

Los programas de prevención de las drogodependencias en las empresas.

Alfredo J. Castillo Manzano.
Jefe del Gabinete de Prevención y Promoción Social del Comisionado para la Droga.

La justificación.

El consumo de drogas es un fenómeno que se vienen admitiendo en unos contextos socioculturales definidos. Este consumo preocupa de manera especial al conjunto de los ciudadanos, aunque de formas muy diferentes; por tanto, las soluciones que se arbitran para paliar sus consecuencias son diferentes.

Durante mucho tiempo se ha podido llegar a pensar, por una parte de la ciudadanía, que estos consumos están inmersos en unos sectores sociales muy concretos, relacionados con bolsas de pobreza y de marginación. Ante esta reflexión, puede que se esté pensando que el problema de las drogas se reduce de forma puntual al consumo de heroína. Sin embargo, sustancias como el alcohol y el tabaco no llegan a ser consideradas como tal, y su incidencia es de una enorme trascendencia.

Cuando analizamos los consumo de drogas -tanto lícitas como ilícitas- vemos como a ellos no escapan ningún sector de la población, ni en ninguno de los ámbitos sociales donde nos desenvolvemos. Por tanto, el consumo de drogas también llega a tener un reflejo en el mundo laboral, en situaciones muy parecidas a las existentes en el seno de la sociedad. Ello justifica, por sí solo, la realización de programas de intervención en drogodependencias que incidan con sus actuaciones en el marco de las empresas y centros de trabajo. Aunque somos conscientes que en muchas ocasiones las propias empresas van a negar la existencia de problemas derivados del abuso del alcohol y otras drogas en su propio recinto.

A la hora de abordar estas actuaciones, que se incluyen en los llamados programas de prevención de las drogodependencias, tendremos que tener en cuenta una serie de consideraciones generales que afectan a las situaciones predisponentes de los consumos. Así, cuando nos referimos a los factores asociados al consumo de drogas, podemos ver como estos se presentan con una gran variedad (sociales, familiares, psicológicos,...) y complejidad, y donde la interrelación de unos con otros es difícil de determinar y de prever.

Cuando nos centramos en el espacio de trabajo, podemos encontrar factores muy distintos y complejos que suponen riesgos añadidos a los existentes ante el consumo de drogas, al llegar a afectar no sólo a los individuos que hacen uso de las sustancias, sino que en muchos casos estos riesgos se extienden por el conjunto de la sociedad (toma de decisiones, conducción, etc.). Por ello, una de las primeras acciones que hay que vencer son las actitudes de las empresas y de los propios empleados, tanto en lo que se refiere a la importancia que tienen todas y cada una de las sustancias, como a la necesidad de abordar el conjunto de problemas que la originan y las posibles soluciones que estos pueden llegar a tener.

Desde esta perspectiva, debemos afrontar el problema de las drogas con una óptica preventiva y con los requerimientos y consenso de todos y desde la responsabilidad y sensibilidad por el tema.

Los programas en las empresas.

La existencia de los programas de prevención en el ámbito laboral, es una actividad muy reciente en nuestro entorno, aunque hayan existido actuaciones controladas desde hace varios años en empresas importantes. Una de las dificultades que entraña los programas de prevención de las drogodependencias es conseguir que éstos perduren, así como poder contar con los medios adecuados que garanticen uno de los primeros objetivos de la prevención: “la continuidad en el tiempo”. De no ser así el esfuerzo sería baldío y los beneficios que pueden llegar a ocasionar no llegarán a ver su fruto. Sólo los sectores de actividad de alto riesgo (transporte aéreo, ferrocarriles, energía, ...), convierten la prevención en una prioridad. Quizás la ausencia de datos relacionados con los beneficios de las medidas preventivas, así como el conocimiento exacto sobre los costes laborales que las drogas ocasionan es lo que está retrasando una mayor aceptación de estos programas.

A la vista de éstas circunstancias, podemos afirmar que se está desaprovechando una oportunidad de ayudar a las personas que tienen problemas con las drogas. No hay que perder de vista que el lugar de trabajo es un espacio estructurado, que genera modelos de comportamiento y de normas que llegan a ser solución para controlar las relaciones que en un momento determinado los individuos mantienen con las sustancias.

Para la realización de los programas de prevención de las drogodependencias en la empresa, es necesario contar con:

- 1 La comprensión de la especificidad de estas actuaciones.
- 2 El reconocimiento y valoración del problema, determinando su

extensión y el carácter del consumo.

- 3 El apoyo de las Administraciones Públicas, con los medios necesarios al desarrollo de estos programas.
- 4 La necesidad de un marco jurídico laboral adecuado, que suprima el carácter “punitivo” y sancionador a los consumos. Permitiendo el desarrollo de medidas asistenciales que se complementen con aquellas otras que incluyan la recuperación del puesto de trabajo.
- 5 El control de las llamadas pruebas de detección de drogas en lugar de trabajo.
- 6 La participación conjunta de todos los agentes sociales del mundo del trabajo en la planificación y realización de las actividades programadas, en el ámbito de las empresas.
- 7 Y por último, desde un consenso de las partes, intentar mejorar y cambiar aquellas situaciones, en relación con el puesto de trabajo, que pueden ser generadoras de los consumos.

A partir de aquí podremos construir un programa de intervención en el marco laboral en el que se racionalicen las causas y los efectos de las drogas, sin que exista el temor a la sanción que impidan el reconocimiento de la enfermedad, y lo que es más importante, permita la aplicación de medidas terapéuticas que encaminen a la recuperación definitiva de aquellos que la padecen.

Las estrategias.

Una vez que se disponen de los datos epidemiológicos fiables que nos identifique la magnitud del problema, podemos proceder a establecer las estrategias que mejor se adecuen a las necesidades y características de los grupos humanos y de los centros de trabajo.

La existencia de recursos humanos cualificados y unas estructuras organizativas idóneas para llevar adelante los programas, son dos elementos imprescindibles en la realización de los mismos. Estos pueden girar alrededor de diversas estrategias, que al menos en otros campos, tienen definida su eficacia.

Entre las estrategias, podemos seleccionar las siguientes:

- a) Campañas de Sensibilización.

Aunque la mayoría de los ciudadanos creen tener una opinión, más o menos elaborada, acerca del consumo de drogas y de su incidencia en distintos ámbitos profesionales y sociales, esta concepción es en muchos casos intuitiva y global, identificando con

ella todo el conjunto de conflictos psicológicos, económicos y sociales que este problema plantea, y que corresponde, muchas veces, a hechos pocos objetivables, ni verificables. Ello justifica claramente la necesidad de establecer campañas informativas y de sensibilización en distintos ámbitos sociales.

Tales campañas se pueden desarrollar en el seno de las empresas utilizando para ello materiales divulgativos diversos diseñados para este fin (videos, folletos, publicaciones, carteles, ...), sirviendo éstos como apoyo a charlas divulgativas, seminarios, concursos de ideas, etc..

b) Campañas de Formación.

Somos conscientes que la prevención no puede quedar limitada a acciones puntuales de información, sensibilización y mentalización.

En aquellos lugares de trabajo donde existe una fuerte inquietud por el tema, un mayor riesgo para los propios trabajadores o para la actividad productiva, sería necesario intensificar las acciones informativas-formativas, estableciendo a su vez, programas de Formación y Educación Sanitaria, en colaboración, en caso de que los hubiese, con los servicios de salud laboral, servicios médicos de empresa, asociaciones y movimientos sociales que trabajen en el tema, así como los expertos y profesionales de los recursos asistenciales de las administraciones.

En este caso, será un objetivo la creación de grupos de discusión, seminarios permanentes de trabajadores y profesionales, que en definitiva favorezcan de una forma continua y estable, la mayor capacitación de los miembros de la empresa.

c) Acciones de Información, asesoramiento y diagnóstico de personas afectadas por el consumo de sustancias adictivas.

A este segundo nivel estaría el asesoramiento, diagnóstico, tratamiento y seguimiento por parte de los Servicios Médicos de Empresa, de aquellos trabajadores que por su problemática concreta, puedan requerir, incluso su derivación a los recursos especializados, siendo, obviamente, inexcusable en tales situaciones la confidencialidad y el respeto a la intimidad del trabajador.

Quisiera concluir este apartado, insistiendo de nuevo en la necesidad de consideración y readaptación laboral de aquellos trabajadores que siguen

tratamiento, como fórmula de facilitar su proceso de normalización. No obstante, es este un punto en el que es necesario debatir y consensuar, en los foros oportunos, numerosos aspectos y circunstancias, tales como las posibilidades y valoración de recaídas, situaciones previas a la adicción, etc.

Estas estrategias encontrarán, posiblemente, medios más apropiados para su implantación y desarrollo en grandes empresas, mientras que en el caso de pequeñas y medianas empresas, se requerirá un mayor esfuerzo por parte de las distintas instituciones implicadas, y en definitiva de la comunidad. Las tendencias actuales a las pequeñas empresas, las convierten en un sector importante en cuanto a crecimiento, y no por ello deben de quedar al margen de los programas de prevención de las drogodependencias. Las pequeñas empresas pueden llegar a acceder mas fácilmente a los recursos que la comunidad tenga para atender este problema (Asociaciones de Vecinos, A.P.A.s., etc.).

En definitiva, "se trataría de combinar la dimensión estratégica -fundamentada en las decisiones políticas-, la dimensión económica, y la dimensión de gestión -en lo que supone la adecuación de la gestión de los diversos recursos en la organización, funcionamiento, distribución de esfuerzos, etc., en la realización del programa- es lo que hace posible conseguir los objetivos diseñados", como dice Espinoza (84).

Una vez en este punto, podrían plantearse, a modo de recomendaciones, una serie de cuestiones que ayudasen a su desarrollo:

- 1) Conviene fomentar foros de entendimiento entre los distintos agentes sociales, donde se aborden estas cuestiones.
- 2) Promover los programas de prevención de las drogodependencias desde los propios administraciones públicas y de desde las organizaciones no gubernamentales.
- 3) Realizar reuniones informativas sobre los programas, también como intercambio de ideas y proyectos, como instrumentos de concienciación y de formación.
- 4) Sería conveniente el establecimiento de un sistema de registro de los programas que se vayan realizando y que incluyesen, a la vez, métodos de valoración y evaluación de la incidencia real e impacto de los mismos.
- 5) Es necesario entender que la eficacia de estos programas supone un esfuerzo continuado y que debe perdurar en el tiempo.

Conclusiones:

Los programas de prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral están aún en sus comienzos. Se trata de un terreno que tiene dificultades, aunque son un elemento imprescindible de toda política de reducción de la demanda. Deben ser una prioridad de las empresas y una reclamación de los trabajadores. De no ser así estarían ignorando un grave problema de consecuencias que tarde o temprano habrá que abordar.

La prevención es una labor cuyos resultados no son recogidos de forma inmediata a corto plazo, pero es capaz de dotar a los individuos de estrategias que les permitan enfrentarse a las situaciones problemáticas. Por ello debemos implantar comportamientos saludables a corto y largo plazo en cada individuo; al mismo tiempo que estos comportamientos deben ir dirigidos al ecosistema (social y ambiental).

Junto a estas medidas que refuercen los comportamientos, debemos tratar de establecer unos mecanismos de atención de los problemas derivados de los consumos de drogas en las empresas, o en colaboración con las administraciones con competencias en el tema.

En definitiva, se trataría de construir unos programas de prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral que aborasen los tres niveles de la prevención, que estén perfectamente estructurados con relación a: objetivos, contenidos, metodología, evaluación,..., que con una escasa inversión económica puede llegar a compensar con altos beneficios. Se trataría de fomentar la salud y la seguridad en las empresas en beneficio de todos: trabajadores, empresas y comunidad.

Por último, resaltar que para iniciar estas políticas de prevención es importante, por una parte, aunar voluntades, y por otra, contar con los medios económicos y humanos necesarios, así como con la disponibilidad en las propias empresas. En definitiva se trata de poner de manifiesto una clara decisión de llevar a cabo estos programas, que solo lograrán su objetivo final si cuentan con el consenso de todas las partes: equipos directivos, representantes sindicales, equipos de salud laboral, médicos y personal asistencial de empresas, comités laborales, y las propias Administraciones.

Bibliografía:

“I Conferencia Internacional del Sector Privado ante los problemas de Drogas en la Comunidad Laboral”, Sevilla (1992), “Conclusiones”.

NAVARRO BOTELLA, J. (1996), “La incidencia de las drogas en el mundo laboral, 1996”, F.A.D., Madrid.

SÁNCHEZ PARDO, L., (1994), “Evaluación de la efectividad de los programas de atención a drogodependientes en la empresa”, Fundación MAFRE Medicina, Madrid.

“Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el consumo de drogas y de alcohol”, (1988), O.I.T. , Ginebra.