

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral

Guía con orientaciones generales para las empresas



Contenido

- 1. Introducción
- 2. Conceptos clave
 - 2.1 ¿Qué son las sustancias psicoactivas?
 - 2.2 ¿Qué es la tolerancia?
 - 2.3 ¿Cómo se clasifican las sustancias psicoactivas?
 - 2.4 Tipos de consumo
 - 2.5 ¿Cuáles sustancias psicoactivas son más consumidas en el ambiente laboral?
- 3. ¿Qué es un factor de protección laboral?
- 4. ¿Qué es un factor de riesgo laboral?
- 5. Impacto del consumo de sustancias psicoactivas
 - 5.1 Impacto del consumo en la organización
 - 5.2 Impacto del consumo en las relaciones laborales
- 6. ¿Cómo abordar este fenómeno en el ámbito laboral?
- 7. Etapas de intervención
 - 7.1 Identificación
 - 7.2 Priorización
 - 7.3 Implementación
- 8. Enfoques de atención
 - 8.1 Promoción de la salud
 - 8.2 Prevención
 - 8.3 Estrategias de control
 - 8.4 Estrategias de rehabilitación
 - 8.5 Reducción de daños
 - 8.6 Estrategias comunitarias
- 9. Monitoreo
- 10. Evaluación

1. Introducción

El **consumo de sustancias psicoactivas (SPA)** es un fenómeno complejo, presente en todos los contextos sociales, **incluido el laboral**.

Los trastornos adictivos **se consideran de salud pública** y los más reconocidos son el **consumo de alcohol y tabaco**, sustancias arraigadas en nuestra cultura, por lo cual se menosprecia su riesgo al ser consideradas **“menos peligrosas”**.

Frente al consumo de SPA, la Organización Mundial de la Salud, OMS, **relaciona los problemas asociados a las condiciones sociales en las que viven las personas**. Por esto, la problemática debe abordarse considerando estas 5 variables, para identificar si son **factores de riesgo o de protección**:



Sociales



Culturales



Familiares



Personales



Institucionales

Para complementar lo anterior, la intervención para **detectar y tratar el consumo de SPA** debe darse desde diferentes niveles: promoción de la salud, prevención, reducción de riesgos y daños, atención y reincorporación del trabajador.

Organismos internacionales indican que el trastorno por usar SPA **repercute en la salud de las personas en sus años más productivos**, un fenómeno del que no escapa Colombia, donde aumenta el consumo de drogas ilícitas durante la etapa laboral, lo que **afecta su desarrollo en este ámbito**.

4,4
millones
de hombres



1,2
millones
de mujeres



sufren trastornos por el uso de drogas en algún momento de su vida.

Fuente: Organización Panamericana de la Salud, OPS.

Más de **2.000 millones** de personas beben alcohol y 200 millones han usado drogas recientemente.

Fuente: Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS y Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, ONUDD.

Incidentes relacionados con alcohol (accidentes, ausentismo, caída de productividad, deterioro del clima laboral)

Bebedores ligeros: hasta 54 %

Bebedores ligeros a moderados: hasta 87 %

Fuente: Becker, 2001.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, destaca que los **hombres adultos, los jóvenes y los trabajadores de ciertos sectores** tienen mayor probabilidad de abusar de sustancias en el lugar de trabajo y que **3 % de la fuerza laboral en el mundo depende del alcohol**.

La misma organización concluye que a las empresas **les costaría menos hacer planes preventivos** que asumir el impacto que producen las adicciones en términos de ausentismo, baja productividad, conflictos personales, accidentes de trabajo, jubilaciones anticipadas, entre otras consecuencias.

En las empresas se reproducen ciertas **condiciones sociales, culturales y económicas** de la sociedad, por eso, es un escenario privilegiado para **realizar intervenciones frente al consumo de sustancias psicoactivas**, al tener un público a la mano para hacer seguimiento y generar impacto.

Detectar el consumo problemático de SPA en el ámbito laboral es complejo, pues puede pasar mucho tiempo antes de que se presenten síntomas físicos visibles, momento en el cual se pueden presentar riesgos perjudiciales para la salud, llegando a convertirse en ocasiones en problemas mentales.



¿Quiénes tienen mayor riesgo?

- Según los estudios, este prototipo de personas está más expuesto a **consumir más alcohol o drogas**:
 - » **Cargos con altas exigencias** (gerentes, personal de ventas, médicos).
 - » **Actividades con poca supervisión** (conductores de largas distancias, vendedores viajeros).
 - » **Empleados en algunos sectores** (militares, mineros, operadores de centros de llamadas).

Entonces, ¿de qué se trata la tolerancia cero? Debido a que los consumos siempre van a representar un **riesgo para el ejercicio de las labores** y estos riesgos se incrementan dependiendo del rol específico que se desempeñe, por ejemplo, en **personas que tienen una carga de responsabilidad con la vida de otras personas**, como en el sector de la aviación, el transporte, la salud, la construcción, entre otros. **Esto debe quedar claro en las políticas de la empresa**, donde es necesario promover un lugar de trabajo seguro y saludable, que se adapte a las exigencias del mundo laboral actual, **sin descuidar el bienestar mental y físico de los trabajadores**.

Es clave afrontar lo relacionado con el consumo **desde la gestión organizacional**, con acciones que **involucren políticas y controles**, así como **incluir a todos los empleados en general**, tendientes a **generar redes de apoyo** que garanticen la sostenibilidad de los planes propuestos.

En sintonía con esto, es recomendable asumir la problemática como un **enfoque de salud pública**, teniendo en cuenta los determinantes sociales en salud, que les permita a los empleadores comprender el fenómeno y generar estrategias pertinentes para su implementación.

En esta guía **te contextualizamos sobre el consumo de SPA** y te proponemos **implementar políticas internas de prevención y detección de consumo**, promover campañas educativas y de sensibilización, fortalecer los controles en actividades de alto riesgo y articular esfuerzos con autoridades locales y regionales para **generar entornos laborales más sanos y seguros**.

Si bien esta guía es general, es importante apoyarse en las guías específicas para tu sector económico, **donde la información sea más especializada**.

2. Conceptos clave

2.1 ¿Qué son las sustancias psicoactivas (SPA)?

Son todas aquellas sustancias —**naturales o sintéticas, legales o ilegales, terapéuticas o de uso recreativo**— que al entrar al cuerpo **alteran el funcionamiento del sistema nervioso central** y pueden cambiar la manera en que una persona piensa, siente o actúa, dependiendo de **la sustancia, la cantidad y la frecuencia de consumo**. Pueden consumirse **fumadas, ingeridas, inhaladas, inyectadas o aspiradas**, y todas tienen **potencial de generar dependencia**, aunque el riesgo varía según la sustancia, la persona y el contexto.

2.2 ¿Qué es la tolerancia?

Es cuando **el cuerpo se acostumbra a una sustancia** y necesita cada vez más cantidad para sentir el mismo efecto. Es una señal de alarma importante, porque indica que el consumo **puede estar avanzando hacia la dependencia**.

2.3 ¿Cómo se clasifican las sustancias psicoactivas?

Encontramos tres formas principales:



1. Según su origen

- › **Naturales:** provienen directamente de la naturaleza (hongos, marihuana sin mezcla).
- › **Sintéticas:** creadas en laboratorio (anfetaminas, éxtasis).
- › **Semisintéticas:** tienen base natural pero son procesadas químicamente (cocaína, heroína).



2. Según la norma

- › **Legales:** alcohol, tabaco, medicamentos. Ojo: que sean legales no las hace inofensivas.
- › **Ilegales:** marihuana, cocaína, heroína, entre otras.



3. Según su efecto en el sistema nervioso

- › **Estimulantes:** aceleran el organismo, aumentan el estado de alerta (cocaína, cafeína, amfetaminas, nicotina).
- › **Depresoras:** ralentizan el sistema nervioso, producen somnolencia y reducen los reflejos (alcohol, heroína, tranquilizantes).
- › **Alucinógenas o perturbadoras:** alteran la percepción de la realidad (marihuana, LSD, éxtasis).

Observa esta clasificación:

Tipo	Droga	Efectos
→ Estimulantes 	Cocaína Pasta base Nicotina Cafeína Anfetaminas	Incrementan (aceleran) el funcionamiento del sistema nervioso.

Tipo	Droga	Efectos
→ Depresoras 	Alcohol Inhalantes Tranquilizantes Hipnóticos Opiáceos (morfina, heroína, codeína)	Reducen (desaceleran) el funcionamiento del sistema nervioso.
→ Alucinógenas 	Marihuana LSD Éxtasis Psilocibina (hongos alucinógenos) Mezcalina (peyote)	Alteran la percepción de la realidad.

Tomado de: Problemática de las drogas. Orientaciones generales. Prevención del uso indebido de drogas. Bolivia 2015. https://www.unodc.org/documents/bolivia/Prev_Problematica_de_las_drogas.pdf



Tip: busca el recurso 1 para ampliar la definición de los efectos de las sustancias.

CLIC AQUÍ

2.4 Tipos de consumo

El consumo no es igual en todas las personas ni en todos los momentos. Puede ir desde algo puntual hasta una dependencia instalada.

- **Experimental:** se prueba por curiosidad una o dos veces y no se repite.
- **Recreativo:** se da en momentos de ocio o socialización. Puede escalar a algo más problemático.
- **Habitual o regular:** la persona incorpora la sustancia a su rutina con cierta frecuencia. Puede mantener su funcionamiento, pero empieza a depender de ella para ciertos estados emocionales.
- **Nocivo o perjudicial:** hay dependencia física o psicológica y el consumo continúa a pesar de los problemas que genera.
- **Trastorno por uso de sustancias:** es el nivel más delicado, diagnosticado clínicamente. Hay tolerancia, síndrome de abstinencia, pérdida de control y deterioro en múltiples áreas de la vida.

2.5 ¿Cuáles SPA son más consumidas en el ambiente laboral?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5):

- › Alcohol.
- › Cannabis (marihuana).
- › Cocaína y derivados.
- › Opiáceos (heroína, morfina y fentanilo).
- › Inhalantes (sacol, pegantes y solventes industriales).
- › Sedantes, hipnóticos o ansiolíticos (benzodiacepinas).
- › Tabaco (nicotina).
- › Cafeína (en algunos contextos clínicos, por abuso).

3. ¿Qué es un factor de protección laboral?

Son aquellos aspectos —del entorno, del trabajo, de la persona o de la empresa— que **reducen la probabilidad** de que alguien desarrolle un consumo problemático. Desde la empresa se pueden **potenciar varios de estos factores**, entre ellos:

- › **Organizar bien los turnos de trabajo**, con suficiente anticipación para que cada persona pueda planear su vida personal.
- › Establecer ritmos laborales que **incluyan descansos periódicos**.
- › **Limitar o eliminar** el acceso a sustancias legales dentro de la empresa.
- › Implementar **planes de prevención de adicciones**.
- › Promover **variedad en las tareas y flexibilidad** en la organización del trabajo.

4. ¿Qué es un factor de riesgo laboral?

Son los aspectos que **aumentan la probabilidad de que una persona inicie o mantenga** un consumo problemático. En el entorno laboral, algunos de los más comunes son:

- › Jornadas de trabajo **excesivamente largas**.
- › Trabajar expuestos a **altas temperaturas**.
- › **Aislamiento** familiar.
- › Trabajos **monótonos**.
- › Modalidades de contratación que implican **inestabilidad laboral**.
- › **Rotaciones** horarias.



- › **Sobrecarga** de trabajo.
 - › **Escasas posibilidades** de promoción profesional.
 - › Trabajo **por turnos**.
 - › Viajes lejos de casa o el **trabajo en lugares remotos**.
 - › Normas culturales que **fomenten el uso de sustancias**.
 - › **Disponibilidad de alcohol y drogas** en el lugar de trabajo o cerca del mismo.
 - › **Estrés relacionado con el trabajo** (puede ser resultado de una remuneración no equitativa).
 - › Trabajos **solitarios**.
- › Dificultad para compaginar tu **trabajo y tu vida social y personal**.
 - › Trabajo donde se **manipulan tóxicos**.
 - › Trabajos que implican **riesgo de estrés elevado** como el personal médico, trabajadores/as con maquinaria peligrosa, etc.
 - › Trabajos cuyas tareas implican **contacto permanente con sustancias adictivas** (mesero, personal médico).
 - › **Conflictividad** laboral.
 - › Ambientes de **gran competitividad**.
 - › Poca **supervisión**.
 - › Contacto con **jefes consumidores**.
 - › **Permisividad** en el entorno laboral.

5. Impacto del consumo de sustancias psicoactivas

El efecto del consumo en el trabajo se aborda desde tres aristas que interactúan entre sí:



La sustancia (propiedades, dosis, vía de administración): los efectos en el sistema nervioso central son importantes, pero no suficientes para explicar la experiencia de consumo.



La persona (historia, estado físico y emocional, motivaciones y nivel de resiliencia): quien consume para manejar el estrés tiene un efecto diferente a quien lo hace recreativamente. También influyen los factores genéticos, biológicos y psicológicos.



El entorno (condiciones sociales, laborales y culturales): incluye tanto el medio cercano a la persona —familia, amigos, compañeros de trabajo—, como el aspecto social. En ese sentido es importante adaptar las intervenciones a las particularidades de cada organización.

5.1 Impacto del consumo en la organización

El consumo de SPA afecta, además de la salud del trabajador, el **proceso productivo, los resultados, el clima laboral y la identidad de la organización.**

Algunos de los efectos en el ámbito laboral son:

- **Afectación en el tiempo de reacción,** el desempeño motor y la vista.
- **Reducción** del desempeño laboral.
- Disminución del **tiempo e interés** por el trabajo.
- **Menor satisfacción** y productividad.
- **Deterioro** de la calidad del trabajo.
- **Accidentes** laborales.
- **Incapacidades** laborales.
- **Traslados** de puesto laboral.
- **Mala calidad** del trabajo.
- Ambiente de **competitividad.**
- Ausentismo.
- **Conducta arriesgada o inadecuada** producida por la falsa seguridad que provocan los estimulantes.
- Presencia de otras enfermedades **o problemas de salud.**
- **Fallas o errores por decisiones impulsivas** o por alteración de las destrezas psicomotoras.
- **Falta de compromiso** o lealtad con la empresa.
- Conducta **antisocial.**
- Mayor **riesgo para terceros** (clientes, pasajeros o compañeros).
- **Costos por daños materiales,** atención de emergencias y sanciones legales.
- **Riesgo en cadenas logísticas críticas** (pérdida de mercancías, incumplimiento de entregas).
- Posibles **demandas civiles o laborales** por omisión en la gestión del riesgo.
- **Errores por supervisión inadecuada,** cuando una persona ocupa este cargo.
- Corrupción.
- Pérdida de **legitimidad de jefatura frente a subordinados** (cuando la persona ocupa un cargo directivo o de jefatura).
- **Deterioro de la identidad** de la empresa.



Ante el consumo, como empleador debes enfrentar situaciones como tener **menos personal disponible,** pérdida de talento humano y deterioro del ambiente laboral.

5.2 Impacto del consumo en las relaciones laborales

El consumo genera **mayor carga para los compañeros**, aumenta los riesgos de seguridad y **deteriora el ambiente del equipo**. Esto puede traducirse en conflictos, quejas, pérdida de tiempo y, en los casos más graves, **accidentes que afectan a más de una persona**.

6. ¿Cómo abordar este fenómeno en el ámbito laboral?

Utilizar un **modelo de gestión de riesgos** permite identificar el problema, evaluarlo y actuar de manera planificada para **prevenir, controlar y reducir sus impactos**. Es esencial implementar la Gestión Integral del Riesgo en Salud que propone el Ministerio de Salud, con herramientas para **anticiparse a las situaciones de consumo**, y, en caso de que se presenten, detectarlas y tratarlas a tiempo **para impedir su avance problemático**.

Te proponemos algunas **orientaciones clave** para tu empresa:



Enfócate en las personas

Los colaboradores son el activo más valioso. Su bienestar importa para desarrollar la empresa y hacerla más competitiva.



Sé preventivo

Si actúas antes de que la situación crezca, será más eficiente y menos costoso.



Adopta un enfoque de género

Ten en cuenta que los riesgos afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Considera la equidad de género en la intervención.



Oriéntate hacia los resultados

Es importante tener indicadores claros y seguimiento constante.



Practica la adaptabilidad

Identificar las necesidades y particularidades de la empresa y de los trabajadores es clave para emprender acciones.

**Busca la sostenibilidad**

Mantener los programas en el tiempo usando recursos razonables es conveniente para todos.

**Sé participativo**

En las estrategias incluye a todos los colaboradores, quienes no consumen y los que sí, para promover estilos de vida saludables.

**Recuerda:**

- › Garantizar la confidencialidad de la información.
- › Propiciar un ambiente laboral de apoyo.
- › Promover que no se discrimine a los trabajadores que busquen tratamiento y rehabilitación.
- › Privilegiar la orientación y el apoyo psicológico, el tratamiento y la rehabilitación antes que las acciones disciplinarias.

7. Etapas de la intervención

7.1 Identificación

El primer paso es **conocer la realidad de la empresa**, características de los colaboradores, factores de riesgo, de protección y evaluar las necesidades. Este diagnóstico nos permite **adaptar el plan de acción a la realidad** y no aplicar soluciones genéricas.



Tip: revisa el anexo con recursos para realizar el diagnóstico.

[**CLIC AQUÍ**](#)

7.2 Priorización

Organiza la información para **priorizar y focalizar la intervención** que se realizará.

Ten en cuenta estas dos acciones:

a. Construir una política de prevención del consumo de SPA.

Ajusta las políticas de la empresa, abordando las SPA **como parte de una política integrada de seguridad y salud en el trabajo**. Elemento clave: establece lineamientos **que apliquen a todas las áreas**, como son la consulta a los trabajadores y el resguardo de la confidencialidad.

Invita a participar a los colaboradores, incluye medidas de prevención constante e informa sobre la **disponibilidad de asistencia externa** para quien la necesite. Incluye con claridad la **prohibición del consumo de SPA antes o durante** la jornada laboral para todos.

¿Qué elementos debe contener la política?

- » Acciones de **formación y educación** en factores de riesgo y factores de protección.
- » **Tolerancia cero** frente al consumo de SPA en funciones laborales.
- » Consecuencias disciplinarias **proporcionales y coherentes** ante casos de incumplimiento.
- » Protocolos de detección, evaluación y seguimiento **en caso de sospecha o evidencia**.
- » Integración al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y **respaldo de la alta dirección**.



Socializa la política, invita a los colaboradores a firmarla y revísala periódicamente.

b. Identificar actores clave.

Define quiénes serán responsables de implementar el plan, y asegúrate de que reciban la formación necesaria para hacerlo bien.

7.3 Implementación

El equipo responsable se encargará de diseñar un **plan adaptado a las necesidades, recursos y posibilidades de intervención de la empresa**. Marca objetivos concretos, alcanzables y evaluables.

Caracteriza a la población según el nivel de riesgo e implementa acciones. Enfoca la intervención en el concepto de salud pública por medio de **indicadores individuales y colectivos**.

8. Enfoques de atención

8.1 Promoción de la salud

Es el conjunto de acciones que tienen la **participación de diferentes actores**, para construir las condiciones de calidad de vida que permitan una **autonomía individual y colectiva** que se evidencie en decisiones saludables.

Gracias a la promoción de la salud, las personas y las comunidades fortalecen el cuidado sobre su salud y la mejoran, **desarrollan habilidades personales y habilidades para la vida**.

Implementa estas estrategias con todos los trabajadores, para **fortalecer los factores de protección individuales y colectivos**.

¿Qué acciones puedes implementar?

- › Prácticas de **cuidado, protección y mantenimiento** seguro del ambiente.
- › Alimentación **saludable**.
- › Ejercicio de los **derechos sexuales y reproductivos**.
- › Desarrollo de **habilidades sociales y emocionales**.
- › Construcción de **estrategias de afrontamiento** frente a sucesos vitales.
- › Sana **convivencia**.
- › Ejercicio del **derecho a la salud**.

8.2 Prevención

Son las acciones para **identificar, evitar, reducir o regular el consumo de SPA**. Dirige la prevención a dar información sobre las drogas y las conductas adictivas, sensibilizando sobre los **riesgos asociados al consumo**.

Incluye en la estrategia preventiva la **formación de mandos intermedios, delegados/as de prevención y profesionales del servicio de prevención** como formador/a de formadores/as en prevención de las adicciones.

Enfoca la prevención en 3 niveles:



- 1. Universal:** para todos los colaboradores, sin distinción. El objetivo es informar y fortalecer factores protectores.



2. Selectiva: dirigida a grupos con mayor vulnerabilidad o exposición a factores de riesgo (por ejemplo, trabajadores en turnos nocturnos, en zonas remotas o con alta carga de estrés).



3. Indicada: para personas que ya muestran señales tempranas de consumo problemático. Requiere remisión a profesionales especializados.

Para implementar acciones con la población, según los riesgos identificados en ellos, se proponen varios enfoques que permitirán establecer objetivos claros y alcanzables.

8.3 Estrategias de control

Los empleadores también tienen la responsabilidad de **implementar medidas de control**, como la aplicación de **pruebas de aliento o de orina para detectar consumo en horario laboral**. Es importante que estas pruebas estén contempladas en la política de prevención y que los colaboradores **conozcan su existencia desde el inicio de su implementación**.

8.4 Estrategia de rehabilitación

Contempla el mantenimiento de la persona en la plantilla de la empresa, que debe acompañar el **proceso de recuperación del trabajador**. Incluye la **adaptación al puesto de trabajo** y el reciclaje del trabajador/a, en caso de ser necesario.



Al implementar una atención individual es posible **detectar precozmente casos de riesgo**, asistir a las personas y hacer seguimiento de los casos. Si es necesario hacer tratamiento, debe ser cubierto por proveedores externos.

8.5 Reducción de daños

La reducción de riesgos y daños se basa en la premisa de que la persona **no puede o no quiere dejar de consumir**. Por esto, la idea es implementar acciones para que el consumo **genere el menor impacto negativo posible**.



Con este enfoque se busca **proteger la salud y el bienestar de las personas, las familias y las comunidades**, reconociendo que hay diferentes tipos de consumo, que requieren estrategias particulares de abordaje.

¿Qué estrategias puedes implementar?

- › Mensajes educativos sobre los riesgos para la salud por excesos con el alcohol y otras drogas.
- › Programas de reducción del estrés.
- › Material educativo-comunicativo con estrategias de cuidado en momentos de consumo.
- › Redes de apoyo intrainstitucionales para reducir la estigmatización hacia las personas consumidoras.



¿Qué se entiende por reducción de daños?

- › Es la **prevención de afectaciones de los consumidores** de sustancias psicoactivas que **no tienen la voluntad o la capacidad** para dejar el uso de drogas (Comisión Asesora para la Política de Drogas en Colombia, 2013).
- › Aplica a diferentes ámbitos, **especialmente al comunitario**, particularmente a espacios públicos.
- › Es un tema **que se menciona desde hace tiempo en Colombia** y en la región de las Américas, especialmente por el auge de la epidemia por VIH/SIDA asociada al consumo de drogas inyectadas.

8.6 Estrategias comunitarias

Fortalecer la **convivencia comunitaria, las capacidades sociales y familiares** es útil para abordar el fenómeno del consumo de SPA.

Dentro de las estrategias comunitarias se encuentran las enfocadas en la **disminución de la estigmatización hacia consumidores de sustancias psicoactivas** y el fortalecimiento de redes de apoyo. Un modelo que se ha implementado en el país con el enfoque comunitario son las “**Zonas de orientación laboral**”, que pueden servir de referente.

9. Monitoreo

Es clave hacer **seguimiento a la implementación de la estrategia** en momentos concretos del programa, para identificar de manera temprana las **oportunidades de mejora e implementar ajustes**.



Recuerda revisar los **indicadores de logro y el control en el uso de los recursos**. Se monitorea tanto lo estratégico como lo operativo.

10. Evaluación

Acompaña todo el proceso, estando presente en las **fases de diseño, implementación y finalización del programa**. Esto nos ayuda a medir qué tanto se logran los objetivos y qué tan eficiente fue la estrategia.



Te recomendamos combinar **herramientas cuantitativas con las cualitativas**, tener en cuenta la percepción de los colaboradores e incluirlos a todos, no solo a quienes presentan consumo problemático.

Bibliografía

1. Alcaldía de Medellín. *Abordaje integral para la prevención de conductas adictivas. Manual práctico para la detección, diagnóstico, remisión y tratamiento en el marco de la Atención Primaria en Salud*. 2014
2. Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Ministerio de Justicia y el Derecho. Dirección de Metodología y Producción Estadística. *Metodología general encuesta nacional de Consumo de sustancias psicoactivas en población general (ENCSPA)*. Julio 2020.
3. Fundación SURA. (2021). Programa para prevenir problemas por consumo de sustancias en el ámbito laboral. <https://www.sura.co.arl/prevencion-del-riesgo-psicosocial>
4. Gobierno de Canarias-Consejería de Sanidad. *Más vale prevenir. Guía de prevención de adicciones en el ámbito laboral*. ECCA. I. S. B. N.: 978-84-693-8421-3. 2010.
5. *Guía para la implantación de un plan de prevención de las adicciones en la empresa*. Osalan (Ley de creación del Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales - OSALANA). Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco. 2014.
6. Hospital Universitario San Vicente Fundación. *Las adicciones: enfermedades que pueden ser tratadas*. Experiencias y enfoque del Grupo de Adicciones del Hospital Universitario de San Vicente Fundación. 2016.
7. *Manual de prevención del consumo de drogas en el mundo laboral*. 2002. Conace. Gobierno de Chile.
8. Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud). (2021). *Lineamientos técnicos para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/paginas/convivencia-desarrollo-humano-sustancias-psicoactivas.aspx>

9. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución No. 2100 de 2025. Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención, Reducción de Riesgos y Daños y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, Lícitas e Ilícitas y el Sistema Nacional de Atención al Consumo de Sustancias Psicoactivas. 2100.pdf
10. Ministerio del Trabajo. Pontifica Universidad Javeriana. *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*. Guía técnica general. 2015.
11. Montañez, A.; Velandia, D. *Programa para prevenir los problemas relacionados con el consumo de sustancias en el ámbito laboral*. Línea de valor salud mental. Consultoría de gestión de riesgos. Suramericana. 2019.
12. Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito –UNODC–. Estado Plurinacional de Bolivia. Ministerio de Gobierno. Consejo Nacional de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas. Problemática de las Drogas. Orientaciones generales. Prevención del uso indebido de drogas. Bolivia. 2015. https://www.unodc.org/documents/bolivia/Prev_Problematica_de_las_drogas.pdf
13. Organización de los Estados Americanos –OEA–. Comisión Interamericana para el control del abuso de drogas –CICAD–. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. *Neurociencia del Consumo y Dependencia del Consumo de Sustancias Psicoactivas*. 2005. <https://www.who.int/docs/default-source/substance-use/neuroscience-spanish.pdf>
14. Organización Internacional del Trabajo –OIT–. *SOLVE: integrando la Promoción de la Salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Guía del formador. 2012.
15. Organización Mundial de la Salud. *Manual de acción mundial sobre el alcohol 2022-2030*. 2024.
16. Organización Mundial de la Salud. *Determinantes Sociales de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>
17. Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2021). *Salud mental y consumo de sustancias*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
18. Plan Nacional para la Promoción de la Salud, la Prevención, la Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas 2014-2021. Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/plan-nacional-consumo-alcohol-2014-2021.pdf>
19. Política de Atención Integral en Salud –PAIS–. Modelo Integral de Atención en Salud –MIAS–. *Manual metodológico para la elaboración e implementación de las RIAs*. Ministerio de Salud. Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud. Bogotá. 2016.
20. Pontificia Universidad Javeriana. Ministerio de la Protección Social. Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas. *Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral. Lineamientos para el empleador*. 2007.



Guía realizada por:

Equipo de RH Positivo: consultoras Eliana María Hernández y María Camila López.

Equipo de consultoría SURA: consultoras Luz Adriana Castaño, Beatriz Eugenia Hincapié e Isabel Cristina Velásquez - Gestora de capacidades.

Revisado, ajustado y complementado por: Fany Andrea Pérez Restrepo, Coordinadora de Entorno Laboral ARL SURA.

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de ninguna parte de esta obra, ni su comercialización ni publicación en cualquier medio, sin el permiso previo y escrito de Seguros de Vida Suramericana S. A. © Propiedad Intelectual de ARL SURA, mayo de 2026.