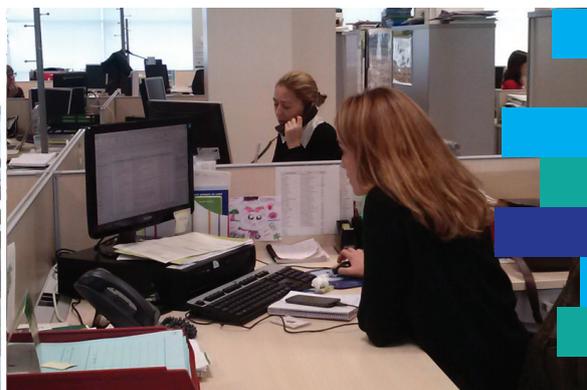




ewna

European Workplace and Alcohol

Programa para la prevención del consumo de alcohol y problemas relacionados en el ámbito laboral





Este documento titulado “Programa para la prevención del consumo de alcohol y problemas relacionados en el ámbito laboral” ha sido elaborado por Jon Dawson, Mari Cruz Rodríguez-Jareño, Lidia Segura y Joan Colom en nombre de la red “European Workplace and Alcohol (EWA)”. En su elaboración han participado instituciones de 13 países europeos.

El proyecto EWA, co-financiado por la Dirección General de Sanidad y Consumidores (DG SANCO) de la Comisión Europea (2009-2011), ha sido dirigido y coordinado por la Subdirección General de Drogodependencias de la Agencia Salud Pública de Cataluña del Departamento de Salud, Generalitat de Cataluña, Barcelona. Liverpool City Council lideró los trabajos que permitieron desarrollar este documento.

La responsabilidad del contenido de este documento es de los autores y dicho contenido no refleja la opinión de la Comisión Europea; la Comisión tampoco es responsable de cualquier uso que se pueda dar a la información contenida en este documento. Para obtener más información y la versión electrónica del documento, véase <http://www.ewaproject.eu>.

Este documento debe citarse del siguiente modo:

Dawson J, Rodríguez-Jareño MC, Segura LE, Colom J. European Workplace and Alcohol Programa para la prevención del consumo de alcohol y problemas relacionados en el ámbito laboral. Barcelona: Agencia Salud Pública de Cataluña del Departamento de Salud, Generalitat de Cataluña, 2013.

Agradecimientos

GENCAT, Liverpool City Council y todas las instituciones colaboradoras del proyecto EWA quieren reconocer y agradecer a todas las empresas y organizaciones su excelente trabajo y contribución al proyecto. Su entusiasmo y participación han sido de vital importancia para la implementación del proyecto EWA y la elaboración de este documento. Sin su compromiso e implicación en las actividades de sensibilización, formación, revisión y/o mejora de las políticas de alcohol y la evaluación, este proyecto y sus resultados nunca habrían sido posibles.

Composición y diseño de la cubierta de Xavier Cañadell. Impreso en Barcelona (España).



Contenido

1. Información general	
1.1 Objetivo del programa	5
1.2 Destinatarios del programa	5
1.3 ¿Por qué se debe intervenir?	5
1.4 Antecedentes del desarrollo del programa	7
1.5 ¿Cómo utilizar el programa?	7
2. ¿Qué medidas aplicar? Foco del programa	
2.1 Evaluar la situación inicial	8
2.2 Definir los objetivos	9
2.3 Decidir el alcance y el tipo de actuaciones	9
3. ¿Cómo aplicar el programa? Desarrollo e implementación	
3.1 Sensibilización	10
3.2 Revisión, mejora y/o introducción de una política	13
3.3 Formación	14
3.4 Intervenciones breves	15
3.5 Intervención integral	17
4. ¿Cómo monitorizar y evaluar el programa?	19
5. Plan de intervención	21

1. Información general

1.1. Objetivo del programa

Este documento proporciona una guía para el desarrollo y la implementación de las intervenciones de prevención del consumo de alcohol y de los problemas relacionados en el ámbito laboral. Se sustenta en la revisión de la evidencia y de buenas prácticas realizadas en el contexto del proyecto European Workplace and Alcohol, co-financiado por la Dirección General de Sanidad y Consumidores (DG SANCO) de la Comisión Europea. El programa se centra específicamente en cómo los empresarios y el personal de salud laboral pueden:

- **mejorar la productividad**, reducir el absentismo y el presentismo¹ ;
- **reducir los accidentes y lesiones laborales** y lograr que los puestos de trabajo sean más seguros;
- **sensibilizar a los trabajadores** sobre cómo pueden prevenir el consumo de riesgo o perjudicial de alcohol y tener así una vida más saludable y ser más productivos en el trabajo;
- **proporcionar asistencia a los trabajadores para cambiar** su comportamiento en relación con el consumo de alcohol y tener una vida más saludable durante el horario laboral y fuera de este;
- **ayudar a adoptar una cultura de empresa** alineada con la prevención del consumo de alcohol, que fomente una vida más saludable y la mejora del rendimiento laboral.

1.2. Destinatarios del programa

El programa se dirige a un amplio grupo de personas, entre los que se incluyen los empresarios, los profesionales de la salud laboral, los responsables de prevención, los representantes sindicales, los responsables de los recursos humanos, los responsables de salud pública y los proveedores de los servicios públicos de salud.

Por una parte, el programa destaca cómo deben llevarse a cabo intervenciones eficaces en prevención del consumo de alcohol y de los problemas asociados, beneficiando así a trabajadores y empresarios; y por otra parte, se destacan los principales elementos clave para que dichas intervenciones sean útiles y eficaces.

1.3. ¿Por qué se debe intervenir?

Europa tiene el consumo de alcohol per cápita más elevado del mundo y sigue aumentando. Dicho consumo tiene un impacto muy negativo en la salud y el trabajo. Se calcula que 138.000 ciudadanos de la Unión Europea, con una edad comprendida entre los 15 y los 64 años, mueren cada año a causa de problemas de salud relacionados con el alcohol. El consumo de alcohol también tiene considerables implicaciones económicas, legales y de seguridad en el ámbito laboral. En términos generales, por ejemplo, la pérdida de productividad son el principal componente en los estudios de costes relacionados con el alcohol, y en la Unión Europea estos representan aproximadamente la mitad del total de los costes sociales.

¹ El presentismo se produce cuando los trabajadores acuden al trabajo encontrándose mal, por lo que no trabajan tan eficazmente como podrían.

El consumo de alcohol en el puesto de trabajo, y antes de acudir a éste, junto con el consumo de riesgo o perjudicial de alcohol en general, aumenta la probabilidad de que se produzcan accidentes y puede afectar al rendimiento de los trabajadores, conllevar absentismo o presentismo y provocar una disminución de la productividad. Además, puede tener efectos nocivos en el clima laboral, en la imagen corporativa y en la rentabilidad de la empresa.

Prevenir el consumo de alcohol es adecuado en cualquier momento, pero es especialmente importante durante los periodos de crisis económica, ya que el consumo de riesgo o perjudicial de alcohol aumenta el riesgo de desempleo para los trabajadores, afecta a la eficiencia y reduce los márgenes de beneficios de las empresas. Abordar los problemas de alcohol también puede conllevar beneficios para la familia, los amigos y la comunidad, dado que los costes sociales y sanitarios para terceros derivados del consumo de riesgo o perjudicial de alcohol de una persona concreta son equiparables a los costes para el propio bevedor.

Cuadro 1. Ventajas de las intervenciones preventivas

Para los empresarios:

- Mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Mejora de la seguridad en el trabajo.
- Mejora de la productividad y reducción de los costes asociados a los accidentes, el absentismo y el presentismo.
- Mejora del clima laboral y de la imagen corporativa de la empresa.
- Contribución a la responsabilidad social corporativa.

Para los trabajadores:

- Mejora de la salud y el bienestar a través del acceso a información, asesoramiento y medidas de prevención eficaces.
- Incremento de la seguridad laboral, ya que, al trabajar en un entorno más seguro, disminuye el riesgo de accidentes y lesiones provocados por uno mismo o por compañeros de trabajo.
- Aumento del apoyo y de la asistencia a los trabajadores con problemas relacionados con el alcohol.

Cuadro 2. Políticas eficaces en materia de alcohol a escala europea y de los Estados miembros

Este programa se centra en el diseño y el desarrollo de intervenciones relacionadas con el consumo de alcohol en el lugar de trabajo. Sin embargo, es muy importante reconocer que estas intervenciones, idealmente, deben formar parte de una estrategia de prevención más amplia e integral, que incluya la legislación y políticas centradas en:

- Reducir la disponibilidad de bebidas alcohólicas.
- Aumentar las tasas y establecer precios mínimos para las bebidas alcohólicas.
- Mejorar la regulación de la publicidad de bebidas alcohólicas.
- Prohibir la promoción del consumo de riesgo o perjudicial de bebidas alcohólicas.
- Introducir etiquetas de salud y advertencia en las bebidas alcohólicas.

1. 4. Antecedentes del desarrollo del programa

El contenido del programa se basa en el resultado del trabajo y las experiencias llevadas a cabo en el proyecto EWA, en concreto:

- una revisión exhaustiva de la evidencia del impacto del consumo de alcohol en el ámbito laboral;
- una revisión, a escala europea, de casos de buenas prácticas en prevención de los problemas relacionados con el consumo de alcohol en el ámbito laboral;
- el desarrollo, la implementación y la evaluación de intervenciones preventivas, innovadoras y basadas en la evidencia, en 55 empresas con más de 9.400 trabajadores de 11 países europeos.

Las principales conclusiones del proyecto EWA son:

- el consumo de alcohol tiene un impacto muy negativo en el trabajo;
- las intervenciones preventivas en el ámbito laboral pueden ayudar a sensibilizar a la plantilla, cambiar sus actitudes y modificar su comportamiento en relación con el alcohol;
- las intervenciones preventivas son bien recibidas y valoradas tanto por los empresarios como por los trabajadores

Además, el proyecto EWA recomienda que las compañías y las empresas:

- dispongan de una **política preventiva ante el consumo de alcohol en el ámbito laboral** por escrito y consensuada por todos los actores implicados para lograr un impacto más efectivo y sostenible a largo plazo (sección 3.2);
- adopten un **programa** que englobe acciones preventivas en todos los niveles siempre que los recursos lo permitan (sección 2.3);
- **revisen las cargas y condiciones de trabajo**, estilos de liderazgo y otros factores que pueden provocar estrés y que pueden favorecer el consumo de riesgo de alcohol;
- logren que los puestos de trabajo sean «**libres de alcohol**».

1. 5. ¿Cómo utilizar el programa?

El programa se ha diseñado para que sea práctico y fácil de utilizar. En él se explican brevemente las razones por las que las intervenciones de prevención del consumo de alcohol en el ámbito laboral son importantes y se muestran estrategias para elaborar e implementar un programa preventivo en el ámbito laboral. La Guía está pensada para desarrollar y poner en práctica las intervenciones paso a paso. En cada una de ellas están destacados los elementos clave que deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar o poner en práctica las intervenciones para que éstas sean efectivas.

Este programa está disponible en versión impresa y en línea (www.ewaproject.eu). Asimismo, también se encuentra disponible en línea una serie de recursos que se pueden descargar y que sirven de apoyo y complemento a este programa, además de proporcionar una amplia variedad de experiencias y de casos prácticos.

2. ¿Qué medidas aplicar? Foco del programa

El compromiso de toda la empresa para la promoción de la salud de los trabajadores es vital para cambiar las actitudes y los comportamientos. Este compromiso es clave para el éxito y la eficacia de las intervenciones. La transparencia, la generación de confianza, la confidencialidad y garantizar la participación de todos los agentes implicados en el proceso (trabajadores, directivos, representantes de los trabajadores, profesionales de la salud laboral) son vitales.

A la hora de decidir el foco y el alcance del programa en el ámbito laboral, es importante evaluar la situación de partida, definir los objetivos y priorizar las acciones que se emprenderán. En las siguientes secciones se proporciona una guía en la que se puntualizan los elementos clave para cada etapa de la intervención.

2.1. Evaluar la situación inicial

El primer paso es evaluar cómo se abordan actualmente las cuestiones relacionadas con el alcohol en la empresa y conocer el contexto legislativo vigente sobre la materia. Esto ayuda a establecer un marco de referencia y a decidir el tipo de intervención preventiva que sería más adecuada impulsar.

Elementos clave a revisar:

- La legislación nacional o de las guías disponibles sobre la prevención del consumo de alcohol en el ámbito laboral.
- Las políticas existentes (si las hay) y las prácticas relacionadas con la prevención del consumo de alcohol en el ámbito laboral.
- La información disponible sobre la prevalencia del consumo de alcohol y los problemas relacionados en el ámbito laboral.
- La disponibilidad de bebidas alcohólicas en la empresa, dentro o fuera del puesto de trabajo, y prácticas actuales relacionadas con su consumo en las pausas para comer, los actos corporativos y los actos sociales.
- El historial de accidentes o incidentes relacionados con el consumo de alcohol.

Otro factor importante que debe evaluarse es la predisposición inicial y receptividad tanto por parte de la empresa como de la plantilla ante los diferentes tipos de intervención. La evidencia recopilada en el proyecto EWA ha puesto de relieve que la introducción de dichas políticas recibe un apoyo considerable entre los trabajadores, tanto antes como después de que se emprendan las acciones pertinentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- ¿La «cultura de la empresa» está preparada? Aun considerando el gran apoyo que recibe esta cuestión, el consumo de alcohol en el ámbito laboral puede ser una cuestión sensible entre algunas plantillas de trabajadores. Por ello, quizá sea conveniente, antes de intentar diseñar e introducir un proyecto más ambicioso, preparar el terreno: por ejemplo, se ha comprobado que empezar con una campaña de sensibilización respecto a esta problemática mejora los conocimientos y actitudes por parte de todo el personal.
- ¿Existen resistencias por parte de los trabajadores o de sus representantes? En ese sentido, es importante trabajar estrechamente con los dos grupos.

- ¿Se dispone de los recursos necesarios para desarrollar e implementar una intervención? Además de los recursos de la empresa, se puede buscar el apoyo o el asesoramiento de otras entidades, como ONG especializadas, organismos gubernamentales y organismos del sector de la salud pública.

2.2. Definir los objetivos

Cualquier intervención preventiva en el ámbito laboral debe tener unos objetivos específicos que sean claros y ampliamente consensuados. Para que una intervención de prevención del consumo de alcohol sea eficaz, es decir, para que tenga un impacto potencial en la salud, el bienestar de la plantilla, el rendimiento y la productividad de la organización, los objetivos clave deben ser, entre otros:

- crear una cultura y prácticas laborales dentro de la empresa que incluyan actitudes saludables en relación con el alcohol;
- sensibilizar y formar a los directivos, los mandos intermedios y los trabajadores sobre los riesgos del consumo de alcohol y sobre cómo cambiar sus hábitos de consumo, lo que puede conllevar que la plantilla sea más sana y productiva;
- garantizar la asistencia a los trabajadores con problemas relacionados con el alcohol.

2.3. Decidir el alcance y el tipo de actuaciones

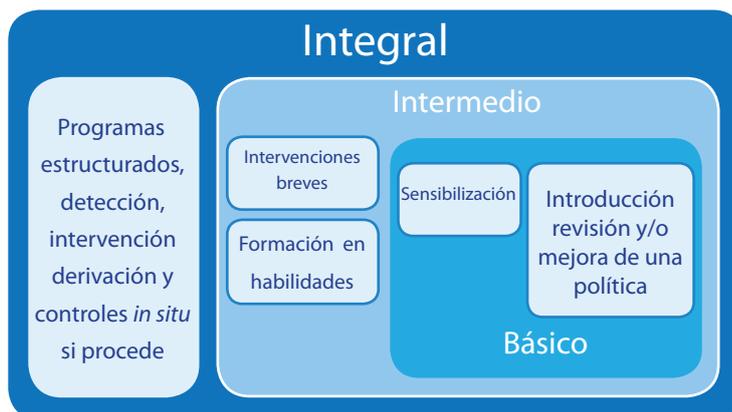
De acuerdo con la evidencia basada en las buenas prácticas y la amplia experiencia del proyecto EWA, el presente documento identifica diferentes actuaciones que pueden contribuir a la consecución de los objetivos comentados anteriormente. Estas intervenciones son las siguientes:

- **Sensibilización** de los directivos, los mandos intermedios y los trabajadores sobre el consumo de alcohol y las políticas preventivas.
- Revisión, mejora o introducción de la **política de prevención del consumo de alcohol en el ámbito laboral**.
- **Formación para el desarrollo de habilidades** que permitan la implementación de políticas y procedimientos efectivos de prevención del consumo de alcohol.
- **Intervenciones breves** que incorporen el cribado y consejo sobre el consumo de alcohol.
- **Programas estructurados** que incluyan protocolos de tratamiento o rehabilitación, así como la realización, en casos específicos, de controles de alcoholemia en la empresa.

El alcance de las intervenciones seleccionadas y el nivel en el que se implementen reflejarán el resultado del proceso de evaluación de la sección 2.1. Este enfoque proporciona flexibilidad. Por ejemplo, permite a las empresas adaptar el programa a partir de los registros o de las incidencias relacionadas con el consumo de alcohol y decidir cual debe ser el plan de prevención más adecuado y el alcance del mismo.

Según los elementos introducidos y los recursos que la empresa invierta, el programa se estructurará en tres niveles de intervención: básico, intermedio e integral.

En la siguiente sección se indica cómo las empresas pueden abordar cada uno de estos niveles de intervención. Es importante subrayar que todos los niveles incluyen la introducción o la mejora de una política preventiva en el ámbito laboral.



3. ¿Cómo aplicar el programa? Desarrollo e implementación

Sea cual sea el nivel de intervención que se quiera adoptar, lo primero que hay que decidir es:

- quién realizará la intervención y quién la dirigirá;
- quién recibirá los diferentes niveles de intervención (por ejemplo: información, formación, supervisión, etc.);
- la temporización;
- la financiación y otros recursos que deben asignarse a la intervención;
- los criterios e indicadores de evaluación del progreso y de resultado del programa.

✓ Elementos clave

- Es necesario implicar a los trabajadores y a sus representantes desde el inicio del proceso. Esto aporta transparencia, fomenta la iniciativa y la cooperación, mejora las posibilidades de éxito y de buen funcionamiento del programa. La situación ideal es que los trabajadores, directivos, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y el resto de la plantilla tengan la sensación de que el programa les pertenece.

3.1. Sensibilización

Actividad: Campaña de sensibilización.

Objetivo: Sensibilizar a los trabajadores y los directivos sobre los daños provocados por el alcohol y los riesgos relacionados con su consumo en el ámbito laboral. Informarles sobre las políticas preventivas que existen y el modo de reducir el consumo de alcohol. Todo ello puede conllevar que la plantilla sea más sana y productiva.

✓ Elementos clave

- Deben adaptarse las campañas de sensibilización las características de los grupos a los que se dirigen.
- Si estas campañas de sensibilización e información se realizan a través de métodos interactivos y creativos es más probable que sean bien acogidas y que tengan éxito. .

El cuadro 3 destaca las acciones y la metodología que se puede adoptar para sensibilizar sobre el consumo de alcohol y mejorar las políticas preventivas en la empresa.

Cuadro 3. Acciones para sensibilizar a los trabajadores

Acciones esenciales:

- Transmitir mensajes clave sobre el consumo de alcohol y cómo reducir los daños relacionados.

Aumentar la conciencia de los trabajadores:

- Dar información sobre los riesgos relacionados con el consumo de alcohol en el puesto de trabajo y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar de los individuos.
- Poner en conocimiento de los trabajadores la existencia y disponibilidad de tratamiento y asistencia a través de especialistas externos a la empresa.
- Explicar las políticas y los procedimientos preventivos.

Las intervenciones pueden incluir actos creativos e interactivos como los siguientes:

- Fichas técnicas y folletos.
- Carteles informativos y pósteres.
- Pequeños obsequios con mensajes.
- Calculadora del consumo de alcohol.
- Ejercicios colectivos o debates en grupos reducidos.
- Juego de rol.
- Concursos.
- Bar de «cócteles sin alcohol».
- Guía y manuales pensados para el ámbito laboral (incluidas las versiones electrónicas).

Tareas clave:

1. Identificar el objetivo principal de la actividad y los contenidos.
2. Elaborar materiales para la sensibilización.
3. Llevar a cabo una serie de intervenciones en las que participe la plantilla.
4. Revisar y evaluar la experiencia.

EJEMPLOS EWA:

FOLLETOS. Alemania desarrolló diferentes folletos explicativos sobre los riesgos relacionados con el consumo de alcohol y cómo pueden abordar los directivos y mandos los problemas que presentan los trabajadores que consumen alcohol. Alemania distribuyó por todo el país más de 60.000 ejemplares .



CARTELES. En Cataluña, la empresa FCC desarrolló una campaña de sensibilización muy potente dirigida a todos los trabajadores. Se buscaron imágenes impactantes y en clave de humor que transmitían mensajes claros y al mismo tiempo positivos, consiguiendo captar de forma eficaz la atención de toda la plantilla.



Puede obtener más información y otros ejemplos de EWA y de buenas prácticas para la sensibilización en www.ewaproject.eu.

3.2. Revisión, mejora y/o introducción de una política

Un protocolo de actuación y una política consensuada y por escrito son muy importantes: la implementación de políticas preventivas puede contribuir a la mejora de las prácticas laborales y a la cultura de la empresa. EWA recomienda que los puestos de trabajo sean «libres de alcohol».

Actividad: Revisión, mejora y/o introducción de una política de prevención.

Objetivo: Establecer en la empresa una política preventiva eficaz que sea ampliamente conocida y aplicada.

✓ Elementos clave

- Utilizar ejemplos de políticas preventivas existentes que hayan demostrado ser buenas prácticas y que hayan obtenido buenos resultados.
- La política preventiva no puede basarse sólo en procedimientos disciplinarios, sino que también debe incluir un protocolo claro de actuación y asistencia. Es necesario dejar claro que el objetivo último de estas políticas no es castigar, sino proporcionar ayuda a los trabajadores.
- Fomentar la implicación de toda la plantilla en el desarrollo de la política preventiva para que tenga su respaldo.
- Dar a conocer la política preventiva y sus implicaciones, quizás, presentándola en el contexto de un acto más amplio de sensibilización.

El cuadro 4 destaca los elementos clave de una política preventiva global y de «buenas prácticas» en el ámbito laboral.

Cuadro 4. Evaluación y revisión de la política preventiva

Acciones esenciales:

- Revisar y evaluar el grado de aplicación de las políticas y de los procedimientos disponibles.
- Mejorar y establecer políticas y procedimientos claros, integrales y eficaces.

Una política preventiva podría incluir secciones sobre:

- el consumo de alcohol en el puesto de trabajo o antes de acudir a éste;
- la disponibilidad de alcohol en la empresa;
- el consumo de alcohol en los actos de la empresa, las comidas de trabajo con clientes, las celebraciones corporativas o los actos sociales;
- procedimientos disciplinarios en caso de incumplimiento de la política, como última opción y sólo cuando sea necesario;
- procedimientos para la detección precoz e intervención en los casos de consumo de riesgo o perjudicial de alcohol;
- identificación de categorías específicas de trabajadores que, por ejemplo, por motivos de seguridad en el lugar de trabajo, requieren una mayor atención, y adecuación de los controles de alcoholemia y la aplicación de la política preventiva a esas categorías específicas;
- garantizar la asistencia al trabajador y la confidencialidad respecto a los problemas relacionados con el alcohol, incluyendo controles y vías de derivación.

En la página web de EWA www.ewaproject.eu se puede encontrar un ejemplo de plantilla de política preventiva con más indicaciones sobre cómo desarrollarla.

Tareas clave:

1. Revisar y evaluar la política preventiva y las prácticas relacionadas con el alcohol en el puesto de trabajo.
2. Revisar, elaborar y consensuar una política por escrito.
3. Garantizar el apoyo de la plantilla y de sus representantes a la nueva política.
4. Dar a conocer y difundir dicha política.
5. Monitorizar el cumplimiento de la misma.

3.3. Formación

El compromiso de los directivos y los mandos intermedios en la promoción de la salud de los trabajadores de una empresa es vital para cambiar las actitudes y el comportamiento. Los programas de formación que pueden proporcionar al personal clave las habilidades y la motivación para abordar las cuestiones relacionadas con el alcohol son esenciales para desarrollar la capacidad de la empresa.

Actividad: Programas de formación para el desarrollo de habilidades.

Objetivo: Formar al personal clave (empresarios, directivos, técnicos de prevención, profesionales de la salud y la seguridad, etc.) para detectar y tratar correctamente los problemas relacionados con el alcohol. Asimismo, difundir la formación y la información, garantizar que las políticas, los procedimientos y las prácticas de prevención en el ámbito laboral sean eficaces.

✓ Elementos clave

- La formación debe ser global, interesante, entretenida e interactiva.
- Un objetivo clave ha de ser motivar a los participantes en la formación para que se conviertan en defensores entusiastas de la promoción de la salud en relación con la prevención del consumo de alcohol.

El cuadro 5 destaca los componentes de la formación para trabajadores y directivos.

Cuadro 5. Programas de formación para el desarrollo de las habilidades

Acción esencial:

- Formación para el desarrollo de las habilidades dirigida a los representantes clave (mandos intermedios, encargados, etc) en el puesto de trabajo.

La formación para estos grupos debe incluir:

- el impacto del consumo de alcohol;
- la evaluación y el reconocimiento de los signos y los síntomas del consumo de riesgo o perjudicial de alcohol;
- proporcionar conocimientos y habilidades sobre cómo actuar frente a un consumo de riesgo o perjudicial de alcohol;
- aprender a implementar una política preventiva global, que incluya la detección, el consejo, y la derivación a tratamiento y la rehabilitación de los trabajadores;
- la mejora de las habilidades para comunicarse con los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con el consumo de alcohol.

Tareas clave:

1. Recopilar materiales para la formación.
2. Identificar al personal clave que debe recibir formación.
3. Impartir la formación para el desarrollo de las habilidades con el fin de lograr una acción efectiva y sostenible.
4. Diseñar un protocolo de formación de habilidades adaptado a las necesidades de la empresa y que incluya la evaluación de la actividad formativa.

Ejemplo de EWA:



Sesión de formación en Grecia. Grecia desarrolló una serie de materiales (diapositivas, disco-calculadora de autoconsumo, etc.), que fueron presentados en cada empresa por médicos y profesionales del servicio de prevención en salud laboral, que estaban destinados a concienciar a los trabajadores sobre los riesgos del consumo de alcohol. En estas sesiones formativas también se incluyó la política de alcohol en la empresa. Los grupos diana, que han recibido una formación adecuada o en mayor profundidad, pueden actuar como difusores o multiplicadores de la información.

Se pueden encontrar más detalles y ejemplos de buenas prácticas de formación en habilidades en:

www.ewaproject.eu

3.4. Intervenciones breves

Existe una amplia evidencia que indica que las intervenciones breves son eficaces para reducir los consumos de riesgo y perjudiciales. Dado que son una solución de bajo coste y efectivas, estas intervenciones se han convertido en una herramienta apreciada por los responsables de políticas y los profesionales de la salud.

Actividad: Intervenciones breves que incorporen el cribado y el consejo sobre el consumo de alcohol, incluida la utilización del cuestionario de cribado AUDIT C.

Objetivo: Identificar a los trabajadores con riesgo de sufrir daños relacionados con el alcohol para proporcionarles consejo y tratamiento.

✓ Elementos clave

- La confidencialidad es vital.
- Se debe utilizar AUDIT C² como herramienta de cribado (véase la siguiente figura).
- Deben establecerse protocolos claros de derivación a centros de tratamiento.

El cuadro 6 destaca los principales elementos del proceso de intervención breve en las organizaciones.

Cuadro 6. Intervenciones breves

Acción esencial:

- Cribar y dar consejo a los trabajadores en el contexto de una consulta individualizada.

Aspectos que contribuyen a mejorar la eficacia de las intervenciones breves relacionadas con el consumo de alcohol:

- Utilizar una herramienta de cribado rápida, práctica y validada que identifique el consumo de riesgo y autorice a intervenir con confianza.
- Sensibilizar al personal de salud laboral en relación con la eficacia y el coste-efectividad de las intervenciones breves.
- Impartir formación en intervención breve a los profesionales de la salud laboral para que la incluyan en sus actuaciones habituales en la consulta.
- Establecer claros mecanismos de comunicación con los trabajadores y posibilitar que estos elijan entre las opciones que se les ofrecen.
- Las intervenciones breves en línea pueden ser rentables y garantizar la confidencialidad.

Preguntas de AUDIT C:	Sistema de puntuación					Su puntuación:
	0	1	2	3	4	
¿Con qué frecuencia consume bebidas alcohólicas?	Nunca	Una o menos veces al mes	De 2 a 4 veces al mes	De 2 a 3 veces a la semana	4 o más veces a la semana	
¿Cuántas consumiciones de bebidas alcohólicas suele realizar en un día de consumo normal?	1 o 2	3 o 4	5 o 6	7 o 9	10 o más	
¿Con qué frecuencia toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario	
Si la puntuación total es superior a 5 para los hombres y superior a 4 para las mujeres indica consumo de riesgo						Total:

² Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://www.who.int/substance_abuse/publications/alcohol/en/

Tareas clave:

1. Identificar la herramienta o cuestionario de cribado.
2. Motivar y concienciar de la importancia del cribado.
3. Protocolizar el cribado y aplicarlo.
4. Garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.
5. Informar al trabajador, si procede, de las opciones de tratamiento y rehabilitación que puede escoger.

Ejemplo de EWA:

Herramienta BI en línea. En Cataluña se ha desarrollado una herramienta de intervención breve (BI) en línea. Los trabajadores pueden evaluar de forma anónima su consumo de alcohol y los riesgos relacionados con el trabajo y recibir consejo personalizado.



**Preneu-ne consciència!
Conèixeu el vostre
consum d'alcohol i els
possibles perjudicis que et pot
ocasionar.**

Alcohol i treball
A la feina, alcohol 0,0

QÜESTIONARI

Indiqueu el vostre sexe: Home Dona

Com us desplaeu a la feina?
Podeu manejar més d'una opció?

La vostra feina implica de vegades...
Estufo bé les opcions necessàries:

Conducció d'algun vehicle?
 Maneg d'armes o màquina perillosa, treball en llocs elevats o amb línia elèctrica d'alta tensió?
 Funcions de responsabilitat directa sobre la seguretat?

Alcohol i treball
A la feina, alcohol 0,0

Nombre de consumidors	Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Dissabte	Diumenge	Total
Copa de cervesa							
Copa de vi							
Liçor (conyac, whisky)							
Copa de cava, vermut							
Ciprés							
Cubata, ginítonic							
Total							

Vostre resultat

Se pueden encontrar más detalles y ejemplos de buenas prácticas de cribado e intervención breve en el ámbito laboral en: www.ewaproject.eu

3.5. Intervención integral

En una intervención integral, además de incluir los componentes de los niveles intermedio y básico, los empresarios deben aplicar un programa estructurado que contenga:

- la introducción de un programa preventivo estructurado para sensibilizar;
- la utilización de instrumentos de evaluación para monitorizar el consumo de alcohol, si procede;
- instrucciones para facilitar el tratamiento o la derivación a servicios especializados;
- el establecimiento de sistemas de monitorización in situ eficaces.

✓ Elementos clave

- El programa preventivo debe formar parte de una agenda amplia de actuaciones de mejora del bienestar.
- Debe facilitarse el acceso al tratamiento especializado para solucionar problemas relacionados con el consumo de alcohol; esto es esencial para la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores.

El cuadro 7 destaca las prácticas sistemáticas en la empresa que formarían parte de una intervención integral.

Cuadro 7. Intervención integral

Acción esencial:

- La empresa implementa un programa de buenas prácticas en prevención para la plantilla.

La empresa debe sistematizar la adopción de prácticas laborales que incluyan:

- la implementación de la política preventiva para la plantilla y los actos corporativos;
- un programa estructurado para sensibilizar en vez de llevar a cabo actos aislados (quizá como parte de un programa de promoción del bienestar más amplio o de una formación profesional continua);
- un sistema que garantice la confidencialidad en la detección precoz del personal con problemas de consumo de alcohol, mediante la herramienta AUDIT C, y la derivación, si en caso de abuso y dependencia, para su tratamiento;
- la realización de controles de alcoholemia, si procede, al personal específico durante la jornada laboral;
- el establecimiento de sistemas para monitorizar las incidencias, los accidentes y las bajas relacionados con el consumo de alcohol.

Se pueden encontrar más detalles y ejemplos de intervenciones integrales del proyecto EWA en: www.ewaproject.eu

Tareas clave:

1. Revisar la experiencia previa de intervenciones preventivas ante el consumo de alcohol en el ámbito laboral.
2. Trabajar con el personal clave de la empresa para desarrollar un programa preventivo integral.
3. Identificar y garantizar los recursos para la puesta en marcha del programa.
4. Consensuar entre todo el personal las acciones propuestas y promocionarlas.
5. Dar a conocer e implementar el programa.
6. Monitorizar y evaluar el impacto del programa y valorar las modificaciones oportunas a medio y largo plazo.

4. ¿Cómo monitorizar y evaluar el programa?

Definir y establecer los indicadores de monitorización y los instrumentos de evaluación es esencial para evaluar el progreso y el impacto del programa. Esto es especialmente adecuado cuando las empresas introducen acciones a más largo plazo o cuando quieren conocer, con el paso del tiempo, los cambios en los conocimientos, en las actitudes y en el comportamiento relacionados con el alcohol entre su plantilla. Aplicar un sistema de monitorización que pueda identificar los incidentes y accidentes relacionados con el consumo de alcohol también proporciona a las empresas valiosos datos sobre el grado en el que el alcohol es o no un problema dentro de la organización. Los indicadores deben ser cuantificables, validados y fáciles de recopilar, y han de medir el progreso y el impacto del programa.

Indicadores del progreso

Los indicadores del progreso deben estar alineados con los objetivos de las intervenciones específicas. Esos indicadores pueden ser, entre otros:

- el número de trabajadores que han participado en las acciones de sensibilización;
- el número de cursos de formación organizados y el número de trabajadores formados;
- el número de trabajadores que han recibido intervenciones breves;
- el número de empresas externas que han mostrado interés por conocer el programa

Indicadores del impacto

Los indicadores del impacto deben tener como objetivo medir los cambios en los conocimientos, las actitudes y el comportamiento del personal clave y otros trabajadores en relación con el consumo de alcohol, incluida la conciencia del efecto que el alcohol puede tener en la eficiencia y la rentabilidad de la empresa. La recopilación de datos antes y después de que se lleven a cabo las acciones facilita información valiosa sobre la efectividad de las intervenciones. Esta recopilación también puede proporcionar información sobre el objetivo a alcanzar, las acciones a llevar a cabo desde el principio y los cambios que se pueden introducir a lo largo del proceso.

Los indicadores del impacto utilizados en el proyecto EWA son:

- la conciencia del impacto derivado del consumo de alcohol en la salud;
- las actitudes en relación con el consumo de alcohol en el ámbito laboral;
- los niveles de consumo de alcohol;
- el conocimiento de la política preventiva en el ámbito laboral.

Se puede encontrar una copia del cuestionario para trabajadores desarrollado por EWA en:

www.ewaproject.eu

Indicadores de monitorización

Las empresas deben considerar la posibilidad de introducir un sistema de monitorización para registrar incidentes, accidentes y bajas relacionados con el alcohol a fin de evaluar fácilmente el impacto del programa.

Tareas clave:

1. Definir los indicadores de progreso, impacto y monitorización.
2. Antes de la intervención llevar a cabo una evaluación de los indicadores.
3. Recopilar los indicadores de progreso y monitorización de forma continua.
4. Realizar un seguimiento y una evaluación continuada de los indicadores de impacto una vez terminadas las intervenciones.

Intervenciones de evaluación

La recopilación y el seguimiento de los indicadores antes mencionados permiten evaluar la efectividad de las intervenciones preventivas en el ámbito laboral. La evaluación cualitativa puede añadir valor a los datos cuantitativos y puede ayudar a explicar el progreso, los problemas y los éxitos de estas intervenciones. Entre los métodos cualitativos que se pueden implementar están las entrevistas semiestructuradas con informantes clave y los grupos de discusión con trabajadores y personal decisivo. El análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos puede permitir que se evalúen:

- el impacto de la intervención y hasta qué punto se han alcanzado los objetivos;
- los aspectos que funcionan bien y los que no funcionan tan bien;
- las percepciones de cómo la intervención se debería desarrollar en el futuro;
- las recomendaciones, si procede, de ajustes de la intervención a corto y medio plazo.

En www.ewaproject.eu se encuentra disponible el documento de guía *EWA Analytity Framework Model: Guidance document for analyses of pilot interventions*, que tiene como objetivo evaluar las intervenciones de prevención del consumo de alcohol en el ámbito laboral.

Tareas clave

1. Decidir la metodología de evaluación.
2. Garantizar que siguen vigentes los sistemas de recopilación de datos, como los indicadores de impacto, comentarios de los trabajadores, etc.
3. Llevar a cabo la evaluación en un momento definido.
4. Utilizar la evaluación para determinar el impacto de las actuaciones y planificar acciones futuras.
5. Compartir la experiencia con terceros que lleven a cabo o estén interesados en llevar a cabo intervenciones preventivas en la empresa.

5. Plan de intervención

El desarrollo de las intervenciones preventivas en el ámbito laboral se puede organizar en las siguientes fases:

- Fase de definición y desarrollo
- Fase de implementación
- Fase de seguimiento y evaluación

Es muy importante tener en cuenta que las intervenciones más útiles son aquellas que se desarrollan de forma continua, por fases y a largo plazo. Las intervenciones integrales son más eficaces que las actividades básicas y aisladas. Por lo tanto, siempre que sea posible, hay que diseñar y planificar muy bien un plan de implementación y realizar las previsiones oportunas para garantizar su continuidad.

Aprovechando la experiencia de los proyectos piloto llevados a cabo por EWA, en el siguiente gráfico se destacan las fases sugeridas para las intervenciones preventivas en el ámbito laboral. En la tabla se destaca el contenido de cada intervención y, junto con la guía anterior, se puede utilizar como referencia para desarrollar y planificar las acciones.

Fase de intervención		Acciones
Fase 1: Definición y Desarrollo	Definición de la intervención	<ul style="list-style-type: none">• Alcance y tipo de acciones a llevar a cabo. Responsables (servicio de prevención propio o ajeno)• Valoración de cómo la empresa aborda actualmente las cuestiones relacionadas con el consumo de alcohol, y del contexto normativo y legislativo nacional.• Objetivos de la intervención.• Nivel de intervención: básico, intermedio o integral, y elementos que deben incorporarse.
	Actores clave implicados	<ul style="list-style-type: none">• Quién dirigirá y gestionará la intervención.• Quién suministrará los servicios.• Quién recibirá formación.• Otros participantes clave implicados.• ¿Participará toda la empresa o solo algunos puestos de trabajo específicos?.• Acuerdos de coordinación entre los distintos actores.
	Comparación o desarrollo de recursos y materiales	<ul style="list-style-type: none">• Qué recursos y materiales se desarrollarán e implementarán.• Quién comparará y desarrollará los materiales.

Fase de intervención	Acciones	
<p>Fase 2: Implementación</p>	<p>Acciones: para todas las acciones que se deben llevar a cabo en la empresa, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibilización; • auditoría y mejora de la política; • formación de directivos; • intervenciones breves y asesoramiento; • sistemas de remisión; • controles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Quién llevará a cabo cada acción. • Cómo se desarrollará la acción. •Cuál será el contenido de la acción. • Dónde se llevará a cabo la acción. • Qué duración y frecuencia tendrá la acción. • Cómo se minimizará el impacto en el día a día de la actividad económica de la empresa. <p>Según las características de la empresa y de la intervención, un acto de lanzamiento o difusión puede ser un buen elemento que debe tenerse en cuenta</p>
<p>Fase 3: Seguimiento y evaluación</p>	<p>Análisis del proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las evaluaciones basales deben realizarse al principio y se deben actualizar al final de la intervención. Los resultados informarán de la efectividad de la intervención y de los elementos necesarios para la mejora.

Miembros Asociados



Miembros Colaboradores



Dirigido por:



En colaboración con:



Co-financiado por:



ewna
European Workplace and Alcohol

Contacto

EWA - European Workplace and Alcohol

Subdirección General de Drogodependencias

Departamento de Salud del Gobierno de la Generalitat de Cataluña

C. Roc Boronat 81-95, 3a. planta 08005 - Barcelona

Tel 93 551 36 10

ewa@gencat.cat

www.ewaproject.eu