



ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

COMISION INTERAMERICANA PARA EL CONTROL DEL ABUSO DE DROGAS

cicad

CUADRAGÉSIMO CUARTO PERIODO ORDINARIO DE SESIONES
Del 19 al 21 de noviembre de 2008
Santiago, Chile

OEA/Ser.LJ/XIV.2.44
CICAD/doc.1691/08
14 noviembre 2008
Original: Español

IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

Pedro González Navarrete

Ingeniero Civil Industrial
Compañía Siderúrgica Huachipato Grupo C.A.P

IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

Experiencia de la
Compañía Siderúrgica Huachipato
Grupo C.A.P.

Pedro Gonzalez N.
pedro-gonzalez@csh.cl

Noviembre 2008



Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos



Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Antecedentes CSH

¿QUIÉNES SOMOS?



¿QUIÉNES SOMOS?



Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

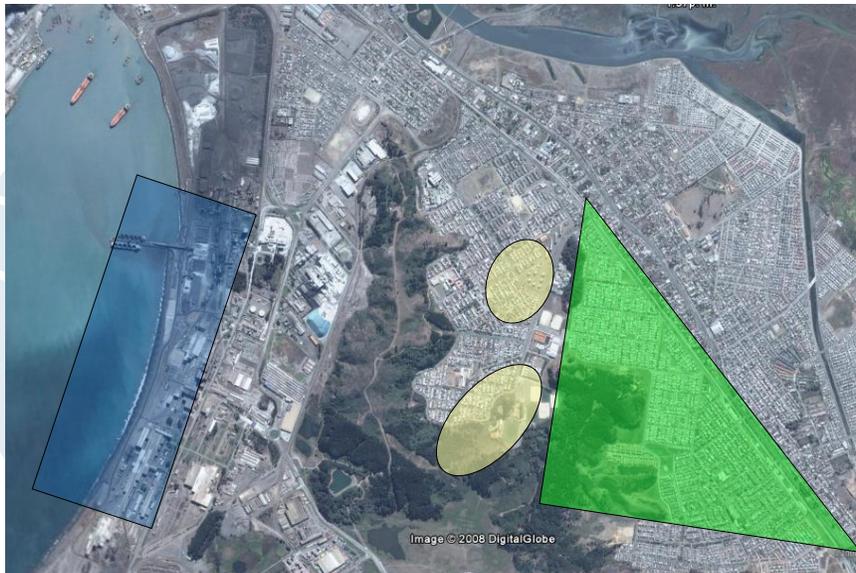
Justificación del Programa

Huachipato es una Empresa con 58 años de historia, líder en el Mercado del Acero que desde sus inicios se ha preocupado del bienestar de sus trabajadores:

- § Club Deportivo Huachipato.
- § Artistas del Acero.
- § Club Rehabilitados Alcohólicos.
- § Programas de vida Saludable.
- § Servicio Médico para Empleados.
- § Cooperativa de Ahorro
- § Becas de Estudio
- § Huachicoop



Justificación del Programa



Justificación del Programa

Visión

Liderar en Chile el negocio del acero

Misión

- Producir acero de excelente calidad y servicio que superen la expectativa del cliente.

- Privilegiando el desarrollo del recurso humano como factor determinante del éxito.

- Desarrollar ventajas competitivas, que generen rentabilidad, a través de la innovación de sus procesos mediante el uso de tecnologías sustentables.



Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

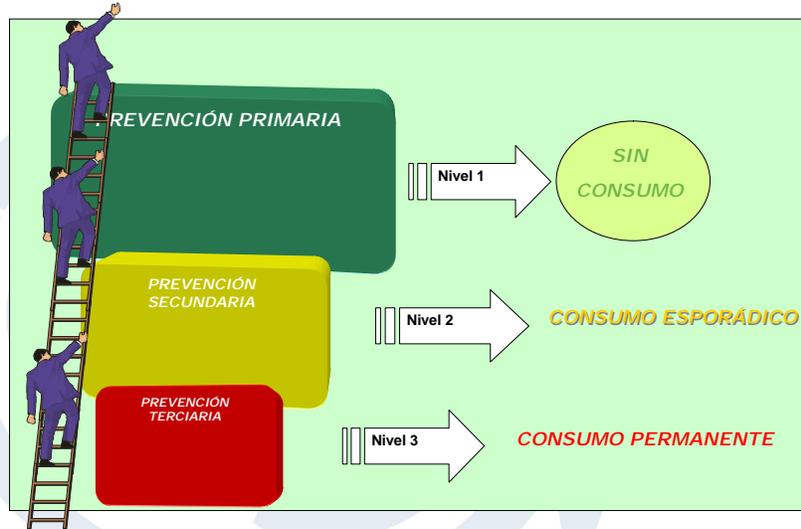
Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q **Objetivo de la Implementación**
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Objetivo de la Implementación

- § Definir una política de prevención de adicciones, elaborada por miembros representativos de toda la organización.
- § Esta Política definirá los lineamientos a seguir en materias de adicciones, como parte de las políticas de recursos humanos.
- § Capacitar y sensibilizar a toda la organización.
- § Disminuir situaciones de riesgo y generar un espacio para analizar el tema.

Objetivo de la Implementación



Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Agenda

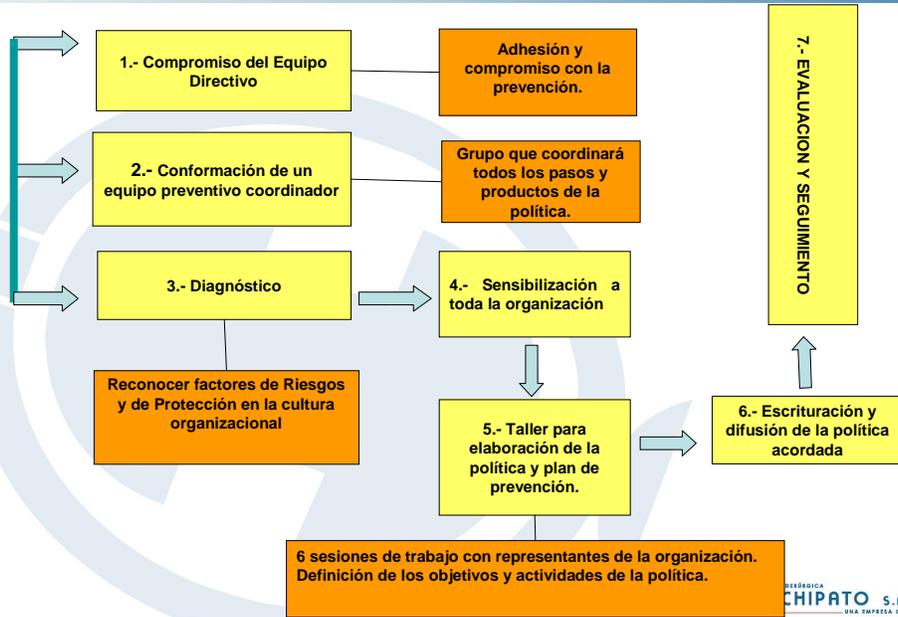
- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Metodología de Implementación



TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

Metodología de Implementación



1. Compromiso del Equipo Directivo



3. Diagnostico

CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Conocer los elementos que conforman la cultura y los valores de la empresa que pueden estar incidiendo en el consumo o no consumo de drogas.



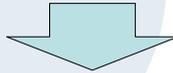
Anexo 1:
Pauta diagnóstico de la cultura organizacional

PERCEPCIÓN

Objetivo : Conocer la percepción que los trabajadores tienen del fenómeno de la droga, el grado de información que poseen y su percepción del clima laboral.



Anexo 2:
Aplicación de la encuesta



Dimensiones de la calidad de vida laboral asociadas a factores protectores y de riesgo

3. Diagnostico - Cultura Organizacional

- q Caracterización de la institución
- q Caracterización de los trabajadores
- q Características de las funciones y puestos de trabajo
- q Estudio del lenguaje y de la cultura de la institución
- q Políticas de recursos humanos vigentes
- q Indicadores de desempeño
- q Políticas de alcohol y drogas

3. Diagnostico - Encuesta de Percepción

Untitled Document - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atrás Búsqueda Favoritos

Dirección http://intranet/publicador_php/administrador_contenido/ac/plantilla

Metalto.net

13-08-2007
Entre el 13 y el 20 de agosto:

Participe en la encuesta del Plan de Prevención de Adicciones

Ya comenzó a distribuirse dentro de la Compañía, el Plan de Prevención de Adicciones elaborado por el Consejo Nacional de Control de Estupefacientes. Las conclusiones servirán para la elaboración de una Política de Adicciones para trabajadores y sus familias.

La encuesta es completamente anónima, y se aplicará de forma personal. La selección ha sido realizada en forma aleatoria y proporcional al número de personas por departamento. La encuesta, tiene hasta el 20 agosto para depositarla en los buzones habilitados para su recepción.

Al contestar, usted estará ayudando a que alguien sufra menos. ¡Participe!

Desarrollo, Capacitación y Asuntos Corporativos

Acereros dicen NO a las adicciones

A casi seis meses de su lanzamiento, el Programa de Prevención de Adicciones "Trabajar con calidad de vida", desarrollado por nuestra Compañía con la Asesoría del CONACE, sigue más activo que nunca. Hasta la fecha se han realizado cuatro jornadas de sensibilización y capacitación del Equipo Coordinador Preventivo, integrado por trabajadores representativos de toda la organización.

Para las próximas semanas está contemplada la aplicación de una encuesta de diagnóstico anónima y voluntaria. El Equipo Coordinador invita a todos los trabajadores de la Compañía a participar en esta encuesta en forma responsable y a conciencia, pues ella servirá para elaborar un Plan de Prevención de Adicciones.

3. Diagnostico - Encuesta de Percepción

q Variables Sociodemograficas:

- § Edad
- § Genero
- § Estado Civil

q Descripción de Consumo de Drogas en la Organización:

- § Percepción del consumo al interior de la organización
- § Percepción de la droga más consumida
- § Prevalencia de drogas licitas e ilícitas
- § Consumo problemático de tabaco y alcohol
- § Facilidad de acceso a las drogas

COMPANIA SUBSIDIARIA HUACHIPATO S.A. UNA EMPRESA CAT

3. Diagnostico - Encuesta de Percepcion

- q **Conocimiento del Tema:**
 - § Mitos y Realidades
- q **Hacia una Política Preventiva:**
 - § Información Recibida
 - § Participación de la familia
 - § Medidas en caso de Consumo
- q **Factores de Riesgo y Protección**
 - § Clima Laboral
 - § Características de la Organización

Política de Prevención de Adicciones:



¡Tu opinión nos importa!

Huachipato está desarrollando, con la asesoría del Consejo Nacional de Control de Estupefacientes (Conace), un plan de prevención de conductas de riesgo asociadas al consumo de drogas y alcohol, con el fin de mejorar los niveles de salud, seguridad y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En este contexto, nos interesa conocer su opinión y vivencias sobre este tema. Por ello lo invitamos a participar en la encuesta anónima que se realizará entre los días 13 y 20 de agosto. Su opinión permitirá contar con un diagnóstico confiable de la situación de la Compañía, lo que ayudará a la generación de una Política de Prevención acorde a la realidad de nuestros trabajadores.

La encuesta se aplicará a una muestra de un 20% del personal, y la selección ha sido realizada en forma completamente aleatoria y proporcional al número de personas por unidad.

Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

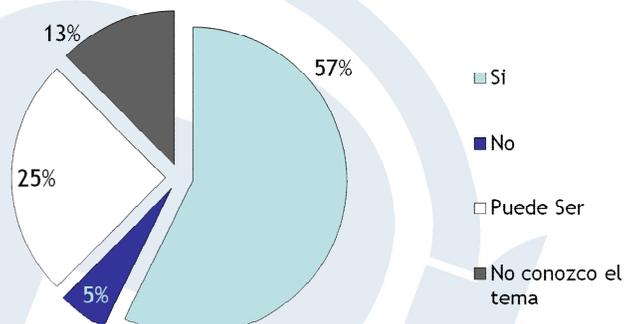
Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

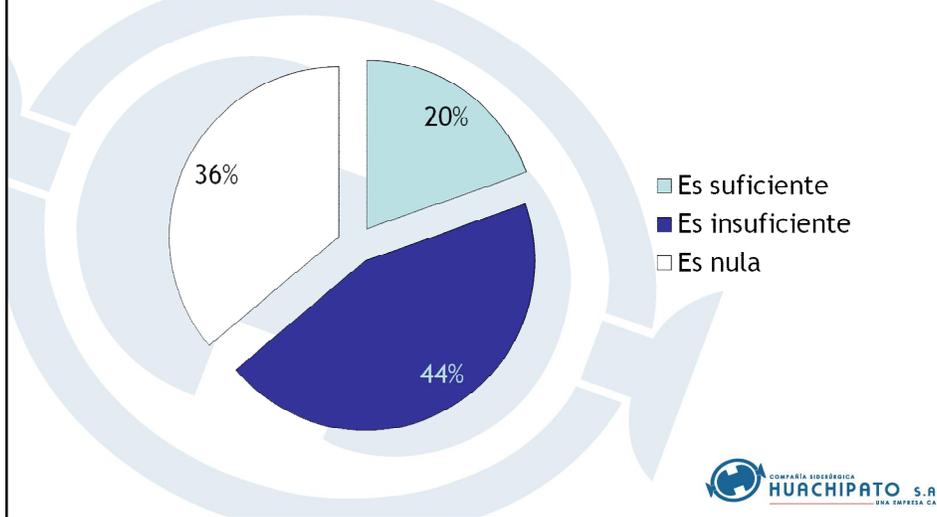
- q ¿Cree Usted que en esta comuna o sector, donde se ubica la organización, existen problemas respecto del consumo de alcohol y otras drogas?



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

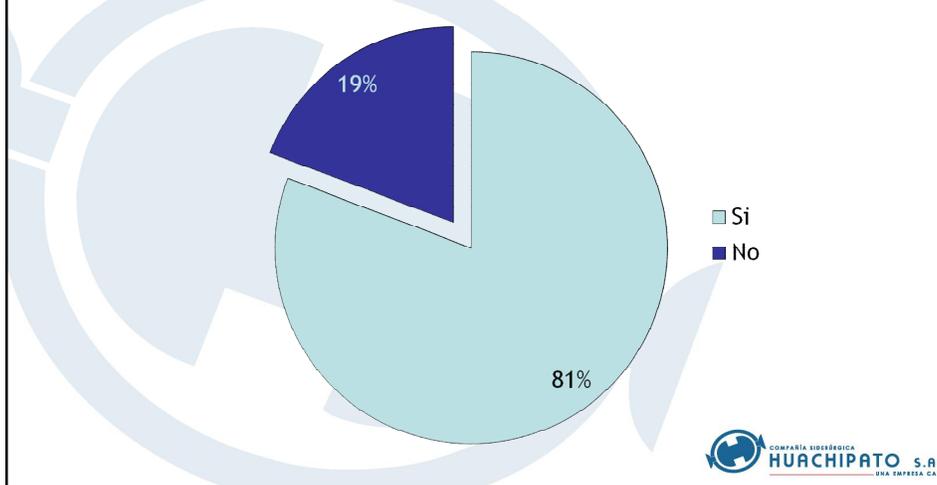
q La información recibida acerca de la prevención del consumo de drogas en su trabajo es



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

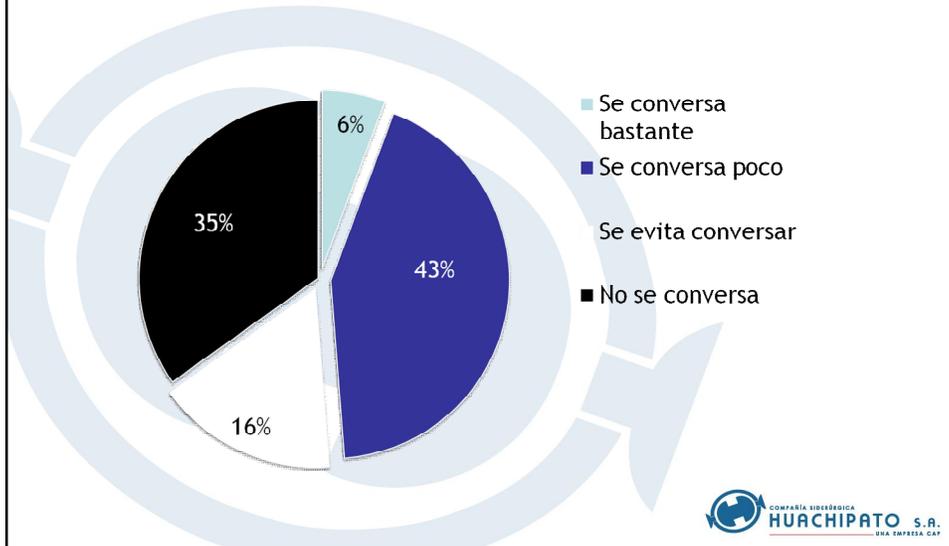
q ¿Le agradaría que su familia participase, con Ud. en actividades recreativas, de orientación o prevención del consumo de drogas organizadas por su Empresa?



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

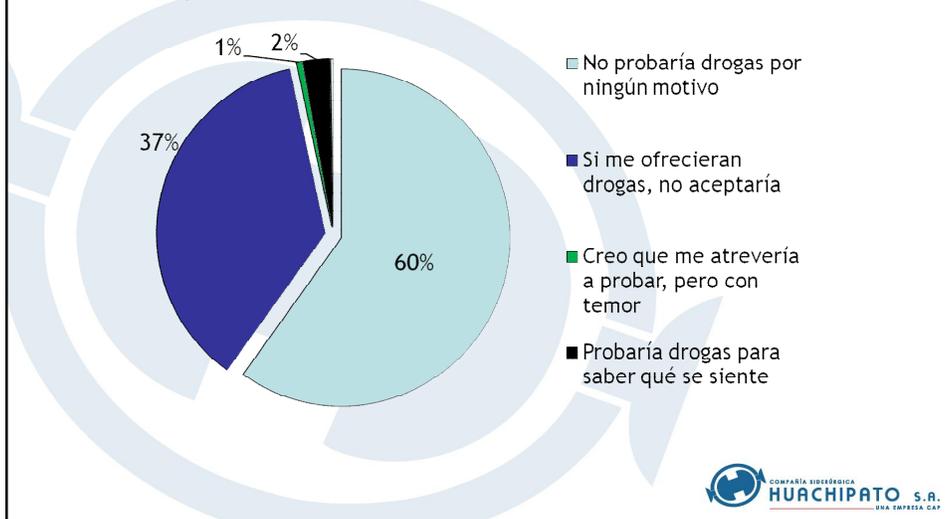
q El consumo de drogas entre los trabajadores es un tema que:



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

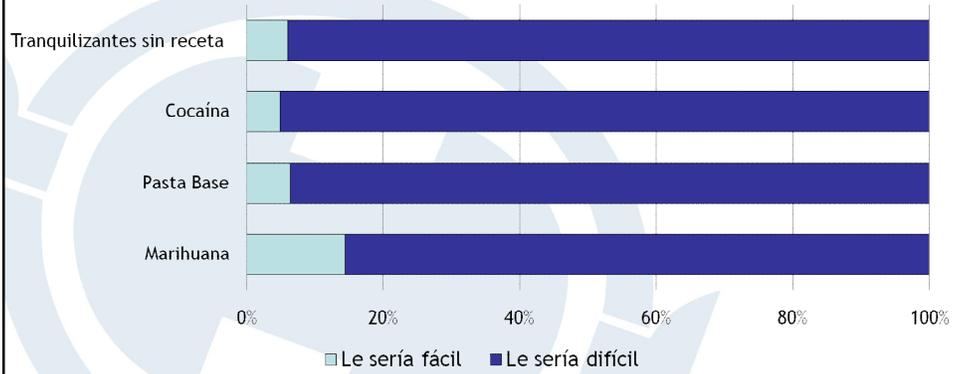
q ¿Cuál de las siguientes afirmaciones se acerca más a lo que usted piensa? :



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

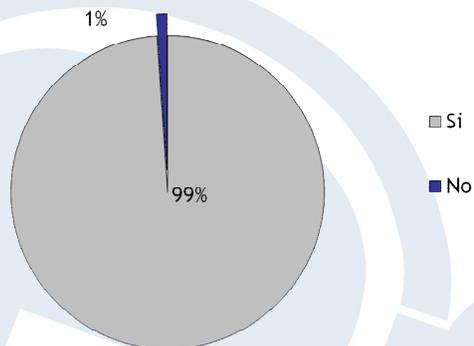
¿Cuan fácil le sería conseguir las siguientes Drogas?:



Resultados Relevantes

Equipo Coordinador Preventivo

¿Le gustaría que se comunicaran los resultados de esta encuesta? :



3. Diagnostico - Matriz de Factores

	Factores de riesgo	Factores protectores
I.- Características de la Organización y su proceso productivo	<ul style="list-style-type: none"> § Comuna de ubicación de la organización, de alto tráfico y consumo. § Tránsito frecuentes de puesto de trabajo. § Estilos de supervisión inadecuados. § Estrés laboral o ambiente estresante (orientado sólo a las metas). § Exigencia de rendimiento demasiado alta o demasiado baja (falta de supervisión). 	<ul style="list-style-type: none"> § Ambientes sanos y libres de contaminación. § Clara misión institucional. § Trabajadores identificados con la misión y labor de la organización. § Supervisión y sistemas de evaluación adecuados a los requerimientos. § Incentivos y premios para los trabajadores.
II. Características de los trabajadores y sus familias	<ul style="list-style-type: none"> § Desmotivación para actividades fuera del trabajo. § Hábitos de consumo. § Desinformación sobre efectos y consecuencias del consumo. § Poco interés por compartir con la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> § Hábitos de vida saludables. § Interés por ocupación del tiempo libre. § Familias participativas y promotoras de relaciones interpersonales. § Familias y trabajadores informados y con percepción del riesgo del consumo de drogas.
III.-Clima y cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> § Escasos canales de comunicación e información entre los colectivos y dentro de ellos. § Clima de desconfianza e inseguridad por malas relaciones interpersonales. § Cultura organizacional aceptadora del consumo. 	<ul style="list-style-type: none"> § Existencia de adecuados canales de comunicación. § Uso de un lenguaje propio que fortalece la identidad. § Solidaridad y compañerismo. § Liderazgos informales y formales adecuados, movilizadores, motivadores, etc.
IV. Condiciones de trabajo y características propias de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> § Trabajos que representan mayor riesgo para la seguridad de los trabajadores. § Trabajos aislados sin contacto con compañeros o superiores. § Condiciones climatológicas adversas (demasiado frío o calor). § Alta contaminación y toxicidad ambiental. § Altos porcentajes de licencias, atrasos, y 	<ul style="list-style-type: none"> § Sistemas de seguridad y protección a los trabajadores y su labor. § Trabajadores satisfechos y motivados con su trabajo. § Estabilidad en el empleo, y baja rotación. § Entorno de trabajo saludable y seguro.
V- Sistema Integral de salud	<ul style="list-style-type: none"> § Escasos o nulos sistemas de beneficios: salud, promoción, actividades recreativas. § Escasa inclusión de la familia de los trabajadores a la Organización. § Escasas o nulas instancias de capacitación y perfeccionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> § Beneficios de salud y otros, bienestar y perfeccionamiento, con que cuenta la Organización, en relación con las necesidades de los trabajadores y la organización. § Promoción del autocuidado, salud ocupacional, ocupación del tiempo libre, etc. en beneficio de los trabajadores y sus familias. § Servicio de bienestar, seguridad social activos y potenciados por los

TO S.A.
UNA EMPRESA GAP

3. Diagnostico - Factores Protectores /de Riesgo

q Factores Protectores

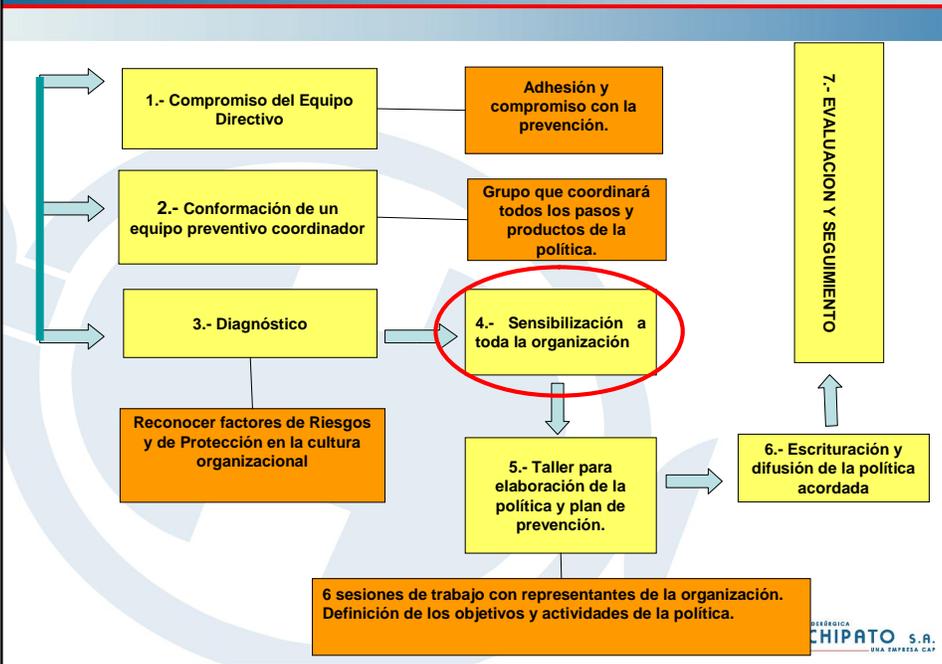
- § Distribucion de Rangos de Edad
- § Interes en participar en Actividades de Orientacion
- § Bajo % de Consumidores Potenciales
- § Desarrollo de Programas de salud ocupacional
- § Existencia de organizaciones Paralelas de recreacion

q Factores De Riesgo

- § Poca informacion sobre efectos del consumo de drogas
- § Ubicacion Geografica de la Empresa
- § Percepcion de facil acceso a las drogas

COMPañIA INDUSTRIAL
HUACHIPATO S.A.
UNA EMPRESA GAP

LOS 7 PASOS SECUENCIALES



4. Sensibilización a la Organización

Programa "Trabajar con Calidad de Vida":



CONACE dictó nuevos talleres de sensibilización

En el marco del programa "Trabajar con Calidad de Vida" que esta desarrollando la empresa con la asesoría de CONACE, este mes se realizaron cuatro talleres con la participación de más de cien trabajadores de nuestra Compañía.

En estos talleres, los asistentes tuvieron la oportunidad de conocer los resultados de la encuesta diagnóstica que se realizó en octubre, y además entregar aportes para la construcción de la Política Preventiva de Consumo de alcohol y Drogas de la Compañía.



5. Taller para la Elaboración de la Política



 **HUACHIPATO S.A.**
UNA EMPRESA CAT

6. Escrituración y firma de la Política

Directora del CONACE se reunió con Iván Flores



 **HUACHIPATO S.A.**
UNA EMPRESA CAT

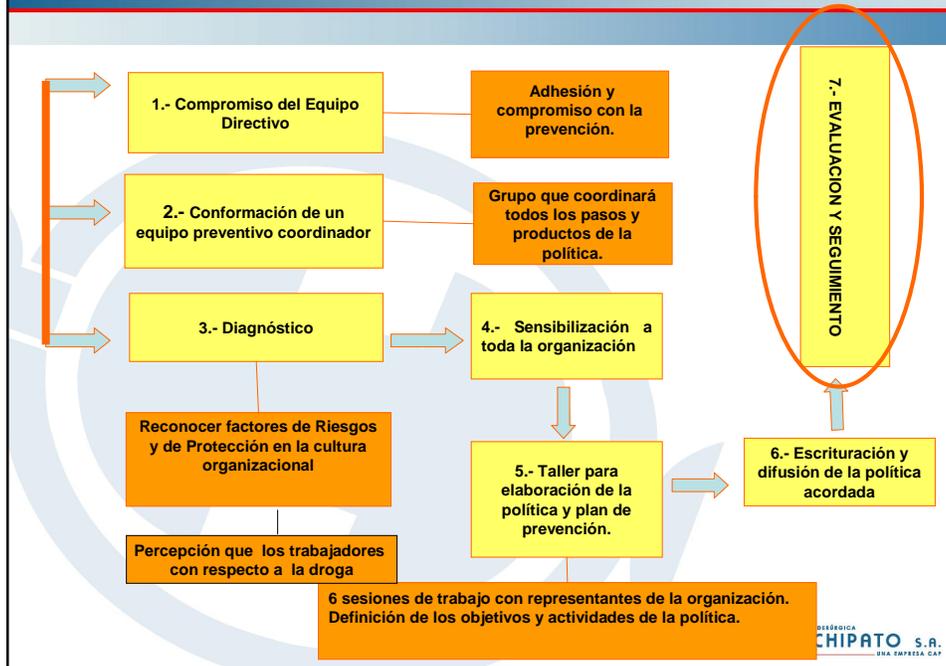
Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

Agenda

- q Antecedentes CSH
- q Justificación del Programa
- q Objetivo de la Implementación
- q Metodología de Implementación
- q Resultados Relevantes
- q Próximos Pasos

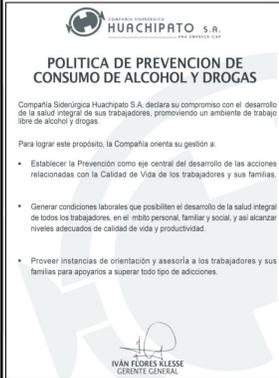
Proximos Pasos



Próximos Pasos

- q La Política que resulte de la implementación del programa, debe quedar escrita y registrada.
- q Debe ser permanente en el tiempo y estar inserta en un esquema general de bienestar y calidad de vida laboral.
- q La Política debe estar orientada a toda la población laboral, y dada a conocer a todos los miembros de la Organización
- q Se deben evaluar el impacto de las acciones tomadas.

Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas



Compañía Siderúrgica Huachipato S.A. declara su compromiso con el desarrollo de la salud integral de sus trabajadores, promoviendo un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas.

Para lograr este propósito, la Compañía orienta su gestión a:

- **Establecer la Prevención como eje central del desarrollo de las acciones relacionadas con la Calidad de Vida de los trabajadores y sus familias.**
- **Generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo de la salud integral de todos los trabajadores, en el ámbito personal, familiar y social, y así alcanzar niveles adecuados de calidad de vida y productividad.**
- **Proveer instancias de orientación y asesoría a los trabajadores y sus familias para apoyarlos a superar todo tipo de adicciones.**



IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

Experiencia de la
Compañía Siderúrgica Huachipato
Grupo C.A.P.

Pedro Gonzalez N.
pedro-gonzalez@csh.cl

Noviembre 2008

