



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Guía del empleador

Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “psicoactívate a la vida”



Positivamente 
más 

VIGILANCIA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía del empleador

Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “Psicoactívate a la vida”

José Luis Correa López

Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira

Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica

Luana Betsy Polo Cortés

Ps. Profesional Especializada

Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica

Equipo Experto

PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo

PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación

Elvia Yolima Guzmán

Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación

PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2024

Para citar esta publicación: (2024). “Guía del empleador-Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones psicoactívate a la vida”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “[https:// psicoboxpositiva.com/programa-de-prevencion-y-manejo-del-consumo-de-sustancias-psycoactivas-y-otras-adicciones-psycoactivate-a-la-vida](https://psicoboxpositiva.com/programa-de-prevencion-y-manejo-del-consumo-de-sustancias-psycoactivas-y-otras-adicciones-psycoactivate-a-la-vida)”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A. Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización. Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva.

ISBN:

CONTENIDO

Objetivos:	7		
Objetivo General	7		
Objetivos Específicos	7		
Componente organizacional - Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”	7		
Componente humano - Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”	10		
Alcance	10		
Implementación de la estrategia del nuevo modelo de abordaje psicosocial “positivamente más”	12		
Marco legal	18		
Entendimiento de la estrategia “positivamente más”	21		
1. Planear ciclo de gestión - análisis holístico a través del diagnóstico de las competencias humanas del programa prevención del consumo de sustancias psicoactivas	25		
2. Hacer ciclo de gestión plan de gestión del riesgo:	31		
• Fortalecimiento en acciones organizacionales	31		
		• Requisitos mínimos legales para la implementación del programa	32
		• Requisitos para la mejora continua de las condiciones organizacionales	57
		• Fortalecimiento de competencias humanas	73
		• Componentes temáticos por microciclos para el trabajador	73
		• Feedback de resultados y métricas alcanzadas en el desarrollo de las competencias humanas del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas	75
		3. Verificar ciclo de gestión - feedback corporativo en retrospectiva y prospectiva de la gestión:	76
		fase 1 - evaluación post:	76
		4. Actuar ciclo - mejora continua y apropiación técnica:	77
		fase 1 - feedback corporativo	77
		fase 2 - acompañamiento en la aplicabilidad de las acciones organizacionales y competencias humanas	79
		Anexos	82
		Anexo I. Ficha técnica	82
		Anexo II. Formato de acuerdo de voluntades	89
		Anexo III. Plantilla de los participantes en la medición de madurez de la gestión del riesgo psicosocial	90

Anexo IV. Plantilla de participantes de los programas “POSITIVAMENTE MÁS”	90
Anexo V. Política integrada SST, promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco	92
Anexo VI. Instrumento de Termo-Ansiedad	98
Anexo VII. Criterios de adicciones y checklist de las adicciones	100
Anexo VIII: Desarrollo metodológico	106
• Microciclo I	
• Microciclo II	
• Microciclo III	
Anexo IX: Checklist sobre la aplicabilidad de acciones organizacionales y competencias humanas	118
Bibliografía	122

Bienvenidos a
¡Positivamente más!

Objetivos

Objetivo General

Proporcionar a las empresas aliadas herramientas e instrumentos para fortalecer su capacidad de respuesta ante el consumo y manejo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. Esto se logrará mediante la implementación de estrategias que promuevan la salud mental y prevengan el trastorno mental, adoptando un enfoque holístico centrado en el desarrollo de acciones organizacionales y competencias humanas.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos se definen a partir del componente organizacional y el componente humano. A continuación, se exponen los objetivos propuestos para cada componente:

Componente organizacional - Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones

“PSICOACTÍVATE A LA VIDA”:

- Guiar a la empresa en la identificación del nivel de desempeño psicosocial organizacional a través de la plataforma psicobox, con el objetivo de definir acciones prioritarias en el plan de trabajo actual o proyectarlas para la siguiente vigencia.
- Disponer de una herramienta de evaluación de desempeño psicosocial para que

la empresa pueda aplicarla tanto al equipo coordinador o responsable del SG-SST como a una muestra aleatoria de trabajadores. Esto permitirá validar las percepciones identificadas por el equipo coordinador.

- Proporcionar estrategias y metodologías para implementar mesas ejecutivas de trabajo con la alta dirección de las empresas, definiendo un plan de acción que materialice compromisos organizacionales en una ruta de tiempo.
- Disponer de la metodología de trabajo a través de los microciclos de gestión, facilitando las intervenciones con la alta dirección y los trabajadores.
- Asesorar en la construcción de indicadores de gestión para medir la efectividad de la implementación del programa, los logros obtenidos, la cobertura esperada y otros aspectos necesarios para orientar procesos de mejora continua.
- Socializar el instructivo de manejo, la ruta de acceso y la interpretación de la herramienta de evaluación previa y final disponible en el psicobox.
- Desarrollar y fortalecer competencias organizacionales mediante el diseño, implementación y adopción de estrategias y programas orientados a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, promoción de la salud mental y establecimiento de acciones para una intervención y atención oportuna a las necesidades presentes en la organización.
- Proporcionar herramientas y/o instrumentos de medición para identificar perfiles de riesgo y vulnerabilidad frente al consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.
- Implementar rutas y/o protocolos de atención para los trabajadores con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

- Fortalecer el sistema de vigilancia epidemiológica para garantizar una atención psicosocial oportuna e idónea a los trabajadores que presentan algún tipo de adicción, asegurando su salud mental y del trabajo como derechos fundamentales.
- Implementar y adoptar políticas institucionales para fortalecer las acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones como estrategia de intervención en el marco de los factores de riesgo psicosocial.
- Asesorar y capacitar a las empresas aliadas en el manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, garantizando el cumplimiento normativo y promoviendo la salud mental y la prevención del trastorno mental en el contexto laboral.
- Establecer indicadores y métricas que permitan medir el impacto de las acciones de promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones en el contexto laboral, con el fin de generar entornos laborales saludables y promover el bienestar.

Componente humano - Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”:

- Orientar a la empresa en la selección de las personas que participarán en la implementación del Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, de acuerdo con los criterios establecidos.
- Gestionar con la empresa las formas de comunicación y agendamiento de las poblaciones para el proceso de implementación, comunicando oportunamente las fechas en que se realizarán las jornadas.
- Implementar el programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas en la organización.
- Fortalecer y desarrollar competencias humanas en todos los niveles de la organización, mediante el desarrollo del proyecto de vida como anclaje emocional que favorezca la construcción de hábitos y estilos de vida saludables, enmarcados en la preservación y cuidado de la vida desde una perspectiva individual y colectiva.



Alcance

Representantes legales, directores de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo.

Revisar Anexo I: Ficha técnica.

Marco legal

Prevención de consumo sustancias psicoactivas

Ruta legislativa



El Consejo Nacional de Estupefacientes, en coordinación con otras entidades gubernamentales, promoverá y reglamentará la creación y funcionamiento de comités cívicos, con la finalidad de luchar contra la producción, tráfico y consumo de drogas que produzcan dependencia.

01

Ley 30 de 1986:

Formular, adoptar, promover y coordinar las políticas y estrategias en la lucha contra las drogas.

03

Decreto 2897 de 2011:

“Por medio de la cual, se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.

04

Ley 1566 de 2012:

Adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias contenida en el Anexo Técnico. La obligatoriedad de cumplir con las disposiciones contenidas en ella se extiende a los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). La implementación de la política se hará a través del Plan de Salud Pública y el Plan Nacional de Salud Mental.

07

Resolución 089 de 2019:

Gestionar por medio del Observatorio de Drogas de Colombia, el conocimiento del asunto de las drogas.

02

Resolución 06 de 2005:

Promover la atención y demanda de servicios de rehabilitación, cesación y curación de la población enferma por causas asociadas al consumo abusivo del alcohol.

05

Decreto 780 de 2016:

Ruta Integral de Atención en Salud para población comportamiento manifiesto debido a uso de sustancias psicoactivas y adicciones.

06

Resolución 3202 de 2016:

La normatividad legal en Colombia en relación con el consumo de sustancias psicoactivas es extensa y refleja el compromiso del país en abordar esta problemática desde diferentes ámbitos. A continuación, se presenta un resumen de las leyes y resoluciones mencionadas y otras que se deben considerar para la implementación del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas:

1. Ley 30 de 1986 - Estatuto Nacional de Estupefacientes: Esta ley establece que los programas educativos en Colombia deben incluir información sobre los riesgos asociados a la farmacodependencia. Además, las universidades, tanto públicas como privadas, deben ofrecer servicios gratuitos de consultoría clínica para la atención de la farmacodependencia. También se enfoca en la ejecución de campañas de prevención contra el consumo de alcohol y tabaco, y establece requisitos para los empaques de estos productos.

2. Ley 378 de 1997: Por la cual se aprueba el “Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo”, adoptado por la 71ª Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, en 1985.

3. Resolución 06 de 2005 - Observatorio de Drogas de Colombia: Esta resolución adopta el Observatorio de Drogas de Colombia como el organismo encargado de generar investigaciones, hacer seguimiento y gestionar el conocimiento relacionado con la problemática de las drogas en el país.

4. Resolución 1956 de 2008: Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco. Establece en el artículo 1º que por “lugar de trabajo” se entiende las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo, incluyendo todos los lugares conexos o anexos, así como los vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de sus labores.

5. Circular 0038 de 2010: Establece las determinaciones e instrucciones pertinentes para que las empresas mantengan espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas, las cuales son de obligatorio cumplimiento en los lugares de trabajo anexos y conexos a la organización. Recuerda a los empleadores su obligación de cumplir con la ejecución de la Resolución 1016 de 1989, la Resolución 1075 de 1992 y la Resolución 1956 de 2008, incluyendo dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva campañas específicas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

6. Decreto 2897 de 2011: Este decreto tiene como objetivo formular, coordinar, promover y adoptar políticas, programas y estrategias para la lucha contra las drogas en Colombia.

7. Ley 1566 de 2012: Esta ley reconoce el consumo y la adicción a sustancias psicoactivas como un asunto de salud pública, y establece que el abuso y la adicción a estas sustancias deben ser tratados como enfermedades, garantizando su atención integral por parte del Estado.

8. Ley 1548 de 2012: Por la cual se modifican la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia, y se dictan otras disposiciones.

9. Ley 1616 de 2013: Esta ley busca garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental en la población colombiana. Se enfoca en promover la salud mental, prevenir los trastornos mentales y ofrecer atención integral e integrada en salud mental dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

10. Decreto 1072 de 2015: Por el cual se establecen los lineamientos que deben cumplir los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Decreto 780 de 2016: Este decreto busca promover la atención y la demanda de servicios de rehabilitación, cesación y tratamiento de la población afectada por el consumo abusivo de alcohol.

12. Resolución 3202 de 2016: Establece las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) para la población en riesgo o con presencia de trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de sustancias psicoactivas y adicciones.

13. Resolución 2646 de 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

14. Circular 089 de 2019: Adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

15. Resolución 2764 de 2022: Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de dichos factores y sus efectos en la población trabajadora, junto con los protocolos específicos.

16. Circular 001 del 17 de enero de 2024: Abre la convocatoria para la asignación de recursos de cofinanciación a proyectos orientados a la prevención y atención integral al consumo de sustancias psicoactivas. Está dirigida a las alcaldías de Fusagasugá, Girardot, Guaduas, Agua de Dios, La Mesa, Anapoima, Chaguaní, Zipaquirá, Facatativá, Mariquita, Honda, Guayabal, Ambalema, Melgar, Lérída y Fresno.

17. Código Sustantivo del Trabajo: Prohibición de sustancias psicoactivas en el trabajo.

- **Artículo 49:** Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.
- **Artículo 60:** Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- **Artículo 62:** Terminación del contrato por justa causa. A) Por parte del empleador: 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

18. Sentencias:

- **Sentencia C-221/94:** Despenalización del consumo de la dosis personal.

- **Sentencia C-636/16:** La prohibición de presentarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas solo debe aplicarse cuando se compruebe una afectación directa del trabajador o un riesgo para su desempeño o para la empresa.

- **Sentencia SL1298-2017/44993 de febrero 1 de 2017:** Temas específicos: terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, consumo de bebidas alcohólicas, prueba de alcoholimetría, bebidas alcohólicas.

19. Resolución 4225 de 1992: Recomendaciones para la formulación de políticas anti tabáquicas en las empresas.

20. Reglamento Interno de Trabajo: Establecer el artículo o numeral que indique la prohibición de consumo en la empresa de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Estas leyes y resoluciones reflejan el compromiso de Colombia en abordar la problemática del consumo de sustancias psicoactivas desde una perspectiva integral, incluyendo la prevención, atención, rehabilitación y promoción de la salud mental. Además, subrayan la importancia de involucrar a diferentes sectores, como la educación, el trabajo y la salud, en la implementación de acciones para enfrentar este desafío social.

ISO 45003

Apoyo: Competencias para la gestión y toma de decisiones

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

- Alineación de estrategias y diseños de políticas
 - Capacidad técnicas empresariales
- Programas fundamentados en procesos
 - GAPS de Intervención
 - Co-creación de soluciones

3V

Feedback corporativo prospectiva y retrospectiva en la gestión

Vigilancia epidemiológica

Atención secundaria
Atención terciaria

Implementación de la estrategia del nuevo modelo de abordaje psicosocial "positivamente más"

Promoción y prevención

1P

Análisis psicosocial diagnóstico nivel de desempeño organizacional

- Kit de apoyo por roles
- Formación de brigadistas emocionales

Contexto de la organización (Condiciones internas y externas)

Planificación

(Peligro y riesgos) organización, factores sociales y ambiente de trabajo

Atención primaria



PSICOBOX

2H

Plan de gestión del riesgo

MicroCICLOS de Gestión

Análítica y reportes a la medida

Proceso 360

1 A 3 MESES

4A

Análisis crítico y mejora continua



TELEPSICOLOGÍA

Gráfica 1: Modelo de abordaje psicosocial POSITIVAMENTE MÁS



Entendimiento de la estrategia “positivamente más”

La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” es una intervención psicosocial que busca promover una transformación cultural en Seguridad y Salud en el Trabajo, basada en la salud psicosocial, a través de un enfoque holístico, humano, creativo y participativo. Sus líneas de trabajo están orientadas a implementar acciones organizacionales y desarrollar competencias humanas que impacten positivamente los factores psicosociales, alineándose con las tendencias mundiales y siguiendo una ruta de gestión basada en el ciclo PHVA.

Para evaluar su impacto, se han establecido métricas mediante indicadores preventivos, proactivos y reactivos, que movilizan redes de trabajo focalizadas en las personas. Además, se innova a través del feedback corporativo, tanto en prospectiva como en retrospectiva, permitiendo un análisis crítico y una mejora continua del bienestar integral de los trabajadores.

Para comprender en detalle esta estrategia de intervención, el documento maestro contiene toda la ruta metodológica de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”.

**Implementación de la estrategia “positivamente más”
programa prevención del consumo de sustancias psicoactivas**

Programa de Prevención y Manejo del Consumo de Sustancias Psicoactivas y Otras Adicciones “Psicoactívate a la Vida”

1. Planear:

Aplicación de la herramienta de tamizaje ACT, la cual mide los factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas.

Definición de las brechas y competencias a fortalecer para orientar el plan de formación en competencias humanas, así como las acciones organizacionales que sean necesarias.

2. Hacer:

Acciones organizacionales: Se realizará una mesa ejecutiva de trabajo en la que se definirán las acciones para el Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”

Competencias humanas: Se trabajará con grupos segmentados de hasta 25 trabajadores si el objetivo es la vigilancia epidemiológica. Si la empresa desea implementar el programa con el fin de generar promoción y prevención para toda la población, los grupos podrán segmentarse entre 25 y 50 trabajadores. Se llevarán a cabo tres talleres, distribuidos en sesiones de dos horas cada uno, en los que se abordarán temáticas asociadas a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Los detalles de las temáticas y la metodología se encuentran en el documento técnico y en la guía del facilitador del programa.

3. Verificar

Se realizará una analítica de los resultados de las evaluaciones pre y post de la herramienta de tamizaje aplicada. Esto permitirá tomar las decisiones pertinentes, tanto en relación con las acciones organizacionales como con el seguimiento de las competencias humanas.

4. Actuar:

Inspección mediante un checklist de la aplicabilidad de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como de las acciones organizacionales logradas durante el periodo de implementación.

Revisar Anexo IX: Checklist de aplicabilidad de acciones organizacionales y competencias humanas.

Formación de líderes psicosociales empresariales para que se apropien de la estrategia y logren desarrollar el programa.



1. Planear ciclo de gestión - análisis holístico a través del diagnóstico de las competencias humanas del programa prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Paso 1

Pruebas de tamizaje: En el psicobox se cuenta con la prueba ACT, que mide los factores protectores, y la prueba ASSIST, que permite detectar el consumo de sustancias psicoactivas. Cada instrumento cuenta con un manual de instrucciones donde se detalla la funcionalidad de cada herramienta. Para ello, la empresa, con el acompañamiento del psicólogo, determinará qué prueba seleccionar.

Para este proceso, la empresa deberá asignar un psicólogo especialista en SST con licencia vigente. Por lo tanto, se debe solicitar acceso al psicobox para dicho profesional a través del administrador de riesgos de la sucursal correspondiente. En esta fase, se aplicará a todos los trabajadores participantes una evaluación previa, a través del enlace socializado por el psicólogo a cargo del proceso. Para asegurar el éxito de la implementación del programa, es necesario garantizar la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de esta.

El fortalecimiento de competencias humanas incluye la evaluación de mapeo antes (pre) de iniciar el programa y después (post) de finalizarlo, además de tres microciclos de formación. Tenga en cuenta lo siguiente:

- Si la empresa, de acuerdo con el análisis previo, la triangulación de la información y la revisión de fuentes determina la necesidad de incluir a trabajadores que cumplen con los criterios para vigilancia epidemiológica, los grupos deberán segmentarse con un máximo de 25 trabajadores. Entre la población seleccionada podrán estar:
 - **Trabajadores con diagnósticos asociados a la salud mental:** Incluir a perso-

nas con un diagnóstico de ansiedad, depresión, trastornos destructivos del control de impulsos o de conducta en el desarrollo e implementación del programa permite abordar una población con un perfil de vulnerabilidad importante, lo que facilita acciones preventivas y su vinculación al programa de vigilancia. Esta población puede identificarse a través de pruebas de tamizaje, diagnósticos preexistentes o nuevos diagnósticos, evaluaciones de condiciones de salud y seguimiento de incapacidades, entre otros.

- **Trabajadores con carga emocional traumática:** Personas que, en los últimos meses, hayan experimentado eventos con un impacto emocional significativo (traumático), como separaciones, divorcios, pérdida de seres queridos o pérdidas económicas, entre otras situaciones con repercusión psíquica.
- **Trabajadores con ausentismo persistente:** Empleados con reportes recurrentes de ausentismo y faltas relacionadas con las funciones inherentes a su cargo.
- **Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica:** Personas incluidas en el Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de enfermedades.
- **Trabajadores en tratamiento psiquiátrico por consumo de SPA u otras adicciones:** Personas que, tras evaluación por un profesional de la salud, cuentan con un diagnóstico asociado al consumo de sustancias psicoactivas (lícitas o ilícitas) u otras adicciones.
- **Trabajadores con llamados de atención por procesos disciplinarios:** Empleados con llamados de atención o procesos disciplinarios relacionados con el consumo de sustancias lícitas o ilícitas, juego, uso compulsivo del celular o uso indebido del tiempo laboral en redes sociales.
- **Trabajadores sin diagnóstico médico pero con síntomas asociados:** Perso-



nas que, sin tener un diagnóstico médico, presentan síntomas de conductas adictivas (químicas o conductuales), como consumo de alcohol, drogas, tabaco, comportamiento compulsivo con el juego y las apuestas, o uso incontrolable de redes sociales y dispositivos electrónicos.

- Si la empresa determina que el programa es para el total de población se deben segmentar los grupos entre 25 a 50 trabajadores

Paso 2

Análisis detallado de los resultados: Después de realizar el pretest de la evaluación seleccionada (ACT o ASSIST), correspondiente al Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”, el psicólogo a cargo revisará, junto con la empresa, los datos recopilados para identificar las brechas existentes, así como posibles deficiencias o áreas de mejora. Si la empresa ha realizado el diagnóstico del nivel de desempeño, deberá centrarse en los resultados relacionados con el nivel de desempeño y las dimensiones vinculadas con dicho programa, en particular en la dimensión de promoción y prevención de la salud.

Paso 3

Población GAPS (Grupos de Acción Psicosocial) y plan de acción: De acuerdo con lo anterior, los resultados y la triangulación de la información, se identifican los grupos prioritarios con el objetivo de dirigir recursos y esfuerzos de manera focalizada. Para la escala ACT estos grupos se clasificaron en:

Escala ACT nivel protector frente al consumo de sustancias psicoactivas

Escala ACT niveles de riesgo	Interpretación del nivel protector	Acciones propuestas
<p>Nivel protector alto (GAPS 1)</p>	<p>Alta: Los resultados globales indican que los empleados presentan una actitud protectora alta frente al consumo de sustancias, tabaco y/o alcohol. Esto promueve un estilo de vida saludable, ya que indican una conciencia sólida sobre los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas, incluyendo el tabaco y el alcohol, y una firme postura en contra de su uso. Esta actitud saludable es valiosa y puede representar un gran aporte para promover y mantener un entorno laboral saludable.</p>	<p>Recursos Posiplay: Envío masivo de recursos para la prevención y promoción de la salud a través de Posiplay, incluyendo canciones asociadas a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumbia: “Llegó la hora” - Bachata: “Se te quiere bien” - Salsa: “100 grados por hora” - Reggae: “Psico-actívate a la vida” <p>RECURSOS POSIPEDIA: Envío masivo de recursos de Posipedia asociados a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, entre los cuales están:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y su relación con el estrés: https://posipedia.com.co/?s=Preveni%C3%B3n+del+consumo+de+sustancias+psicoactivas+y+su+relaci%C3%B3n+con+el+estr%C3%A9s - Felicidad y bienestar: Saborear lo bueno de la vida: https://posipedia.com.co/?s=Felicidad+y+bienestar%3A+Saborear+lo+bueno+d - Mindfulness Music: Claves de éxito para la tranquilidad física y mental: https://posipedia.com.co/?s=Mindfulness+Music%3A+Claves+de+%C3%A9xito++para+la+tranquilidad+f%C3%ADsica+y+mental - La risa es la mejor medicina: https://posipedia.com.co/portfolio/la-ri-sa-es-la-mejor-medicina/ - Respira profundamente y controlarás tu mente: https://posipedia.com.co/?s=respira+profundamente - 5 ejercicios mindfulness para mejorar tu bienestar emocional: https://posipedia.com.co/?s=5+ejercicios+mindfulness+para+mejorar+tu+bienestar+ - Escuela de habilidades mentales: Cómo conectar con el propósito: https://posipedia.com.co/portfolio/escuela-de-habilidades-mentales-como-conectar-con-el-proposito/

Nivel protector moderado (GAPS 2)

Moderada: Los resultados globales indican que los empleados presentan una actitud protectora moderada frente al consumo de sustancias, tabaco y/o alcohol. Esto indica que reconocen algunos riesgos asociados con el uso de estas sustancias, reflejando cierta cautela y una comprensión de la importancia de no abusar de estas sustancias. Su actitud protectora puede ser fortalecida para reducir los impactos negativos asociados al consumo de estas sustancias.

Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Derivación a servicio de tele-psicología y bienestar integral (yoga, mindfulness, meditación).

Derivación a programas de intervención de promoción y prevención, entre los cuales están:

- Programa de inteligencia emocional.
- Programa de estilos de vida saludable.
- Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional.

Derivación de trabajadores a formación PYP a través de la integración de las diferentes plataformas de la ARL POSITIVA en su página <https://posipedia.com.co>. Entre los recursos masivos aplicables para el programa de prevención del consumo de sustancias se incluyen:

- Curso virtual: Prevención y gestión del estrés
- Curso virtual: Master 13 competencias
- Gestión de la salud mental, emocional y prevención de riesgos psicosociales.

Nivel protector bajo (GAPS 3)

Baja: Los resultados globales indican que los empleados presentan una baja actitud protectora frente al consumo de sustancias, tabaco y/o alcohol. Esto podría hacerlos proclives a sufrir afectaciones en su salud física y/o mental al no tener una conciencia clara sobre los riesgos a los cuales pueden estar expuestos. Teniendo en cuenta lo anterior, los empleados pueden ver el consumo de sustancias, tabaco y/o alcohol de una forma flexible o sin contemplar sus posibles impactos en la salud. Quizás lo consideren como medios para socializar o manejar ciertas situaciones, siendo necesario fortalecer sus estrategias de afrontamiento.

Deberán vincularse al sistema de vigilancia epidemiológica para la caracterización emocional y derivación a tele-psicología para un nivel de atención 1, 2 o 3. Inclusión en programas de vigilancia epidemiológica por parte de la ARL POSITIVA:

- Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.
- Programa de prevención de la ideación suicida.
- Programa de manejo de ansiedad y depresión

Acciones organizacionales: Asegurar la participación en acciones organizacionales de apoyo emocional, seleccionadas en conjunto con la empresa, basadas en las descritas dentro de este programa. Activación de redes externas y servicios de tratamiento especializados:

- Referencias a especialistas: Derivar al trabajador a clínicas de rehabilitación, terapeutas especializados en adicciones o grupos de apoyo externos.
- Programas de tratamiento: Facilitar el acceso a programas de tratamiento de adicciones y servicios de apoyo fuera de la empresa.

2. Hacer ciclo de gestión plan de gestión del riesgo:

Fortalecimiento en acciones organizacionales	
Requisitos mínimos legales para la implementación del programa	Otros requisitos para la mejora continua de las condiciones organizacionales
1. Elabore y socialice la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.	1. Unidades de apoyo psicosocial.
2. Designe los recursos necesarios para la implementación: financieros, humanos, materiales, logísticos, de movilización y monitoreo, de comunicación y sensibilización, así como recursos para asesoría y apoyo.	2. Campaña "Tu familia te necesita".
3. Socialice los efectos del consumo de sustancias psicoactivas.	3. Atención psicosocial y evaluación preventiva.
4. Fortalecimiento de factores protectores / Día de la salud psicosocial y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.	4. Termómetro de la ansiedad.
5. Realice un mapeo de la percepción del consumo de sustancias psicoactivas.	5. Chequeo mental - Chequea tu mente.
6. Defina un protocolo de acción.	6. Centro de escucha virtual empresarial (línea salvavidas).

A continuación, se describen en detalle los requisitos mínimos legales, así como los requisitos para la mejora continua de las condiciones organizacionales.

Requisitos mínimos legales para la implementación del programa

1. Acción organizacional (Elabore y socialice la política de promoción y prevención de la salud mental):

Esta es una medida estratégica destinada a fortalecer el marco normativo y procedimental dentro de la empresa, así como a crear una cultura organizacional en la que la salud mental, en todas sus perspectivas y dimensiones, se considere una prioridad. Se entiende como un factor determinante para el desarrollo individual y colectivo, en consideración de las necesidades y la naturaleza humana (vulnerabilidad).

La política deberá ser firmada por el representante legal, socializada en todos los niveles de la organización con sus respectivos soportes, y publicada en todos los medios y estrategias de comunicación y divulgación de la información con los que cuente la organización.

Como aliado estratégico, ARL POSITIVA pone a disposición de las empresas una propuesta de política de salud mental para su adopción y adaptación a la organización. Esta política deberá ser personalizada con la línea gráfica y corporativa correspondiente, e incluir información específica de la entidad. Revisar Anexo V: Política integrada SST, promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

2. Acción organizacional (Diseñe los recursos para la implementación: Financieros, humanos, materiales, logísticos, movilización y monitoreo, comunicación y sensibilización, recursos para asesoría y apoyo):

Asignar recursos para implementar un programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas implica identificar y dedicar los fondos, personal, materiales y otros activos necesarios para que el programa sea efectivo y sostenible. A continuación, se detallan algunos aspectos clave para la asignación de recursos:

• Recursos financieros:

- **Presupuesto:** Definir un presupuesto detallado que cubra todos los aspectos del programa, incluidos los costos de desarrollo, implementación, operación y evaluación. Esto puede incluir gastos en materiales educativos, campañas de sensibilización, pruebas de detección y la contratación de personal especializado.
- **Fondos:** Asegurar que exista un financiamiento suficiente y estable para llevar a cabo el programa. Este financiamiento puede provenir de fuentes internas (como el presupuesto de la empresa) o externas (subvenciones, donaciones).

• Recursos humanos:

- **Personal capacitado:** Contratar o designar personal cualificado para el diseño, implementación y gestión del programa. Esto incluye especialistas en seguridad y salud en el trabajo, psicólogos y formadores. El personal debe recibir la capacitación adecuada para abordar temas relacionados con prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.
- **Responsables del programa:** Asignar roles y responsabilidades claras dentro del equipo del programa, asegurando que cada miembro entienda su función y las expectativas asociadas.

• Recursos materiales:

- **Materiales educativos:** Desarrollar y proporcionar materiales informativos como folletos, carteles, presentaciones y recursos digitales que eduquen a los empleados sobre la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones y las políticas de la empresa. ARL POSITIVA cuenta con recursos en Posipedia en la página <https://posipedia.gov.co>, donde se pueden encontrar recursos como webinars, cartillas, podcasts y canciones.
- **Herramientas y equipos:** Adquirir equipos necesarios para la implementación del programa, como equipos para la realización de talleres y formaciones.

• Recursos técnicos y logísticos:

- **Infraestructura:** Asegurar que existan espacios adecuados para la realización de talleres, sesiones de formación y consultas. Esto puede incluir salas de capacitación, oficinas de asesoramiento y áreas para actividades grupales.
- **Tecnología:** Utilizar tecnología para facilitar el programa, como plataformas de e-learning, herramientas de comunicación interna y sistemas para el seguimiento y evaluación del programa.

• Recursos para la evaluación y monitoreo:

- **Herramientas de evaluación:** Asignar recursos para la evaluación continua del programa, incluyendo encuestas, entrevistas y análisis de datos para medir su efectividad y realizar ajustes necesarios. La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”

cuenta con una plataforma tecnológica llamada psicobox, que integra las pruebas de tamizaje pre y post para evaluar los factores protectores y/o factores de riesgo en relación con la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

• Recursos para comunicación y sensibilización:

- **Campañas de comunicación:** Destinar recursos para diseñar y ejecutar campañas de comunicación y sensibilización dentro de la empresa, asegurando que los mensajes sobre el programa lleguen a todos los empleados de manera efectiva.
- **Eventos y actividades:** Organizar eventos, talleres y actividades de concientización sobre el trastorno de estrés postraumático y las políticas del programa, asignando el presupuesto necesario para su realización.

• Recursos para asesoría y apoyo:

- **Servicios de apoyo:** Facilitar el acceso a servicios de apoyo y asesoramiento para empleados que puedan necesitar ayuda adicional, como líneas de ayuda.

3. Acción organizacional (Socialice los efectos del consumo de sustancias psicoactivas):

Socializar los efectos del consumo de sustancias psicoactivas entre los trabajadores de una empresa es fundamental para promover un entorno laboral saludable y seguro. Ten en cuenta los siguientes aspectos:

- **Conocer la legislación y políticas internas:** Asegúrate de estar al tanto de las leyes locales y las políticas de la empresa sobre el consumo de sustancias. Esto permitirá ofrecer información relevante y cumplir con las normativas asociadas al consumo de sustancias psicoactivas. Para ello, puedes consultar la normativa referida en este documento.
- **Diseñar un programa de sensibilización:** Crea un programa educativo que incluya información sobre los tipos de sustancias psicoactivas, sus efectos a corto y largo plazo, y cómo pueden impactar el rendimiento laboral y la seguridad.
- **Utilizar recursos diversificados:** Emplea diferentes métodos de comunicación, como charlas, talleres, folletos, videos y recursos digitales. La variedad ayuda a mantener el interés y asegura que el mensaje llegue a diferentes tipos de aprendices.
- **Involucrar a expertos:** Invita a profesionales de la salud, como médicos, psicólogos o especialistas en adicciones, para que proporcionen información precisa y respondan preguntas.
- **Fomentar un entorno de apoyo:** Establece canales confidenciales y de apoyo donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y buscar ayuda si están lidiando con problemas relacionados con sustancias. Más adelante se describe en detalle una estrategia de “Línea segura” como sugerencia de red de apoyo para los trabajadores.

- **Promover el bienestar integral:** Ofrece recursos para el bienestar general, como programas de manejo del estrés, apoyo psicológico y actividades que promuevan un estilo de vida saludable. A menudo, las personas recurren a sustancias como una forma de lidiar con el estrés o problemas personales. Recuerda que la ARL POSITIVA cuenta con programas de promoción y prevención, además de recursos de bienestar integral de fácil acceso a través de su página web: <https://posipedia.com.co>.
- **Implementar políticas claras y consecuentes:** Asegúrate de que las políticas relacionadas con el consumo de sustancias sean claras, justas y estén bien comunicadas. Deben incluir procedimientos para la detección y manejo de casos relacionados con el consumo. Dentro de las acciones organizacionales mencionadas más adelante, se propone un modelo de protocolo de acción frente al consumo de sustancias psicoactivas, adaptable a las necesidades y contexto de cada organización.
- **Educar sobre las consecuencias:** Informa a los empleados sobre las posibles consecuencias legales, laborales y personales del consumo de sustancias, tanto para ellos como para sus compañeros de trabajo.
- **Evaluar y adaptar el programa:** Recoge retroalimentación y evalúa regularmente la efectividad del programa. Ajusta el contenido y los métodos según sea necesario para mejorar su impacto y relevancia.
- **Fomentar una cultura de responsabilidad:** Promueve una cultura en la que se valore la responsabilidad y el cuidado mutuo. Esto ayudará a que los empleados se sientan más cómodos para hablar sobre sus problemas y buscar ayuda.

4. Acción organizacional (Fortalecimiento de factores protectores / Día de la salud psicosocial y prevención del consumo de sustancias psicoactivas):

El objetivo de esta estrategia es visibilizar la salud psicosocial en el interior de las empresas o entidades, romper mitos y estereotipos, y generar conciencia sobre la importancia de la salud mental y psicosocial en el contexto laboral. Todo esto en el marco de la generación de bienestar, calidad y condiciones laborales seguras, que incrementen la productividad. Esta acción se realiza en conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas, celebrado el 26 de junio.

Es importante entender que las acciones e inversiones en salud psicosocial se reflejarán en la disminución de la accidentalidad y enfermedades laborales, reducción de la rotación de personal, aumento de la satisfacción, el compromiso y el sentido de pertenencia, así como en el desarrollo personal y organizacional. El sostenimiento de la salud mental en los trabajadores implica reconocer necesidades, vulnerabilidades y riesgos de exposición que requieren un abordaje integral.

El Día de la salud psicosocial, enmarcado en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, es una oportunidad para resaltar la importancia de generar un ambiente laboral saludable, buscando alcanzar un concepto integral de felicidad. Es un espacio donde la empresa promueve el bienestar colectivo, incentivando la interacción entre empleados de todos los niveles, familias y la alta gerencia. Las actividades recreativas y deportivas juegan un papel clave en el fortalecimiento del trabajo en equipo y los vínculos interpersonales.

Este día está destinado a liberar tensión, reducir el estrés, reparar relaciones laborales, fortalecer el sentido de pertenencia, y promover la motivación y conexión con la cultura

organizacional. Para estructurar este evento, se sugieren las siguientes actividades, adaptables según las necesidades y la población de cada empresa:

- **Vacunación emocional para la prevención del consumo y otras adicciones:** Se establecerá un punto de vacunación simbólico, donde se “suministrará” una vacuna preventiva contra el consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. Esta vacuna puede representarse con grajeas de dulce en frascos etiquetados o con jugo de fruta en copas desechables, que se entregarán de forma individual.
- **Feria de servicios:** Presentación de los diferentes servicios ofrecidos por la organización en el marco de la salud mental y psicosocial (programas de bienestar, beneficios, acompañamiento psicosocial, convenios interinstitucionales).
- **Taller terapéutico:** Para iniciar la jornada, se recomienda un taller terapéutico enfocado en el autocuidado y la toma de decisiones.
- **Gimnasia mental:** Espacio interactivo con juegos de mesa, ejercicios de estimulación mental, resolución de problemas y actividades cooperativas.
- **Actividad de integración:** Actividad en la que participen trabajadores y sus familias, desarrollada a través de un circuito con obstáculos, pruebas y resolución de pistas.
- **Reconocimientos y premios:** Se otorgarán certificados o premios a los empleados que demuestren un compromiso destacado con la promoción de la salud psicosocial y la prevención del consumo de sustancias.

5. Acción organizacional (Ruta y/o protocolo de atención frente al consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones):

A continuación, se presenta el protocolo y/o ruta de atención, propuesto por ARL POSITIVA, para garantizar la atención oportuna y adecuada a los trabajadores o funcionarios con consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. El objetivo es garantizar los derechos de los involucrados y proporcionar el acompañamiento necesario una vez identificados los casos. A continuación, se describen las fases de este protocolo:

Protocolo de prevención y atención frente al consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones

Introducción

Objetivos:

Establecer el protocolo de atención para casos en los que se identifiquen posibles trabajadores con consumo de sustancias psicoactivas (SPA), brindando herramientas a la comunidad en general para que puedan responder adecuadamente a los casos, definiendo los roles y funciones de cada uno.

Alcance:

Este protocolo y ruta de atención comienza con la notificación a la coordinación de SST sobre la ubicación de un funcionario o trabajador con posible intoxicación por sustancias psicoactivas, consumo de estas y/o conductas adictivas. Se extiende hasta el cierre definitivo del caso. Será aplicable a cualquier funcionario, contratista o trabajador con vínculo laboral o contractual de carácter civil, en quienes se evidencien problemas o sospechas de conductas adictivas.

Es crucial que la empresa o entidad cuente con una política de prevención y aten-

ción del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas. Esta política establece los lineamientos necesarios para mantener una sana convivencia laboral, disciplina operativa y normas de seguridad en las instalaciones, conforme a la legislación colombiana. Dicha política deberá publicarse y difundirse a todos los trabajadores, incluyendo a los miembros del Copasst y el comité de convivencia laboral, a través del portal interno y mediante la entrega de folletos informativos.

Palabras clave:

Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA): Se refiere al acto de introducir en el organismo una o varias sustancias que modifican la conducta de las personas debido a su acción sobre el sistema nervioso central. Estas sustancias pueden generar tolerancia, dependencia y síndrome de abstinencia, y pueden ser consumidas a través de diferentes vías. Entre las sustancias legales se encuentran el alcohol, cigarrillos, medicamentos prescritos y sustancias utilizadas en procesos industriales. Por otro lado, entre las sustancias ilegales se incluyen la marihuana, cocaína, heroína, LSD, entre otras.

Consumo experimental: Este tipo de consumo se caracteriza por un primer contacto de la persona con una o varias drogas, tras lo cual puede abandonar o continuar su uso. El consumo suele ser motivado por la curiosidad, la presión de grupo, la conducta desafiante hacia lo prohibido o la búsqueda de placer. Es más común en adolescentes que se encuentran en grupo, generalmente durante fiestas o reuniones, y no suele afectar visiblemente su conducta en entornos como la familia o la escuela.

Consumo ocasional: Este consumo ocurre en situaciones grupales de manera esporádica, sin una rutina determinada. Las motivaciones suelen ser: mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales, la búsqueda de placer, la sensación de relajación o la transgresión de normas. La persona puede realizar sus actividades sin necesidad de consumir.

Consumo habitual: En esta fase, la persona consume de manera rutinaria, ya sea de forma individual o grupal. Tiene conocimiento sobre el precio, la calidad y los efectos de las drogas, ya sean combinadas o consumidas de manera individual. Sabe dónde encontrarlas y las compra, generando un hábito de consumo que puede llegar a ser semanal. Las motivaciones incluyen: aumentar las sensaciones de placer, sentir pertenencia a un grupo y ser reconocida por este, reducir sentimientos de soledad, aburrimiento o ansiedad, afirmar su independencia y reducir el hambre, el frío o el cansancio.

Consumo problemático o abusivo: Este tipo de consumo se da cuando la persona utiliza una o más drogas de manera compulsiva, buscando conseguir sus efectos físicos y psicológicos sin medir las consecuencias. Esto genera un impacto negativo en su rendimiento y en sus relaciones interpersonales en ámbitos como el familiar, educativo o social. Sin embargo, en esta etapa aún no se presentan fenómenos como la tolerancia o el síndrome de abstinencia.

Consumo dependiente: Se caracteriza por un uso prolongado de las drogas en cantidad y tiempo. La persona desarrolla tolerancia, lo que la lleva a aumentar la dosis para obtener los mismos efectos, perdiendo el control sobre el uso. Realiza actividades para obtener la droga, lo que resulta en intoxicaciones frecuentes y en síndrome de abstinencia (síntomas físicos y psicológicos ligados a la falta de consumo). Además, se observa un deterioro o abandono de las actividades sociales, educativas o recreativas, y el uso continuo de la sustancia persiste, incluso cuando la persona es consciente de sus consecuencias dañinas y no logra abstenerse.

Deterioro físico: Se evidencia un cambio permanente en el funcionamiento del cuerpo y del cerebro debido a la tolerancia desarrollada hacia la sustancia, lo que aumenta la necesidad de consumir mayores cantidades.

Deterioro psicológico: Ocurre cuando la persona se priva de la sustancia, lo que genera malestar, angustia y depresión. Esto provoca un consumo continuo para minimizar estos síntomas, desarrollando tolerancia y aumentando la dosis para obtener los mismos efectos que al inicio.

Síndrome de abstinencia: Es el conjunto de signos y síntomas que aparecen cuando se suspende abruptamente el consumo de una sustancia. Estos desaparecen al retomarse el consumo. El síndrome de abstinencia genera cambios adaptativos en los neurotransmisores del sistema nervioso central, como consecuencia del consumo habitual de sustancias psicoactivas.

Poli consumo: Se refiere al consumo simultáneo de varias sustancias (por ejemplo, alcohol, tabaco y cannabis o alcohol, tabaco y éxtasis). Aunque los riesgos de estas combinaciones son desconocidos, los efectos se potencian, aumentando el riesgo.

Conducta adictiva: Es cualquier actividad, sustancia, objeto o comportamiento que se convierte en el foco principal de la vida de una persona, excluyendo otras actividades y afectando su bienestar físico, mental o social. Según Ruth C. Engs (1996, 2014), las conductas adictivas incluyen el uso y/o abuso de alcohol, drogas, sustancias psicoactivas y tecnologías de la comunicación.

Factor de protección: Es un atributo o característica individual, situacional o ambiental que inhibe, reduce o atenúa la probabilidad de uso y/o abuso de drogas, o la transición hacia un mayor involucramiento con estas.

Factor de riesgo: “Es un atributo y/o característica individual, condición situacional y/o contexto ambiental que incrementa la probabilidad del uso y abuso de sustancias, o una transición a un nivel mayor de implicación con estas”. Según Pollard (1997), los factores de riesgo y protección deben clasificarse en los siguientes ámbitos:

Ámbito comunitario:

Factores de riesgo: Bajo apego en la crianza, desorganización comunitaria, transiciones y movilidad, leyes y normas favorables al uso de drogas, disponibilidad percibida de drogas y armas de fuego.

Factores de protección: Refuerzos para la implicación en la comunidad, oportunidades para la implicación en la comunidad.

Ámbito escolar:

Factores de riesgo: Bajo rendimiento académico, escaso compromiso con la escuela.

Factores de protección: Oportunidades para la implicación en la escuela, refuerzos por la implicación en la escuela.

Ámbito familiar:

Factores de riesgo: Baja supervisión familiar, escasa disciplina, conflictos familiares, historial familiar de conducta antisocial, actitudes parentales favorables al uso de drogas.

Factores de protección: Apego familiar, oportunidades para la implicación familiar, refuerzos para la implicación familiar.

Ámbito individual y de los iguales:

Factores de riesgo: Rebeldía, iniciación temprana en conductas antisociales, actitudes favorables a la conducta antisocial, actitudes favorables al uso de drogas, conducta antisocial en los iguales, uso de drogas por los iguales, refuerzos por parte de los iguales hacia conductas antisociales, búsqueda de sensaciones nuevas, fuertes o diferentes, y rechazo por parte de los iguales.

Señales o indiciones de presunto consumo de spa:

• **Factores de riesgo:** La Organización de los Estados Americanos (OEA), en su informe de 2013 sobre consumo de drogas, identificó los siguientes factores de riesgo asociados al consumo de sustancias psicoactivas (SPA):

- Privación económica y social.
- Transiciones o movilidad en la familia.
- Historia de alcoholismo en la familia.
- Problemas de comportamiento en la familia.
- Consumo de SPA por parte de uno de los familiares o actitudes positivas hacia el uso de sustancias.
- Escaso afecto entre los miembros de la familia.
- Fracaso académico y/o laboral.
- Bajo compromiso con la entidad.
- Deterioro en las relaciones interpersonales.
- Abandono de amistades o cambio de círculo social.
- Aislamiento del entorno social habitual.
- Asociación con pares de riesgo.
- Abandono de actividades vitales.
- Transgresión de normas.
- Problemas judiciales.
- Introversión y dificultades en la comunicación.
- Problemas de concentración.
- Bajo rendimiento laboral.
- Considerar adecuado que amigos y/o compañeros consuman SPA.
- Ausencias injustificadas en el lugar de trabajo.
- Cambios en la salud o en el estado físico.
- Ojos enrojecidos, pupilas dilatadas, y en casos de consumo de marihuana, aumento del apetito.
- Incremento de molestias somáticas y problemas de salud.

- Descuido de la apariencia física.
- Pérdida abrupta de peso.
- Presentar agitación, letargo o hiperactividad.
- Manifestar debilidad, desmayos, mareos o pérdida del conocimiento, entre otros.
- Mayor propensión a sufrir accidentes.
- Alteración del sueño.
- Cambios significativos en la actitud y el estado de ánimo.
- Descompensación emocional: depresión, cambios de humor, confusión o irritabilidad constante.
- Comportamiento inusualmente curioso.
- Actitud abierta hacia el uso de sustancias psicoactivas.
- Posesión de alguna sustancia psicoactiva con la excusa de que pertenece a un amigo.

Perspectivas de enfoque de la ruta de acción:

- **Prevención:**

Estrategias para prevenir el consumo de SPA en el ámbito laboral: El protocolo tiene como objetivo principal la prevención, ya que la intervención temprana en la identificación de conductas adictivas puede evitar que estas se consoliden. La intervención en estadios iniciales constituye, en sí misma, un elemento preventivo.

Para prevenir el consumo de SPA en el lugar de trabajo, las empresas pueden implementar diversas estrategias, tales como:

- **Establecer una política clara y concisa sobre el consumo de SPA:** La política debe definir qué sustancias están prohibidas, las consecuencias del incumplimiento y los procedimientos para la detección y asistencia a los trabajadores con problemas de consumo.

- **Comunicar la política de manera efectiva:** La política debe ser comunicada a todos los trabajadores de forma clara y comprensible, utilizando diversos canales como manuales, reuniones informativas y carteles.

- **Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos del consumo de SPA:** Se deben realizar capacitaciones periódicas para que los empleados conozcan los efectos nocivos del consumo de SPA en la salud, el desempeño laboral y la seguridad.

- **Promover un estilo de vida saludable:** La empresa puede fomentar hábitos saludables entre sus empleados, ofreciendo opciones de alimentación saludable, promoviendo la actividad física y proporcionando espacios para el descanso y la recreación.

- **Implementar Programas de Asistencia a Empleados (PAE):** Los PAE brindan apoyo confidencial y profesional a los trabajadores con problemas de consumo de SPA, ayudándolos a encontrar tratamiento y a reintegrarse al trabajo de manera exitosa.

- **Crear un ambiente de trabajo positivo:** Un entorno laboral positivo, que fomente el respeto, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, puede contribuir a prevenir el consumo de SPA como mecanismo de escape.

- **Realizar pruebas de detección de SPA:** Se pueden realizar pruebas voluntarias o aleatorias para identificar a los empleados que puedan tener un problema y derivarlos a los servicios de apoyo adecuados.

- **Ofrecer programas de bienestar:** La empresa puede implementar programas de bienestar que incluyan actividades de relajación, manejo del estrés, técnicas de mindfulness y promoción de la salud mental.

- **Garantizar la confidencialidad:** Es fundamental proteger la confidencialidad de los empleados con problemas de consumo de SPA para evitar el estigma y la discriminación.

- **Buscar asesoría especializada:** Se puede consultar a expertos en prevención del consumo de SPA para desarrollar e implementar estrategias efectivas en el contexto específico de la empresa.

- **Intervención:** La intervención frente al consumo de psicoactivos en el lugar de trabajo implica un conjunto de acciones y estrategias encaminadas a prevenir, detectar y atender el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) por parte de los empleados. El objetivo principal de estas intervenciones es crear un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para todos.

La intervención en la organización o entidad se realizará únicamente cuando el/la funcionario o el trabajador acepte de forma voluntaria. Se enmarcará en el contexto de orientación / apoyo acompañamiento, para lo cual se desarrollarán los mecanismos necesarios para ayudarlo en la identificación de sus síntomas y se le sugerirá, si fuera necesario, la búsqueda de ayuda externa y especializada.

En este caso, se le ofrecerá información sobre los distintos recursos que tiene a su alcance y de la forma de acceder a ellos.

- Instrucciones para la ruta de atención: A continuación, encontrará el paso a paso de cómo actuar al momento de identificar una situación de consumo de sustancias psicoactivas (SPA):

No.	Actividad	Responsable	Descripción de la actividad	Registros	Puntos de Control
1	Detección del caso.	Lo asigna la empresa o entidad, según la dinámica interna.	<p>1. Si la persona presenta señales que indican presunto consumo de SPA, se identifican estas señales (respuestas fisiológicas, físicas y comportamentales, entre otras).</p> <p>2. La persona que identifica el caso (jefe inmediato, Seguridad y Salud en el Trabajo o el psicólogo a cargo) debe llamar al personal de vigilancia, seguridad o brigadistas para trasladar al trabajador a un sitio seguro (enfermería o área asignada por la empresa).</p>	Registro de la detección del caso, datos de la persona que detecto el caso.	Verificar que se dé la atención necesaria.

			<p>Nota: Si el caso se presenta en la empresa con evidencia (signos y síntomas) de alteración de la salud física o mental, se activan los pasos 2 (actuación de la atención) y 6 (activación de la red de apoyo familiar). Si no hay evidencia de alteración de la salud, se activa el paso 5.</p>		
2	Actuación de la atención.	Lo asigna la empresa o entidad, según la dinámica interna.	Se activa el servicio de primeros auxilios psicológicos dentro de la empresa por parte del profesional a cargo (psicólogo) o profesional entrenado, quien debe identificar problemas de salud física o mental, realizar contención emocional y, posteriormente, reportar al 123.	Registro de llamada y formato correspondiente para remisión interna dentro de la empresa.	Verificar que se dé la atención necesaria y se haya realizado el registro adecuadamente.

			<p>Nota: Si la empresa no cuenta con psicólogo o profesional competente para brindar primeros auxilios psicológicos, se debe reportar de inmediato al 123.</p>		
3	Valoración del riesgo.	Lo asigna la empresa o entidad, según la dinámica interna.	Los paramédicos del 123 se desplazan a la empresa y realizan la valoración para determinar si hay alteración física o mental (evaluación del estado mental). Si se detecta alteración física o mental, se activa el paso 4 (activación del servicio de área protegida). Si no hay alteración física, se sigue el paso 5 (activación del servicio de salud mental).	Informe de atención.	Verificar que se dé la atención necesaria.
4	Activación del servicio de área protegida (área segura dentro de la empresa y/o externa: hospital o clínica).	Lo asigna la empresa o entidad, según la dinámica interna.	Si se detecta alteración física o mental por parte de los paramédicos, estos profesionales determinan si se debe trasladar a la persona a urgencias y definen a qué punto de atención se debe llevar al trabajador.	Informe de la atención.	N.A.

5	Activación servicio de salud mental	Lo asigna la empresa o entidad, según la dinámica interna.	<p>El psicólogo de la empresa, a través de pruebas de tamizaje, entrevistas y/u observación, detecta problemas de adicción, realiza el primer acompañamiento psicosocial y remite al trabajador a la EPS para derivación a un centro especializado.</p> <p>Nota: Si la empresa no cuenta con psicólogo, el área de SST debe remitir al trabajador a la EPS y monitorear su adherencia al tratamiento, además de incluirlo en el Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial y de prevención del consumo de SPA. Desde la ARL, la empresa puede solicitar el servicio del psicobox para evaluar el nivel de afectación emocional del trabajador y derivarlo a tele-psicología para diversos niveles de atención (1, 2 y/o 3).</p>	Remisión escrita.	Validar la atención en la EPS.
---	-------------------------------------	--	--	-------------------	--------------------------------

6	Activación de la red de apoyo familiar.	Psicólogo responsable o líder de SST.	En todos los casos, se contacta al familiar mayor de edad para informar la situación y coordinar el acompañamiento necesario.	Registro de llamada.	Verificar que se haya realizado el contacto telefónico.
7	Remisión a servicios especializados.	Psicólogo responsable o líder de SST.	<p>Según el caso, se deben validar las recomendaciones brindadas por la EPS para la remisión a tratamiento psicoterapéutico, especialistas o actividades de promoción y prevención, y realizar el seguimiento respectivo. La empresa debe incluir al trabajador en los programas de prevención y promoción de la salud psicosocial, así como en el Programa de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Nota: Con el acompañamiento de la ARL y el EIS a cargo, se podrán validar los recursos disponibles para el trabajador, tanto en prevención como en vigilancia epidemiológica.</p>	Remisión y registros.	Verificación de remisiones.

8	Seguimiento.	Psicólogo responsable o líder de SST.	<p>Si se activó el paso 4 (activación del servicio de área protegida), se sugieren cinco seguimientos: a las 24 horas, una semana, un mes, tres meses y seis meses. Si se activó el paso 5 (activación del servicio de salud mental), se realizan tres seguimientos: un mes, dos meses y seis meses.</p> <p>Nota: Este seguimiento se puede realizar mediante entrevistas familiares, entrevistas al trabajador o validación de la atención recibida por la EPS.</p>	Remisión o correos según corresponda. Excel con registro de fechas de seguimiento.	Verificar registro de seguimiento.
9	Reporte a instancias disciplinarias internas.	Responsable o líder de SST.	Reporte a las instancias establecidas por la empresa (Recursos Humanos, Gerencia).	Reporte del informe.	Verificación del envío de reporte.
10	Cierre del proceso.	Psicólogo y/o responsable o líder de SST.	A través de entrevistas, observación y pruebas de tamizaje, se realiza un último seguimiento para determinar si el trabajador está estable. Si es así,	Excel con registro de fechas de seguimiento.	Verificar que se realice el registro.

			<p>se procede con el cierre del caso y el registro correspondiente.</p> <p>También se realiza una evaluación periódica de los trabajadores con historial de consumo de alcohol, tabaco o SPA, enfatizando la mejoría de los síntomas referidos en evaluaciones anteriores. Este proceso está alineado con el Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.</p> <p>Nota: Si se considera necesario, se vuelve a activar la atención desde el paso 5 (activación de la ruta de salud mental).</p>		
--	--	--	--	--	--

Nota: El procedimiento a realizar debe estar bajo la custodia de una persona de SST o un psicólogo que asegure la reserva y confidencialidad de la información.

6. Acción organizacional (Mapeo de percepción del consumo):

Esta herramienta tiene como objetivo la evaluación, a través de un instrumento, como estrategia de prevención primaria. Su propósito es identificar signos de alarma asociados con conductas adictivas, tanto químicas como conductuales. Estos indicadores conductuales proporcionan la información necesaria para llevar a cabo las acciones de intervención y atención requeridas, de acuerdo con las necesidades y la realidad evidenciada, ofreciendo así un panorama significativo para orientar la toma de decisiones.

La ARL POSITIVA dispone de dos herramientas de tamizaje que serán proporcionadas a las empresas a través de psicobox. Estas pruebas son: el ACT, que mide factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas, y el ASSIST, que detecta el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias. Las empresas contarán con el acompañamiento y la asesoría técnica del facilitador para seleccionar la prueba que mejor se ajuste a sus necesidades y garantizar su uso adecuado y efectivo. Cada instrumento incluye una guía de uso, donde se pueden consultar las fichas técnicas, la metodología de aplicación y la interpretación de los resultados, entre otros aspectos.

- **Población:** Si la empresa lo decide, el tamizaje se puede realizar inicialmente a todos los trabajadores, y de este grupo se podrá definir quiénes participarán en la implementación del programa de vigilancia epidemiológica.
- **Periodicidad:** Se sugiere realizar el tamizaje para la identificación de adicciones dos veces al año, con periodicidad semestral. Un tamizaje inicial (pre) y otro posterior (post) servirán para validar la efectividad de las acciones organizacionales y el fortalecimiento de competencias humanas, es decir, para medir el impacto de la implementación del programa.

Requisitos para la mejora continua de las condiciones organizacionales

1. Acción organizacional (Unidades de apoyo psicosocial):

Esta herramienta y estrategia está orientada a fortalecer la capacidad de respuesta organizacional en relación con la salud mental, la prevención y el manejo del consumo de SPA (sustancias psicoactivas) y otras adicciones. Consiste en la conformación de grupos de apoyo para acompañar a las personas que presentan algún tipo de adicción diagnosticada o que, en su defecto, han desarrollado una conducta adictiva sin haber recibido un diagnóstico formal. Los grupos serán distribuidos y conformados de acuerdo con los resultados obtenidos en la caracterización de la población, con un número máximo de 10 participantes por grupo, considerando las características comunes que favorezcan la intervención.

El objetivo principal de las unidades de apoyo psicosocial es proporcionar a los trabajadores que presentan algún tipo de conducta adictiva, ya sea química o conductual, un espacio seguro donde puedan hablar de sus dificultades, debilidades y experiencias personales relacionadas con la adicción. Asimismo, podrán identificar los recursos psicológicos y personales que poseen para enfrentar su adicción (pensamientos distorsionados, miedos, significado del consumo o de la conducta adictiva), mediante la interacción e identificación con realidades externas. Este proceso permitirá el desarrollo y fortalecimiento de competencias y recursos que favorecerán el proceso individual a través de la experiencia grupal.

En cada sesión grupal, los participantes recibirán una serie de herramientas que les permitirá avanzar en la resolución de su problemática adictiva, favoreciendo su evolución y toma de conciencia mediante la catarsis (exteriorización de emociones y sentimientos). Para lograr esto, se debe garantizar la confidencialidad. Las sesiones estarán lideradas por un profesional en psicología (psicólogo psicosocial, suministrado por la empresa o entidad) y se sugiere que se realicen dos sesiones mensuales, con una duración de 90 minutos cada una. La conformación de los grupos se realizará de la siguiente manera:

- **Trabajadores o funcionarios con adicciones conductuales:** Este grupo incluirá a personas que hayan desarrollado adicciones como ludopatía, síndrome de FOMO, nomofobia, entre otras.
- **Trabajadores o funcionarios con adicciones químicas:** Se incluirán personas con adicciones a sustancias psicoactivas como drogas o medicamentos.
- **Trabajadores o funcionarios con adicciones a sustancias lícitas:** Este grupo estará conformado por personas con adicciones asociadas al consumo problemático de alcohol y/o tabaco.
- **Trabajadores con trastornos mentales asociados al consumo:** Grupo formado por personas que, además de la conducta adictiva, tienen el diagnóstico de una enfermedad asociada al consumo de SPA.

Nota: Los trabajadores o funcionarios que participen en las unidades terapéuticas serán incluidos en el sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial. Las diferentes acciones desarrolladas en las sesiones serán consideradas dentro del proceso de vigilancia, seguimiento y control.

En la primera sesión, el profesional psicosocial (psicólogo especialista) presentará los objetivos del programa, los temas a abordar y los compromisos requeridos. Además, proporcionará el respectivo consentimiento informado para que los participantes lo firmen. Cada trabajador o funcionario, con la ayuda del líder del proceso y del grupo, deberá definir sus objetivos terapéuticos, los cuales orientarán su proceso individual.

Temas sugeridos:

- Significado y significante de la adicción: Entendiendo el origen de la adicción.
- Anclajes emocionales y redes de apoyo.
- Identificación de recursos y herramientas de afrontamiento.
- Reconciliación y perdón.
- Reconocimiento, aceptación e identidad.
- Resignificación del yo.
- Proyecto de vida y familia.
- Autoconcepto y autoimagen.
- Reinventarse: Camino hacia la transformación.



2. Acción organizacional (Campaña “Tu familia de necesita”):

Esta estrategia de promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, así como de otras adicciones, se basa en la persuasión y toma de conciencia sobre el autocuidado, el desarrollo del proyecto de vida y el rol que cada funcionario o trabajador desempeña en su familia. La campaña busca resaltar el nivel de expectativas que tanto hijos como familiares tienen de cada colaborador/a.

La campaña estará dirigida a todos los trabajadores o funcionarios de la empresa o entidad, y será liderada por el área de gestión humana, el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el comité de convivencia.

Desarrollo: La campaña se llevará a cabo mediante videos, flyers y piezas publicitarias, teniendo en cuenta el tamaño de la organización. En caso de que la empresa o entidad cuente con un gran número de trabajadores o funcionarios, la campaña se realizará por sedes, departamentos o procesos. Para la construcción de los videos y las piezas publicitarias, se incluirá la participación de las familias, quienes proporcionarán el material necesario.

Cada familia deberá enviar un video, mensaje o fotografía dirigido a su ser querido (trabajador o funcionario), en el cual expresen palabras de gratitud, exaltación de cualidades, nivel de admiración y expectativas. Además, se invitará al autocuidado, se recordarán los proyectos de vida y se compartirán palabras de motivación para persuadir a los trabajadores a seguir adelante con sus metas familiares y personales.

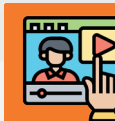
En los videos, mensajes o fotografías, los integrantes de cada familia (esposa, hijos, padres, entre otros) deberán responder a preguntas como: ¿Por qué el empleado es impor-

tante para la familia y por qué lo necesitan? y ¿Por qué es importante la realización de su proyecto de vida para la familia? Por ejemplo: “Eres importante porque representas el motor de la familia, te necesitamos por tu amor, cuidado y porque eres lo mejor que tengo en mi vida. Necesito tu apoyo, compañía y consejos.”

El material recopilado se publicará en los medios de comunicación interna o en los canales de divulgación de información de la empresa, como redes sociales, boletines informativos, correos, publicaciones físicas en las instalaciones, protectores de pantalla u objetos de oficina, utilizando las imágenes y mensajes enviados por los familiares.

Adicionalmente, se pueden desarrollar historias de vida protagonizadas por personas que, debido al consumo de sustancias psicoactivas o a otras adicciones, han sufrido pérdidas económicas o emocionales, como la separación de la familia, el distanciamiento con la pareja o los hijos, o la interrupción de carreras deportivas, entre otros. Otras acciones que se pueden considerar dentro de la campaña son presentaciones o representaciones teatrales con la participación de las familias, transmitiendo mensajes de autocuidado, responsabilidad y toma de decisiones.

Estrategias sugeridas para la campaña:



- Video con la participación de los familiares de los empleados.



- Obra de teatro realizada por la familia de los trabajadores o funcionarios.



- Historias de vida.



- Flyers o piezas publicitarias con mensajes proporcionados por la familia.



Mensajes de campaña: Desarrollar mensajes que destaquen cómo el bienestar individual impacta a la familia y a los seres queridos. Eslogan sugerido: “Tu salud importa para tu familia” o “Cuidarte es cuidar a quienes amas”.



Día de la Familia: Organizar un evento familiar en el que los empleados puedan invitar a sus familiares. Este evento puede incluir actividades recreativas, talleres de bienestar y sesiones informativas sobre la prevención de adicciones.

3. Acción organizacional (Atención psicosocial y evaluación preventiva):

Esta estrategia forma parte de las acciones de prevención y consiste en llevar a cabo procesos de atención y valoración psicosocial para todos los trabajadores y funcionarios. Se contempla en tres momentos específicos. Es fundamental que la organización cuente con un profesional en salud mental, ya sea interno o mediante contratación externa, o a través de convenios interinstitucionales que faciliten el acceso a este servicio. Este profesional será responsable de realizar la valoración y la aplicación de instrumentos de evaluación, apoyando el diagnóstico e identificación de signos de alarma. Esta herramienta se utilizará en los diferentes momentos de la evaluación.

- **Momento 1 - Evaluación periódica:** Esta evaluación se realiza cada seis meses, cubriendo al 100% de la población. Su objetivo es adelantar el proceso de valoración para identificar el estado de salud mental, la presencia de indicadores de alerta y la sintomatología asociada al consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco. En caso de evidenciar algún signo de alarma, se debe activar la ruta de salud mental correspondiente, si el nivel de gravedad lo requiere; de lo contrario, se incluirá al individuo en los programas de prevención y promoción de la salud (PYP) definidos en la organización.
- **Momento 2 - Evaluación post incapacidad / Reintegro:** Se realiza una valoración psicosocial a los trabajadores o funcionarios tras un período de incapacidad prolongada, ya sea por enfermedad común o por enfermedad o accidente laboral. El propósito es identificar el impacto en la salud mental y los eventos asociados durante el período de incapacidad.
- **Momento 3 - Por incidente crítico:** Esta valoración se lleva a cabo cuando ocurre un evento con carga emocional significativa o traumática, como la pérdida de seres queridos, pérdidas económicas, diagnóstico de enfermedades, ruptura sentimental, entre otros. El objetivo es proporcionar las medidas de contención necesarias y herramientas de afrontamiento para mitigar el riesgo y ofrecer soporte emocional.

4. Acción organizacional (Termómetro de la ansiedad):

El “termómetro de la ansiedad” es una herramienta utilizada para medir y monitorear los niveles de ansiedad o afectación emocional en los trabajadores. En el contexto de un programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, esta herramienta puede ser muy útil por varias razones. A continuación, se presenta una definición y su uso en este contexto:

¿Qué es el termómetro de la ansiedad?: El “termómetro de la ansiedad” es una herramienta gráfica o escala que permite a los individuos identificar y calificar sus niveles de ansiedad. Generalmente, se presenta en forma de una escala visual, que puede ser numérica (por ejemplo, del 1 al 10) o gráfica (como un termómetro con una escala que indica niveles crecientes de ansiedad: alto, medio o bajo).

Usos del termómetro de la ansiedad en el Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”:

- **Monitoreo de la ansiedad:**
 - **Detección temprana:** Permite identificar a empleados o participantes que puedan estar experimentando niveles elevados de ansiedad, lo que puede ser un indicio de estrés o problemas subyacentes que podrían llevar al consumo de sustancias.
 - **Seguimiento continuo:** Facilita el seguimiento continuo del nivel de ansiedad a lo largo del tiempo, lo cual es útil para evaluar el impacto del programa de prevención en la salud mental de los participantes.
- **Intervención y apoyo:**
 - **Identificación de necesidades:** Ayuda a identificar a quienes necesitan apoyo adicional. Los individuos con niveles elevados de ansiedad pueden requerir intervenciones específicas, como asesoramiento o programas de manejo del estrés.
 - **Adaptación del programa:** Basado en los resultados, el programa puede ajustarse para abordar mejor las necesidades identificadas, implementando estrategias específicas para reducir la ansiedad y el riesgo de consumo de sustancias.

- **Evaluación del programa:**

- **Eficiencia del programa:** Permite evaluar la efectividad del programa de prevención. Si los niveles de ansiedad de los participantes disminuyen después de la implementación del programa, puede ser una señal de que el programa está teniendo un impacto positivo.
- **Ajustes y mejoras:** Los datos recogidos pueden usarse para ajustar y mejorar el programa, haciendo cambios basados en los niveles de ansiedad y el feedback de los participantes.

- **Promoción de la salud mental:**

- **Conciencia y educación:** Fomenta la conciencia sobre la ansiedad y su impacto en la salud y el bienestar. Esto ayuda a crear un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos hablando sobre sus problemas y buscando ayuda.

- **Prevención del consumo de sustancias:**

- **Reducción del riesgo:** La ansiedad es un factor de riesgo conocido para el consumo de sustancias. Al monitorear y gestionar la ansiedad de manera proactiva, se puede reducir el riesgo de que los empleados recurran a sustancias como mecanismo de afrontamiento.

Implementación del termómetro de la ansiedad:

Para utilizar efectivamente el “termómetro de la ansiedad” en un programa de prevención, considera los siguientes pasos:

1. **Desarrollo de la herramienta:** Diseña una escala o herramienta que sea fácil de usar y comprender para los participantes. La ARL POSITIVA cuenta con una herramienta tecnológica a través del psicobox, que permite medir los niveles de afectación emocional de los trabajadores. Con base en los resultados, se pueden derivar a línea de atención en tele-psicología para los niveles de atención 1, 2 o 3. Además, se pone a disposición de la empresa un “termómetro de ansiedad” sugerido, que puede imprimirse y estar al alcance de los trabajadores.
2. **Capacitación:** Capacita a los empleados o participantes en cómo usar la herramienta y en la importancia de identificar y reportar sus niveles de ansiedad.
3. **Integración en el programa:** Incorpora el uso del termómetro en el programa, asegurando que se utilice regularmente y que los resultados se revisen como parte del proceso de evaluación.
4. **Confidencialidad y apoyo:** Asegura que los datos sobre el nivel de afectación emocional se manejen de manera confidencial y que haya recursos disponibles para apoyar a quienes necesiten ayuda adicional.

En resumen, el “termómetro de la ansiedad” es una herramienta valiosa para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, ya que ayuda a monitorear y gestionar los niveles de ansiedad y afectación emocional, lo que puede contribuir a la reducción del riesgo de consumo y mejorar el bienestar general de los empleados.

Instrumento de autogestión de la ansiedad:

Otra opción adicional para implementar esta acción es el Instrumento de autogestión de la ansiedad, diseñado para ofrecer a las empresas o entidades una herramienta que permita a sus trabajadores o funcionarios gestionar adecuadamente la ansiedad. Este instrumento facilita la identificación de sintomatologías que pueden ascender hasta generar un episodio de crisis o descompensación mental.

Proporcionar una herramienta que permita autogestionar y evaluar criterios, manifestaciones o sintomatología favorece el establecimiento de un control oportuno para prevenir afectaciones más graves en la salud mental de las personas, así como las consecuencias individuales y colectivas. Esto ayuda en la regulación y manejo de eventos, beneficiando la cotidianidad.

El termómetro emocional está estructurado en una escala del 1 al 5, definida a través de una semaforización que representa los grados o la intensidad de la presencia de sintomatología asociada a la ansiedad. En esta escala, el 5 es el valor más alto, indicando una mayor prevalencia de manifestaciones fisiológicas, emocionales y psicológicas, representado por el color rojo. El número 1 determina un estado de equilibrio, tranquilidad y estabilidad, representado por el color verde. Los valores intermedios (2, 3 y 4) oscilan entre los colores amarillo y naranja.

Además, el instrumento incluye herramientas de ayuda para que las personas sepan qué hacer o cómo reaccionar frente a un episodio o crisis de ansiedad, de acuerdo con cada grado. A continuación, se describen los síntomas asociados a cada valor numérico y las herramientas proporcionadas:

Síntomas	Cómo manejarlos
<p>1. Sensación de bienestar: Tranquilidad, procesos cognitivos estables, tolerancia, interacciones positivas, seguridad, motivación, energía.</p>	<p>Realiza lo que te hace feliz, comparte con seres queridos, practica un deporte, efectúa actividad física, considera hábitos alimenticios saludables, gestiona tus emociones (no las reprimas), y desarrolla tus proyectos.</p>
<p>2. Una sensación extraña: Inquietud, onicofagia, conductas de pica, sudoración, trabajo excesivo, cefalea, fluctuaciones en el ánimo, pensamiento catastrófico.</p>	<p>Utiliza ejercicios de respiración, toma el control de tus pensamientos, cambia de actividad, piensa en tus seres queridos, contempla tus proyectos, recuerda tus metas, realiza una pausa, y céntrate en tus capacidades.</p>
<p>3. Algo anda mal: Sudoración, tristeza, sensación de ahogo, hiperventilación, pérdida de interés, irritabilidad, miedo, preocupación excesiva.</p>	<p>Controla tu respiración, reemplaza pensamientos intrusivos, racionaliza los síntomas, establece puntos de referencia, realiza una pausa activa, cree y confía en ti mismo, toma el control, regula y gestiona tus emociones, piensa en lo que te genere tranquilidad, y recuerda que es pasajero.</p>

<p>4. Siento miedo: Pánico, hiperventilación, sudoración, irritabilidad, inquietud, temblor, inseguridad, cambios en el estado de ánimo, pensamientos irracionales y dominantes, sensación de ahogo, falta de concentración.</p>	<p>Piensa en algo importante, regula tu respiración (toma el control), recuerda que puedes hacerlo, no luches contra los síntomas, racionaliza, elimina y descarta uno a uno, cambia de actividad por un momento, bebe agua, normaliza el episodio, recuerda que todo está en tu mente, y busca ayuda.</p>
<p>5. No me puedo controlar: Irritabilidad, pánico, hiperventilación, hormigueo en extremidades, sudoración, sensación de persecución, deseo de huida, náuseas, mareo, inquietud, sequedad en la boca, desorden cognitivo, agresividad, sensación de ahogo, pensamientos dominantes.</p>	<p>No luches contra los síntomas, controla tu respiración (regula el ritmo), piensa en tu principal motivación, toma consciencia de tus emociones, racionaliza y descarta pensamientos intrusivos, recuerda que todo está en tu mente, y busca ayuda.</p>

Gráfica 1: Revisar Anexo VI: Termómetro de la ansiedad.

5. Acción organizacional (Chequeo mental / Chequea tu mente):

Es una herramienta proporcionada por la ARL POSITIVA a las empresas aliadas, disponible para todos los trabajadores y funcionarios. Su propósito es facilitar la autoevaluación y el autodiagnóstico de criterios y signos de alarma asociados al desarrollo de adicciones.

Esta herramienta debe publicarse en las distintas dependencias o procesos de la empresa para que los empleados puedan consultarla de manera continua. Además, es crucial divulgarla a través de los mecanismos de comunicación e información establecidos por la organización o entidad, garantizando así el acceso al 100% de la población trabajadora. En la pieza publicitaria se sugiere proporcionar una línea de atención corporativa, disponible para recibir ayuda, orientación y acompañamiento. Esta línea puede denominarse “Línea Salvavidas”, la cual se detallará en la siguiente estrategia. Revisar Anexo VII: Criterios de adicciones y checklist de las adicciones.

6. Acción organizacional (Centro de escucha virtual empresarial (Línea salvavidas)):

Para las empresas que dispongan de recursos humanos adecuados (psicólogos con experiencia en contención emocional), se sugiere implementar una línea llamada “Línea Salvavidas”. El objetivo de esta estrategia es ofrecer a los colaboradores un espacio definido para compartir problemáticas relacionadas con crisis emocionales, episodios de ansiedad y prevención de recaídas, brindando soporte y contención a aquellos trabajadores o funcionarios con consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. La estrategia busca prevenir y asistir, considerando las necesidades en el ámbito laboral y la intervención en factores de riesgo psicosocial.

El establecimiento de un espacio de escucha permite a la población trabajadora compartir situaciones o eventos que afectan su integridad física y psicológica. Este enfoque proporciona prevención, soporte y contención en caso de recaídas en personas con consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. Cumple una función terapéutica al generar catarsis para liberar tensiones y cargas emocionales. Es una herramienta con un gran impacto en la psique de los colaboradores y un recurso extraordinario para adelantar acciones de gestión a nivel organizacional.

Objetivos: Asesorar a las empresas aliadas en la implementación de los centros de escucha laborales denominados “Líneas Salvavidas”, para proporcionar a los trabajadores un espacio de soporte emocional, acompañamiento y contención durante episodios de crisis emocional y ansiedad, previniendo recaídas y promoviendo la salud mental de trabajadores o funcionarios con consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

Funciones del centro de escucha virtual (línea salvavidas):

- ✓ Proporcionar una escucha activa y solidaria a los diferentes usuarios de la organización.
- ✓ Manejar la información proporcionada por los usuarios con total confidencialidad.
- ✓ Brindar acogida a los usuarios mediante una actitud positiva y respetuosa que promueva seguridad y confianza, facilitando así una alianza cooperativa entre las partes.
- ✓ Mantener una conducta imparcial y neutra en los procesos de atención, ofreciendo una orientación y asesoría adecuadas sin emitir juicios.
- ✓ Garantizar la confidencialidad durante y después del proceso de atención.
- ✓ Realizar el direccionamiento requerido según las necesidades identificadas en los usuarios de la empresa.
- ✓ Aplicar rutas y/o protocolos de atención de acuerdo con la naturaleza de cada caso, asegurando el bienestar de los trabajadores.
- ✓ Proporcionar contención y aplicar primeros auxilios psicológicos en respuesta a las crisis durante el proceso de atención.
- ✓ Atender y contener recaídas, ofreciendo soporte profesional.
- ✓ Cumplir otras funciones asociadas directamente con el puesto de trabajo, según la dinámica y necesidad.

Integrantes del centro de escucha virtual (línea salvavidas):

Las “Líneas Salvavidas” serán coordinadas por el líder psicosocial (si la empresa cuenta con este cargo), el profesional en psicología de la organización (generalmente el líder de talento humano), o el servicio de tele-psicología.

Operatividad de la línea salvavidas:

Se propone que el funcionamiento se base en el uso de nuevas tecnologías, como chats corporativos y llamadas telefónicas denominadas “Línea Salvavidas”. Los usuarios podrán

acceder a esta línea para comunicar situaciones, amenazas, reportes, entre otros, y recibir orientación, asesoría, restablecimiento emocional y activación de rutas y protocolos. La línea tendrá una dinámica de funcionamiento adaptada a la capacidad técnica, administrativa y operativa de la empresa; se recomienda definir un horario de atención que será socializado a todos los niveles de la organización.

Fortalecimiento de competencias humanas

Implementación de los ejes temáticos de microciclos de gestión en las competencias humanas: Para dar inicio con el primer microciclo de gestión, a continuación, se relacionan las temáticas con las cuales se dará apertura al proceso de formación del programa:

Componentes temáticos por microciclos para el trabajador

Microciclo I: La adicción

- Conceptualización y contextualización.
- ¿Qué es la adicción?
- La adicción como enfermedad.
- Tipos de adicciones.
- Línea de vida.
- Metas de vida.

Microciclo II: El autocuidado

- Ejercicio de apertura.
- Actividad: “¿Cómo me siento?” - Reconociendo mis emociones.
- ¿Qué es el autocuidado?

- Tipos de autocuidado.
- Conociendo mi autocuidado: autoevaluación.
- Dando orden a las prioridades.
- Compromiso en autocuidado.
- Acciones de autocuidado.

Microciclo III: El poder de la decisión

- Toma de decisiones.
- Elementos para la toma de decisiones.
- Características de las decisiones.
- Ejercicio: “La Barca” - Las decisiones y consecuencias - Llamado de emergencia.
- Imagen e identidad personal (lo que quiero o no ser).

En los anexos de este documento se podrán visualizar las fichas metodológicas de las temáticas abordadas y en la guía del facilitador se encuentra todo el desarrollo metodológico de estos microciclos de formación. Revisar Anexo VIII: Desarrollo metodológico.

Feedback de resultados y métricas alcanzadas en el desarrollo de las competencias humanas del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas:

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas, se aplicará una evaluación final post al concluir la implementación de las competencias humanas. Esta evaluación permitirá determinar si las acciones implementadas han generado un impacto positivo en el ambiente laboral y en la salud mental de los empleados, proporcionando información valiosa para realizar ajustes y mejoras en las futuras intervenciones del Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA” y otros programas que puedan incidir en la salud psicosocial de los trabajadores y en la prevención del consumo de SPA.

3. Verificar ciclo de gestión - feedback corporativo en retrospectiva y prospectiva de la gestión:

Fase 1

Evaluación post:

Las empresas que realizan la evaluación de nivel de desempeño, para asegurar el impacto de las acciones realizadas tanto en el fortalecimiento de acciones organizacionales como en el fortalecimiento de competencias humanas, se deberá realizar una evaluación post del nivel de madurez de desempeño. Para ello la empresa puede realizar nuevamente la evaluación a trabajadores seleccionadas aleatoriamente, repitiendo la misma ruta de gestión descrita en el Ciclo 1 Planear / Análisis psicosocial, diagnóstico nivel desempeño organizacional.

Para esta fase de feedback corporativo es importante tener en cuenta:

- Análisis de correlación entre indicadores y análisis comparativo entre áreas.
- ¿Qué indicadores de negocio logramos mover con la intervención?
- ¿Qué impacto tuvo en el cierre de brechas de la evaluación del nivel de desempeño psicosocial (percepción del empleador y trabajador)?
- ¿Qué indicadores SST logramos mover con la intervención?
- ¿Los indicadores seleccionados son pertinentes para la cultura y estructura de la empresa y están alineados con los objetivos del programa implementado o se requiere de ajustes?

- ¿Qué impacto tenemos en los indicadores definidos?
- ¿Qué impacto tuvimos sobre los dominios y dimensiones evaluados en el diagnóstico inicial con la batería de factores psicosociales?

4. Actuar ciclo - mejora continua y apropiación técnica:

Fase 1

Feedback corporativo:

Al finalizar tanto las fases de acciones organizacionales como la formación de los trabajadores participantes en el Programa de prevención y manejo del consumo de sustancia psicoactivas y otras adicciones “PSICOACTÍVATE A LA VIDA”, se llevará a cabo una mesa técnica. Durante esta mesa de trabajo, se analizarán los resultados obtenidos y se revisará el contenido de los programas disponibles. Con base en este análisis, se orientarán nuevos programas que favorezcan la nueva ruta a seguir. Es esencial realizar un feedback al finalizar todo el ciclo PHVA de la estrategia (planificar, hacer, verificar, actuar). A partir del análisis prospectivo y retrospectivo, se tomarán las decisiones necesarias para:

- **Generación de capacidades técnicas:** Definición de un equipo psicosocial que serán formados como líderes psicosociales a través de positiva, junto con la formación de brigadistas emocionales (sumar al equipo de brigadistas que tiene la empresa la formación en el capítulo de primeros auxilios psicológicos y manejo de crisis emocionales).
- **Recursos tecnológicos:** Usabilidad y gestión de las herramientas tecnológicas disponibles para la gestión psicosocial.

- **Co-creación de escenarios y creación de la nueva propuesta para la siguiente vigencia:** Reunión para el análisis de feedback en áreas estratégicas de la organización, cocreando escenarios para que la empresa realmente comience a participar de manera activa.
- **Levantamiento de información:** ¿Qué funcionó? ¿Qué no funcionó? ¿Qué se mantiene? ¿Qué incluimos? Si se tienen oportunidades de mejora (Recursos, población, logística, entre otros).
- **Percepciones:** Percepciones de la experiencia del colaborador con el programa a través de videos, entrevistas, encuestas, entre otros.
- **Recopilación de información:** Levantamiento de necesidades para el próximo trimestre en el ciclo de gestión.
- **Comunicación y socialización de todo lo evidenciado:** Comités, alta dirección y colaboradores.

Fase 2

Acompañamiento en la aplicabilidad de las acciones organizacionales y competencias humanas:

Para validar la aplicabilidad de las acciones organizacionales y las competencias humanas, se contempla una visita técnica 3 meses después de implementada la estrategia. Esto la realizara el psicólogo a cargo mediante observaciones y-o entrevistas con instrumentos como un checklist, tanto para trabajadores como para la alta dirección. Al finalizar el psicólogo brindara retroalimentación según los resultados de esta visita de acompañamiento.



Recomendaciones globales para el empleador

- 1. Desarrollar una política clara:** Defina claramente las expectativas y normas sobre el consumo de sustancias en el lugar de trabajo. Asegúrese de que todos los empleados conozcan la política mediante sesiones de formación y documentación accesible.
- 2. Definir un protocolo de acción:** Establezca un protocolo de actuación para los casos en los que un trabajador presente problemas de consumo. Considere incluir en este protocolo la participación de la familia, jefes y compañeros.
- 3. Fortalecer la participación de los comités:** Refuerce la participación de los comités de seguridad y salud en el trabajo, así como los comités de convivencia, en la prevención de riesgos psicosociales que puedan derivar en situaciones de consumo de sustancias psicoactivas.
- 4. Implementar programas de educación y capacitación:** Ofrezca programas educativos regulares sobre los efectos del consumo de sustancias, los riesgos asociados y las consecuencias en el entorno laboral. Proporcione capacitación sobre habilidades de afrontamiento y toma de decisiones para ayudar a los empleados a gestionar el estrés y evitar el consumo de sustancias.
- 5. Promover la salud mental y el bienestar:** Establezca servicios de asistencia para empleados (EAP) que ofrezcan apoyo psicológico y asesoramiento. Fomente prácticas que promuevan el bienestar integral, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el manejo del estrés.
- 6. Fomentar un ambiente de trabajo positivo:** Cree un entorno en el que los empleados se sientan cómodos buscando ayuda sin temor a la estigmatización o represalias. Se

sugiere implementar programas de reconocimiento para reforzar comportamientos positivos y el compromiso con un ambiente libre de sustancias. Asimismo, evalúe la creación de un canal o buzón para que los trabajadores puedan reportar situaciones de consumo y solicitar ayuda.

7. Implementar medidas preventivas: Realice evaluaciones periódicas para identificar áreas de riesgo y desarrollar estrategias específicas para abordarlas. Si la empresa decide implementar pruebas de detección de sustancias, asegúrese de realizarlas de manera transparente y justa, garantizando que cumplan con la normativa legal y priorizando la rehabilitación por encima de la penalización.

8. Ofrecer apoyo y rehabilitación: Proporcione acceso a programas de rehabilitación y tratamiento para empleados que muestren signos de problemas con sustancias. Establezca políticas claras para el regreso al trabajo después de un período de tratamiento, asegurando que el proceso sea respetuoso y de apoyo.

9. Revisar y mejorar el programa continuamente: Revise y actualice el programa periódicamente para asegurarse de que sea efectivo y que esté alineado con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de la organización. Para ello, se sugiere obtener retroalimentación de los empleados sobre el programa y realizar ajustes en base a esa información.

Anexos

Anexo I. Ficha técnica:

Fichas técnicas del modelo de intervención de la estrategia positivamente más

Ficha técnica del nivel de madurez de desempeño psicosocial

Nombre del instrumento:

Nivel de desempeño psicosocial.

Participantes:

- **Empleador:** La aplicación de este modelo se llevará a cabo en colaboración con los líderes de SST (Salud y Seguridad en el Trabajo), el gerente y/o representante de talento humano. Durante este proceso, se identificarán variables sensibles que permitirán orientar no solo el aporte al tema de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, sino también a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.
- **Trabajadores:** La aplicación para los trabajadores involucra a un grupo proporcional al seleccionado por parte de la dirección, elegidos aleatoriamente de diferentes niveles de la organización. Lo anterior con el fin de realizar métricas comparativas de la percepción relacionada con la madurez psicosocial de la empresa.

Tiempo requerido:

45 minutos.

Enlace PSICOBX:

<https://psicobox.positiva.gov.co>



¿Qué se hace con los resultados?

- **1. Hacer un análisis detallado de los resultados:** Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.
- **2. Fuentes de información preexistentes:** Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información que permita identificar de un lado, procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, reconocer el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta. Dentro de estas fuentes de información se requiere revisar el último resultado de batería de riesgo psicosocial.
- **3. Priorización de acciones e identificar áreas de enfoque:** De acuerdo con resultados definir acciones prioritarias que requieran de acción inmediata para gestionar el riesgo psicosocial.

- **4. Definición de necesidades desde la prevención según GAPS (Grupos de Acción Psicosocial):** Identificar grupos que requieren atención inmediata para priorizar la implementación del proceso de intervención.
- **5. Definición del equipo multidisciplinario:** La co-creación de escenarios implica la colaboración activa de los diversos actores dentro de la empresa (gerencia, empleados, especialistas en salud mental, entre otros) para diseñar posibles situaciones futuras relacionadas con los riesgos psicosociales.
- **6. Plan de acción y priorización:** Plan de acción detallado de acuerdo con resultados incluyendo acciones para los GAPS.
- **7. Implementación:** Implementar los programas priorizados, mediante la herramienta tecnológica del psicobox.

Ficha técnica del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Planear:

Escala ACT:

Mide factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas (SPA).

Escala ASSIST:

Mide el uso problemático de sustancias psicoactivas, como el alcohol y otras drogas.

Ubicación:

Estas pruebas de tamizaje estarán disponibles en la plataforma psicobox, y su manejo estará a cargo del psicólogo especialista asignado.

Forma de aplicación: Virtual.

Metodología:

- Cargar la matriz en psicobox con los datos de los trabajadores participantes.
- La plataforma enviará un enlace al correo de cada trabajador, disponible durante 15 días. Durante este período, se enviarán recordatorios a los trabajadores para completar el cuestionario.
- Una vez cerrada la encuesta, se entregarán los resultados a través de un enlace en Power BI.
- A partir de los resultados en la escala ACT (actitud protectora media, moderada y baja), se identificarán los GAPS (brechas) y los recursos y acciones sugeridos para cada GAP.

Hacer:

Acciones organizacionales:

Requisitos mínimos legales:

- Elabore y socialice la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Designe los recursos para la implementación: financieros, humanos, materiales, logísticos, movilización y monitoreo, comunicación y sensibilización, recursos para asesoría y apoyo.

- Socialice los efectos del consumo de sustancias.
- Fortalecer factores protectores / Día de la salud psicosocial y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Realice un mapeo de percepción del consumo.
- Defina un protocolo de acción.

Otros requisitos mínimos para la mejora continua:

- Unidades de apoyo psicosocial.
- Campaña “Tu Familia Te Necesita”.
- Atención psicosocial y evaluación preventiva.
- Termómetro de la ansiedad.
- Chequeo mental - Chequea tu mente.

Competencias humanas:

Metodología:

3 microciclos de formación con sesiones de dos horas cada una. Si los participantes requieren vigilancia epidemiológica, se deberán segmentar en grupos de hasta 25 trabajadores. Para promoción y prevención, se pueden formar grupos de 25 a 50 trabajadores. de un enlace en Power BI.

Microciclo de gestión I - La adicción:

- Conceptualización y contextualización.
- ¿Qué es la adicción?
- La adicción como enfermedad.
- Tipos de adicciones.

- Línea de vida.
- Metas de vida.

Microciclo de gestión II - El autocuidado:

- Ejercicio de apertura.
- Actividad: “¿Cómo me siento? - Reconociendo mis emociones”.
- ¿Qué es el autocuidado?
- Tipos de autocuidado.
- Conociendo mi autocuidado: autoevaluación.
- Dando orden a las prioridades.
- Compromiso en autocuidado.
- Acciones de autocuidado.

Microciclo de gestión III - El poder de la decisión:

- Toma de decisiones.
- Elementos para la toma de decisiones.
- Características de las decisiones.
- Ejercicio: “La Barca” (Las decisiones y consecuencias - Llamado de emergencia).
- Imagen e identidad personal (lo que quiero o no ser)

Verificar:

Los resultados en Power BI incluirán datos globales y una serie de datos sociodemográficos en contraste con el nivel de riesgo, permitiendo un análisis más profundo para la toma de decisiones y la formulación de planes de acción focalizados a Grupos de Acción Psicosocial (GAPS).



Actuar:

Además de la toma de decisiones organizacionales y el análisis crítico para la apropiación de los programas y actividades, se generan dos acciones transversales que permiten a la empresa adquirir capacidades técnicas de autogestión:

- **Programa de Brigadistas Emocionales:** Dirigido a brigadas de emergencia para formarlos en primeros auxilios psicológicos y manejo de crisis. La organización puede incluir otros grupos de interés como el COPASST, Comité de Convivencia, Recursos Humanos, equipos de seguridad y salud en el trabajo, y otros trabajadores interesados. La formación mínima es de 24 horas, presencial o virtual, para grupos de hasta 25 trabajadores, con un mínimo de 5 trabajadores.
- **Programa de líderes psicosociales empresariales:** Dirigido a psicólogos de la empresa y personal interesado en implementar las acciones y programas. Este curso de formación es de 32 horas por cada grupo de 25 trabajadores.



Anexo II. Formato de acuerdo de voluntades:

ACUERDO DE VOLUNTADES PARA IMPLEMENTACION MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL "POSITIVAMENTE MAS"

En la empresa _____, reconocemos la importancia de velar por el bienestar y la salud psicosocial de nuestros colaboradores. Por ello, nos comprometemos a implementar este modelo de abordaje psicosocial "POSITIVAMENTE MAS" para la prevención de riesgo psicosociales en el ambiente laboral, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de vida de nuestro equipo. Nos comprometemos a asignar los recursos necesarios técnicos, humanos, financieros y logísticos para llevar a cabo este programa y a colaborar activamente en su implementación, seguimiento y evaluación. Asimismo, nos comprometemos a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, que contribuya al bienestar psicosocial y emocional de nuestros colaboradores.

Este acuerdo de voluntades tiene como fin comprometer a la alta dirección de la empresa _____ en la promoción de la salud psicosocial y el bienestar de nuestros colaboradores, así como en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estamos convencidos de que un ambiente laboral saludable y seguro es fundamental para el éxito, felicidad, la productividad y la sostenibilidad de nuestra empresa.

La vigencia de este acuerdo estará en el marco de los tiempos de implementación de la estrategia ¡POSITIVAMENTE MAS!

Firmado en la fecha: _____

Representantes directivos		
NOMBRE	CARGO	FIRMA


Representantes Seguridad y Salud en el Trabajo		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Representantes ARL		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

La firma de este acuerdo de voluntades y la firma por las partes interesadas demuestra el compromiso y liderazgo en la implementación de la estrategia ¡POSITIVAMENTE MÁS!

Positiva Compañía de Seguros S.A.
 Nit: 850.011.153-5 · Línea gratuita nacional: 01-8000-111-170 Teléfono: (601) 330-7000
 Defensor del Consumidor Financiera: Ana María Giraldo Rincón - defensordecliente@positiva.gov.co
 Carrera 11A No 96 - 51 Oficina 206 Bogotá. Teléfono: (601) 810 8184

@PositivaCompañía de Seguros @PositivaCol @PositivaCol @PositivaSeguros



www.positiva.gov.co

Anexo III. Plantilla de los participantes en la medición de madurez de la gestión del riesgo psicosocial:

Tipo de Documento	Número de Documento	Nombres	Apellidos	Email

Anexo IV. Plantilla de participantes de los programas “POSITIVAMENTE MÁS”:

Tipo de Documento	Número de Documento	Nombres	Apellidos	Email

Plantilla de vigilancia epidemiológica / nivel de afectación emocional:

Tipo de Documento	Número de Documento	Nombres	Apellidos	Criterios de inclusión	Email

Plantilla de la derivación a promoción y prevención:

Ciudad / Municipio	Razón social empresa	Nit	Nombres del encargado en la empresa	Cargo	Número de contacto	Correo electrónico	Nombre de trabajador	Número de documento	Apellidos	Telefono	Email



Anexo V. Política integrada SST, promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco:

Política integrada sst, salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco

La empresa [Nombre de la Empresa], dedicada a [descripción de la actividad económica], se enmarca en altos estándares de calidad con una cultura organizacional centrada en la seguridad y comprometida con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Reconocemos la importancia de adelantar acciones para garantizar la protección e integridad física y mental de nuestro capital humano. Por ello, la gerencia de la organización se compromete a generar ambientes laborales saludables, seguros y de bienestar, cumpliendo con la normatividad aplicable, y proporcionando los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios para la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Nuestras acciones estarán orientadas hacia la instauración de una cultura preventiva, consciente de la necesidad del cuidado individual y colectivo de trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes, quienes deben cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, reportando riesgos y actos que amenacen el bienestar integral.

Objetivo:

Instaurar una cultura organizacional preventiva y de conciencia por el cuidado individual y colectivo mediante el diseño e implementación de estrategias y programas con un enfoque humanista y multidisciplinario que generen espacios laborales saludables para el bienestar físico y mental de colaboradores y aliados.

Alcance y aplicación:

El alcance de esta política abarca a todos los colaboradores de [Nombre de la Empresa] y nuestros aliados (contratistas y proveedores).

Lineamientos:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos inherentes a nuestra actividad económica, y establecer los respectivos controles para evitar y minimizar accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y los requisitos aplicables.
- Informar, capacitar y consultar a los colaboradores en componentes de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la identificación y comprensión de los riesgos asociados a sus cargos y funciones.
- Garantizar el derecho de participación de los colaboradores en los comités creados en el marco del SG-SST y en la protección de la integridad física y mental.
- Proporcionar los recursos necesarios para garantizar la operatividad del COPASST o vigía SST y del Comité de Convivencia Laboral, así como de otros comités del SG-SST.
- Desarrollar actividades de promoción y prevención para controlar los riesgos y reducir o mitigar incapacidades por accidentes y enfermedades laborales.
- Investigar accidentes, incidentes y enfermedades laborales con el acompañamiento de la ARL según los procedimientos establecidos.
- Desarrollar estrategias para la prevención, gestión e identificación de emergencias y proporcionar tratamiento según protocolos definidos y lineamientos normativos.
- Elaborar y ejecutar un plan de trabajo anual que garantice el cumplimiento de los objetivos y la funcionalidad del SG-SST.

- Diseñar indicadores para el monitoreo permanente de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, y medir el impacto de las acciones ejecutadas.
- Establecer un programa de auditorías e inspecciones conforme a la naturaleza y dimensión de la empresa.
- Realizar conversatorios con la participación de todos los niveles de la organización sobre temas de seguridad y salud en el trabajo para establecer los mecanismos de control necesarios.
- Contratar personal idóneo para liderar el SG-SST y garantizar el cumplimiento del marco normativo y la protección de la seguridad de los trabajadores.
- Establecer requisitos de seguridad y salud en el trabajo para la contratación de proveedores, contratistas y adquisición de bienes y servicios.

Responsabilidades de los colaboradores:

Los colaboradores de [Nombre de la Empresa] son responsables de:

- Proporcionar información clara, oportuna y real sobre su estado de salud.
- Reportar incidentes y accidentes laborales que ocurran durante la ejecución de sus labores.
- Informar sobre riesgos y peligros identificados en el puesto de trabajo y en la organización.
- Cumplir con las políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por la empresa e informar sobre su estado.
- Ejecutar actos seguros orientados al autocuidado.
- Participar activamente en jornadas de capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo.

La empresa prioriza el diseño, implementación y ejecución de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo conforme al Decreto 1072/2015 y las normas que lo modifiquen, ofreciendo lugares de trabajo seguros con un enfoque preventivo para minimizar y evitar daños y lesiones en beneficio de la empresa, colaboradores y aliados.

Política de promoción y prevención de la salud mental:

La empresa [Nombre de la Empresa], de conformidad con la Ley 1566 de 2012 y la Ley 1616 de 2013, establece una política de promoción y prevención en salud mental. Esta política refleja nuestro compromiso con el diseño e implementación de estrategias y programas orientados a preservar la salud mental de los trabajadores y funcionarios, generando un entorno de trabajo seguro y saludable. En cumplimiento con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, se llevarán a cabo acciones para la evaluación, diagnóstico e intervención en factores de riesgo psicosocial.

Las estrategias estarán orientadas al fortalecimiento de competencias humanas, el desarrollo e implementación de herramientas emocionales y psicológicas, y la gestión adecuada del estrés laboral, manejo asertivo de emociones, resiliencia y adaptabilidad al cambio. Se proporcionarán los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como acciones interinstitucionales con ARL, EPS, rutas y protocolos internos para una atención adecuada y oportuna a los funcionarios y trabajadores.

Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco

La empresa [Nombre de la Empresa], dentro de sus acciones para garantizar la salud integral de los trabajadores y bajo la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme al Decreto 1072/2015, reconoce la importancia de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades y

trastornos mentales según lo establecido por la Ley 1562 de 2012 y la Ley 1616 de 2013. Establece una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

Para fortalecer hábitos y estilos de vida saludables, se implementarán estrategias y programas de promoción, prevención y atención para personas con consumo problemático de sustancias psicoactivas y otras adicciones, entendiendo este proceso como clave para preservar la integridad del talento humano mediante estrategias orientadas a la concientización y participación.

Establece:

- Los trabajadores o funcionarios no pueden consumir sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas, ni cigarrillo o tabaco durante las horas laborales y dentro de las instalaciones.
- Los colaboradores no deben manipular equipos ni desarrollar actividades laborales bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- Está prohibido presentarse a trabajar bajo los efectos de sustancias psicoactivas y/o bebidas alcohólicas.
- Para garantizar el cumplimiento de esta política, la gerencia operativa, en conjunto con el vigía y el responsable del SG-SST, llevará a cabo campañas de promoción y prevención. La empresa podrá solicitar pruebas aleatorias o basadas en sospechas de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.
- Se prohíbe la presencia, porte, consumo y venta de alcohol y sustancias psicoactivas en las instalaciones de la empresa y durante las jornadas laborales.
- Los trabajadores bajo tratamiento farmacológico que afecte sus capacidades cognitivas y fisiológicas, y que pueda representar un riesgo, deben reportarlo al área de Recursos Humanos, al líder de SST y al jefe inmediato para adoptar medidas de seguridad.
- Los colaboradores deben participar en programas de sensibilización y capacitación sobre la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

- El incumplimiento de los criterios establecidos en esta política será considerado una falta grave según el reglamento interno de trabajo, lo que acarreará sanciones y procedimientos disciplinarios conforme a los procesos internos y la normativa legal vigente en materia laboral.

Responsable:

El responsable del SG-SST se encargará de revisar periódicamente (cada año) la política, realizando las actualizaciones y aprobaciones necesarias.

Socialización:

El responsable del SG-SST, con el apoyo de la alta gerencia, garantizará la socialización y divulgación de esta política en todos los niveles de la organización mediante estrategias que faciliten su instauración en la cultura organizacional y su apropiación por todos los colaboradores.

FIRMA

Representante Legal

Anexo VI. Instrumento de Termo-Ansiedad:

SINTOMAS

COMO MANEJARLOS

<p>1. Sensación de bienestar</p> <p>Tranquilidad, procesos cognitivos estables, tolerancia, interacciones positivas, seguridad, motivación, energía.</p>	<p>Realiza lo que te hace feliz, comparte con seres queridos, practica un deporte, efectúa actividad física, considera hábitos alimenticios saludables, gestiona tus emociones (no reprima), desarrollo tus proyectos.</p>
<p>2. Una sensación extraña</p> <p>Inquietud, onicofagia, conductas de pica, sudoración, trabajo excesivo, cefalea, fluctuaciones en ánimo, pensamiento catastrófico.</p>	<p>Utiliza ejercicios de respiración, toma el control de tus pensamientos, cambia de actividad, piensa en tus seres queridos, contempla tus proyectos, recuerda tus metas, realiza una pausa, céntrate en tus capacidades.</p>
<p>3. Algo anda mal</p> <p>Sudoración, tristeza, sensación de ahogo, hiperventilación, pérdida de interés, irritabilidad, miedo, preocupación excesiva.</p>	<p>Controla tu respiración reemplaza pensamientos intrusivos, racionaliza los síntomas, establece puntos de referencia, realiza una pausa activa, cree y confía en ti; toma el control, regula y gestiona tus emociones, piensa lo que te genere tranquilidad, recuerda que es pasajero.</p>
<p>4. Siento miedo</p> <p>Pánico, hiperventilación, sudoración, irritabilidad, inquietud, temblor, inseguridad, cambios en estado de ánimo, pensamientos irracionales y dominantes, sensación de ahogo, falta de concentración.</p>	<p>Piensa en algo importante, regula tu respiración (toma el control), recuerda que puedes hacerlo, no batalles con los síntomas, racionaliza elimina y descarta uno a uno, cambia de actividad por un instante, Bibi agua, normaliza el episodio, recuerda todo está en tu mente (pide ayuda).</p>
<p>5. No me puedo controlar</p> <p>Irritabilidad, pánico, hiperventilación, hormigueo en extremidades, sudoración, sensación de persuasión, deseo de huida, náuseas, mareo, inquietud, sequedad en la boca, desorden cognitivo, agresividad, sensación de ahogo, pensamientos dominantes.</p>	<p>No batalles con los síntomas, controla tu respiración (regula el ritmo) piensa en tu principal motivación, toma conciencia de tus emociones, racionaliza y descarta pensamientos intrusivos, recuerda que todo está en tu mente. Pide ayuda</p>

PIDE AYUDA

TERMO-ANSIEDAD
Monitoreando síntomas



Anexo VII. Criterios de adicciones y checklist de las adicciones:

Criterios para identificación de adicciones		
Criterios:	Respuesta:	
	Si	No
1. Se consumen sustancias psicoactivas, cigarrillo o alcohol con frecuencia, en cantidades o intensidad superiores, o durante un tiempo prolongado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Existe un deseo persistente o esfuerzos fallidos por abandonar o controlar el consumo de alguna sustancia (drogas, cigarrillo, alcohol) o por dejar alguna conducta o hábito compulsivo que requiera una realización constante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Se invierte mucho tiempo en actividades necesarias para obtener la sustancia a toda costa (cigarrillo, alcohol, drogas).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Se experimentan ansias o un poderoso deseo o necesidad de consumir alguna sustancia (drogas, alcohol, cigarrillo) o de realizar una conducta o hábito compulsivo, percibiendo que no se tiene control sobre ella (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otras).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Se presenta un consumo recurrente de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o la realización de conductas o hábitos compulsivos (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros), lo cual genera incumplimiento de responsabilidades fundamentales en el ámbito familiar, laboral o académico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. El consumo continuado de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o la realización de conductas y hábitos compulsivos se mantiene a pesar de problemas sociales o interpersonales persistentes o recurrentes, provocados por sus efectos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. El consumo de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o la realización de conductas y hábitos compulsivos (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros) provoca el abandono o la reducción de actividades importantes en el ámbito social, profesional o de ocio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. El consumo de sustancias psicoactivas o la realización de conductas y hábitos compulsivos ocurre de manera recurrente en situaciones que representan un riesgo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Se continúa con el consumo de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o el desarrollo de conductas y hábitos compulsivos (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros) a pesar de tener conocimiento de un problema físico o psicológico persistente o recurrente probablemente causado por la sustancia o conducta, afectando aspectos vitales (familia, trabajo, economía, vínculos, seguridad personal).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Se presenta la necesidad de consumir cantidades cada vez mayores de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o de realizar conductas y hábitos compulsivos (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros) con mayor frecuencia para lograr el nivel de satisfacción deseado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Se observan cambios físicos y psicológicos, como irritabilidad, dolor generalizado, alteraciones en el estado de ánimo, agresividad, pérdida de apetito e insomnio, debido a la falta de consumo de la sustancia psicoactiva o la imposibilidad de realizar la conducta o hábito compulsivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Se produce el abandono de responsabilidades y el desplazamiento de prioridades como consecuencia del consumo de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o de la realización de conductas y hábitos compulsivos (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros).

13. Se observa una pérdida de interés y aislamiento social como resultado del consumo de sustancias psicoactivas (drogas, alcohol) o de la realización de conductas y hábitos de manera compulsiva (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros).

14. Se presentan conductas de manipulación o búsqueda de atención para conseguir el consumo de la sustancia psicoactiva (drogas, alcohol) o la realización de la conducta o hábito compulsivo (uso del celular, redes sociales, videojuegos, juegos de azar, sexo, entre otros).

Presencia de 2–3 síntomas:

Leve

Presencia de 4–5 síntomas:

Moderado

Presencia de 6 o más síntomas:

Grave



Escala de resultados e interpretación

Criterios de adicciones y checklist de las adicciones

Presencia de 2 a 3 síntomas: Leve

Interpretación:

- Descripción:**

Los trabajadores con resultados en esta categoría pueden presentar un consumo bajo o ocasional de sustancias psicoactivas, sin evidencias claras de dependencia o afectación significativa en su rendimiento o salud.

Recomendaciones:

- Educación Continua:** Mantener y reforzar la educación sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias. Utilizar talleres, charlas y materiales informativos para promover la prevención y el conocimiento.
- Promoción de Estilos de Vida Saludables:** Fomentar hábitos saludables como la actividad física, el manejo del estrés y la participación en actividades recreativas que no impliquen el uso de sustancias.
- Información sobre Recursos:** Asegurarse de que los trabajadores conozcan los recursos disponibles en caso de que necesiten apoyo en el futuro.

Presencia de 4 a 5 síntomas: Moderado

Interpretación:

- **Descripción:**

Los trabajadores en esta categoría pueden estar mostrando patrones de consumo más frecuentes o estar en riesgo de desarrollar problemas relacionados con el uso de sustancias. Puede haber señales de impacto en el rendimiento o en la salud.

Recomendaciones:

- **Intervención Temprana:** Ofrecer sesiones de asesoramiento individual o grupal para abordar el consumo de sustancias antes de que se convierta en un problema más grave.
- **Evaluación Personalizada:** Realizar evaluaciones más profundas para identificar factores específicos que puedan estar contribuyendo al consumo, como estrés laboral o problemas personales.
- **Programas de Apoyo:** Implementar o reforzar programas de apoyo, como grupos de apoyo en el lugar de trabajo, y proporcionar recursos para el manejo del estrés y la salud mental.
- **Monitoreo y Seguimiento:** Establecer un sistema para monitorear el consumo y el bienestar de estos trabajadores de manera regular, con el objetivo de ajustar las intervenciones según sea necesario.

Presencia de 6 o más síntomas: Grave

Interpretación:

- **Descripción:**

Los trabajadores en esta categoría muestran un consumo problemático o adictivo de sustancias, con un impacto significativo en su desempeño laboral, salud y relaciones interpersonales. Es probable que necesiten una intervención más intensiva.

Recomendaciones:

- **Tratamiento Especializado:** Facilitar el acceso a programas de tratamiento y rehabilitación especializados para el manejo de la adicción. Esto puede incluir programas ambulatorios o residenciales según el grado de severidad.
- **Apoyo Psicológico y Médico:** Ofrecer un apoyo integral que incluya asistencia psicológica y médica. Coordinar con profesionales externos y servicios especializados.
- **Revisión de Políticas:** Revisar y actualizar las políticas de la empresa en relación con el consumo de sustancias. Asegurarse de que las políticas sean claras y ofrezcan un marco de apoyo para la recuperación.
- **Seguimiento y Apoyo Continuo:** Proporcionar un seguimiento continuo para ayudar a los trabajadores a reintegrarse en el entorno laboral y evitar la recaída. Esto puede incluir ajustes en las responsabilidades laborales y la oferta de apoyo continuo.

Anexo VIII. Desarrollo metodológico:

Microciclo I

Programa	Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones "PSICOACTÍVATE A LA VIDA"
Microciclo	I
Título	La adicción
Objetivo	Realizar psicoeducación mediante enfoque constructivista frente a las adicciones, tipos y características, para lograr una toma de conciencia en los participantes, así como la identificación de criterios que permitan el direccionamiento hacia la reconstrucción y/o preservación y restablecimiento de la salud mental, para el redireccionamiento y restitución y desarrollo del proyecto de vida. Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Modalidad	120 minutos
Duración	

Fase 1:**Actividad:**

El facilitador inicia la sesión solicitando a los participantes la conformación de un círculo, proporciona palabras de bienvenida a los participantes, realiza una breve presentación del módulo y sus diversos contenidos, lineamientos y reglas establecidas.

Presentación:

El facilitador dará inicio con una actividad de presentación dise

ñada para lograr establecer una conexión entre los participantes, la creación de un ambiente de familiaridad y confianza, lo cual favorecerá en el desarrollo de una actitud cooperativa. Colaborativa y de apertura durante el proceso de intervención se presenta y brinda una breve introducción al taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los participantes para que expresen sus expectativas frente al proceso.

Tiempo:

15 minutos

Fase 2**Introducción****Abordaje conceptual:**

El facilitador realiza la presentación del tema, a través del abordaje de las adicciones, tipos, características y perspectivas, y su concepción como enfermedad; según la OMS, marco normativo y otros autores, mediante presentación con ayudas audiovisuales (diapositivas).

Tiempo:

20 minutos

Fase 3**Intervención****Ejercicio de línea de vida:**

El facilitador realiza la presentación del ejercicio psicoterapéutico

denominado línea de vida, emite las instrucciones requeridas, estimula la participación de los integrantes del grupo; orientada hacia la generación de movimientos inconscientes, con una franja confrontativa que permita un movimiento hacia la acción, el cambio y/o transformación.

Consiste en poner de relieve la perspectiva de vida de cada participante, trazar una línea, la cual simboliza la vida de cada persona.

Tiempo:

60 minutos

Fase 4**Autorregistro****Cierre:**

El facilitador invita a la reflexión, respecto a cómo las decisiones tomadas han afectado a la familia, seres queridos, bienestar individual y colectivo; seguido a esto solicita a cada persona diligenciar el autorregistro con los aspectos que considera cada uno debe mejorar para proteger las personas valiosas.

Tiempo:

10 minutos

Fase 5**Retroalimentación**

Retroalimentación: Para finalizar se conformará un círculo, en el

cual cada integrante comparte su experiencia respecto al ejercicio desarrollado y retroalimentación del microciclo I.

Tiempo:

10 minutos

Fase 6**Post sesión****Metas de vida:**

El facilitador proporcionará a los participantes un auto registro, con el objetivo de establecer metas, las cuales deben dividir en objetivos diarios, que se definirá mediante acciones necesarias para alcanzarlos.

Tiempo:

5 minutos

Microciclo II

Programa	Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones "PSICOAVTÍVATE A LA VIDA"
Microciclo	II
Título	Autocuidado.
Objetivo	Realizar abordaje del autocuidado a través de técnicas de psicoeducación y psicoterapéuticas para el fortalecimiento

to conceptual y movilización inconsciente, orientado hacia la toma de conciencia frente a la importancia del autocuidado como estrategia para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

Modalidad

Grupos participativos presenciales y/o virtuales

Duración

120 minutos

Fase 1

Ejercicio de apertura

¿Cómo me siento hoy? - Reconociendo mis emociones:

El facilitador realiza apertura de la sesión por medio de ejercicio de reconocimiento emocional, se conforma un círculo y se proporciona la oportunidad a cada participante de tomar consciencia de su estado emocional actual, dando a conocer las emociones con mayor predominancia.

Un espacio de exteriorización emocional, catarsis que permite liberación de tensión y restablecimiento emocional.

Tiempo:

15 minutos

Fase 2

Introducción

Abordaje conceptual: El facilitador realiza la presentación, intro

ducción y contextualización frente al tema del autocuidado, importancia y tipos de autocuidado; esto con el fin de proporcionar a los participantes la información suficiente que permita entender y asumir las responsabilidades asociadas al cuidado propio y de sí mismos/as.

Tiempo:

20 minutos

Fase 3

Autoevaluación

Conociendo mi autocuidado:

En esta fase el facilitador suministra a los integrantes del grupo, la herramienta de medición, definida para llevar a cabo la autoevaluación a nivel de autocuidado, por medio de la cual se pretende identificar, el nivel y proporción en el que las personas, se ocupan por el cuidado propio; considerando cada una de las esferas; con el propósito de lograr una movilización a nivel de consciencia que permita emprender acciones al respecto.

Tiempo:

10 minutos

Fase 4

Dando orden a las prioridades

Identificando prioridades: El facilitador mediante técnica pro

yectiva invita a los participantes a identificar las prioridades configuradas por cada persona, darse cuenta y entender en el orden de prioridades donde se encuentra ubicada la propia existencia y vida; que tanta preocupación y significado se atribuye al “YO”, cual es el nivel de auto retribución, como consecuencia de los logros, las actuaciones diarias y el esfuerzo; la consideración del auto reconocimiento.

Identificar aquello que es realmente importante y esencial, la relación existente con el ser interior, para lograr una integración de elementos individuales (yoicos), que permitan la consideración del autocuidado como parte fundamental y consecuente con la vida.

Tiempo:

60 minutos

Fase 5

Cierre

Compromisos en autocuidado:

En esta fase el facilitador, realizará un proceso reflexivo respecto a la importancia del autocuidado, como elemento esencial para la vida y desarrollo de proyectos; por medio de lo cual cada participante establecerá los compromisos que asumirá en cada esfera para poner en práctica el autocuidado como un estilo de vida. Compromisos que deberá escribir en el auto registro proporcionado por el facilitador.

Tiempo: 15 minutos

Fase 6

Post sesión

Acciones de autocuidado:

El facilitador proporciona las directrices para llevar a cabo la actividad post sesión, que consiste en el diligenciamiento de un auto registro, donde cada persona escribirá cuales son las acciones para desarrollar durante la semana en el marco del autocuidado de acuerdo con cada esfera (convertir en conducta habitual).

Tiempo:

10 minutos

Fase 7

Retroalimentación

Cierre:

Para finalizar se conformará un círculo, en el cual cada integrante comparte su experiencia respecto al ejercicio desarrollado y retroalimentación del microciclo II.

Tiempo:

10 minutos

Microciclo III

Programa	Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones "PSICOACTÍVATE A LA VIDA"
Microciclo	III
Título	El poder de la decisión
Objetivo	Realizar abordaje conceptual y práctico de la toma de decisiones a través de técnicas de psicoeducación y psicoterapéuticas para el fortalecimiento conceptual y movilización inconsciente, orientado hacia la toma de consciencia y desarrollo de herramientas de afrontamiento como estrategia para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones. Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Modalidad	120 minutos
Duración	

Fase 1

Ejercicio de apertura

¿Cómo me siento hoy? - Reconociendo mis emociones:

El facilitador realiza apertura de la sesión, por medio de ejercicio de reconocimiento emocional, se conforma un círculo y se proporciona la oportunidad a cada participante de tomar consciencia de su estado emocional actual, dando a conocer las emociones con mayor predominancia.

Un espacio de exteriorización emocional, catarsis que permite liberación de tensión y restablecimiento emocional.

Tiempo:

15 minutos

Fase 2

Conceptualización

Decisión / Toma de decisiones:

El facilitador realiza la presentación, conceptualización y contextualización frente al poder de una decisión y la importancia y elementos necesarios para la toma de decisiones; como competencia y herramienta que permite dar un manejo asertivo a las diferentes situaciones que se presentan en la cotidianidad y en cada contexto de interacción, en garantía de la preservación de la salud mental y del bienestar tanto individual como colectivo. Se finaliza esta fase con un debate grupal frente al tema.

Tiempo:

20 minutos

Fase 3

Ejercicio práctico

La barca: Consecuencia de las decisiones (Llamado de emergencia)

El facilitador en esta fase, realiza intervención con los participantes, con un enfoque proyectivo psicoterapéutico y de confrontación, orientado hacia la identificación de las consecuencias ocasionadas como resultado de las decisiones que se toman en la cotidianidad, sin realizar una evaluación previa y responsable que permita tomar consciencia respecto a la afectación no solo individual sino también colectiva, contemplando las consecuencias y resultados mediante la valoración del daño, puesto que las personas del círculo social y familiar inmediato, son permeadas por las decisiones tomadas convirtiéndose en víctimas indirectas.

Tiempo:

10 minutos

Fase 4

Ejercicio práctico

Imagen e identidad personal - Lo que quiero o no ser:

En esta fase el facilitador continúa proceso de intervención con los participantes, se desarrolla este ejercicio psicoterapéutico, como complemento, el cual está orientado, hacia provocar un estado mental de introspección hacia la identificación de la construcción social que cada uno/a ha realizado sobre su imagen personal.

Esto como producto de las decisiones que se han tomado, gene

rando un referente social ya sea positivo o negativo, asociado a las conductas, comportamientos, acciones, provocando la generación de un prototipo que se replicará en cada generación.

Para el desarrollo de esta fase se ha provisto de una serie de herramientas, auto registros, que permiten a los integrantes del grupo, tomar consciencia frente a varios aspectos, que conducirán hacia el cambio, así como la inclusión de ejercicios interactivos y cooperativos.

Tiempo:

10 minutos

Fase 5

Cierre

Retroalimentación:

Para finalizar el microciclo III, se realiza la conformación de un círculo donde se pide a los participantes dar a conocer sus percepciones, experiencias y aprendizajes, durante la implementación del programa.

Tiempo:

15 minutos

Anexo IX: Checklist sobre la aplicabilidad de las acciones organizacionales y las competencias humanas:

Lista de chequeo sobre la aplicabilidad de las acciones organizacionales de la estrategia “positivamente más”			
Lista de chequeo con los directivos			
Items:	Si	No	Observaciones
1. Claridad en los objetivos: ¿Los objetivos organizacionales están claramente definidos y comunicados en todos los niveles de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Asignación de responsabilidades: ¿Se han asignado responsabilidades claras a individuos o equipos específicos para llevar a cabo las acciones necesarias que mitiguen los riesgos psicosociales identificados a través de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Recursos adecuados: ¿Se han asignado los recursos necesarios, como personal, financiamiento y tiempo, para llevar a cabo las acciones de intervención de riesgos psicosociales planificadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Monitoreo del progreso: ¿Se monitorea regularmente el progreso y los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Feedback y ajustes: ¿Se recopila y se tiene en cuenta la retroalimentación de los empleados y otros stakeholders para realizar los ajustes necesarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

6. Cumplimiento de plazos: ¿Se están cumpliendo los plazos establecidos para la implementación de las acciones de intervención de riesgos psicosociales derivadas de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Capacitación y desarrollo: ¿Se están proporcionando oportunidades de capacitación y desarrollo para asegurar que el personal cuente con las habilidades necesarias para implementar las acciones de manera efectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Cultura de mejora continua: ¿Existe una cultura organizacional que fomente la mejora continua y la adaptación a medida que evolucionan las circunstancias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Evaluación de impacto: ¿Se está evaluando el impacto de las acciones implementadas en relación con los objetivos organizacionales tras la implementación de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Comunicación transparente: ¿La comunicación sobre el progreso y los resultados obtenidos a través de las intervenciones realizadas en riesgos psicosociales es transparente y accesible para todos los miembros de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Flexibilidad y adaptabilidad: ¿La organización ha sido lo suficientemente flexible como para ajustar las acciones planificadas a partir de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” en respuesta a cambios en el entorno interno o externo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Lista de chequeo sobre la aplicabilidad de las competencias y habilidades en los trabajadores de la estrategia “positivamente más”

Lista de chequeo con los trabajadores

Items:	Si	No	Observaciones
1. Conciencia de los riesgos psicosociales: ¿Soy consciente de los riesgos psicosociales en mi entorno laboral, como el estrés, la carga de trabajo, el acoso, entre otros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Aplicación de técnicas de gestión del estrés: ¿Estoy aplicando las técnicas aprendidas para gestionar el estrés en mi día a día laboral, como la respiración profunda, la meditación o la gestión del tiempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Comunicación efectiva: ¿Utilizo técnicas de comunicación efectiva para expresar mis necesidades, resolver conflictos y mantener relaciones laborales saludables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Manejo de la carga de trabajo: ¿Aplico las estrategias aprendidas para gestionar eficazmente mi carga de trabajo y evitar el agotamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Resolución de conflictos: ¿Utilizo las habilidades de resolución de conflictos aprendidas para abordar los desacuerdos de manera constructiva y evitar situaciones estresantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

6. Promoción del bienestar: ¿Fomento activamente un ambiente de trabajo saludable, promoviendo el bienestar físico y mental de mis compañeros y de mí mismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Apoyo a compañeros: ¿Brindo apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan, ofreciendo escucha activa y recursos para enfrentar situaciones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Uso de recursos disponibles: ¿Conozco y soy consciente de la importancia de utilizar los recursos proporcionados por la empresa o la ARL para mantener mi bienestar psicosocial, como programas de apoyo emocional, tele-psicología o sesiones de bienestar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Seguimiento personal: ¿Realizo un seguimiento personal de mi bienestar psicosocial, identifico áreas de mejora y tomo medidas para abordarlas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Feedback y mejora continua: ¿Estoy abierto a recibir feedback sobre mi desempeño en el manejo de riesgos psicosociales, y dispuesto a aprender y mejorar continuamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Percepción: ¿Siento que haber participado en la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, a través del programa de intervención, me ha ayudado a fortalecer y poner en práctica habilidades de afrontamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Bibliografía

Valencia, ediciones (2023). Tipos de adicciones 2014. Recuperado de: <https://www.valenciaadicciones.es/tipos-de-adicciones/>

Real Academia Española (2023) adicción. Recuperado de: <https://dle.rae.es/adicci%C3%B3n>

Congreso de Colombia (2012). Atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas 2012. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48678>

Ministerio de Trabajo (2022). Por el cual se adoptan las baterías de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la guía técnica 2022. Recuperado de: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

Ministerio de Protección Social (2008). Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo 2008. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Presidencia de la República (2011). Se determinan los objetivos, la estructura orgánica, las funciones del Ministerio de Justicia y del De

recho y se integra el Sector Administrativo de Justicia y del Derecho 2011. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64918>

Congreso de Colombia (2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental 2013. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2016). Se expide el decreto único reglamentario del sector salud y protección social 2016. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2016). Se adopta el manual metodológico para la elaboración e implementación de las rutas integrales de atención en salud (RIAS) 2016. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%203202%20de%202016.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2019). Por el cual se adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas 2019. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-089-de-2019.pdf>

Ministerio de Justicia y del Derecho. Sustancias psicoactivas; Recuperado de:

https://www.google.com/search?q=definicion+sustancia+psicoactiva+cigarrillo&sca_esv=8b0f-0bb61a9c22c4&sxsrf=ACQVn08lnii7oVx0qY9CwQSwIHvazUA-Xw%3A1707492928932&ei=QEb-GZZK80ly0wbkPre-VOAk&oq=DEFINICION+SUSTANCIA+PSICOACTIVA+cigarril&gs_lp=Egxnd3Mtd-2l6LXNlcnAiKURFRkIOSUNJT04gU1VTVEFOQOIBIFBTSUNPQUNUSVZBIGNpZ2FycmlsKgIIADIFECEYo-AFlyTxQmx1YkyZwAngAkAEAmAGuAaABYgqQAQMwLjm4AQHIAQD4AQHCAgoQABhHGNYEGLAD4g-MEGAAgQYgGAZAGCA&sclient=gws-wiz-serp

Tecno-adicciones (2019). Recuperado de:

<https://www.engenerico.com/tecnoadicciones-que-son-y-como-detectarlas/>

Comunidad de Madrid (s/a). Prevención de adicciones. Recuperado de:

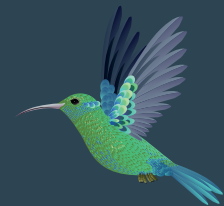
<https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/prevencion-adicciones#:~:text=%E2%80%8B%20Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial,%2C%20gen%C3%A9ticos%2C%20psicol%C3%B3gicos%20y%20sociales.>

Arévalo Escanio, J; Estrada López, H (2023). Toma de decisiones, una revisión del tema 2023.



GUIA DEL EMPLEADOR

**Programa de prevención
y manejo del consumo de
sustancias psicoactivas
y otras adicciones
“psicoactívate a la vida”**



**Positivamente⁺
más⁺**