

Prevención del consumo problemático de sustancias en el ámbito laboral



Introducción

Las intervenciones preventivas en organizaciones laborales públicas y privadas de la Provincia de Buenos Aires, como parte del abordaje integral de la problemática del consumo de sustancias, nos planteó la necesidad de elaborar un material gráfico de apoyo y sistematización de conceptos teóricos, prácticos y metodológicos.

Este escrito tiene como objetivo transmitir a trabajadores que el uso de sustancias es un problema de salud; y como tal se enmarca en la política preventiva de la organización laboral. Se propone ayudar a comprender y construir caminos de respuesta a través de la comunicación entre pares, tender a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y dar cuenta que es posible hacer un cambio sobre las representaciones sociales del uso de sustancias.

Las organizaciones laborales, en tanto grupo social formado por personas, tareas y administración, con su historia, su estructura, su misión y sus reglamentos internos, se ven atravesadas hoy por la problemática del uso de sustancias haciendo necesario un abordaje conjunto para la construcción de respuestas por y para cada uno de los actores.

Toda política de salud y seguridad en el trabajo promueve el cuidado integral de la salud del trabajador, propicia un buen clima laboral siempre contando con la participación de todos sus trabajadores y de los órganos de representación de los mismos.

La problemática de las adicciones, a partir de la puesta en vigencia de la nueva ley de Salud Mental, ha sido enmarcada definitivamente dentro del campo de la salud, y por ello requiere un abordaje específico según el contexto histórico-social determinado. Para ello deben elaborarse respuestas asistenciales, pero principalmente, estrategias preventivas, entendiéndose a estas como los procesos que buscan informar (sobre), anticiparse (a) y evitar las consecuencias perjudiciales para la salud de toda persona que participe en el uso de drogas ilícitas y no.



“...se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos de toda persona”

Art.3 Ley de Salud mental nro. 26.657

El impacto que produce el uso de sustancias en los lugares de trabajo afecta a todos los niveles, sin discriminación de rangos ni jerarquías; se torna evidente en el estrés, baja autoestima, cambios de comportamiento, de hábitos en el vínculo familiar y en la relación con los compañeros de trabajo y deteriora el rendimiento laboral en términos de pérdida de ingresos y resintiendo el lazo social.

A efectos de prevenir, situaciones que puedan dar lugar al uso problemático de sustancias en el ámbito laboral, es que proponemos un abordaje integral en el que se pretende contemplar a la trama social y los colectivos por los que transitan los trabajadores, desde una mirada conjunta y no desde la individualidad.



Aún a sabiendas que toda sustancia química, natural o sintética, ingresada al organismo produce uno o más efectos, dependientes de su toxicidad específica, las manifestaciones clínicas derivadas de estos efectos varían con la dosis, la forma, el tiempo de exposición y el contexto social.

Cada sustancia se manifiesta a través de una asociación sintomática que le es propia, con características específicas según las condiciones de consumo y aunque las manifestaciones “buscadas” por los consumidores constituyen un cuadro de intoxicación (rara vez determina intervención médica), esa expresión en el espacio laboral trastoca la relación con los pares y superiores, como también la dedicación específica en la labor productiva.

Existe una ligazón a desarmar entre sustancia, entorno familiar y social que emerge en el ámbito laboral. Por este motivo, la SADA pone a disposición de los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene, Departamento Legal, Cuerpo Médico el programa de Prevención del Consumo Problemático de Sustancias en el Ámbito Laboral como herramienta de intervención.

Programa prevención del consumo problemático De sustancias en el ámbito laboral

Las estadísticas producidas por el Observatorio de la Subsecretaría de Salud Mental y Atención a las Adicciones (SADA) dan cuenta que el 55,6% de los pacientes en tratamiento, dentro de los dispositivos de la red asistencial de la provincia, poseen un trabajo fijo o eventual. Este dato cuantitativo desmitifica la relación directa entre consumo y delincuencia, consumo/desocupación, consumo/licencia médica y nos conduce necesariamente a intervenir preventivamente en el ámbito laboral.

Objetivos

Objetivo General del Programa

Promover y promocionar políticas públicas preventivas de salud en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- Reflexionar sobre representaciones sociales del consumo de sustancias
- Analizar y disminuir las situaciones de riesgo.
- Potenciar los recursos de protección
- Promover hábitos saludables
- Promover la accesibilidad a la Red Pública de Atención de la Subsecretaría de Salud Mental y Atención a las Adicciones
- Propiciar un espacio de trabajo libre del uso de sustancias



¿Qué brinda el programa ámbito laboral?

	¿En qué consiste?	¿Para qué?	¿Con quienes?
Asesoramiento y Acompañamiento	Es un espacio de intercambio e información donde se abordan los ejes de intervención	Elaboración de estrategias específicas de acuerdo a su especificidad a fin de optimizar los recursos y permitir la derivación de los trabajadores afectados.	Está dirigido a las áreas de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene, Departamento Legal, Cuerpo Médico, Gremio y Sindicato de la organización laboral
Realización de materiales gráficos	Diseño de piezas gráficas (folletos, afiches, intranet, etc.)	Este material facilitará la promoción de hábitos saludables en el trabajo	Áreas de prensa y comunicación de la SADA y de la organización laboral
Talleres de sensibilización y problematización	Espacios de intercambio, debate y diálogo de importancia para la concientización, sensibilización y problematización del uso problemático de sustancias en el ámbito laboral	Analizar las representaciones y percepciones sociales. Informar sobre la Red Pública de Atención.	Estos encuentros son dirigidos a todos los trabajadores sin distinción de función
Construcción de herramienta regulatoria	Encuentros con representantes de las áreas a fin de debatir los derechos y obligaciones de los trabajadores en relación con el consumo problemático de sustancias.	Construcción de una herramienta que ordena la intervención en el marco de derechos de la Ley de Salud mental 26.657 y la ley de Contrato de Trabajo 20.744	Esta herramienta debe ser elaborada con la intervención y el compromiso de todas las partes (Gerencia - Gremio y Sindicato - SADA).

Algunas consideraciones a tener en cuenta

CONOCER permite saber QUE HACER....

A partir de la experiencia obtenida durante estos años acompañando diversas organizaciones laborales (públicas y privadas; de muy diversas especificidad) nos permitimos sugerir algunas consideraciones a tener en cuenta que facilitarían la puesta en marcha de acciones preventivas.

- Fortalecer la idea de que el trabajo es una de las principales fuentes de desarrollo personal ya que contribuye a la calidad de vida de las personas y ayuda a disminuir los riesgos de consumo de sustancias psicoactivas.
- Generar espacios saludables durante el tiempo de ocio de los trabajadores. En el trabajo se comparten identidad, sentido de pertenencia, aprendizaje, procesos de creación, afectos, valores y solidaridad. Todos son factores importantes para propiciar ambientes libres de consumo.
- La prevención en el trabajo tiene un efecto multiplicador, ya que el trabajador puede proyectar un estilo de vida saludable en su familia y en sus otros grupos de pertenencia.
- En términos de tratamiento, el pronóstico en personas que se mantienen incorporadas al trabajo tiene las mayores posibilidades de éxito.
- La persona que consume sustancias psicoactivas (alcohol, tabaco, marihuana, cocaína, psicofármacos, etc.) en forma abusiva presenta un grado importante de riesgo para SU SALUD.

El trabajador tiene derecho a:

- Recibir Información acerca de los riesgos de consumir para la salud.
- Conocer sus derechos médicos y laborales.
- Solicitar asistencia médica.
- Informarse sobre los lugares de atención.

Herramientas



Reconocer percepciones

Analizarlas

Dialogar sobre los conceptos

RECUPERAR SENTIDOS

Partiendo de la premisa que “la prevención es un asunto de todos”, les brindamos algunas de las técnicas que utilizamos en los talleres de problematización y sensibilización con los trabajadores para reconocer sus sentimientos, prejuicios, estigmatizaciones, representaciones e interés en relación al consumo de sustancias. Además incluimos un modelo de encuesta auto administrada cuyo relevamiento servirá para obtener datos cuantitativos y cualitativos como así también distintas demandas de parte de los trabajadores.

Todos estos datos servirán a fin de optimizar las acciones preventivas a poner en marcha.

Modelo de encuesta

SUBSECRETARÍA DE SALUD MENTAL Y ATENCIÓN A LAS ADICCIONES		BUENOS AIRES SALUD		BA	
ORGANISMO: _____			FECHA: ___/___/___		
EDAD: _____					
1) ¿Considera al consumo de sustancias como una problemática de salud?					
		SI		NO	
2) ¿Usted considera que dentro de su ámbito laboral hay situaciones de uso problemático de sustancias?					
		SI		NO	NS/NC
3) ¿Cómo considera que debería actuar la organización para la cual trabaja cuando un compañero padece del uso problemático de sustancias?					
.....					
.....					
4) ¿Qué temáticas relacionadas con la problemática de consumos de sustancias se deberían abordar en futuros encuentros?					
.....					
.....					
Prevención Ámbito Laboral P.A.L. ambitolaboralsada@gmail.com			“Por un trabajo saludable” 0221-4213050		



Modelos de dinámica grupal

Desatando palabras

Objetivo: Reconocer las representaciones sociales de los participantes

Elementos: Palabras - Bolsita - Hojas - Lapiceras - Cartulinas - Cinta

Pasos:

- 1- Dividir a los integrantes en grupo de no más de 5 integrantes cada uno.
- 2- Entregar a cada grupo hojas, lapiceras, y una cartulina.
- 3- Un integrante del grupo, sorteará de la bolsa 20 palabras y las compartirá con el resto de los integrantes de su grupo.
- 4- De las palabras recibidas, deberán seleccionar al menos 15 de estas para construir un mensaje preventivo.
- 5- Las 5 palabras no utilizadas, deberán, al final de la técnica, relatar el porque de su no utilización.
- 6- A las 15 palabras elegidas, podrán sumarse 5 que el grupo necesite y los conectores, preposiciones, etc; que se necesiten para darle sentido a la construcción del mensaje preventivo.
- 7- El tiempo estimado del desarrollo de la técnica es de 20 minutos.
- 8- Pasado este tiempo, un representante de cada grupo leerá al resto de los asistentes el mensaje creado.

A modo de ejemplo...

Palabras: DELIRIO - EQUIPO - CIMA - AISLAR - COMPROMISO - TRATAMIENTO - RECURSOS - ORIGEN - QUERER- CONSECUENCIAS - DISCRIMINACION - RIESGO - RESPONSABILIDAD - CONTENER - MUERTE - MOVIMIENTO - TRABAJO - ENFERMEDAD - COMUNICACIÓN - SALUD



¿De quién es la responsabilidad?

Objetivo: Reconocer la postura de los trabajadores frente a situaciones de conflicto.

Elementos: Texto - Hojas - Lapiceras

Pasos:

1. Dividir a los integrantes en grupo de no más de 5 integrantes cada uno.
2. Entregar a cada grupo una copia del texto, hojas y lapicera.
3. Cada grupo leerá detenidamente el siguiente texto:

Había una vez una unidad de trabajo con cuatro integrantes llamados TODOS, ALGUIEN, CUALQUIERA Y NADIE, que debía realizar un trabajo importante.

TODOS estaba seguro que ALGUIEN lo haría. CUALQUIERA pudo haberlo hecho, pero no lo hizo.

ALGUIEN se enojó porque era el trabajo de TODOS. TODOS pensó que ALGUIEN podía hacerlo, pero NADIE se dio cuenta de que TODOS no lo harían.

Al final, TODOS culpó a ALGUIEN cuando NADIE hizo lo que CUALQUIERA podría haber hecho.

4. Luego de haber leído el texto cada grupo responderá las siguientes preguntas:

- ¿Qué motivos creen que ocasionaron el mal entendido?
- Entendiendo que no se asumió la responsabilidad, ¿qué hubiese sucedido si se aplicaba un límite?;
- ¿Cuál sería ese límite?
- ¿Qué herramientas o variables no pueden faltar en la construcción de “ese” límite?; ¿Quién sería el protagonista de velar por su ejecución?
- ¿Cómo hubiesen encarado esta situación (como grupo) para qué se logre el objetivo?

5. El tiempo estimado del desarrollo de la técnica es de 20 minutos.

6. Pasado este tiempo, un representante de cada grupo leerá al resto de los asistentes las respuestas consensuadas.

7. Luego de recibir las respuestas; habilitar un debate, teniendo en cuenta el siguiente caso: “Si el conflicto planteado es el uso problemático de sustancias por parte de algún trabajador... ¿Las respuestas serian iguales?”.

Organizaciones conveniadas



gratuito - anónimo - las 24 hs

0800•222•5462

orientación en adicciones