

Prevención en materia de drogas en el ámbito laboral

Autor: Revista Vinculando - 30-05-2011

https://vinculando.org/empresas/prevencion_en_materia_de_drogas_en_el_ambito_laboral.html

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la real academia española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en si resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo.

La calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados. La calidad de vida laboral encierra cuatro aspectos fundamentales la participación y control, que el trabajador sea participe dentro de la empresa y sepa controlar su propio desarrollo, que se le respete, que su trabajo sea ergonómicamente y socialmente decente todo ello conlleva a la calidad de vida laboral.

Ahora bien el trabajador es un ser biopsicosocial que vive las 24 horas del día intercambiando con el medio ambiente , trabaja ocho horas y comparte aproximadamente diez y seis horas con su familia , por ello debe verse de manera integral en la familia, organización y como un elemento muy importante del medio ambiente.

Retomando lo antes planteado , existen algunas realidades laborales relacionada con los accidentes laborales y riesgos psicosociales , en Venezuela en el año 2009 hubo 2.896 accidentes laborales de los cuales 122 fueron graves (Estadísticas INPSASEL), Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) existen entre 20 y 27 millones de accidentes ocupacionales, 27.270 accidentes mortales 4 – 10% del Producto Interno Bruto (PIB), otra realidad que se asoma es el uso y abuso del consumo de drogas en los espacios laborales ,entre 15% y 30% de los accidentes mortales en el espacio laboral están asociados al consumo de drogas, según Observatorio Venezolano de Drogas hay un alto consumo de estupefacientes dentro de las empresas, especialmente en aquellas que trabajan veinticuatro horas y en fábricas que no detienen sus actividades, otros datos internacionales señalan que el trabajador consumidor de drogas es un hombre que trabaja en el transporte, en la construcción o en el sector de la industria química o de la energía y en una empresa que tiene entre 51 y 150 trabajadores (Echeburúa, 2001), así mismo, el 70% de las personas consumidores habituales de alcohol, son trabajadores de los distintos sectores de la economía.

Por otro lado, los trabajadores con problemas relacionados con el consumo de drogas, faltan a su puesto de trabajo dos o tres veces más que el resto de los trabajadores. El alcohol y otras drogas son responsables del 15%-20% de accidentes de trabajo. En todas las profesiones, las tasas más elevadas de consumo y abuso de alcohol y drogas corresponden a los trabajadores varones y

jóvenes. Los costos económicos del consumo de alcohol es de 1.820 millones de dólares, también es responsable del 50% de los homicidios, 33% muertes en accidentes de tránsito. Cálculos del Banco Mundial Países desarrollados destinan entre 6% y 15% de su gasto total en tratar enfermedades relacionadas con el tabaco.

Ahora bien, existen varios factores asociados al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el ámbito laboral entre los que se encuentran factores psicosociales tales como: arduas jornadas laborales, stress y cansancio, el mobbing, el 'burn out' o el 'tecnoestrés'. Lo que trae como consecuencia rotación o fluctuación del personal, disminución del rendimiento físico, disminución del rendimiento psicológico, afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes, indemnizaciones por conceptos de reclamación o certificados médicos, improductividad, marcados cambios de humor, ataques de ira y agresividad

Existen países que están tomando cartas en el asunto por ejemplo en Finlandia, la Ley sobre protección de la privacidad en el trabajo (2004) pretende regular y mejorar la privacidad del empleado en relación con los análisis de detección de consumo de drogas en la vida laboral. Irlanda (2004) se publicó en la Ley de seguridad, salud y bienestar en el trabajo de sus apartados exige a los empleados que se abstengan de trabajar bajo efectos de sustancias tóxicas que puedan poner en peligro su propia seguridad, salud o bienestar en el trabajo, o de otras personas. En Venezuela existe un avance jurídico en la materia la Ley Orgánica de Drogas este instrumento determina un conjunto de acciones que conllevan a un proceso continuo, permanente y dinámico, enmarcado en un Plan y/o Programa de Prevención, desarrollado por una empresa, dirigidos a sus trabajadores, trabajadoras y entorno socio-familiar, y a su vez exprese el desarrollo de la seguridad y salud laboral, a través de una política preventiva institucional en materia de drogas. Aunado a ello, existe el Fondo Nacional Antidrogas (FONA) el cual será el órgano de apoyo de la Oficina Nacional Antidrogas, encargado de recaudar el aporte y la contribución especial establecidos en la Ley Orgánica de Drogas, destinados al financiamiento de proyectos de prevención del consumo y tráfico ilícito de drogas; tratamiento, rehabilitación y reinserción de la persona consumidora; así como de prestar servicios de capacitación y adiestramiento en materia de prevención, todo esta política tiene como ente rector a la Oficina Nacional Antidrogas (ONA)

Tomando en consideración lo antes planteado, se propone un modelo integrador propuesto que permitirá la intervención en prevención de drogodependencias en el ámbito laboral desde la creación de climas saludables, este planteamiento conlleva a la educación y promoción para la salud de los trabajadores (as) como la optimización de un ambiente laboral que fomente la calidad de vida.

El enfoque propuesto, se basa en tomar en consideración al trabajador desde un plano holístico como miembro de una familia, comunidad y por ende del entorno empresarial de manera que haya un balance apto entre lo laboral y lo personal, haciendo uso de la casuística tomando en consideración aspectos intrínsecos como personas es decir, factores individuales, estos aspectos individuales asociados a los aspectos de seguridad laboral y salud ocupacional con un alto

compromiso de integración de la organización de manera que se promoció un clima organizacional óptimo para desarrollar programas laborales en materia de prevención de drogas, sería el escenario óptimo para incluir programas de salud laboral que incluyan actividades informativas y de formación de los trabajadores en habilidades para la vida, de manera de poder reducir los factores de riesgos asociados con el uso y abuso de alcohol, tabaco y otras drogas en el ámbito laboral y afianzar los factores de protección presentes de manera de fomentar estilos de vidas saludables en el ámbito laboral.

En base a este modelo se realizaron 8 intervenciones en empresas de diversos ramos donde se aplicó un instrumento diagnóstico donde se midió:

1-Posición frente al consumo. Se analizó la percepción personal de los trabajadores sobre las drogas conocimiento de las drogas (alcohol, marihuana, cocaína, cigarrillos, tranquilizantes y estimulantes entre otras), concepto de por qué se consume drogas en la vida diaria y en el trabajo, cuánto tiene que ver las drogas con el (ella) a nivel personal y percepción de a quien afecta en lo social, familiar o laboral.

2-Posición frente al consumidor y niveles de consumo. En la que se analizó la percepción laboral sobre el consumo de drogas. Consideraciones en que podría favorecer el consumo de drogas dentro del trabajo, creencia personal sobre si existe consumo dentro de la empresa, información recibida en prevención sobre consumo de cigarrillo, alcohol y otras drogas, que droga es la más consumida y conversiones dentro de la empresa con los compañeros de trabajo.

3-Información y participación. En la que se analizó la actitud para recibir información por parte de la empresa. Conocer si estarían dispuestos junto a su familia a realizar actividades recreacionales de orientación o prevención sobre el consumo de alcohol, cigarrillos u otras drogas y si estaría dispuesta a formar parte del comité de prevención laboral en materia de drogas.

Así mismo se informó de talleres diagnósticos a la comunidad laboral de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas: según con los lineamientos de la ONA; FONA.

Se realizó un diagnóstico en 7 empresas de diversas ramas aplicando el modelo propuesto cuyos hallazgos más resaltantes fueron:

1. Que las edades de los trabajadores oscila entre un 27% entre 25-31 años, seguido de un 14% entre 42-48 y finalmente un 11% entre 18-24, es decir en su mayoría son adultos pilares de familia y por ende con hijos adolescentes por lo tanto hay que ofrecer herramientas para que puedan ser entes multiplicadores de cambio en su grupo familiar.
2. Un 60% de los trabajadores opinaron que la drogadicción es un vicio lo cual no es cierto por lo tanto hay que reforzar la percepción hacia verla como una realidad que está determinada por una enfermedad.
3. Poseen nociones generales en cuanto a temas inherentes al consumo e intervención hacia

el consumidor, sin embargo un interesante grupo ve la situación del consumo como estigmatizante.

4. El consumo de la cerveza de manera habitual es el más frecuente (se necesitan investigar qué tipo de consumidor es el más frecuente, se presume que sean habituales)
5. Los trabajadores están dispuestos a recibir información en materia de drogas
6. El 70% de la comunidad laboral, manifiesta que para dejar de usar drogas se necesita fuerza de voluntad, lo cual es cierto, el primer paso es reconocer que se necesita ayuda y después se comienza el ciclo de tratamiento que comienza en algunos casos con ayuda médica o psicológica. Algunos científicos han hallado alteraciones en las regiones cerebrales responsables de la voluntad y el autocontrol de las personas con un historial de adicción. Es difícil saber si estas alteraciones eran previas o posteriores a la o las adicciones. Al margen de estas investigaciones, no hay que olvidar que es frecuente que las adicciones coexistan, es decir, ocurran simultáneamente, con otros trastornos, convirtiendo la solución a este problema en algo bastante más complejo que la fuerza de voluntad.
7. El 56% de los encuestados manifestó que ha probado varias de estas bebidas (cerveza, vinos, bebidas destiladas, whisky o una o varias de estas bebidas. Según definiciones internacionales, un bebedor problema es aquel que consume más de 16 tragos de alcohol por semana o cuatro por ocasión, o una mujer que bebe por encima de 12 copas por semana o se excede por día, en Venezuela se está comenzando a consumir a los 10 años, como lo registra un trabajo realizado en 1998 por el Departamento de Alcohol y Drogas del MSAS en conjunto con diversas instituciones como Conacuid, Fundación José Félix Ribas, Hogar Vida Nueva, Hospital Psiquiátrico de Caracas, la Comunidad Terapéutica del Gobierno del Distrito Federal y Hogares Crea de Venezuela.
8. Se puede inferir que el uso de drogas tales como: marihuana, cocaína, éxtasis, drogas de diseño salvo el alcohol no están presentes en las comunidades laborales estudiadas.
9. Con estos resultados se puede vislumbrar que para el diseño de la política preventiva se tomaran en consideración formación en habilidades para la vida y campaña comunicacional enfocada al uso y abuso de bebidas alcohólicas y fomento de estilos de vida saludables, política que se diseñara el próximo año fiscal con remanente del año fiscal anterior.

Bibliografía

- Alburjas Ruth Evelin (2011) Programas presentados ante el FONA año 2010-2011
- Alburjas Ruth Evelin (2010).Calidad de Vida Laboral Y Prevención en Materia de Drogas . Hacia un Enfoque Integrador .Ponencia presentada en IV Congreso Nacional de Prevención de drogas. Caracas 2010.
- Echeburúa Enrique (2001) . El consumo excesivo de Alcohol . Un reto para la Salud Laboral . Salud y Drogas, año/vol.1, numero 001. Alicante España
-
-

•

Notas:

La autora es Directora del Centro de Especialización en Responsabilidad Social Empresarial Cerse21 C.A, certificada por la Oficina Nacional Antidroga (ONA)