de la violencia.
- Ciclo de la violencia.
- Mujeres/hombres y consumo de alcohol.
- Estrategias para prevenir el consumo.

2. Crianza positiva en la familia como factor de protección ante las adicciones

- Comunicación en la familia.
- Expresión de afectos.
- Cómo establecer reglas y límites saludables.

3. Factores de protección en la familia

- Cómo proteger a tus hijos contra las drogas.
- Drogas ¿las 100 preguntas más frecuentes?
- Habilidades para la vida.

4. Prevención del consumo perjudicial de alcohol y su impacto en el trabajo

- Consumo de alcohol y riesgos laborales.
- Responsabilidad en el consumo de alcohol.

5. ¿Cómo prevenir el acoso psicológico en mi empresa?

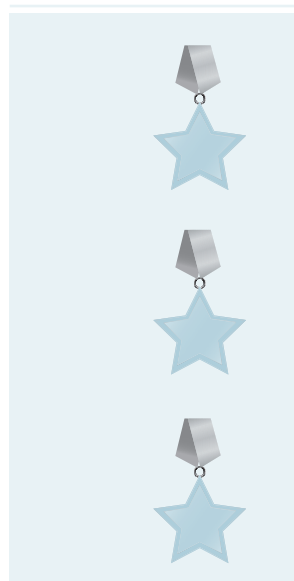
- Acoso psicológico y uso de drogas.
- Asertividad y toma de decisiones.
- Estrategias positivas de afrontamiento.

6. Prevención del estrés laboral y síndrome de desgaste emocional

- Estrés y consumo de drogas.
- Solución de problemas en el trabajo.
- Estrategias para manejar eficazmente el estrés.

7. Hábitos saludables

- Sueño saludable.
- Nutrición.
- Activación física.



NIVEL C: EMPRESA PROTEGIDA (A+B+C...)

En este nivel, además del diagnóstico, la sensibilización y los talleres, se suma la capacitación al personal estratégico. La empresa se compromete activamente en el fortalecimiento de un ambiente de trabajo saludable y armónico. Habilita a su personal estratégico (comités de salud y seguridad en el trabajo, responsable de servicios médicos, comisión de protección civil, etcétera) con recursos para afrontar riesgos laborales.

En CIJ, se ofertan cursos y talleres para capacitar a los participantes y transferirles herramientas para el trabajo con grupos, la organización de acciones preventivas y la continuidad de actividades de promoción de la salud en el centro de trabajo. Los talleres tienen una duración de tres horas, que pueden distribuirse hasta en tres sesiones. De manera permanente, las personas capacitadas pueden tener acceso a espacios de asesoría, retroalimentación y apoyo por parte de los especialistas de CIJ. Los temas son:

Capacitación

- Cómo informar a los trabajadores, sobre los riesgos laborales asociados al uso de alcohol y otras drogas.
- Cómo realizar talleres para prevenir el consumo de drogas en las familias.
- Orientación con trabajadores para el fomento de prácticas y estilos de vida saludable.
- Detección temprana y derivación oportuna a tratamiento para la atención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

NIVEL D: EMPRESA CON RESPONSABILIDAD SOCIAL (A+B+C+D)



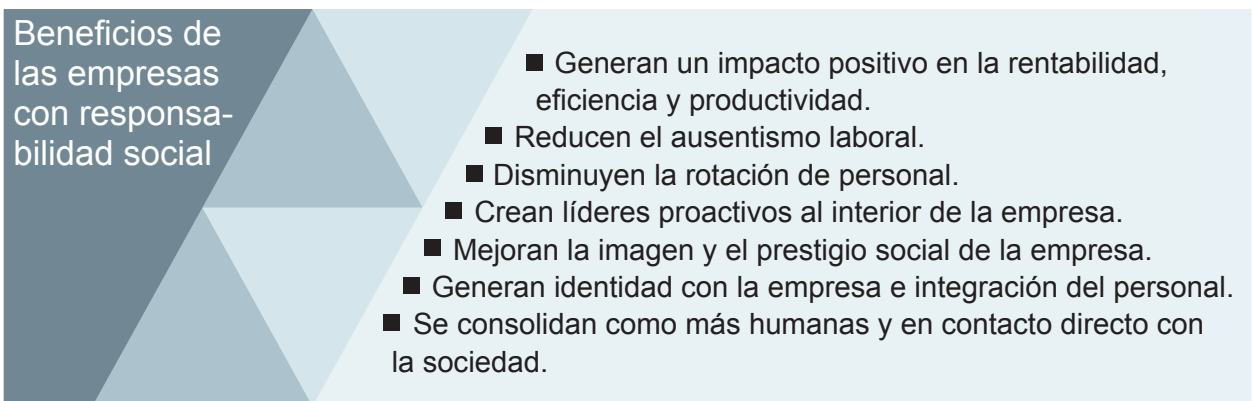
En este nivel, además de las pláticas informativas, los talleres y la capacitación, se suma la consultoría a directivos y áreas estratégicas (comités de salud y seguridad en el trabajo, comisión de protección civil, medicina en el trabajo, etcétera) para diseñar un programa de voluntariado corporativo en donde la organización se suma a la implementación de estrategias para la movilización del talento, tiempo y energía de su personal en favor del bienestar y desarrollo de la comunidad.

El voluntariado corporativo forma parte de las políticas de las empresas con responsabilidad social. Mediante este tipo de participación que los trabajadores se integran y comprometen con la misión empresarial, reforzando y mejorando, a la vez, la imagen corporativa al exterior. El voluntariado es un mecanismo de sinergia que favorece el involucramiento de sus miembros con diversas causas sociales; es la oportunidad de participar en forma constructiva, creativa y solidaria, a favor del desarrollo social.

Actividades de carácter voluntario y compromiso personal, realizadas por empleados de forma organizada y estructurada, en beneficio de otros individuos o comunidades (Lemonche, 2011).

La finalidad es facilitar la movilización del talento, tiempo y energía del personal de una empresa, en favor del desarrollo social de las comunidades.

Este tipo de prácticas han tenido un fuerte crecimiento en el mundo debido a que representan una muestra concreta del compromiso de la organización con su entorno social. Además, generan beneficios para todas las partes involucradas en el programa: empresas, empleados, voluntarios y la comunidad.



Beneficios de las empresas con responsabilidad social

- Generan un impacto positivo en la rentabilidad, eficiencia y productividad.
- Reducen el ausentismo laboral.
- Disminuyen la rotación de personal.
- Crean líderes proactivos al interior de la empresa.
- Mejoran la imagen y el prestigio social de la empresa.
- Generan identidad con la empresa e integración del personal.
- Se consolidan como más humanas y en contacto directo con la sociedad.

Centros de Integración Juvenil promueve el trabajo cooperativo y organizado en la comunidad, mediante vínculos interinstitucionales como una vía de participación en la prevención de adicciones y en la promoción de estilos de vida saludable con el apoyo de:

- Personas interesadas en la adquisición de nuevas experiencias, de gran valor humano, con carácter altruista y solidario.
- Ciudadanos que participen creativamente en la prevención de adicciones, sin contraprestación económica.
- Empresas comprometidas en la construcción de una sociedad más saludable.
- Vinculación interinstitucional con el sector privado con miras al desarrollo de programas o proyectos concretos en beneficio de la comunidad.

En CIJ, se brinda consultoría, se transfieren tecnologías y se proporciona acompañamiento permanente para diseñar, planear y operar un programa de voluntariado corporativo en acciones específicas.

Consultoría en voluntariado corporativo

Aliados por la promoción de la salud

Se organizan actividades para favorecer estilos de vida saludable, tales como:

- Ferias de salud
- Campañas preventivas
- Colocación de stand informativos

Colaboro en mi comunidad

Se realizan tareas para el mejoramiento del entorno:

- Reforestación
- Rescate de parques
- Brigadas de limpieza
- Mantenimiento de inmuebles escolares

Apoyo formativo

Se participa en labores para el desarrollo profesional de las personas:

- Alfabetización
- Talleres de oficios, primeros auxilios, técnicas de estudio
- Manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Servicios para las empresas, los trabajadores y sus familias

Con la integralidad de las estrategias y acciones del Programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo, Centros de Integración Juvenil apoya a las empresas en el cumplimiento de distintas normativas laborales y las respalda en la búsqueda de certificaciones, reconocimientos y distintivos de mayor interés. Por ejemplo:

- Empresa Incluyente [Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)].
- Empresa Segura, en el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS).
- Empresa Socialmente Responsable [Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)].
- Empresa 100% Libre de Humo de Tabaco [Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COFEPRIS)].

El programa de CIJ proporciona diferentes servicios que se aplican durante la fase de desarrollo, según las características, necesidades y recursos de cada empresa.

El reconocimiento de las buenas prácticas empresariales permite replicar aciertos y redirigir expectativas de mejora en las organizaciones y sus entornos.

Tecnologías de apoyo

Todos los servicios que CIJ proporciona a los centros de trabajo se apoyan con procesos didácticos y con tecnologías preventivas, diseñadas ex profeso y evaluadas de manera permanente. Se incluyen manuales, folletos, carteles, interactivos, etcétera, que se seleccionan en función de la población y de cada intervención.



Recuerde...

¡El trabajo digno y la salud son derechos de todos!

La participación coordinada de directivos, sindicatos, trabajadores y especialistas favorece el éxito de cualquier programa.

Si requiere mayor información sobre nuestros servicios, no dude en contactarnos:

CIJ Contigo 55 52 12 12 12
www.gob.mx/salud/cij



“Sumando esfuerzos podemos protegernos”

Referencias

- Bennett, J. B., Lehman, W. E., & Reynolds, G. S. (2000). Team awareness for workplace substance abuse prevention: The empirical and conceptual development of a training program. *Prevention Science*, 1(3), 157-172.
- Cajiga-Calderón, J. (2009) *El concepto de responsabilidad social, apartado economía competitiva y generadora de empleos*. México: CEMEFI. Recuperado de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Carreño, S., Medina-Mora, M.E., Martínez N., Juárez, F. y Vázquez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Mental*, 29 (4), Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Centros de Integración Juvenil (2007). Prevención del consumo de drogas. *Retos y estrategias en la sociedad contemporánea*. México: CIJ-Dirección de Prevención.
- CICAD-OEA (2008) *Lineamientos Hemisféricos de la CICAD en Prevención Laboral. Décima Reunión del Grupo de Expertos en Reducción de la Demanda*. Del 30 de septiembre al 2 de octubre de 2008, Santiago de Chile, Chile. OEA/Ser.L/XIV.4.10 CICAD/DREX/doc. 4/08rev2 14 de noviembre de 2008 Original: español. Recuperado de <http://www.cicad.oas.org/apps/Document.aspx?Id=689>
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (2001). El consumo excesivo de alcohol: un reto para la Salud Laboral, *Salud y Drogas*, 1(1), 17-39.
- González, E. (2008). *Guía Preventiva sobre Alcohol y otras Drogas en el Ámbito Laboral. Las dicciones y su impacto en el Escenario Laboral*. Buenos Aires: GABA. Recuperado de <http://www.documentacion.edex.es/docs/1113GONgui.pdf>
- Lemonche, P. (2011) *Voluntariado Corporativo. Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad*. España: Forética. Recuperado de www.plataformavoluntariado.org/descargaRecursos.php?id=150

Mansilla-Izquierdo, F. M. (2010). *Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>

Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo-Funciones y Actividades. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 22 de diciembre de 2009. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/normas/Nom-030.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (2001) *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.

Oficina Internacional del Trabajo ILO-OSH 2001 (2002) *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra: OIT.

Organización de las Naciones Unidas (2000). *Pacto Mundial, la responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial*. Suiza: ONU. Recuperado de http://www.um.es/rscpymes/ficheros/RSC_Pacto_Mundial_responsabilidad_civica_empresas_en_economia_mundial.pdf

Organización Internacional de Estandarización (2010). *ISO 26000 Responsabilidad Social*. Ginebra: ISO. Recuperado de http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1996). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2006). *Estar limpio: controles de consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo*, *Trabajo*. 57, 32-36.

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Guía del formador SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT

PROY-NOM-035-STPS-2015, *Factores de riesgo psicosocial- Identificación, prevención y seguimiento*. Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de noviembre de 2014. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011). *Lineamientos para la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral Mexicano*. México: En Prensa. Recuperado de <http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/lineamientos.pdf>

Anexo

Los documentos que se incluyen en este anexo tienen como objetivo reiterar y reconocer tanto el compromiso como la participación de organizaciones y empresas en las diferentes actividades preventivas alcanzadas como parte del programa “Para vivir sin adicciones” en los centros de trabajo de Centros de Integración Juvenil. Los documentos que se expidan no necesariamente tienen validez para una certificación oficial.



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Para vivir sin adicciones

Otorga el presente

Reconocimiento

A:

Por su participación y compromiso como
Empresa sensible
en la prevención del consumo de drogas.

Nombre y Firma
DIRECTOR DE LA UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE

Ciudad de México, día, mes, año.



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Para vivir sin adicciones

Otorga el presente

Reconocimiento

A:

Por su participación y compromiso como
Empresa saludable
en la prevención del consumo de drogas y
la promoción de entornos laborales saludables.

Nombre y Firma

DIRECTOR DE LA UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE

Tijuana, Baja California, día, mes, año.



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Para vivir sin adicciones

Otorga el presente

Reconocimiento

A:

Por su participación y compromiso como
Empresa protegida
ante el consumo de drogas y habilitada para
generar entornos laborales saludables y seguros.

Nombre y Firma

DIRECTOR DE LA UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE

Guadalajara, Jalisco, día, mes, año.



Centros de Integración Juvenil, A.C.

Para vivir sin adicciones

Otorga el presente

Reconocimiento

A:

Por su participación y compromiso como
Empresa con responsabilidad social
en la prevención del consumo de drogas, la promoción
de la salud y el fomento de la
participación activa en la comunidad.

Nombre y Firma

DIRECTOR DE LA UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE

Mérida, Yucatán, día, mes, año.



www.gob.mx/salud/cij

