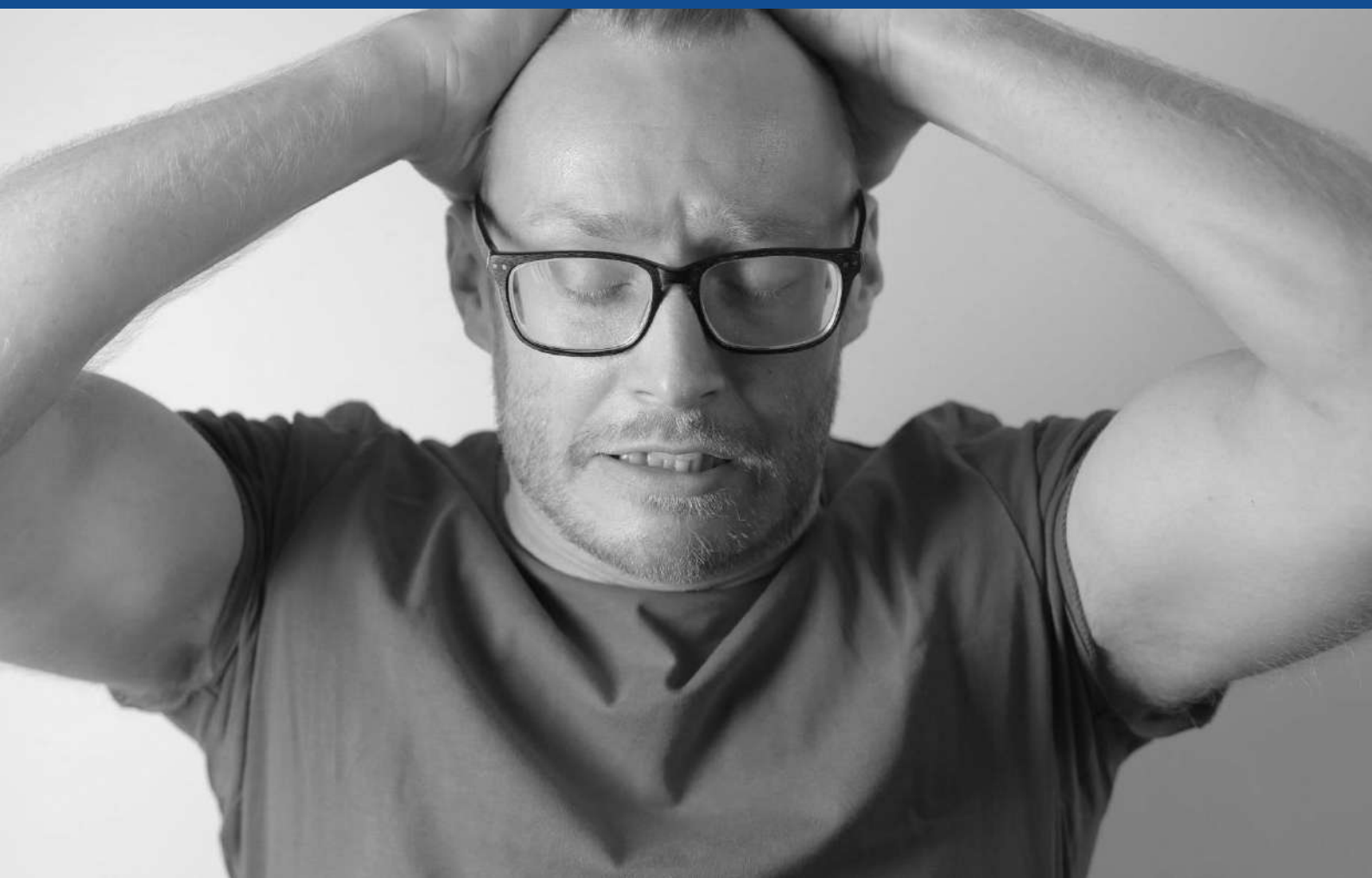


Manual de abordaje del uso inadecuado de alcohol, otras drogas y conductas con riesgo adictivo en el ámbito laboral



Índice

1. Introducción	<u>2</u>
2. Justificación	<u>3</u>
3. ¿Qué motivos llevan a una persona a iniciar una relación adictiva?	<u>6</u>
4. La prevención de las adicciones en el ámbito laboral	<u>8</u>
5. Abordaje eficaz	<u>9</u>
6. Fuentes	<u>14</u>

1. Introducción

Umivale Activa y **Proyecto Hombre Valencia** siendo dos entidades que se dedican a la generación de salud y bienestar, coinciden en la importancia de abordar el **uso inadecuado de alcohol y otras drogas** en el ámbito del trabajo, así como todas las conductas con riesgo adictivo.

Cuando nos referimos a consumos inadecuados y a conductas con riesgo adictivo, hablamos, ante todo, de un **problema de salud**. Estamos ante un trastorno que afecta al bienestar de las personas en sus aspectos físico, psicológico y social (OMS). Este deterioro de la salud también tiene sus relaciones con el ámbito del trabajo, en los tres aspectos mencionados.

Reconociendo tanto **umivale Activa** como **Proyecto Hombre Valencia** la calidad profesional y buen hacer de la otra entidad, hemos decidido aunar nuestros esfuerzos para facilitar la prevención y tratamientos adecuados frente a cualquier adicción.

El presente manual es parte de dicha colaboración, y su objetivo es abordar el riesgo de las adicciones de una forma integral, desde la prevención, el asesoramiento y los tratamientos, todo ello poniendo a la persona y la salud en el centro.

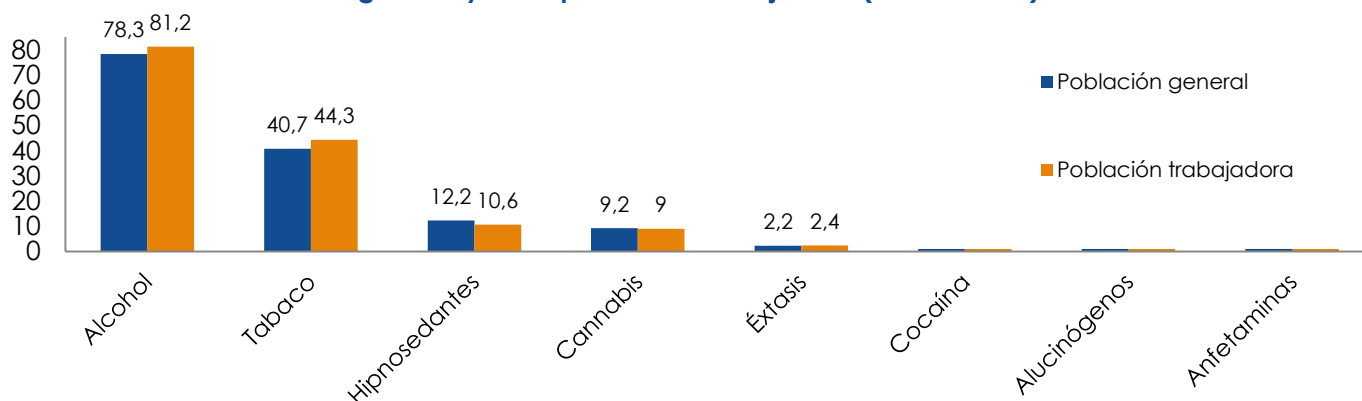


2. Justificación

La presencia de **usos inadecuados** de **sustancias psicoactivas y de diversas adicciones** (químicas y no químicas) en el ámbito del trabajo es una realidad indubitable. Como un ámbito más de la sociedad, el entorno laboral no está exento de esta presencia y sufre sus problemas de formas variadas. Remarcamos el concepto "**usos inadecuados**", porque es importante ampliar el foco hacia el estadio en el que se puede realizar una prevención más eficaz.

La encuesta sobre el **Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral** destaca consumos superiores en algunas sustancias, frente al resto de la población.

Prevalencia de consumo de diferentes sustancias psicoactivas, en la población general y en la población trabajadora (15 - 64 años)



Fuente. - Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. PNSD

No hemos de banalizar los consumos de drogas legales, ni mucho menos las de los productos del tabaco. Las muertes y daños asociados son elevadísimos.






El *Centre for Economics and Business Research* (CEBR) realizó un estudio, en el que calculó los **costes del tabaquismo** en las empresas en **2.170 €, por año y persona fumadora**.


El tabaco provoca
56.000
muertes anuales en España
Fuente. - Sociedad Española de Epidemiología (SEE)

El consumo de sustancias entre las mujeres suele ser más "invisible", llevando a la errónea idea de que ellas no consumen, esa "invisibilidad" dificulta que se les pueda ayudar y suelen llegar más tarde a los tratamientos, por lo tanto, más deterioradas.

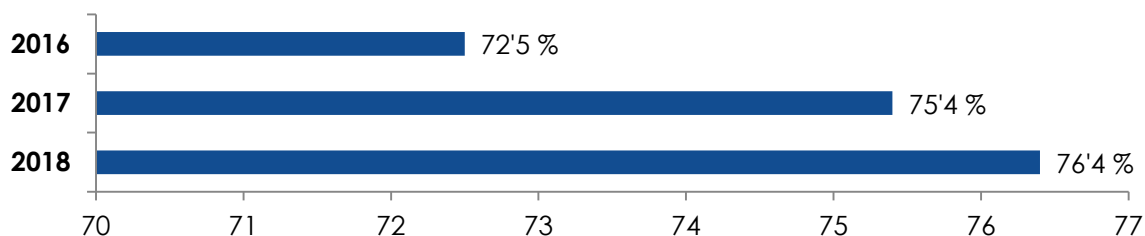
Sus sustancias más habituales son el alcohol y los hipnosedantes. Los hipnosedantes (tranquilizantes y somníferos) no solo pueden mermar la percepción y capacidad de respuesta, sino que su consumo es síntoma de un malestar personal.

Los estudios y análisis nos dicen más cosas sobre el consumo de alcohol y otras drogas:

-  Propicia **entre un 15% y un 33%** de los **accidentes de trabajo con víctimas**. (OIT)
-  Las **bajas por enfermedad** tienen un **coste 3 veces superior**. (Ochoa y Madoz, 2008)
-  El **25% de la siniestralidad laboral** le es imputable. (OIT)
-  Su **absentismo triplica al del resto de los trabajadores**. (OIT)
-  Tiene relación con **entre un 15 y un 40%** de los **expedientes disciplinarios**. (SET)

Un claro reflejo de la alta presencia de personas con problemas adictivos en el ámbito del trabajo es que **más del 70% de quienes están en tratamiento** por adicciones **son personal laboral**, según datos del Plan Nacional sobre Drogas y la Asociación Proyecto Hombre.

Personas en tratamiento que han trabajado de forma habitual los últimos tres años



Fuente. – Observatorio Asociación Proyecto Hombre. Elaboración propia

Los avances tecnológicos y los cambios legislativos han propiciado nuevas complicaciones. El uso inadecuado de internet y los problemas con el juego y las apuestas.

El **uso inadecuado de internet** es aquel que se realiza cuando la atención debe de estar centrada en otra acción, esta falta de atención incrementa la siniestralidad y la pérdida de productividad. Las herramientas que ofrece internet también pueden incrementar los casos y la intensidad del acoso laboral (*mobbing*).

El **abuso o adicción a los juegos y apuestas**, conlleva despistes, cambios de humor, problemas económicos y en las relaciones personales, pérdida de confianza y hasta robos. Un problema que está emergiendo con fuerza en toda la sociedad y también en el entorno de trabajo.



El **impacto de las adicciones** en el ámbito del trabajo va más allá de lo evidente y **repercute de forma distinta sobre tres colectivos**:


La persona consumidora:




Problemas de salud

- > Descansos más prolongados.
- > Más bajas por enfermedad y bajas tres veces más largas de media.

- › Inestabilidad emocional, irritación, nerviosismo, posibles reacciones violentas, tendencia al aislamiento.

 **Descenso en la formación y promoción**, mayor posibilidad de ser despedido debido a:

- › Disminución en el rendimiento, en la productividad y en la calidad.
- › Impuntualidad, absentismo, ausencias injustificadas.
- › Conflictos con jefes y compañeros, quejas continuas y diversas.

 **Más accidentes** (aunque el consumo se realice fuera del horario laboral)

- › Reducción de los reflejos, la atención, la coordinación motora.
- › Alteraciones sensoriales por las que se sobrevaloran las capacidades y subestiman los riesgos, menospreciando las normas de seguridad.

La empresa:

 **Descenso de la productividad.**

 **Mayores costes**, entre otros por:





- › Contratación por sustitución de bajas.
- › Reducción de la productividad, devolución de material de baja calidad.
- › Coste de daños a equipos y material.
- › Incremento de la siniestralidad.
- › Incremento en la supervisión del personal.

 **Deterioro del clima organizativo y de la imagen de la empresa.**

 **Incremento** de las tasas de **rotación de personal.**

 **El personal** de mayor valía **tiende a buscar otra empresa.**

El resto del colectivo laboral:

-  Trabajo en un **entorno menos seguro**, con mayor siniestralidad.
-  **Mayor carga de trabajo**, debido a las ausencias y/o improductividad.
-  Sufre un **clima laboral conflictivo y peores condiciones** organizativas.
-  **Menores retribuciones y mayor probabilidad de perder el empleo.**



El **86'6 %** considera muy importante o bastante importante el problema del consumo de alcohol y de otras drogas en el medio laboral.





Solo el **8'9 %** ha recibido información facilitada por su empresa y la mayor parte como profesionales, no como colectivo laboral.

Fuente. - Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. PNSD

3. ¿Qué motivos llevan a una persona a iniciar una relación adictiva?

Existen una serie de variables que aumentan el riesgo de iniciarse y consolidar una conducta adictiva; pero, también existen otras que disminuyen ese riesgo, y tanto los que disminuyen como los que aumentan interactúan entre sí.






-  **Factores de Riesgo:** son aquellas variables que, en un momento determinado, hacen que una persona sea más vulnerable, propiciando su inicio y/o consolidación de una conducta adictiva.
-  **Factores de Protección:** son aquellas variables que, en un momento determinado, reducen la probabilidad de que una persona se inicie o consolide una conducta adictiva.

Resulta fundamental que todas las personas del colectivo laboral **sepan identificar los factores de riesgo y protección existentes;** y contar con las estrategias y apoyos adecuados para poder adoptar un **estilo de vida saludable.**


FACTORES DE RIESGO

Podemos hablar de dos tipos de factores de riesgo, los que pueden existir en el ámbito laboral o de la empresa, y aquellos que se dan fuera de este entorno.

Factores de riesgo laboral

-  **Organización del proceso productivo:** jornadas de trabajo prolongadas, trabajo a turnos, sobrecarga de trabajo, destajos, altos niveles de tensión, escasas posibilidades de promoción profesional, etc...
-  **Características del puesto de trabajo y/o tareas desarrolladas:** trabajos repetitivos y/o poco motivadores, ritmo de trabajo impuesto por maquinaria, cambios frecuentes de puesto de trabajo, condiciones laborales precarias, condiciones climatológicas adversas (trabajos a la intemperie o con exposición a temperaturas extremas), trabajos solitarios, puestos que impliquen dificultad para compaginar la vida laboral, la social y la personal, puestos de trabajo en los que se padezca un alto riesgo de estrés, etc..
-  **Ambiente laboral:** existencia de conflictos laborales, ambientes de alta competitividad, comunicación deficitaria o confusa, liderazgos dañinos para el buen ambiente y la salud, acoso laboral y/o sexual, la cultura de empresa respecto a las drogas (por confusa y/o sancionadora), tolerancia y/o consumo de ciertas drogas en el centro de trabajo, disponibilidad de sustancias psicoactivas, presión del grupo hacia el consumo, falta de reconocimiento, inestabilidad en el puesto de trabajo, etc...

Factores de riesgo no laborales

-  **Sociales:** tolerancia hacia el consumo de determinadas sustancias, sistema de valores inadecuados, insuficientes relaciones sociales o inconvenientes, consumo de sustancias en el entorno que se frecuenta, etc...

- 👤 **Familiares:** consumo o permisividad en el ámbito familiar, relaciones conflictivas, estilo educativo pernicioso, precariedad, etc...
- 👤 **Personales:** baja autoestima, dificultad para resolver problemas y tomar decisiones, baja tolerancia a la frustración, carencia de autocontrol, soledad, insatisfacción personal, etc...

FACTORES DE PROTECCIÓN

Los factores de protección no solo son los antagonistas de los anteriores, también hay variables que actúan como precursores de los mismos.

Factores de protección laboral

Desde el ámbito empresarial se pueden adoptar estrategias para disminuir ciertos riesgos que se producen por una mala planificación y organización, y en lo relativo a la naturaleza de las tareas desarrolladas por la plantilla.

👤 **Organización del proceso productivo y el clima laboral:**

- Planificar con suficiente antelación los trabajos que impliquen turnos rotatorios y/o nocturnos, para que las personas implicadas puedan organizar su vida personal y familiar.
- Establecer ritmos de trabajo que permitan descansos periódicos para adaptarse a las necesidades del trabajador/a.
- Formación permanente. Evitar desajustes entre el nivel formativo necesario de cada persona y el puesto de trabajo que ocupa.
- Limitar y/o eliminar la oferta y consumo de drogas legales en la empresa.
- Adoptar una política como empresa respecto de los consumos y adicciones, consensuada, clara y muy comunicada. Que prime la prevención y facilite el tratamiento.
- Llevar a cabo Planes Integrales de Intervención sobre las Adicciones dentro de las acciones de prevención de riesgos, los programas de promoción de la salud o RSC que se lleven a cabo en las organizaciones. En cualquier caso, son acciones que han de formar parte de la cultura de la empresa y tener continuidad.

👤 **Medidas relativas a la tarea:**

- Planificar las acciones y tareas contemplando la flexibilidad necesaria en el orden de ejecución, para mejorar el ajuste del individuo a la tarea a desarrollar y su nivel de satisfacción.
- En trabajos monótonos potenciar y facilitar la variación en las tareas cada cierto tiempo.

Factores de protección no laborales









- 👤 **Sociales:** la promoción y protección de la salud, erradicación de mitos, actividades de ocio y tiempo libre alternativas a la cultura de consumo, la limitación de la accesibilidad a las drogas y conductas adictivas, etc...
- 👤 **Familiares:** actitudes positivas hacia la salud, la cohesión y apego familiar, conductas prosociales en el entorno familiar, etc...
- 👤 **Personales:** competencia en habilidades sociales, capacidad para tomar decisiones, valores y las actitudes positivas hacia la salud, asertividad, gestión emocional, resiliencia, etc...



4. La prevención de las adicciones en el ámbito laboral

Una empresa socialmente responsable no debe permanecer al margen de los problemas que generan las conductas adictivas. Al igual que en la sociedad, en el ámbito laboral las adicciones vienen determinadas por la interacción de diversos elementos y factores que aumentan o disminuyen el riesgo de padecerlas como hemos visto. Por ello, **el ámbito laboral se considera un espacio propicio donde actuar sobre las causas y los efectos que generan las conductas adictivas.**

Entre los **beneficios esperados** de estas acciones en el ámbito empresarial están:

-  Reducción de la siniestralidad laboral.
-  Disminución de los niveles de absentismo.
-  Reducción del número de las incapacidades laborales transitorias.
-  Reducción de los periodos de incapacidad laboral transitoria.
-  Mejora del clima laboral.
-  Aumento de la productividad.
-  Ahorro de costes derivados de las sustituciones, formación, etc...
-  Retención de la excelencia laboral.

Para ayudar a la implantación de **programas de promoción de la salud** en las organizaciones, desde **umivale Activa** se elaboró en colaboración con el Invasat una [“Guía práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones”](#), cuya lectura recomendamos, como punto de partida para empezar a trabajar en este área.

En cualquier caso, para establecer **planes integrales de intervención sobre las adicciones**, se recomienda trabajar con entidades expertas, que apoyen a las organizaciones en el abordaje de los mismos desde el ámbito empresarial. En el apartado siguiente del presente manual se traslada desde Proyecto Hombre Valencia su propuesta para llevarlo a cabo con éxito, basada en su amplia experiencia y buenos resultados obtenidos en el desarrollo de sus actividades.



5. Abordaje eficaz

La forma de abordar el uso inadecuado de alcohol, otras drogas y las conductas con riesgo adictivo, en el ámbito laboral, debe basarse en:

GENERAR ESPACIOS SALUDABLES Y SEGUROS A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD, CENTRADA EN LAS CONDUCTAS ADICTIVAS CON UN ABORDAJE INTEGRAL Y ADAPTADO A LA REALIDAD Y NECESIDADES DE CADA EMPRESA.

Esto requiere la presencia de técnicos externos para trabajar en equipo con los técnicos internos, de acuerdo con unos criterios rectores.



Fuente. - Comisión Intervención Laboral Asociación Proyecto Hombre.

Universalidad

Todo el colectivo laboral merece beneficiarse de la promoción de salud. Desarrollar un programa para un solo sector es discriminatorio y hasta estigmatizador.

Participación y consenso

Con la visión y colaboración de todas las perspectivas se podrá diseñar y desarrollar un plan integral más eficaz y eficiente.

- Las personas que conocen la empresa son las que la construyen día a día.
- Contar con compañeros en el equipo de diseño reduce suspicacias y resistencias.
- Incrementa el interés y sensibilidad para seguir trabajando sobre las adicciones desde la generación de salud.

Adaptación a las necesidades particulares

Cada empresa tiene una realidad distinta en múltiples aspectos. Responder a sus necesidades, adecuándose a sus recursos y capacidades, es ganar en eficacia y eficiencia.

Acciones centradas en las personas

Solo trabajando desde las personas y para las personas las empresas alcanzan la cualidad de saludables, porque lo son cuando favorecen la salud de quienes la integran y del entorno.

- **Confidencialidad.** Tratar la información con un profundo respeto a la intimidad de la persona, de acuerdo, como mínimo, a la legislación vigente.
- **Estabilidad en el puesto de trabajo.** Como la propia OIT recomienda, el mantenimiento del puesto de trabajo reduce el miedo facilitando el reconocimiento y la intervención temprana.
- **Voluntariedad.** La incorporación a los programas de tratamiento ha de ser voluntaria y el no realizarlos no será, en sí mismo, motivo de sanción.
- **Colaboración con la red asistencial.** A las personas interesadas se les ofrece el repertorio de recursos acreditados de su entorno, y cada una de ellas elige el que considera que es más adecuado.

Integración en la política de salud y seguridad

La integración de las acciones en la política de salud y seguridad de la empresa favorece la continuidad de estas y su actualización.

Enfoque de género

“Las enfermedades no están distribuidas regularmente ya que las mujeres y otros grupos vulnerables experimentan más de las que refieren”. OMS (2010).

Las mujeres suponen un colectivo que cuenta con dificultades extras en las condiciones laborales. Sufren una mayor presencia de riesgos psicosociales, la infravaloración, la doble presencia, el acoso sexual, etc... El género influye en las adicciones, las mujeres suelen acercarse a ellas con expectativas distintas a las de los hombres, eligen distintas sustancias y consumen con otros rituales.

Hemos de tener estas características en cuenta a lo largo de todo el proceso de trabajo, para que este sea efectivo y eficiente.

Legislación y normativas vigentes

Todas las acciones se desarrollan dentro de la legislación vigente.



ESTRUCTURA DE LAS ACCIONES

La oferta de acciones de Proyecto Hombre es amplia y flexible, diseñadas para implementarlas con calma, pero constancia. En cualquier caso, se pueden realizar acciones aisladas.



Análisis y Diseño

> **Análisis de la empresa**

La colaboración de un equipo de personas representativo de las diferentes sensibilidades y visiones de la empresa es importante en esta fase.

Una herramienta contrastada nos facilita la obtención y manejo de la información. Su análisis nos permite conocer las necesidades y características del colectivo.

> **Diseño personalizado**

Diseñar acciones personalizadas nos hace ganar en eficacia y eficiencia, adecuando los mensajes, concretando la información, empleando los medios y estrategias más idóneos y generando una formación y protocolos específicos.

Prevención

El desconocimiento de los peligros del uso de drogas no es el único factor de riesgo. Las dificultades para la gestión emocional, el control conductual, la toma de decisiones, la resistencia a la presión del grupo y otras variables similares, facilitan tanto el inicio temprano del uso de sustancias, como una rápida escalada en el uso problemático.



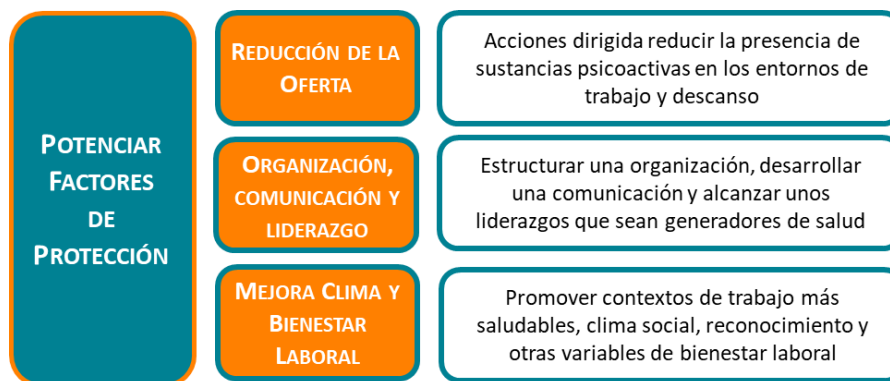
> Acciones de sensibilización e información

Son la acción más visible. Creatividad, priorizando los recursos existentes y de la forma más participativa posible.

Estas acciones difunden la importancia que desde la organización se está concediendo a la prevención y el enfoque desde el que se pretende trabajar.

> Intervención sobre los Factores de Riesgo y Protección

Los enfoques integrales basados en la colectividad son más efectivos que los enfoques individuales. La extrapolación a la prevención de riesgos laborales es fácil: "Antepondremos la protección colectiva a la protección individual". Tratando de priorizar en aquellos factores sobre los que las acciones van a ser más efectivas.



Formación

Los trabajadores con responsabilidad en los equipos viven situaciones para las que necesitan una formación adecuada. Potenciamos las capacidades personales, ampliamos las habilidades y dotamos de nuevos recursos al personal de la empresa para que sean:

- > Generadores de salud
- > Gestionen situaciones conflictivas
- > Favorezcan la intervención temprana

Asesoramiento

Asesoramiento para alcanzar un acuerdo consensuado y claro que facilite el funcionamiento y éxito de la generación de salud y sus beneficios. El acuerdo y los protocolos han de otorgar tranquilidad y claridad, primando las respuestas colaborativas a las punitivas.

Tratamientos

Cuando la prevención no basta, hay que dar un tratamiento digno, completo y profesional a la persona con problemas. Estas condiciones las aseguran las acreditaciones oficiales, entre las que se

encuentran nuestros recursos en los que se personaliza cada plan de intervención y se realiza un acompañamiento familiar, social y laboral.

Nuestra distribución geográfica asegura cercanía, dentro de la provincia de Valencia, a todas las personas que necesiten apoyo para su recuperación.

TABAQUISMO



El tabaquismo deteriora la salud y reduce la producción, por ello tenemos un programa específico cuyo objetivo es la superación de la adicción al tabaco de los participantes.

- Se sitúa en la órbita de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Aprovecha la concienciación frente al tabaquismo y el interés de muchas personas en dejar de fumar.
- Mayor salud, reducción de bajas, de siniestros, incremento de la productividad, etc...

Ofrecemos

- La experiencia de una institución reconocida en el tratamiento de las adicciones.
- Trabajo en grupo con intervenciones individuales.
- Un proceso paulatino.
- 6 sesiones repartidas en 8 semanas, que cubren el periodo más complejo.
- Grupo de apoyo y refuerzo a través de las TIC.

Notas.

En todo momento se ha intentado un uso adecuado de los conceptos de género. Excepcionalmente puede aparecer el uso del masculino plural reflejando a todo el conjunto de personas, por economía del lenguaje.

6. Fuentes

- Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. OEDA – PNSD (2013)
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra (Suiza): Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Ginebra (Suiza): Ediciones de la OMS.
- Enriqueta Ochoa Mangado, Agustín Madoz Gúrpide. (2008). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. Febrero 2020, de Medicina y Seguridad del Trabajo Sitio web: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000400003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sociedad Española de Toxicomanías (SET)
- Podcast de Adicciones en Radio Nacional de España – Radio 5 <https://proyectohombre.es/laboral/acuerdo-en-las-empresas-podcast/>
- Blog de Prevención en el Ámbito Laboral de APH <https://proyectohombre.es/blog-laboral/>
- Imágenes:
 - “Designed by Freepik”
 - Andrea Piacquadio en Pexels