



Texas Department
of Insurance

Un Lugar de Trabajo Libre de Drogas Guía de Recursos



El Abuso de Drogas en el
Trabajo Destruirá Su Vida

Proveído por

Alcance y
Educación

HS92-002F (9-06)

Contenido

Sumario	3
Un Lugar de Trabajo Libre de Drogas	
Impacto a Fondo	4
Un Lugar de Trabajo Libre de Drogas: Potencial de Beneficios	4
Prueba para la detección del consumo de drogas	
¿Hacer la prueba o no	5
Es su elección	5
¿Está usted enfrentando adicciones?	
Aumente su Conocimiento	7
Donde Buscar Ayuda	9
Cómo crear una política anti-drogas para su compañía	
Puntos para Recordar	10
Todos estamos juntos en esto	10
Su Política – ¡Revísela	11
Resumen de Sugerencias	14
Apéndice	14-15

Sumario

Esta guía de recursos fue designada para ayudar a todos los empleadores en el desarrollo y administración de políticas de abuso de sustancias. No existe ningún programa o política de abuso de sustancias que sea perfecto. Nuevas cuestiones surgirán, las cuales requerirán que los empleadores modifiquen sus políticas para asegurar la aplicabilidad a las necesidades del empleado. Los empleadores deben revisar constantemente sus programas para asegurar que permanezcan justos y razonables así como también al corriente.

Deseamos reconocer al Departamento para el Abuso de Sustancias del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DSHS Substance Abuse Services, por su nombre en inglés), Programa de Asistencia para Empleados (Worker Assistance Program-WAP), por su nombre en inglés (Alliance Work Partners), el Texans War on Drugs, la Oficina del Procurador General (Office of the Attorney General, por su nombre en inglés), y muchas otras organizaciones que han contribuido en el desarrollo de este documento.

La Sección de Alcance y Educación ofrece entrenamiento en el sitio de trabajo con varios programas de seguridad y salud. Solicitudes para obtener este tipo de servicios se pueden hacer comunicándose a la siguiente dirección o teléfono:

Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation
Workplace & Medical Services, Outreach & Education, MS 24
7551 Metro Center Drive Suite 100
Austin, Texas 78744

(512) 804-4622 • FAX (512) 804-4621
www.tdi.state.tx.us
correo electrónico: Resource.Center@tdi.state.tx.us

Un Lugar de Trabajo Libre de Drogas

Impacto a Fondo

El abuso de sustancias es un serio problema dentro del lugar de trabajo. El abuso en el campo social no se queda en la puerta de la compañía del empleador. Los trabajadores quienes abusan de drogas y alcohol traen este problema al lugar de trabajo y afecta a otros trabajadores. Estudios realizados indican que las personas que abusan de sustancias:

- Son menos productivos
- Faltan más días de trabajo
- Son más propensos a lesionarse a sí mismos o a otros trabajadores
- Someten más reclamos de compensación para trabajadores.

El abuso de sustancias es un problema en el lugar de trabajo porque este afecta la salud y seguridad, productividad y costos del cuidado de la salud del empleado. El lugar de trabajo tiene un tremendo potencial para educar a los empleados y para ayudar a que las personas que abusan de sustancias busquen ayuda. Sin importar el tamaño del negocio, una política de abuso de sustancias que es administrada consistentemente puede probar ser de mucho beneficio. Es imposible calcular concluyentemente cuanto es perdido por la compañía a causa de no haber detectado o tratado el abuso de sustancias. Los costos que pueden ser medidos incluyen absentismo, pagos de horas extras, bajas por enfermedad, y reclamos de seguro, por nombrar algunos. Los costos ocultos son mucho más difíciles de medir. Estos son los costos que resultan del tiempo que ha sido dirigido y manejado por el supervisor y dirección, fricción entre trabajadores, daño de equipo, y daños a la imagen pública de la compañía.

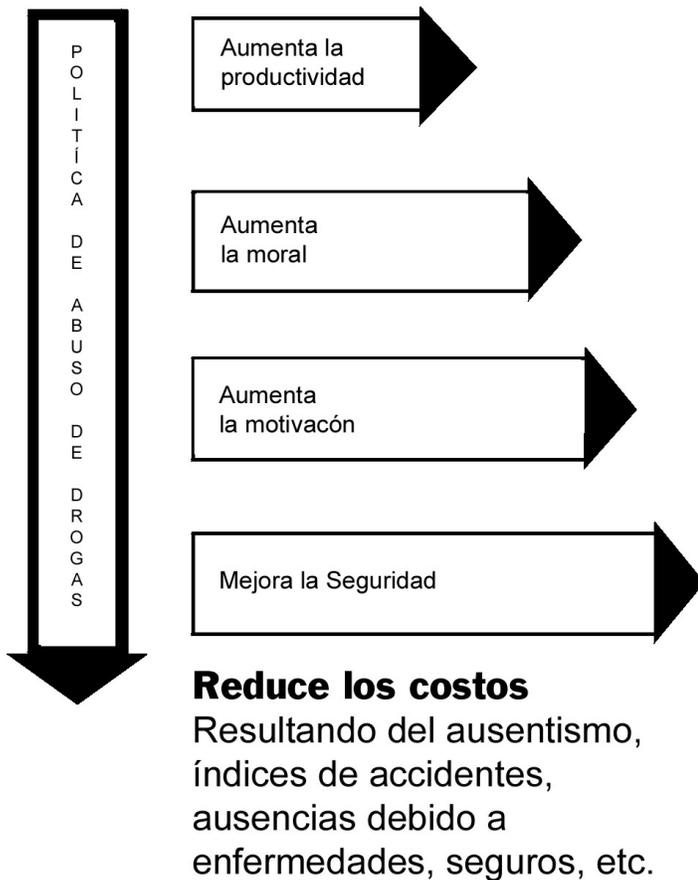
Los problemas de abuso de sustancias son a menudo difíciles de detectar. Existe la posibilidad que sutiles cambios en el comportamiento sean pasados por alto o no sean documentados. El negar que se tiene un problema de dependencia de drogas es también un problema serio. Un negocio puede ser devastado por los comportamientos, los cuales afectan el lugar de trabajo y ponen en peligro a los trabajadores. El descartar estas cuestiones como el costo de hacer negocio, es aceptar una situación inaceptable. El ignorar estas situaciones es crear una situación donde el problema de abuso de sustancias empeora. No todos aparentan el estereotipo de imagen de una persona que abusa de drogas o es alcohólico, la cual puede retrasar la identificación de un problema de abuso de sustancias. Ya que muchas veces no es obvio que una persona abusa de sustancias, es recomendable que los empleadores re examinen la suposición de que no existe un problema de abuso de sustancias en su lugar de trabajo.

Potencial de Beneficios

Una política anti-drogas puede ahorrar al empleador dinero y proporcionar un ambiente de trabajo más seguro para los empleados.

El abuso de sustancias (drogas ilegales, alcohol, drogas de inhalación, y dependiendo en las circunstancias, drogas por receta médica) posee un igual problema en el lugar de trabajo para el empleador y los empleados al disminuir la productividad, e incrementar accidentes, absentismo, defectos en el producto, costos médicos y de seguro, y robos en el trabajo.

Es difícil poner precio a la moral baja y a la capacidad de impedimento para hacer decisiones que son causadas por el abuso de sustancias. Tampoco es fácil para una organización calcular los costos que pueden resultar de los robos, facturaciones altas, contrataciones, y reentrenamientos. Nadie sabe cuanto es perdido a causa del abuso de sustancias que no se han detectado o no se han tratado. El implementar una política anti-drogas y alcohol puede potencialmente crear los siguientes beneficios:



Un empleador sin una política anti-drogas se convierte en el empleador de preferencia del adicto.

Prueba para la detección del consumo de drogas

¿Hacer la prueba o no?

Un estudio hecho por la Asociación Americana de Personal Directivo (American Management Association, por su nombre en inglés) encontró que los empleadores que consideran, y después rechazan las pruebas para la detección del consumo de drogas, están por lo general más preocupados con la invasión de privacidad, exactitud cuestionable de las pruebas, y el impacto negativo en la moral del empleado.

Por otra parte, algunas compañías usan pruebas para la detección del consumo de drogas para enviar un fuerte mensaje de la misma manera a los solicitantes, empleados, y supervisores, que el usar drogas en el lugar del trabajo no será tolerado. Tales compañías creen que la atmósfera de trabajo que es creada por este mensaje puede realmente impedir potencialmente el

uso de drogas en el trabajo y exhortar a empleados que no usan drogas a mantenerse alejados de ellas.

Cualquier política para la prueba de detección del consumo de drogas o programa debe:

- ser formulado de acuerdo con la política corporativa para satisfacer las necesidades del lugar de trabajo;
- verificar una prueba positiva de drogas usando un proceso químico diferente;
- asegurar una cadena de custodia y documentación apropiada para las muestras utilizadas en la prueba;
- emplear métodos sistemáticos, fiables, y confidenciales;
- usar laboratorios certificados, y
- ser implementado en conjunción con el Programa de Asistencia para Empleados

(Employee Assistance Program, por su nombre en inglés).

Es su Elección

Empleos Anteriores

Haga la prueba a todos los candidatos de tiempo completo y de medio tiempo que están siendo considerados para una posición. Los candidatos cuyas pruebas son positivas no serán considerados como aptos para el empleo.

Después del Accidente

Los empleados son sometidos a una prueba para la detección del consumo de drogas si:

- están involucrados en un accidente en el trabajo;
- participan en comportamientos o actividades peligrosas en el trabajo;
- poseen un peligro para ellos mismos u otros; o
- poseen un peligro en conjunto a las operaciones de la compañía.

La acción disciplinaria necesaria es tomada cuando el resultado es positivo.

Causa Razonable

Los empleados son sometidos a una prueba para la

detección del consumo de drogas basándose en:

- la directa observación del uso de drogas o los síntomas físicos del estar bajo la influencia de una droga o alcohol;
- la conducta anormal o errática mientras se encuentra en el trabajo; o
- el absentismo, las llegadas tarde o la deterioración en el rendimiento de la persona, el cual se repite continua y repetidamente.

Rehabilitación/ Reingreso

Puede ser obligatorio el someter a pruebas de detección del consumo de drogas periódicas a empleados quienes han reconocido tener un problema de abuso de sustancias y han participado en o completado tratamiento para el abuso de sustancias o rehabilitación.

Al azar

Es más probable que las pruebas de abuso de sustancias que se realizan al azar identifiquen a cualquier persona que abusa de drogas en el lugar de trabajo. La selección debe incluir a todos dentro de la compañía. Todos deben tener oportunidades por igual a ser seleccionados para que no haya subjetividad, favoritismo, o manipulación del proceso. Esta opción debe ser implementada con gran cuidado y con asesoría legal.

Periódico

Las pruebas que son anunciadas, típicamente son implementadas durante el examen físico anual, el cual incluye una prueba para la detección del consumo de drogas como uno de las muchas pruebas médicas o procedimientos.

Se debe dar seria consideración a muchas cuestiones antes de que una política para la prueba sea adoptada. Una compañía puede elegir que un laboratorio de fuera lleve a cabo todas las pruebas o sean realizadas en el sitio de trabajo.

Una vez que se ha considerado elegir un laboratorio de fuera para que lleve a cabo las pruebas, la compañía debe verificar que el laboratorio cuente con un programa certificado para Laboratorios Nacionales del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (US Department of Health and Human Services National Laboratory certified program, por su nombre en inglés).

Si se escoge llevar a cabo las pruebas en el lugar de trabajo, es necesario tener disponible a una persona capacitada para operar el equipo. También, el área donde se llevan a cabo las pruebas debe estar protegida para que personas sin autorización no tengan entrada y se debe tener también un refrigerador y la climatización adecuada. Los resultados de pruebas obtenidos en el sitio de trabajo que son positivos deben ser confirmados por un laboratorio fuera de la compañía usando un método alternativo de prueba. Antes de la prueba, es importante que el empleador reciba consentimiento por escrito para realizar la prueba y para entregar los resultados solamente al personal apropiado.

Un laboratorio fuera de la compañía puede realizar todas las pruebas de la compañía. Esto puede minimizar la posibilidad del mal manejo de especímenes.

¿Está usted enfrentando adicciones?

Aumentando Su Conocimiento

Los siguientes elementos son esenciales para crear con efectividad un lugar de trabajo, libre de drogas:

- dirección, liderazgo y compromiso;
- una política claramente escrita sobre el abuso de sustancias;
- una buena sociedad de trabajo con miembros de sindicatos, empleados, y dirigentes; y
- supervisores competentes quienes están entrenados para implementar la política de abuso de sustancias.

Los supervisores tienen la responsabilidad de iniciar las acciones correctivas cuando el rendimiento de trabajo de una persona o productividad empieza a deteriorarse. Los supervisores no necesitan ser expertos en la identificación de drogas. Ellos necesitan reconocer y documentar los continuos y repetidos cambios en el rendimiento del trabajo normal y/o comportamiento errático. La habilidad de un supervisor no se extiende a diagnosticar y resolver problemas personales.

La efectividad de un supervisor necesita poder reconocer los diferentes tipos de drogas y sus usos. La siguiente lista identifica las drogas usadas más comúnmente:

Tipo	Apariencia	Tipo de Uso
Marihuana	Perejil seco mezclado con tallos	Comido o Fumado
Hachís	Pastelillos o bolas de color café o negro	Comido o Fumado
Hidrocarburos	Botes propulsores de aerosol	Vapores inhalados
Cocaína	Polvo blanco cristalino	Inhalado o inyectado
Crack	Piedras pequeñas color café claro o beige,	Fumado
		rocas cristalinas
Anfetaminas	Cápsulas, pastillas, tabletas	Tomadas oralmente, inyectadas, inhaladas
Metanfetaminas	Polvos blancos, pastillas	Tomadas oralmente, inyectadas
Heroína	Polvos, blancos o café oscuro substancia parecida a la resina	Inyectado, inhalado, fumado
Barbitúrico	Cápsulas: rojas, amarillas, azules o rojas con azul	Tomadas oralmente
Mezcalina/ Peyote	Discos duros de color café Tabletas, cápsulas	Discos - masticados, o fumados
		Tomadas oralmente
Alcohol	Líquido de diferentes colores	Tomado oralmente

Los supervisores deben también poder reconocer los signos físicos del abuso de sustancias enlistados abajo. Se debe observar que la diabetes, presión alta, enfermedad de la tiroides, trastornos psiquiátricos, problemas emocionales y ciertas condiciones del corazón pueden compartir las mismas características que el abuso de sustancias. Estas señales y condiciones son sólo indicadoras de un posible problema que puede ser indicado apropiadamente por el Programa de Asistencia para Empleados (Employee Assistance Program, por su nombre en inglés).

Señales/ Condiciones Físicas

- Cansancio, agotamiento
- Desorden
- Habla incoherente
- Desconfianza
- Caminar tambaleante
- Inestabilidad emocional
- Esfuerzo inusual para cubrir los brazos
- Depresión/ ansiedad
- Irritabilidad
- Mirada sin expresión

Absentismo

- No se reporta frecuentemente a trabajar
- Deja el área de trabajo más de lo necesario
- Alto número de incidentes de resfriados, dolores de cabeza, etc.
- Consistentes ausencias sin haber sido planeadas los lunes o los viernes
- Uso frecuente de vacaciones sin haber sido programadas
- Ausencias frecuentes de dos a cuatro días

Accidentes

- Toma riesgos innecesarios
- Índice de accidente más alto que de costumbre (dentro y fuera del trabajo)
- No hace caso de las prácticas de seguridad

Pautas de Trabajo

- Calidad inconsistente de trabajo
- Dificultad al recordar instrucciones
- Periodos variables de actividad/ trabajo
- Utiliza más tiempo para completar productividad en el trabajo/ no cumple con fechas límite
- Juicio pobre / más errores que de costumbre
- Aumento en la dificultad para manejar situaciones complejas

Relación con Otros

- Reacciona exageradamente a críticas reales o imaginarias
- Pide dinero prestado
- Evita y se retira de sus compañeros
- Quejas domésticas
- Quejas de compañeros de trabajo
- Peticiones persistentes para que le cambien de trabajo

La documentación objetiva y detallada por parte del supervisor es crucial en la administración de una política anti-drogas en el lugar de trabajo. La documentación del rendimiento en el trabajo proporciona un apoyo fundamental en la intervención y en los procedimientos disciplinarios. La objetividad es esencial; los rumores e impresiones no son apropiadas. De ser posible, se debe buscar asistencia profesional para la confirmación de las sospechas de abuso de sustancias, en vez de depender solamente de las observaciones de un supervisor. En situaciones dudosas, se debe solicitar asistencia legal antes de la intervención. Una política para el abuso de sustancias clara y concisa puede ayudar en el manejo de cuestiones delicadas. Toda la información con respecto a la persona que abusa de sustancias debe mantenerse confidencialmente.

Donde asistir para recibir ayuda

Los Programas de Asistencia para Empleados (EAPs, por sus siglas en inglés) están designados para identificar y resolver problemas de productividad incluyendo pero no limitado a: problemas de salud, maritales, familiares, financieros, de alcohol, de drogadicción, legales, emocionales, de estrés, u otros problemas personales.

Las actividades esenciales en específico de los EAPs deberán incluir lo siguiente:

- consultas con expertos y entrenamiento apropiado para ayudar a que los empleados identifiquen y resuelvan cuestiones de rendimiento en el trabajo relacionadas con los asuntos descritos arriba;
- servicios oportunos de evaluación de forma confidencial y apropiada; recomendaciones para diagnósticos adecuados, tratamiento y asistencia;
- establecer un enlace entre el lugar de trabajo y los recursos de la comunidad que pueden proporcionar tales servicios; y
- dar servicios de seguimiento a los empleados que usan estos servicios.

EAP Afirma Tres Importantes Ideas:

- Los empleados son miembros importantes del equipo.
- Usualmente es más efectivo en cuestión de costos, ofrecer asistencia a empleados que están experimentando problemas personales en vez de disciplinarlos o despedirlos.
- Los empleados que se han recuperado son más productivos y efectivos.

Hay más de 10,000 oficinas de EAP en operación en todo el país. La participación en el programa de EAP puede ayudar a ahorrar dinero al disminuir absentismos, reducir accidentes y reclamos de compensación para trabajadores y beneficio de seguros. Adicionalmente, un programa de EAP bien administrado mejora la moral del empleado, aumenta la productividad y

eleva el bienestar de los empleados. Por estas razones, todos los tipos y tamaños de empleadores han instituido programas de EAPs.

Los empleadores generalmente notan que por cada dólar que es invertido en los servicios de EAP, ellos ahorran de \$5 a \$16. El costo del promedio nacional anual de los EAPs oscila entre los \$12 y los \$20 por empleado.

Existen sindicatos en muchas industrias y oficios que han adoptado un programa de EAP por preocupación a la salud y el bienestar de los miembros y sus familias. Los programas de asistencia son una buena inversión tanto para los trabajadores como para la gestión administrativa de la empresa.

Los EAPs pueden ser patrocinados y manejados por la compañía, el sindicato, u otras organizaciones de empleados, o cooperativamente. Puede ser que las compañías grandes, sindicatos, y organizaciones de empleados consideren que es económico el establecer y mantener empleados de EAP internamente. Para organizaciones más pequeñas o con múltiples lugares de trabajo, los servicios de EAP pueden ser mejor proporcionados sobre una base de contrato por parte de los proveedores externos de EAP.

Algunos proveedores de EAP cuentan con capacidad nacional o regional. Otros proveedores proporcionan servicios sólo en áreas rurales. No existe un proceso riguroso para determinar el paquete de servicio de EAP más apropiado para una determinada organización. Antes de asignar la organización a cualquier tipo de EAP, deben tomarse en cuenta los siguientes pasos:

- Reunir tanta información en general y específico a como sea posible referente a los EAPs. Un consumidor que está bien informado acerca de un producto o servicio tiene más probabilidades de hacer una buena elección.
- Comunicarse con asociaciones de practicantes profesionales de EAP a nivel nacional o local para obtener información y referencias.
- Coordinar con su proveedor de seguros.
- Comunicarse con otras compañías locales, negocios

o asociaciones comerciales, sindicatos o consejos laborales sobre el EAP. Es posible que estas opciones puedan proporcionar buena información y referencias.

- Anunciar las intenciones de la compañía para explorar las posibilidades para establecer un programa de EAP. Solicitar comentarios, preguntas, y discusiones por parte de toda la fuerza laboral.

Cada organización tiene sus propias características que son únicas. A pesar de ser práctico comparar información con otras compañías, cada organización tiene algunas características especiales para adaptar (altos cambios de personal, turnos variados, predominantemente un solo género de sexo o un solo grupo étnico componen la fuerza laboral, cuestiones de adquisición

y fusión, o descentralización considerable). Sin importar cuales sean los requisitos especiales de la fuerza laboral, un EAP puede ser designado para cumplir con estas necesidades. Ultimadamente, el éxito del EAP dependerá de la calidad de sus empleados y del compromiso de aquellos que son responsables de su operación.

En resumen, los EAPs son extremadamente de beneficio. Hay costos al inicio, pero a largo plazo los EAPs son económicos y de gran ayuda para la compañía, el empleado individual, miembros de familia, y la sociedad.

Fuente: Corporación de Servicios Confidenciales (Confidential Services Corporation, por su nombre en inglés)

Cómo crear una política anti-drogas para su compañía:

Puntos para Recordar

Puntos Positivos:

- Implementar una política relevante sobre el abuso de sustancias.
- Asegurar comunicación abierta entre los empleados y el empleador al promover la entrada de la política de abuso de sustancias por parte de todos los niveles.
- Ofrecer un programa sensible de asistencia para el empleado.
- Involucrar tanto a los empleados como a la gestión administrativa.
- Proporcionar a cada empleado una copia de la declaración de la política de abuso de sustancias.
- Mantener los resultados de las pruebas confidencialmente.
- Buscar ayuda legal cuando se desarrolle la política anti-drogas.
- Si se lleva a cabo una prueba, efectuar una segunda prueba en caso de que la primera prueba haya resultado positiva.
- Incluir rehabilitación en la política anti-drogas.
- Proporcionar un programa de conciencia sobre las drogas.
- Mantener una buena relación de trabajo con los oficiales de seguridad pública y buscar su experiencia y asesoramiento.
- Implementar un programa para efectuar pruebas para la detección del consumo de drogas cuando sea apropiado.

- Imponer consistentemente una política para la compañía.

Puntos Negativos:

- Actuar sin el apoyo completo de la dirección general y laboral.
- El uso de laboratorios no certificados si es que se llevan a cabo pruebas, y estas son parte de la política de su compañía.
- Permitir que empleados obviamente afectados operen maquinaria delicada o peligrosa o manejen a su casa.
- Retrasar confrontación y referencias para obtener ayuda.
- Cubrir el problema.
- Tratar de obtener una confesión.
- Tratar de resolver un problema de abuso de drogas sin un programa correspondiente para el abuso del alcohol.

Todos Estamos Juntos en Esto

Para asegurar que su política de drogas y alcohol sea eficiente y efectiva, se necesitará la participación y el apoyo de cada uno de los elementos de la organización.

La compañía debe reconocer el problema y buscar soluciones disponibles y luego definir, con un lenguaje claro y conciso, que tipo de comportamiento es aceptado y cual no es aceptado en el lugar de trabajo. Se deben emplear consultas legales para asegurar que la política está de acuerdo a la ley y a los reglamentos de

la compañía.

Los sindicatos pueden ayudar a los miembros a ser libres de drogas al hacer provisiones de actividades que apoyan comportamientos y actitudes saludables y seguras en el trabajo.

Los empleados pueden formar grupos para informar a otros trabajadores acerca de la prevención del uso de drogas y su detección, y apoyar a aquellos que ahora están libres de drogas.

El departamento de Recursos Humanos, seguridad, aseguradoras y otros departamentos deben participar en el desarrollo extenso de una política para la compañía, y proporcionar información de referencias, y coordinar programas de información y educacionales.

Es su Política -- ¡Revísela!

La ley de Texas no requiere u ordena pruebas para la detección del consumo de drogas o consecuencias en específico como resultado de una violación a una política anti-drogas que ha sido publicada. Estas opciones están abiertas a las decisiones de los empleadores y necesitan ser revisadas por su consejero legal antes de implementarlas.

Lista de Verificación para una Política de Abuso de Substancias Efectiva

Esta lista de verificación está designada como un criterio para la evaluación de la política de drogas de su compañía. De ninguna manera se intenta que todo sea abarcado, pero más bien como una ayuda al formular su política. Una vez que su política haya sido escrita, asegúrese en consultar con su consejero legal para asegurar que se haya cumplido con los estatutos legales apropiados y para reducir la posibilidad de arbitraje y litigios legales.

Programa de Investigación

- Porqué la política/ programa necesita ser implementado
- Requisitos federales reglamentarios
- Comparación de índices de accidentes con compañías similares
- Accidentes en relación con drogas
- Cambios en la producción que pueden ser medidos
- Aumento en el número de ausencias en el trabajo
- Beneficios médicos/ de hospitalización que han sido pagados con costos más altos
- Compañías similares estableciendo políticas/ programas de pruebas para la detección

del consumo de drogas/ investigación de antecedentes de los candidatos

- Estadísticas por parte de agencias locales de abuso de sustancias o departamentos de salud o de policía
- Información por parte de oficios y asociaciones industriales, o centros locales de tratamiento
- Estudios regionales o nacionales con información específica para su industria
- Definición de términos para ser usados en la política, por ejemplo, establecimiento, drogas, intoxicación
- Muestras de Formularios de reconocimiento de información recibida por parte del empleado

Declaración de la Política

- Consecuencias por el uso, venta o posesión de drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo
- Posición de la compañía en el rendimiento de trabajo a cómo se relaciona con el uso de drogas
- Posición en la prueba para la detección de abuso de sustancias
- Consecuencias en caso de que la prueba sea positiva
- Servicios disponibles de tratamiento y rehabilitación
- Apoyo por parte de la gestión administrativa para la política/ programa
- Participación en todos los componentes de la fuerza de trabajo
- Consultas con representantes de sindicatos
- Supervisión y evaluación de los sistemas establecidos en el plan
- Participación en el consejo legal

Distribución de la Política

- Informar a cada empleado sobre la política/ programa
- Tener la política disponible para cada empleado
- Asegurarse que cada empleado entienda las razones por las cuales se establece llevar a cabo una prueba (por ejemplo, seguridad, calidad del producto, aumento en la producción),
- Extender la política para incluir a contratistas y sus empleados

Educación para el Empleado

- Llevar a cabo educación/ programas de ayuda para los empleados/ sus familias vía:
 - grupos de discusión sobre el abuso de drogas/ políticas de la compañía
 - cintas de vídeo/ folletos con información sobre las drogas en el lugar de trabajo
 - discusiones durante almuerzos de trabajo
 - La comunicación disponible sobre los beneficios de salud para el tratamiento por el uso de drogas y alcohol
 - Explicar los efectos del abuso de sustancias en el empleado, sus familias, y la comunidad
 - Explicar los efectos en los productos y servicios de la compañía

Asistencia para el Empleado

- Investigar que tipos de educación y servicios de entrenamiento un proveedor de EAP puede ofrecer
- Identificar los recursos de tratamiento, los cuales han sido evaluados como capacitados para manejar la rehabilitación para el abuso de sustancias
- Proporcionar una orientación al empleado sobre los beneficios de EAP
- Proporcionar consejería de EAP y apoyo después de la rehabilitación
- Reunir un archivo de recursos con información sobre proveedores de asistencia, personas encargadas, y listas actualizadas
- Proporcionar evaluaciones a los problemas
- Proporcionar un programa de auto-referencia voluntario para tratamiento
- Proporcionar consejería de forma confidencial
- Proporcionar referencias para consejería y/o tratamiento
- Proporcionar intervención en caso de una crisis
- Establecer una línea directa de asistencia
- Proporcionar servicios de apoyo para la familia
- Llevar a cabo un seguimiento durante y después del tratamiento
- Llevar a cabo una evaluación de rendimiento en el trabajo antes y después de haber entrado en contacto con el programa
- Revisar la cobertura de seguros sobre consultas externas y hospitalización
- Agregar a la cobertura de seguros si es necesario

- Explicar quien paga por la evaluación
- Explicar si se dará tiempo pagado fuera del trabajo a los empleados
- Explicar si los empleados estarán protegidos contra acciones disciplinarias o a ser despedidos si ellos voluntariamente se ofrecen para recibir tratamiento
- Establecer un mecanismo para revisar las quejas de los empleados
- Establecer un personal de EAP con o guiado por profesionales con entrenamiento

Entrenamiento de Supervisión

Personal directivo, supervisores, y miembros de sindicatos pueden asistir a entrenamientos sobre:

- Educación sobre el abuso de drogas
- Signos y síntomas de adicción y abuso (fisiológico y psicológico)
- Política de la compañía sobre el uso de drogas
- Recursos de asistencia para el empleado
- Cómo observar y documentar el bajo rendimiento
- Cómo lidiar con empleados que se sospecha usan drogas
- Cómo confrontar a un empleado que se encuentra bajo los efectos de las drogas
- Cómo y cuando tomar acciones disciplinarias
- Cómo hacer referencias a EAP o para rehabilitación

Opciones para la Detección de Drogas

Si se está adoptando una política de pruebas para la detección del consumo de drogas, considere o no hacer la prueba:

- A todos los empleados, sin prejuicios, incluyendo a ejecutivos y trabajadores por horas
- A solicitantes o antes de ser contratados
- A empleados, basado en sospechas razonables, después de un accidente, durante y después de la consejería y/o rehabilitación
- A grupos seleccionados de empleados
- Como parte de una rutina anual de exámenes físicos
- Al azar o sin anunciar
- Solamente con motivo justificado

La frecuencia de las pruebas también necesita ser determinada.

Si sólo se hace la prueba a una selección de

empleados:

- ___ Proporcione criterio por el cual se seleccionó a estos empleados
- ___ Si se va a hacer la prueba a empleados en posiciones delicadas, defina que es delicado

Si sólo se va a hacer la prueba con motivo justificado:

- ___ Proporcione el criterio
- ___ Identifique quien hará el juicio, el supervisor o el médico
- ___ Determine si la prueba será obligatoria
- ___ Determine si un empleado que se niega a hacerse la prueba debe ser disciplinado, suspendido o despedido

Prueba antes de ser contratado:

- ___ Defina cuando se debe hacer la prueba a nuevos empleados
- ___ Explique si el examen físico de pre-empleo será requerido y si la prueba de abuso de sustancias puede que sea administrada
- ___ Explique a los solicitantes que el empleo depende de los resultados de la prueba
- ___ Decida si la política permite en caso que la prueba de drogas de un solicitante sea positiva: impedir que se ofrezca el empleo, la reconsideración de la solicitud después de un periodo en específico; o la reconsideración para trabajar solo en ciertas posiciones
- ___ Decida si la política permite que un solicitante que resultó positivo a la prueba de drogas sea eventualmente contratado por ejemplo, hacer pruebas periódicas, al azar, informar al supervisor; o establecer restricciones
- ___ Determine el tipo de prueba que será administrada
- ___ Determine las sustancias por las cuales se debe hacer una prueba
- ___ Determine el tipo de prueba
- ___ Revise las opciones ofrecidas por los varios laboratorios y consejeros
- ___ Determine los límites de los niveles
- ___ Determine si una prueba de confirmación será llevada a cabo por el laboratorio
- ___ Determine el tipo de laboratorio que se va a usar
- ___ Determine el criterio para escoger un laboratorio
- ___ Si las instalaciones están dispersas por todo el estado, decida si se usarán diferentes laboratorios o si todas las muestras serán enviadas a un solo lugar

Seguridad para las Pruebas de Drogas:

- ___ Decida que tipo de sistema de seguridad para el laboratorio, o cadena de custodia, es necesaria
- ___ Determine la necesidad de realizar un registro documental de los especímenes, particularmente si existe la posibilidad de que los resultados sean cuestionados
- ___ Decida precauciones para garantizar que una muestra no ha sido adulterada por el proveedor
- ___ Determine que tipo de sello de especímenes se necesita para prevenir alteraciones
- ___ Reciba la garantía que un espécimen no será alterado en el trayecto de un lado a otro
- ___ Determine procedimientos de manejo para especímenes antes y después de la prueba
- ___ Determine cómo son reportados los resultados; copia impresa o por teléfono; términos comprensibles; valores cuantitativos para reportes de pruebas con resultados positivos
- ___ Determine si las muestras que resultaron positivas son congeladas siguiendo la prueba y, de ser así, por cuanto tiempo
- ___ Busque una copia de los índices de laboratorio si el laboratorio participa en programas proficientes de pruebas patrocinados por agencias de fuera
- ___ Determine si el personal del laboratorio es formado por técnicos certificados
- ___ Determine quien leerá e interpretará los resultados de la prueba
- ___ Determine cómo se asegurará la confidencialidad
- ___ Determine quien informará al solicitante/ empleado y cómo será hecho
- ___ Determine quien será informado y que se espera de ellos: médico de la compañía; médico del individuo; departamento de recursos humanos; oficiales de la policía
- ___ Determine que será hecho con los resultados de las pruebas
- ___ Determine una política para empleados actuales que prueban positivo a la prueba de detección de drogas: disciplina; despido; reasignaciones; rehabilitación
- ___ Determine si los empleados que fueron despedidos serán considerados o no para ser contratados de nuevo y bajo que circunstancias

— Determine una política para empleados que prueban positivo por el uso de drogas en sus casas pero que no muestran signos de impedimento en el trabajo

Resumen de Sugerencias

Política Anti-Drogas Sin Procedimientos para la Prueba de Detección de Drogas

- I. Propósito de la Política
- II. Procedimientos de la Política
- III. Definición de los Términos Usados en la Política
- IV. Provisiones Generales de la Política
- V. Descripción de Acciones Tomadas para Prevenir el Uso de Drogas
- VI. Descripción del Entrenamiento para Supervisores y Empleados
- VII. Descripción de los Programas de Asistencia para Empleados (EAP) que hay disponibles
- VIII. Cómo Coordinará la Compañía con Agencias de Seguridad Pública
- IX. Reserva de los derechos del Empleador/ Empleado
- X. Referencias para Otras Agencias de Ley y de Regulación
- XI. Formulario de Reconocimiento de Información Recibida por Parte del Empleado

Política Anti-Drogas Con Procedimientos Opcionales para La Prueba de Detección de Drogas

- I. Propósito de la Política
- II. Procedimientos de la Política
- III. Definición de los Términos Usados en la Política
- IV. Provisiones Generales de la Política
- V. Descripción de Acciones Tomadas para Prevenir el Uso de Drogas
- VI. Guías para los Procedimientos de Búsqueda
- VII. Descripción de Acciones Tomadas para Tratar Accidentes Relacionados con el Trabajo
- VIII. Descripción del Entrenamiento para Supervisores y Empleados
- IX. Programas de Asistencia para Empleados (EAP)
- X. Cómo Coordinará la Compañía con Agencias de Seguridad Pública
- XI. Reserva de los derechos del Empleador/ Em-

pleado

- XII. Referencias para Otras Agencias de Ley y de Regulación
- XIII. Formulario de Reconocimiento de Información Recibida por Parte del Empleado

Políticas Anti-Drogas Con Procedimientos Obligatorios de Pruebas de Detección de Drogas

- I. Propósito de la Política
- II. Procedimientos de la Política
- III. Definiciones de los Términos Usados en la Política
- IV. Provisiones Generales de la Política
- V. Descripción de Acciones Tomadas para Prevenir el Uso de Drogas
- VI. Guías para los Procedimientos de Búsqueda
- VII. Descripción de Acciones Tomadas para Tratar Accidentes Relacionados con el Trabajo
- VIII. Guías para la Prueba de Detección de Drogas del Solicitante
- IX. Guías para la Prueba de Detección de Drogas del Empleado
- X. Consecuencias por Violaciones a la Política
- XI. Descripción del Entrenamiento para Supervisores y Empleados
- XII. Provisiones del Programa de Asistencia para el Empleado
- XIII. Cómo Coordinará la Compañía con Agencias de Seguridad Pública
- XIV. Reserva de los derechos del Empleador/ Empleado
- XV. Referencias para Otras Agencias de Ley y de Regulación
- XVI. Formulario de Reconocimiento de Información Recibida por Parte del Empleado

Apéndice

Recursos DSHS Substance Abuse Services (Departamento para el Abuso de Substancias del Departamento de Salud y Servicios Humanos)

909 W. 45th St., Austin, TX 78751

Phone: 512-206-5000

Toll Free: 866-378-8440

www.dshs.state.tx.us/sa/

Workers Assistance Program (WAP) (Programa de Asistencia para Empleados)
Alliance Work Partners
2525 Wallingwood, Bldg. 5
Austin, Texas 78746
1-800-343-3822
www.wapeap.com/wap/index.html

The Council on Alcohol and Drugs Houston (Consejo sobre el Alcohol y Drogas de Houston)
303 Jackson Hill
Houston, Texas 77007
713-942-4100
www.council-houston.org

Líneas Directas Nacionales de Asistencia y Ayuda

AL-ANON proporciona información sobre alcoholismo y refiere a las personas que llaman a grupos locales de AL-ANON establecidos para ayudar a amigos y familias de alcohólicos (1-888-4AL-ANON or 1-888-425-2666).
www.al-anon.org

ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS (A.A. Servicios Mundiales) proporciona información y apoyo a alcohólicos en recuperación mediante secciones locales en comunidades en todo el país (1-212-870-3400).
www.alcoholics-anonymous.org

LA LÍNEA DIRECTA DE ASISTENCIA DEL CONSEJO AMERICANO PARA EL ALCOHOLISMO (THE AMERICAN COUNCIL ON ALCOHOLISM HELPLINE, por su nombre en inglés) proporciona referencias para tratamientos de alcoholismo a nivel nacional y proporciona materiales escritos (1-800-527-5344).
www.aca-usa.org

COCAÍNA ANÓNIMA (COCAINE ANONYMOUS, por su nombre en inglés) proporciona información y apoyo a individuos que sufren de adicción a la cocaína (1-800-347-8998).
www.ca.org

LA OFICINA NACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL ALCOHOL Y LAS DROGAS (NATIONAL CLEARINGHOUSE FOR ALCOHOL AND DRUG INFORMATION, por su nombre en inglés) proporciona información y referencias (1-800-729-6686).
www.health.org

EL INSTITUTO PARA UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS (INSTITUTE FOR A DRUG-FREE WORKPLACE, por su nombre en inglés) proporciona información a empleadores y empleados acerca de programas de prevención de abuso de las drogas (1-202-842-7400).
www.drugfreeworkplace.org