

**ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL:
Fundamentos y Orientaciones para Operadores Laborales en
Prevención de Adicciones**

(*)Dr. Ernesto Eduardo González

Prefacio

Es este documento un intento de comprimir en un breve espacio y con un resumen lo más abarcativo posible, un tema que podría llevar muchos volúmenes; donde he tratado de examinar sucintamente los puntos claves de una fundamentación y una orientación para quienes podrán ser las palancas y poleas de transmisión de una tarea notable en el medio laboral frente a la epidemia adictiva, parte de una permanente contribución desde el tema en que me he especializado, frente a un panorama futuro. Me he propuesto estimados lectores, llegar con mi palabra a cada uno de Ustedes con un mensaje de cultura preventiva frente a uno de los males sociales que crecen a la sombra de la indiferencia y afectan seriamente a nuestro presente y a nuestro futuro. En este documento, luego de haber producido el “Manual sobre prevención de las adicciones en el ámbito laboral”, el libro “Trabajo sin Drogas”, la “Guía Preventiva sobre Alcohol y Drogas en el Ambito Laboral” y el “Compendio sobre Adicciones en el Ambito Laboral”, me dirijo y apelo principalmente a la fibra íntima de cada uno de nosotros, de quienes se desempeñan en ámbitos laborales de forma tal que puedan adquirir conocimientos, y formular acciones preventivas serias, eficientes y continuadas dentro de sus espacios de trabajo, pensando además que los problemas urgentes y las esperanzas inmediatas han variado en pocos años en nuestro país. Por eso, sigo optimista, sin cegueras, y entiendo que mis conciudadanos en esta actualidad del 2006 juzgan posible que nuestra sociedad no se eche a perder aún más, luego de lo ocurrido en el 2001, y no es una esperanza utópica, sino una gran necesidad y un gran sacrificio tras una incipiente y seguramente larga reconstrucción de nuestra patria querida y devastada por algunos. Este nuevo granito de arena está colocado para la realización de prevención de adicciones en los espacios laborales, y este desafío incluye la formación de operadores laborales en prevención de adicciones, que en este documento presento y espero sea de interés y aplicación. He escrito este trabajo en distintos momentos y lugares, y trayendo mi experiencia de años y de resultados, y además en forma directa o indirecta han participado muchos profesionales, especialistas, técnicos, operadores, amigos, conocidos, familiares, argentinos y extranjeros de ambos sexos y diferentes edades, que están presentes de alguna manera es este documento, y que sería muy extenso nombrarlos. A ellos y a mis lectores: Gracias!!! Les rindo el merecido homenaje y me disculpo por la arrogancia al citarme yo mismo y les recuerdo unas frases de Teófilo Marcos para comenzar la lectura que presento:

Atrévete a pensar

Atrévete a ser tú mismo

Atrévete a trabajar en equipo

Atrévete a decir: “NO”

Atrévete a ser creativo

Atrévete a trabajar con los mejores

Atrévete a creer que los fracasos enseñan más que el éxito

Atrévete a prescindir del bla bla bla

Atrévete a ser audaz

Atrévete a ser un permanente insatisfecho

El autor

- **Necesidad de un esfuerzo amplio, coordinado y cooperativo, esencial frente a la problemática adictiva en los escenarios laborales**

“Para saber que camino se ha de seguir es necesario saber dónde se quiere llegar. El secreto de la energía y el nervio de todas nuestras acciones consiste en eso, pues esa fijeza de objetivos hace imposible las vacilaciones en los momentos decisivos en que van a fijarse rumbos trascendentes”.

Carlos Pellegrini (Discurso pronunciado en la Facultad de Derecho de Buenos Aires el 24 de mayo de 1892)

Sólo por medio de amplios esfuerzos coordinados y en cooperación se pueden lograr efectivos programas preventivos laborales en adicciones, teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno adictivo¹ que necesita de una acción concertada, que tenga en cuenta la problemática global y una acción sobre lo local partiendo de un diagnóstico contextual, enmarcado en la responsabilidad social empresaria y en la llamada cultura preventiva integral, teniendo en cuenta lo que nos explica Juan Somavía, Director General de la OIT² cuando relata que ..”Trabajo Decente es Trabajo sin Riesgos” y trabajo sin riesgos es trabajo sin adicciones, pensando en el concepto de adicciones como “incremento del riesgo”.

¹ Organización Mundial de la Salud “Neurociencia del consumo y dependencia de sustancias psicoactivas” 2004 ISBN 92 4 59124 X

² Organización Internacional del Trabajo

Por esto, basados en la experiencia³, nos hemos centrado en la necesidad de formar Operadores Laborales, que actúan desde los escenarios laborales; con una estrategia adecuada que surge del propio Programa Preventivo Laboral⁴ frente a la sobreoferta tóxica química actual, las tácticas cada vez más frecuentes para la aceptación social y la liberalización de las sustancias psicoactivas, y la focalización en el universo laboral (que es dueño de posibilidades económicas mensualizadas, seguras, muy atractivas para quienes comercializan estas sustancias, para su “marketing” de mercadeo).

Este Operador Laboral en Prevención de Adicciones, OLPA, capacitado y formado, opera sobre el control de la demanda, preventivamente, educativamente, con una tarea clave de apoyo, contención, orientación y derivación a centros especializados⁵ frente a la vulnerabilidad de trabajadores y empleados en Argentina, de ambos sexos y diferentes edades, afectados por el uso y abuso de sustancias psicotrópicas, legales e ilegales; en un trabajo articulado con salud ocupacional, recursos humanos, etc. etc., pudiendo adoptar nuestro modelo de Centro Preventivo Laboral CPL, concordante con los principios rectores de la OIT y su Repertorio de Medidas Prácticas, que veremos oportunamente en detalle.

Es por estos conceptos anteriores que presentamos este documento que denominamos: “Fundamentos y Orientaciones para Operadores Laborales en Prevención de Adicciones” que entendemos serán de utilidad para el medio laboral, para profesionales y no profesionales, teniendo en cuenta las profundas transformaciones de nuestra sociedad⁶, y las crisis que intenta superar la República Argentina, de público conocimiento, que dan lugar, entre otros puntos, a que surja un interés cada vez más importante desde las empresas y escenarios laborales, desde los trabajadores y empleados, del ámbito privado y público, de una acción seria, preventiva ante el actual consumo de drogas.

CAPLA, nuestro Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones considera al espacio laboral, como un importante escenario, desde el cual desarrollar intervenciones, actuaciones, programas dirigidos a la prevención del consumo de drogas, trabajados con y desde el mismo Operador Laboral, encargado de ejecutar y articular distintas actividades, siendo de esta forma la prevención más eficaz, continua y coherente con la promoción y fortalecimiento de los factores de protección frente a los factores de riesgo. A partir de estos criterios, CAPLA ha elaborado⁷ esta Minuta con Orientaciones y Fundamentos para Operadores Laborales en Prevención de Adicciones (OLPA) con el fin de orientar a éstos operadores laborales en potenciar y desarrollar en los trabajadores y empleados factores de protección frente al consumo de drogas legales e ilegales, utilizando el espacio laboral como herramienta y como marco para ello.

Este documento está dividido en 4 capítulos (y un Anexo); el 1ro. está compuesto por unidades temáticas que tienen como objetivo la focalización del medio laboral como un ámbito importante para la prevención del consumo de drogas, el 2do. desarrolla una metodología de trabajo, el 3ro. incluye propuestas con distintos tipos de actividades para realizar en el espacio laboral, y el 4to. facilita instrumentos para la evaluación de las actividades.

³ ver datos del autor

⁴ Ernesto Eduardo González “Trabajo sin Drogas” Edit. Gabas 2003

⁵ Centros asistenciales para tratamiento de adicciones (se puede consultar a la SEDRONAR 0800 222 1133, a la SADA 0800 222 5462, al CAPLA 011 155690 1411 mail capla@hotmail.com o eegonz@infovia.com.ar, a FONGA 011 48156191, o a RIPRED Argentina ripredargentina@yahoo.com.ar

⁶ Es interesante para profundizar leer “Estructura Social de la Argentina” y “Política y Sociedad en una época de transición” de Gino Germani, “Una nueva Argentina” de Alejandro Bunge, “Martín Fierro” de José Hernández, “Las ideas políticas en la Argentina” de José Luis Romero, “La Comunidad Organizada” de Juan Domingo Perón, “Manual de Zonceras Argentinas” de Arturo Jauretche, “El hombre que está solo y espera” de Raúl Scalabrini Ortiz, “Constitución Nacional” con la reforma de 1994, entre otros autores que nos darán una idea de nuestra Sociedad.

⁷ por intermedio del Dr. Ernesto Eduardo González

Esta Minuta con Fundamentos y Orientaciones, en definitiva, puede ser una herramienta que permita articular una metodología y que se adapte en forma flexible a las necesidades concretas del escenario laboral, utilizando las capacidades del mismo.

Las actividades sugeridas tienen un carácter orientativo, debiendo ser adaptadas a las características y peculiaridades del efector responsable de la organización laboral, de los propios empleados y trabajadores y del espacio y contexto desde el cual se pretenda llevarlas a cabo.

Finalmente, pese a lo que nos dice Isabel Allende en su magnífica obra Afrodita: “....., porque hacer una bibliografía es un fastidio. Copiar de un autor es plagio, copiar de muchos es investigación.....”, hemos conformado una Bibliografía para consultar, hemos citado a varios autores y brindamos sitios web para ahondar en la temática que nos ocupa, ya que entendemos importante profundizar nuestros conocimientos y que los Operadores Preventivos Laborales dispongan de la mayor información posible a los efectos de contar con todas las herramientas posibles a la hora de planificar y articular programas efectivos en prevención laboral de adicciones, como asimismo y en el Anexo brindamos información general acerca del tema que nos convoca.

CAPITULO I

Introducción

“Inspirado en la idea de “fundamentos” de la Trilogía de Isaac

Asimov, Morín señala que es preciso abandonar el mito de la

“Revolución - Salvación” y retornar, retomar la idea de revolución a partir de la idea de resistencia”.

Raúl Motta

Sobre los objetivos de este documento

Esta Minuta para Operadores Laborales en Prevención de Adicciones pretende facilitar el desarrollo de un proceso de cultura preventiva con empleados y trabajadores privados y públicos que les permita entender la importancia de estar “sanos, seguros e informados”⁸ respecto de la epidemia adictiva, (que tal como nos explica Raúl Motta⁹ desde la palabra de Edgar Morín hay que trabajar sobre la resistencia frente a la plaga social que significa la problemática adictiva) y además que contribuya al desarrollo de actividades preventivas laborales, no limitándose a ofrecer un repertorio de posibles actividades preventivas, sino que facilita herramientas pedagógicas y metodológicas con las cuales reforzar y potenciar la dimensión educativa y formativa del tiempo del trabajo.

Los objetivos pretendidos a lograr mediante la tarea de los operadores - mediadores¹⁰ laborales son los siguientes:

⁸ Interesante slogan del Programa Preventivo de Kimberly Clark Argentina

⁹ ver www.complejidad.org

¹⁰ Figura que promueve y articula entre diferentes vectores, la promoción de la salud cumpliendo una tarea clave dentro del medio laboral

- | |
|---|
| • Favorecer que los empleados y trabajadores mantengan una actitud positiva hacia la promoción y preservación de la salud y la prevención de riesgos. |
| • Promover acciones preventivas para reducir la demanda de drogas legales e ilegales ¹¹ . |
| • Facilitar un análisis crítico de las “plagas sociales” que afligen a la sociedad. |
| • Motivar a la práctica de actividades que contribuyan a un adecuado desarrollo social e intelectual (culturales, deportivas, artísticas, etc.) como alternativas saludables para ocupación del tiempo libre. |
| • Otros que el mediador entienda adecuado. |

Las adicciones están integradas dentro de las culturas con diferentes funciones y significados, y al margen de los momentos históricos, el abuso de sustancias psicotrópicas trae riesgos y vulnerabilidad para las personas que consumen.

En estos últimos años, los problemas adictivos han crecido y son objeto de preocupación en los espacios laborales y requiere de estrategias con agentes preventivos posibles para abordarlo, por esto los OLPA, o la denominación que se quiera adoptar, y es necesario comprender el alcance del problema y generar un cambio de actitudes necesario para conformar un abordaje preventivo eficaz.

Acerca de los destinatarios de este documento

“Los pueblos deben estar siempre atentos a sus intereses y derechos, y no confiar sino en sí mismos” Mariano Moreno

Este documento se dirige a todas aquellas personas que desarrollen funciones en el medio laboral que estén interesadas en trabajar en la planificación y organización de la prevención de adicciones en el ámbito laboral promoviendo la salud y bienestar propia y de sus compañeros de trabajo. Los destinatarios de este documento son entonces, las personas que pueden actuar como operadores y/o mediadores laborales en su ámbito de trabajo, esperando que las ideas y propuestas que acercamos y formulamos puedan ser luego trasladadas a los empleados y trabajadores de los diferentes medios laborales, con las adaptaciones necesarias de las actividades sugeridas.

Asimismo este documento, se ha realizado en vistas de la escasa bibliografía específica sobre operadores - mediadores en prevención laboral de adicciones, y en base a experiencias y contactos con estudiantes y docentes de las distintas carreras terciarias y universitarias sobre adicciones en nuestro país y en el exterior (Operadores Socioterapéuticos, Técnicos en Prevención de Adicciones, Masters en Drogadependencia, etc.), como también por consultas desde el escenario laboral de áreas empresariales y gremiales, en forma personal y a través de requerimientos a nuestro sitio www.trabajosindrogas.com.ar

La importancia del Trabajo y del Medio Laboral

¹¹ “El mensaje social se hace creíble por el testimonio de las obras” Juan Pablo II

*“Trabajo es producir felicidad humana;
inteligencia es
concebir el progreso”* Almafuerte

El trabajo constituye un aspecto fundamental en la vida de las personas, no solamente porque ocupa una importante porción de nuestra vida cotidiana, sino porque condiciona nuestro grado de bienestar económico y social. El tiempo laboral nos permite realizarnos, y obtener desarrollo personal y social, nos relaciona con otras personas, intercambiamos experiencias, desarrollamos en mayor o menor medida nuestra creatividad, y son dentro de nuestro tiempo diario una de las cinco grandes categorías de actividades; a)Tiempo dedicado a la satisfacción de nuestras necesidades físicas (dormir, comer, etc.), b)Tiempo de nuestro trabajo productivo, c)Tiempo de nuestro estudio (en el caso de estudiar), d)Tiempo de realización de nuestras labores del hogar, y e)Tiempo de ocio o tiempo libre.

Con la mirada del Sindicalismo y desde su historia, desde su nacimiento ideológico inspirado por Georges Sorel (quién postulaba un Estado manejado política y económicamente por los sindicatos) y continuando con la expansión sindical producida por la Revolución Industrial del siglo XIX, signada por el anarquismo y el socialismo, hasta llegar a la historia sindical de nuestro país, los grandes grupos en que históricamente funcionó el sindicalismo han sido:

1)Sindicalismo revolucionario de inspiración marxista.
2)Sindicalismo revolucionario de inspiración anarquista.
3)Sindicalismo reformista que responde a la doctrina social demócrata.
4)Sindicalismo reformista que responde a la doctrina social de la Iglesia, y que no propone la lucha de clases, sino su integración.

Dentro de este último y mediante la reforma constitucional de 1949, el artículo 37 consagró los 10 Derechos del Trabajador (Texto de la Reforma Constitucional sancionada por la Comisión Constituyente de 1949; el 11 de marzo de 1949), a saber:

Art. 37 - Decláranse los siguientes Derechos Especiales:

I Del Trabajador

1.- Derecho de trabajar.- El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quién la necesite.

2.- Derecho a una retribución justa.- Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

3.- Derecho a la capacitación.- El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y de la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.

4.- Derecho a condiciones dignas de trabajo.- La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y el respeto recíproco entre los

factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instituyen y reglamentan.

5- El derecho a la preservación de la salud.- El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

6- Derecho al bienestar.- El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de sus familias en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.

7.- Derecho a la seguridad social.- El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos períodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.

8.- Derecho a la protección de la familia.- La protección de la familia responde a un natural designio del individuo, desde que en ella generan sus más elevados sentimientos afectivos y todo empeño tendiente a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por la comunidad, como el medio más indicado de propender al mejoramiento del genero humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.

9.- Derecho al mejoramiento económico.- La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyan elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.

10.- Derecho a la defensa de los intereses profesionales.- El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.-

El sindicalismo argentino, a mejor dicho los dirigentes sindicales están divididos en 2 o más centrales, lo que a primera vista parecería que le resta fuerzas a los reclamos y ha deteriorado el prestigio de los citados dirigentes, por sus empeños en luchas personales y sectoriales, pese a lo cual sigue latente la Solidaridad que es resistente a toda mezquindad y que mantiene la esperanza en el futuro sindical, adecuado a un país que necesita unión, cooperación y confianza.

Destacamos estos Derechos del Trabajador sobre todo el Nro. cinco y el Nro. 8 respecto a la problemática adictiva, por su implicancia y por los aspectos sanitarios y familiares.

Desde el punto de vista empresarial, y ya mirando no desde el siglo pasado, sino desde la actualidad destacamos la llamada Responsabilidad Social Empresaria.....

El trabajo es importante a la hora de pensar en gobernabilidad, en globalización y en complejidad; y para profundizar estos puntos, traigo lo que expone notablemente Raúl Motta

“El Pilotaje de la Complejidad”, publicado en el 2001 y aún cuando han cambiado algunas cifras, nos muestra claramente el concepto de complejidad y la necesidad de gobernabilidad), y donde nos dice: “Que significa gobernabilidad desde esta perspectiva? Significa abordar un nuevo estadio de la política mundial: la política planetaria, es decir, recrear la cogestión adaptativa y en red de todas las acciones de gobierno desde la perspectiva de la naturaleza global del Planeta - Tierra. Podremos atravesar este umbral? Responder implica volver a examinar, e inclusive volver a firmar el contrato social, que implica esta vez en forma explícita un nuevo contrato natural, que implica, a su vez, un nuevo entendimiento que nos lleva a la necesidad de la reforma del pensamiento y a la reforma de la educación, que implica un nuevo contrato social....

De otra a manera, la situación actual del mundo es inmanejable desde los criterios simplistas y fragmentadores de lo real. Que nos muestra la complejidad? La interacción de los siguientes factores y la emergencia de nuevos interrogantes.

La población del globo pasará de 8mil quinientos a 12.000 millones de personas en 2030. Se va a duplicar en el espacio de una vida promedio. Un ejemplo. si en China se introduce el mercado global actual y aumenta la productividad, un 4 a un cinco por ciento de su población se transformaría en “nuevos ricos”, ¿Cual sería el impacto “global” de más de 10 millones de “nuevos ricos” circulando por el mundo y en función del voraz consumo de la actualidad?

En este momento, el mundo está dividido en 5.500 millones de individuos pertenecientes a seis mil culturas diferentes. Pueden participar en la creación de un gobierno planetario?

Un nuevo contrato social parece utópico en un momento en que el egoísmo pasa por encima de las relaciones entre los hombres y entre las naciones aturdidas con la satisfacción de necesidades vitales y de consumo de bienes y servicios ofrecidos por la economía de mercado. El 20 por ciento de la población del globo consume el 80 por ciento de las riquezas. Como establecer un nuevo plano de gobernabilidad, cuando la pobreza, la desigualdad, el abandono, la enfermedad, la violencia, el integrista, la intolerancia, los ataques contra las libertades individuales están al orden del día?

En un universo de lucha, de competencia encarnizada, ¿queda algún lugar para la cooperación, la complementariedad, la solidaridad? El mundo vive y se sincroniza con el tiempo único de los relojes. Y sin embargo, hay mundos que coexisten en sus tiempos diferentes. Cada uno está encerrado en su espacio inercial, con su densidad de tiempo. Cada uno en su “propio mundo”, fuera del mundo.

Los mil millones de personas más desfavorecidos no tienen ni agua potable ni electricidad. No saben, en su mayoría, ni leer ni escribir. Subsisten gracias a la biomasa local, que sirve de fuente principal de energía. Su renta es inferior a un dólar por día y sólo les llega el 1,4 % de la riqueza del planeta. Estos mil millones de personas han comenzado a desplazarse rumbo a otros lugares que posibiliten su supervivencia. Entre ellos seiscientos millones han alcanzado el umbral de desnutrición crónica, 400 millones están tan mal alimentados que son candidatos al retraso en el crecimiento. el retraso mental y la muerte prematura.

Cien millones no tienen techo. Tres mil millones de personas viajan en autobús o en bicicleta, comen cereales, leguminosas que aportan proteínas vegetales, beben agua apenas limpia y disponen de leche para los niños.

Los mil millones de personas ricas consumen el sesenta y seis por ciento de los productos alimentarios del mundo, el 70 % de la energía, el 75 % de los metales, el 85% de la madera. Utilizan el 90 % de los créditos de investigación y desarrollo y el 80 % de los gastos de educación.

Cada una de estas mil millones de personas utiliza diez veces más acero que un habitante del Tercer Mundo; doce veces más petróleo; quince veces más papel; dieciocho veces más productos químicos; diecinueve veces más aluminio.

En este grupo, 400 millones se desplazan en coche, contribuyendo al 14 % de las emisiones de CO₂. Los mil millones de consumidores de carne obtiene el 40 % de sus calorías de las grasas animales. Consumen tres veces más grasas por personas que los cuatro mil millones de hombres restantes. Su modo de vida los lleva a consumir el 40 % de la cosecha mundial de grano para la alimentación del ganado. Hacen falta cinco kilos de grano y la energía de 2 litros de combustible para producir un solo kilo de “churrascos”.

Mientras que 400 millones de personas se encuentran por debajo del umbral de supervivencia, en Estados Unidos se gastan cinco mil millones de dólares al año en regímenes adelgazantes.

Este es el espectáculo que ofrece el mundo. Con este estado de cosas, cómo realizar las grandes transiciones que se imponen?

Sin embargo ninguno de estos males conforman un proceso determinado por una ley de la historia, ni por una ley natural, es un proceso determinado por su propio juego autoorganizador, siempre en el límite de su inestabilidad (estallido) o abolición de toda diversidad (uniformidad absoluta). Este juego requiere un trabajo reomórfico que comienza por asumir como característica principal la vulnerabilidad y la complejidad del sistema global.

Vulnerabilidad que lleva dentro de sí la fortaleza del sistema, dado que la interdependencia compleja, si bien puede reduplicar casi al infinito los males, también puede reduplicar las soluciones.

Se trata del desafío de la gobernabilidad planetaria. Tal vez la emergencia de las redes sociales informales y el rápido deterioro de las formas asociativas e institucionales rígidas y jerárquico - piramidales no conduzcan solamente a consolidar este sistema autodestructivo, sino también a otra forma de organización humana en el planeta.”.- (“Educación, mundialización y democracia: Un circuito Crítico” Universidad Iberoamericana, Biblioteca Francisco Xavier Clavijero, México, 2001).

Este texto nos ubica en la importancia del trabajo, y su relación con la necesaria globalización y el pensamiento complejo que lidera Edgar Morín; y en razón de las desigualdades que alimentan los males sociales que sufre la Humanidad; y para lo cual se necesitan propuestas superadoras para mejorar una actualidad difícil.

Hoy el Trabajo, la “fragua ética de la Humanidad” según Hegel, hoy más que nunca es uno de los capitales más importantes del ser humano.

Y luego del tremendo desempleo sufrido por millones de argentinos recientemente, y recién ha comenzado una lamentablemente mínima recuperación, hoy el trabajo es un valor.

Dice Mempo Giardinelli en “El País de las Maravillas, Los argentinos en el fin del milenio”:”Hay otro mito paralelo: suele decirse que los pueblos que no tienen memoria no saben construir su porvenir. Idea muy instalada pero cuestionable y que, por lo menos, habría que repensar....Pero además, y sobre todo, no es cierto que la Historia se repite. Nunca se repite. Puede haber similitudes, manifestaciones análogas, pero nunca repetición. La Historia siempre contiene las respuestas a las preguntas que se hacen los pueblos, pero no necesariamente marca los rumbos para el futuro. No es cierto que en la Historia estén las enseñanzas para el porvenir. Lo que hay son señales, que sin duda han de servir para repensar caminos pero no enseñanzas ni mucho menos estrategias para repetir. La Historia es una cantera de aprendizaje, pero no un señalador de caminos. Sirve para ver, entre otras cosas cómo se comportó el pueblo ante cada situación, y sobre todo para ver quiénes en la historia apostaron al bronce y quiénes al oro (que en política es una diferencia preciosa y original, pues el bronce habla de las humanas vanidades mientras que el oro delata ambiciones y corruptelas). y sirve también para imaginar de que lado hubiese estado cada uno de nosotros en cada circunstancia histórica. Las respuestas de la Historia no son, no pueden ser infalibles, pero sí son transparentes, sinceras. Los hechos de la Historia son sólo eso: hechos, sucesos, acontecimientos. Lo que los hace grandes, importantes,

intrascendentes o discutibles es la dramaticidad o problematicidad que entrañan, el juego de los diferentes engranajes, la interrelación que emana de ellos en tanto actos humanos. Por eso nos explicamos a través de la Historia, y la Historia nos explica cómo fuimos y como somos”.....

Lo que analiza Giardinelli, no sólo explica y nos hace reflexionar, desde nuestra propia Historia, la importancia del trabajo, y la tortura y dolor que produce el desempleo, sino además nuestra Historia respecto a la epidemia adictiva, respecto a su “dramaticidad o problematicidad que entraña”, y en base a esta Historia fresca, reciente, de pocos años, sin intentar explicaciones, debemos sin ninguna duda analizar rumbos a seguir, mejorar esta Historia, que nos muestra como ha crecido el consumo y cuanto se destina presupuestariamente a políticas y programas gubernamentales para bajar esos índices y además compararlos con otros países, para conocer en donde estamos situados.

Giardinelli, además nos dice: ...”En la Argentina, la culpa y la responsabilidad siempre están vinculadas con la moral y con la hipocresía. Por la ya remanida cuestión del doble discurso, que hace que todo ejemplo acabe en burla. Y como la Ley no se cumple, resulta que lo que nos enseñaron que está mal (robar, mentir, currar, engañar, truchar) no está tan mal. Y hasta son cualidades festejables, dignas de la “viveza criolla”. La falsificación alcanza cimas incluso filosóficas. Basta detenerse en este ejemplo: la mayoría de los argentinos no siente culpa por cometer una infracción de tránsito, sino por haberse dejado pescar por el policía; y luego es probable que muchos ciudadanos y muchos policías “negocien” una salida. Hasta la coima tendrá allí un nombre falso. He aquí el doble discurso operando a la perfección: se predicán y enseñan virtudes, pero se practica lo contrario y sin sentimiento de culpa aparente.

Da lo mismo el que labura
noche y día como un buey
que el que vive de las minas,
el que roba o el que mata
o está fuera de la Ley.

El tango “Cambalache” indica, casi como himno nacional alternativo, una absoluta ausencia de culpa. Igualación hacia lo ilegal, hacia la viveza a la que cantó Discépolo, no produce culpa. No produce culpa alguna y por eso mismo es gravísima socialmente. En mi opinión ésta es, quizá, la más grave enfermedad social de los argentinos”.....

He tomado estos conceptos de Giardinelli, tanto de lo que nos explica de Historia como sobre culpa y responsabilidad, como punto de partida para un país necesariamente mejor y que afronte adecuadamente la epidemia adictiva, superando la historia reciente. Con responsabilidades, con derechos y sobre todo con deberes.

El Trabajo y su relación con el consumo de alcohol y otras drogas

*“Que el mundo sea un infierno o un
paraíso no depende
sólo de los poderosos, los empresarios y los
políticos,
sino de todos los hombres y mujeres de
buena
voluntad” Madre Teresa de Calcuta*

El uso y abuso de drogas legales o ilegales, evidente en la sociedad argentina actual motivo de preocupación social y comunitaria, no es un problema ajeno al mundo de las

empresas y a los lugares de trabajo. Existe un vacío legal¹² en materia de adicciones en el ámbito laboral argentino. Pero es evidente y necesario un abordaje y una política adecuada para afrontar los riesgos de “escenarios laborales + adicciones + recursos humanos”, brindando respuestas serias en este sentido. Una posible es nuestra iniciativa, basada en: Responsabilidad Social Empresaria y en Cultura Preventiva Integral, que unidas a nuestro modelo de Centros Preventivos Laborales pueden lograr escenarios laborales “sanos, seguros e informados”, tal cual nuestras experiencias y resultados en lugares de trabajo. En el mundo del trabajo, este problema crece, complica, perjudica y plantea una necesaria y adecuada intervención, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para potenciar políticas y programas en materia de adicciones en los lugares de trabajo, públicos y privados, promoviendo la necesidad de una legislación y una política específica en consulta con organizaciones empresarias y de trabajadores, ya que debe considerarse un problema de salud y mostrando a las empresas como espacios adecuados para la intervención de programas específicos.

Tal cual datos proporcionados por las Naciones Unidas, este nuevo siglo se inicia con unos 200 millones de consumidores de drogas sobre nuestro Planeta Tierra, sin contabilizar al alcohol. Dentro de estas cifras, el ámbito laboral está presente y debe ser tomado seriamente en cuenta. Existe en la actualidad un elevado consenso entre profesionales y organismos nacionales e internacionales a la hora de considerar la importancia de la intervención preventiva ante el fenómeno de las adicciones. Entendiendo por prevención, todas aquellas actuaciones encaminadas a reducir, anticipándose a la problemática derivada del uso indebido de drogas.

Las diversas competencias de la República Argentina para el diseño y la gestión de intervenciones en las áreas sociales, sanitarias, educativas, y otras, han permitido ir elaborando un modo particular de entender la intervención en materia de adicciones a impulsar por las distintas instituciones. Un sector que ha estado creciendo en esta tarea es el Laboral; que ha comenzado a tomar seriamente esta problemática a través de diferentes ejemplos. Más aún después de lo expresado por el Dr. Giovanni Quaglia, responsable de la Oficina de las Naciones Unidas contra el delito y las drogas para el Cono Sur, quién en Rafaela, Provincia de Santa Fe explicó que las adicciones (sin contar el alcohol) afectan al 10% de los trabajadores del Cono Sur.

El consumo abusivo de drogas; legales e ilegales, no es un fenómeno nuevo. Estamos hablando de conductas humanas que han acompañado al hombre a lo largo de su

¹² Hemos presentado una propuesta convertida en Proyecto de Ley (S284/03) en el Senado de la Nación, sin tratamiento

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González
Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar
historia y evolución y que vienen motivadas por diversas causas culturales, sociales y personales.

La empresa, en cuanto ámbito de convivencia que refleja muchos de los usos y hábitos de la sociedad es, a muchas veces, uno de los escenarios donde las consecuencias de la drogadicción se hacen patentes. Pero además, el consumo indebido de drogas en el mundo laboral, provoca riesgos adicionales, generalmente más perceptibles e incluso preocupantes, al poner en peligro la vida e integridad de terceras personas.

La empresa, como organizadora del ámbito laboral y como lugar de convivencia, resulta un lugar idóneo para desarrollar políticas y actuaciones de prevención en esta materia que permitan prevenir este tipo de situaciones y problemáticas dentro del marco de la vigilancia de la salud.

En el marco laboral, debido a la diferente escala de riesgos que pueden existir debido a la problemática adictiva, miramos a la misma con el concepto de “incremento del riesgo”

De la diversa problemática de las Adicciones, es necesario llamar la atención sobre aquellas drogas legalizadas cuyo consumo se encuentra socialmente normalizado y que, precisamente por esta razón, precisan de una consideración especial, como es el caso del alcohol. También, con relación a las drogas ilegales, merecen una atención especial aquéllas cuyo consumo ha experimentado un progresivo aumento y extensión en el ámbito laboral en los últimos años entre algunos universos, especialmente entre los jóvenes, como el consumo de marihuana, la cocaína y el éxtasis. Estos jóvenes son los futuros trabajadores del mañana.

El Trabajo como espacio para la Prevención de los consumos de drogas

*“Brazos que sostienen el techo querido
de la paz, brazos*

todopoderosos, uníos!”.

Poeta Carlos Manuel González

(“Hacia un Canto de Paz”)

Pensando no sólo en la actualidad, sino en función de futuro y al medio laboral como un escenario adecuado para la prevención de adicciones, con la próxima llegada de las nuevas generaciones de trabajadores, una juventud que será el recambio lógico en el medio laboral, traigo conceptos de Mempo Giardinelli (“El país de los Argentinos”) para una rápida reflexión: ...”También, por supuesto esta reflexión no tiene por objeto idealizar a los jóvenes. Para nada. Ya quedó expresado en párrafos anteriores que me cuesta entenderlos, y confieso que muchas veces sencillamente los miro como a marcianos, de igual modo que ellos nos ven a los adultos. Pero la reflexión me parece necesaria porque, bién o mal y sin la menor idealización, ellos son de hecho y les guste o no, el futuro. Cada generación está destinada a renovar el presente que le toca. Y a enfrentarse tanto a la incomprensión conservadora como a todas las formas de idealización. Seguro: es por eso que la juventud es la etapa más difícil

de la vida. Es la etapa de los grandes cambios, la mutación es constante y asombrosa, y nadie nace preparado para ello. Y encima todos te andan diciendo lo que hay que hacer y cómo deberías hacerlo, mientras ves que el mundo y el país están como están porque lo hicieron todo mal....La juventud es descubrimiento, sí, pero tantísimas veces lo que se descubre horrible. Y me refiero, sí, a todo aquello para lo que hoy son seducidos los jóvenes: el ruido, el aturdimiento, las drogas, llenarse el cerebro de cerveza, no pensar, el consumo como marca social distintiva, la dictadura del marketing, y todo eso en un caos mediático que idealiza la belleza exterior y desprecia la inteligencia.”.....

La nueva y futura generación de trabajadores, de jóvenes trabajadores sin duda irrumpirá en el medio laboral con culturas diferentes y necesariamente el escenario laboral deberá estar preparado para evitar factores de riesgo y trabajar con energía con factores de protección.

Por ello los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones deberán prepararse y adecuar los programas a la futura generación de trabajadores, jóvenes, seriamente.

El medio laboral es el espacio ideal para trabajar en programas preventivos en adicciones, y donde en corresponsabilización con áreas de salud ocupacional, seguridad e higiene, recursos humanos, sector jurídico, ámbito sindical, y consultorías como el CAPLA, tras el análisis y los estudios sobre incidencias de las adicciones en el medio laboral, con cuestionarios y sondeos de opinión, además de observaciones “in situ” de responsables laborales, reafirman razones válidas que justifican una intervención preventiva en materia de adicciones desde el marco empresario para evitar la afectación de sus recursos humanos y las serias repercusiones que las adicciones tienen para la salud y el bienestar de los empleados como también para el sistema productivo. Decimos que es un espacio privilegiado el medio laboral porque:

<ul style="list-style-type: none">• Posee una población relativamente homogénea.
<ul style="list-style-type: none">• Asegura la continuidad de los programas, con lo cual es posible evaluar los logros obtenidos.
<ul style="list-style-type: none">• Dispone generalmente de recursos humanos muy calificados como médicos, psicólogos, trabajadores sociales, además de estructuras idóneas para ejecutar estos programas preventivos, tales como comités de seguridad, de salud, o los propios CPL, Centros Preventivos Laborales o similar denominación, que conjuntamente con los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones realizan una tarea seria, importante.
<ul style="list-style-type: none">• Además, el lugar de trabajo es un escenario idóneo para la detección precoz en la temática adictiva.
<ul style="list-style-type: none">• El espacio laboral tiene como valor agregado para el tratamiento ya que logra un importante control terapéutico sobre los consumidores, ante la posible pérdida del empleo actúa como motivante del abandono de consumos y también facilita un entorno adecuado para la rehabilitación y reinserción social en relación a un ambiente normalizado, y al apoyo de compañeros entre otras posibilidades.

En acciones realizadas desde el Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones CAPLA en programas específicos en empresas y espacios laborales, coordinadamente con los sectores de salud ocupacional, recursos humanos, seguridad e higiene y ámbitos de dirección, además de dirigentes gremiales con los resultados obtenidos se logra en primer lugar mejorar el clima laboral muchas veces “lesionado” por los conflictos que trae aparejado la temática adictiva, claramente se ven disminuir los índices de ausentismos, se reducen los índices de accidentes, además de mejoras en el rendimiento y las deficiencias en el trabajo, y se reducen los incrementos de gastos sanitarios.

Empresas como Kimberly Clark Argentina, implementando programas preventivos en adicciones con el apoyo y consultoría de CAPLA, y con desarrollo de políticas coherentes, en etapas, bien planificadas, no sólo son bien recibidas por todos, sino que además de lograr

resultados tienen para su desarrollo costos reducidos; y como constata el estudio del Consorcio Internacional sobre Abuso de Drogas en el Ambito Laboral, una iniciativa del sector empresarial, se certifica que por cada euro invertido en uno de estos programas específicos, reporta un ahorro de entre cinco y quince euros. CAPLA ha trabajado además con Amanco S.A., con el Complejo Teatral de Buenos Aires, con la empresa pesquera Vieira Argentina, todas entidades laborales diferentes tanto en lo que producen, como en la aplicación de programas e intervenciones, actuaciones que nos han permitido adecuar el diseño a las características de la población cotidiana y aglutinar una serie de acciones que aisladamente no tendrían los efectos deseados, experiencias que nos han orientado para partir desde el fomento y promoción de los estilos de vida saludables, individual y colectivamente, haciendo entender que genera beneficios para el trabajador, para sus compañeros, para la empresa, para su familia y por ende para la misma sociedad, valorando además las condiciones de trabajo realizando planteos positivos a través de evaluar riesgos y evitando sanciones en primera instancia y facilitando programas terapéuticos para los empleados.

Podemos confirmar que las experiencias de tareas específicas en este sentido en los medios laborales dan resultados muy positivos cuando estas acciones parten de un compromiso general y son tomadas con toda seriedad, y donde existen además los llamados factores de facilitación y los de obstaculización tales como una vez concientizados y sensibilizados surgen trabajadores que se transforman en lo que llamamos Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, que toman al espacio laboral como idóneo para la tarea preventiva, para la promoción de hábitos saludables y se transforman en facilitadores de acciones dentro del diseño de un programa preventivo; si no se realiza una tarea adecuada en sensibilización pueden surgir entre los trabajadores la obstaculización ante el temor que los programas preventivos tengan una fuerte connotación de control con el fin de imponer sanciones que lleguen a poner en peligro su continuidad en el empleo, en segundo lugar puede ser motivo de obstaculización cuando no se aclara que estos no intentan una injerencia en aspectos personales o inmiscuirse en la privacidad de las personas sino trabajan para evitar factores de riesgo dentro del ambiente laboral, individuales y colectivos; y por estas razones son importantísimas las actitudes de los Operadores Laborales Preventivos, bien coordinados por el área de recursos humanos o de salud ocupacional.

Estos Operadores Laborales tendrán que “mirar” atentamente los cambios de actualidad y lo que “ocurre” cotidianamente, y requerir información para informarse, para no estar lejos de la realidad de sucesos que están demasiado cerca y hay que “descubrir”, un ejemplo es lo que viene ocurriendo con las megafiestas “rave”¹³ y los consumos de las llamadas “drogas de diseño” entre la que el Extasis o MDMA está al “tope del ranking”, lo que sumado a los “after hour” a media semana, en una o más ocasiones de la semana laboral y los consumos de cocktails con el alcohol como figura central logra hacer, a la corta o a la larga, estragos en la juventud, y en la juventud trabajadora que consume, descansa poco y afronta los horarios laborales donde puede tener y causar accidentes, conflictos laborales, etc. etc., aunque no lo “veamos”. Sin llegar a estados como los que muestra la película “Contra la Pared” premiada en el Festival de Berlín (y que se puede alquilar en “DVD”), que nos acerca a la gravedad del consumo de alcohol, cocaína y otras drogas, hoy los consumos de alcohol y otras sustancias adictivas es una realidad a lo que aunque no “veamos”, existe y no sólo en frías estadísticas o datos epidemiológicos. El caso del Extasis, también marca diferencias, mientras el terrible “Paco” o PBC, pasta base de la cocaína, se fue convirtiendo en un consumo para jóvenes de escasos recursos, o zonas pobres del Conurbano bonaerense y Ciudad de Buenos Aires, ha ido tomando fuerza en jóvenes de poder adquisitivo mayor, o de gran poder adquisitivo la “moda” de las drogas de diseño o llamadas de síntesis, es decir la pastillas de éxtasis, entre otras meganfetaminas que liberan mucha serotonina y producen sensaciones de “comunidad festiva”, desinhibición, empatía, hipersensibilidad auditiva y ganas imperiosas de bailar; pero

¹³ El Ministro de Salud Bonaerense Claudio Mate, en estos días de enero 2006 ha puesto una mirada sanitaria, y de protección para los jóvenes que asisten a estas megafiestas.

de lo que nadie habla es de las consecuencias de este consumo que destruye neuronas, y trae cuadros de ansiedad, de depresión y trastornos psicóticos, además de pérdida de memoria, y problemas mayores como cardiopatías y en dosis muy altas y letales aumenta la temperatura corporal con gravísima deshidratación, por eso en estos megafestivales un producto excesivamente caro es el agua mineral que evitar deshidratarse, y en donde en los boliches, en sus baños no parecen existir canillas....., estos se relata en informes pasados en la televisión en donde además se explica en excelentes notas¹⁴ como son las pastillas de MDMA, en diferentes colores, y marcadas con diferentes dibujos, y donde una dosis puede costar entre 30 y 50 pesos aproximadamente, contra el valor de un peso del llamado "Paco"....., lo que nos marca las diferencias.

Asimismo los Operadores Laborales Preventivos, deben tener mirada amplia en una temática amplia y compleja, y como para muestra "basta un botón", por lo que citamos este especial "botón" que es el Tabaquismo, y para ello traemos a Fernando Bartolomé Verra en su nota sobre Epidemiología del Tabaquismo en la Argentina: "Humo Negro" de la Revista Encrucijadas de la UBA (agosto 2005) y donde nos dice:..."Los estilos de vida juegan un papel preponderante en el desarrollo de las enfermedades no transmisibles (ENT), ya que se considera que dos tercios de todos los casos de ENT son atribuibles a tabaquismo, malos hábitos dietéticos, inactividad física, factores de riesgo psicosocial, alcoholismo y abuso de drogas y sustancias tóxicas.....Los estudios revelan que en nuestro país, la prevalencia del tabaquismo es una de las más altas de América. Aproximadamente el 39% de la población adulta y el 30% de los adolescentes fuman.....En nuestro país, la mortalidad asociada al tabaquismo alcanza el 20% de las defunciones generales, esto es entre 38.000 y 49.000 defunciones anuales. Estas cifras transforman al tabaquismo en una de las principales causas de morbilidad y mortalidad prematuras que puede ser prevenida. El tabaquismo se relaciona con varios tipos de enfermedades. Las más importantes del punto de vista de la morbi-mortalidad son: enfermedades cardiovasculares, cáncer – en especial el de pulmón el cual es considerado hoy como marcador del tabaquismo – y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC)....". Este tema, el de la problemática del tabaquismo, es de importancia en el medio laboral, y los OLPA deberán focalizarlo y actuar en consecuencia.

Y, también ir visualizando que ocurre en la sociedad, que ocurre en la situación actual, en los jóvenes, futuros trabajadores, la Socióloga Clarisa Voloschin, Profesora titular de Sociología de infancia, adolescencia y juventud de la UBA, en la nota "Nuevas Problemáticas Adolescentes" (Revista Encrucijadas, UBA agosto 2005) nos ayuda a reflexionar:..."En la medida en que la adolescencia se ha prolongado mucho más allá de los 25 años, la necesidad de autonomía se posterga en las clases altas e intermedias, mientras que en las familias carenciadas han acortado el período de dependencia infante – juvenil. Y entonces tenemos una población infantil y púber incorporada prematuramente al mercado de trabajo no convencional: venta callejera, chicos en la calle, etc.

Estamos describiendo diferencias sociales relevantes de ambos grupos. Mientras que las clases altas y medias pelean por acomodar a sus hijos para no perder el estatus familiar, las emergentes y pauperizadas reciclan la pobreza más allá de los cambios culturales y laborales típicos de una sociedad industrial. En tanto que las clases altas generan un adolescente que prolonga su dependencia económica más allá de los 30 años, conformando un joven con aspiraciones de confort y consumo típicos de finales del siglo XX e inicios del XXI, las clases más desprotegidas son vulnerables al embarazo adolescente, al riesgo de drogarse y delinquir..."

Los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, entonces, deberán "mirar", estar "atentos", "advertir" los rasgos de nuestra cultura contemporánea y actual, comprendiendo y analizando lo que nos pasa.....Y para actuar adecuadamente, por esto que decimos que, el espacio laboral es más que adecuado para la prevención de adicciones.

¹⁴ Revista "Abordajes" de la SADA, "Paraísos Artificiales" mayo 2005

Estrategias Preventivas para reducir la demanda de drogas

“No se educa con sentimientos, se educa con acciones.

No se educa con tareas, se educa con hábitos. No se

educa con ideas, se educa con modelos”.

Jaime Barylko

La llamada “generación de alternativas” se ha destacado como una estrategia preventiva utilizada en el campo de las adicciones, conjuntamente con las estrategias informativas, de sensibilización y concientización educativa, de acuerdo al medio en que se interviene. Desde incrementar la autoestima, favorecer la comunicación personal y la integración grupal, facilitar propuestas de ocio saludable, etc. etc. son consideradas alternativas al consumo de drogas; en este caso, en el medio laboral, podemos considerar al OLPA, a los Operadores en sí como una alternativa específica, como una estrategia preventiva para reducir la demanda de drogas, y es precisamente a través de la acción de los OLPA un reto, un desafío de la actualidad para plantear un programa ideal, un espacio para la promoción y el desarrollo personal y social con capacidad preventiva acompañado de acciones de tipo educativo y actividades que planteamos en el Capítulo III.

A continuación el resumen del Repertorio de Medidas Prácticas de la OIT y los cuadros más prácticos de estrategias preventivas

“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo” OIT 199cinco

1. Actuar en la empresa

Las políticas y los programas en materia de consumo de alcohol y drogas deberían promover la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas que se plantean en el lugar de trabajo. Se aplica a todos los tipos de empleos. públicos y privados. La legislación y la política nacional relativas a estos problemas deberían establecerse tras consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

2. Problemas de salud

Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud tratándose sin discriminación alguna, como cualquier otra patología laboral, siendo atendidos por los servicios de salud.

3. Una política consensuada

Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían evaluar conjuntamente los efectos del consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo y deberían colaborar en la redacción de una política de actuación para la empresa.

4. Las condiciones de trabajo

Mediante la evaluación de riesgos de cada puesto se valorará la existencia de determinadas condiciones de trabajo que influyen en los problemas relacionados con el consumo de alcohol o drogas. Los empleadores en colaboración con los trabajadores y sus

representantes, deberán elaborar disposiciones consensuadas y factibles para identificar y adoptar medidas de prevención o corrección.

5. Actuar con toda la empresa

Para evitar toda ambigüedad e incertidumbre en su política empresarial en este ámbito, el empleador debe aplicar idénticas restricciones o prohibiciones en materia de alcohol tanto al personal de dirección como a los trabajadores.

6. Información y formación

En materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo se deberían llevar a cabo programas de información, instrucción y capacitación sobre el consumo de sustancias psicoactivas, estando integrados los mismos en programas de salud más amplios.

7. Confidencialidad

Los empleadores deben asegurar la confidencialidad de toda la información que le faciliten en lo que se refiere a los problemas relacionados con el consumo de drogas lícitas o ilícitas. Hay que comunicar a los trabajadores las excepciones a la confidencialidad que surgen a raíz de principios jurídicos vigentes y de ética profesional.

8. Análisis restringidos

Las determinaciones toxicológicas para evaluar el consumo de drogas en el ámbito de trabajo plantean dos problemas: morales y jurídicos. Por tanto, habrá que decidir si es apropiado realizarlas y en que condiciones.

9. El empleo: factor protector

La estabilidad que ofrece un empleo es a menudo un factor importante que facilita la superación de los problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Por esta razón, los mediadores sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que tienen estos problemas.

10. Seguridad laboral

Los empleados que deseen recibir tratamiento y rehabilitación para sus problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas no deberían ser objeto de discriminación por parte del empleador y deberían mantener la reserva del puesto de trabajo habitual y tener las mismas oportunidades de traslado y ascenso profesional.

11. Medidas disciplinarias

Debe reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas.

12. No discriminación

El empleador debe aplicar el principio de no discriminación en el empleo a los trabajadores que consumen o hayan consumido alcohol y drogas de conformidad con la legislación y los reglamentos de cada país.

La OIT¹⁵ además tiene Normativas sobre seguridad y salud de los trabajadores, tales como:
Convenio ciento cincuenta y cinco (1981)

¹⁵ La OIT en Argentina cuenta con un Centro de Documentación de excelente nivel que dirige la Sra. Cristina Borrajo y queda en Av. Belgrano 950 3ro. de la Ciudad de Buenos Aires.

Recomendación 171 (1985)

Y los siguientes documentos:

“La fiscalización del uso indebido de drogas” Conferencia Internacional sobre el Uso Indebido y el Tráfico Ilícito de Drogas 1987

“Las iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el consumo de drogas y de alcohol” 1988

“Lucha contra el abuso de alcohol drogas en el lugar de trabajo” 1998

También la OMS, Organización Mundial de la Salud desde 1993 cuenta con el Programa sobre Abuso de Sustancias entre cuyos objetivos pone su atención en el abuso de drogas y alcohol en el ámbito laboral

Para comenzar a profundizar y pensar sobre estrategias preventivas vamos a destacar, del trabajo de la Profesora Graciela Zaldúa “Las drogas y la crisis” (publicado en la Revista Encrucijadas de la UBA en mayo 2005), los siguientes datos:.....”Algunos autores (Becoña, E. 1999, en Matellanes y Sastre, 2002) afirman los principios de prevención del National Institute of Drug Abuse (NIDA 1997) que señalan:

- 1) Los programas de prevención se deberían diseñar para operar los factores de protección y/o reducir los factores de riesgo.
- 2) Deberían tener como objetivo todas las formas de abuso de drogas.
- 3) Deberían incluir estrategias para resistir el ofrecimiento de drogas, reforzar el compromiso personal, la competencia social (comunicación, relación con iguales, autoeficacia y asertividad).
- 4) Los programas dirigidos a adolescentes deberían incluir métodos interactivos, tales como grupos de discusión, más que la propia enseñanza didáctica.
- 5) Los programas de prevención deben incluir a padres.
- 6) Deberían ser a largo plazo.
- 7) Centrados en la familia tienen un mayor impacto.
- 8) Los programas comunitarios que incluyen campañas en los medios y cambios en la política, serían más efectivos si se aplicaran junto a las intervenciones en la escuela y en la familia.
- 9) La escuela sería una buena oportunidad para alcanzar a toda la población y como importante escenario para subpoblaciones específicas en riesgo de abuso de drogas, tales como chicos con problemas de conducta o dificultades de aprendizaje y los que son marginados.
- 10) La programación debería ser adaptada para tratar la naturaleza específica del problema de abuso en cada comunidad.
- 11) A mayor riesgo efectivo de la población mayor debería ser el esfuerzo preventivo, más intensivo y debería comenzar antes.
- 12) Los programas deberían ser específicos por edad, apropiados al nivel de desarrollo y sensibles culturalmente.

En los principios apuntados previamente se impone una perspectiva técnica sanitaria de control y los contextos y las subjetividades no adquieren centralidad.”.....

Pensemos, desde la mirada de los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, como trabajar y adaptar estos principios del NIDA para el escenario laboral y como elaborar, dentro de un programa específico, un modelo adaptado a su medio laboral consignando técnicas grupales, manejo de contingencias, normas y límites, entrenamiento de conductas alternativas y de habilidades sociales, potenciación del autocontrol, transmisión de información y estilos educativos, de manera de interrogarse sobre las bases conceptuales que puedan explicar el fenómeno, acerca de las situaciones de protección y riesgos de la problemática adictiva, en lo personal, familiar, laboral y comunitario, planificando objetivos, metas, y recursos para la obtención de resultados esperados, medibles, donde no hay recetas y formulas magistrales, y donde hay que “crear y confeccionar a medida”.

Nos dice el Profesor Guillermo Fernández D’Adam, del IPD de la Universidad del Salvador, en su obra “Resiliencia, Etica y Prevención”: ...”La creciente magnitud del abuso de alcohol y el aumento en el consumo de marihuana y cocaína, así como la mayor disponibilidad de otras sustancias y la agudización de situaciones de riesgo, exigen el desarrollo de intervenciones preventivas eficaces y herramientas adecuadas que incluyan los factores protectores y la aplicación práctica conceptual de la resiliencia para promover programas de intervención social, fomentando los recursos de las personas, para enfrentar las situaciones adversas...”

Siguiendo estos esquemas podemos ir acercándonos a nuestro propósito, no sin antes referirnos a la necesidad de que el Estado (que somos todos) no dimita ante esta tarea preventiva y asistencial en la temática adictiva, ya que existe un derecho de la ciudadanía para acceder a los servicios de salud, de protección, y estos no pueden dejar de ser de responsabilidad pública, y donde no se puede privatizar bienes y servicios sociales ante las desigualdades de nuestro presente; por lo tanto, el Estado debe garantizar el acceso a tratamiento frente a la epidemia adictiva acorde a las necesidades de la población, sobre todo a la menos beneficiada económica y socialmente, con servicios eficientes y adecuados, sin largas listas de espera, y sin demoras ya que éstas sólo profundizan este problema, grave y serio.

Como dice la Dra. Cristina Pecci, socióloga y doctora en psicología del departamento de la salud mental del Hospital de Clínicas de la UBA, abonando la importancia de servicios de salud adecuados, en la nota sobre Calidad de Vida y Servicios de Salud publicada en la Revista Encrucijadas de la UBA de septiembre 2004 nos profundiza este concepto ...”El de calidad de vida es un concepto que se asienta en una perspectiva que ubica los problemas de la vida, más allá de la disciplina principal desde la cual se encare su resolución, como problemas humanos; por lo tanto, la dignidad de la persona se distingue como el valor central a resguardar, considerando las dificultades y alternativas en la interrelación con los demás, consigo mismo, con el contexto, el ambiente y la historia; orientados por los criterios de equidad, ética y solidaridad. Por lo tanto, es un factor importantísimo a ser tenido en cuenta especialmente de salud.”....”El concepto de calidad de vida relacionada a la salud (CVRS) evalúa el impacto de la enfermedad en distintos planos de la vida de las personas afectadas. Se valoran los resultados del tratamiento, o de la rehabilitación, no solamente en función de los cambios en el estado cínico de las personas sino en función de los beneficios relativos que le permiten a las personas afectadas, de acuerdo con sus propias valoraciones, resolver mejor el manejo de las situaciones de la vida diaria, mantener la participación en la vida social y acomodar sus proyectos de futuro”.....Estos conceptos internalizados por los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones permitirán beneficiar a las personas afectadas por la problemática adictiva y a sus familiares, garantizando desde el escenario laboral una mirada de calidad de vida adecuada a un problema complejo, tratado ética y responsablemente, además de lo paliativo del alivio del malestar psicológico y físico, pensando además en las presentes y futuras generaciones de trabajadores, en donde tal cual algunos estudios nos indican el fuerte impacto del alcohol y otras drogas:

- El 15% de la población mayor de 14 años son alcoholistas o bebedores excesivos

- | |
|---|
| • El 10 % de la población consume drogas legales e ilegales |
| • En el 50% de los accidentes de tránsito que provocan muertes o incapacidades permanente, está implicado el alcohol o las drogas |
| • En el 30 % de los accidentes laborales está implicado el alcohol o las drogas |
| • El 70 % de los consumidores de alcohol u otras drogas tienen empleo permanente |

Este impacto, que da clara idea de una enfermedad social a la cual hay que enfrentar inteligentemente, muestra la importancia del sector laboral, organizado y con políticas adecuadas; y con Operadores laborales formados frente a un problema que viene desde la antigüedad, sin la magnitud que ha tomado recientemente, y donde la palabra adicto proviene del latín Adictum.

En el tiempo de la antigua Roma, se llamaba así al hombre que por carecer de bienes para afrontar sus compromisos se asumía como marginado y se convertía en esclavo, perdía su identidad, era alguien que dejaba de existir como persona. Se transformaba en Adictum.

Hoy, en Argentina muchos conciudadanos, hombres y mujeres, se han convertido en esclavos de su dependencia adictiva, y sufren las consecuencias de esta enfermedad, junto a sus familias y a la sociedad.

CAPITULO II

Una Metodología para promover espacios “sanos, y seguros” frente a la epidemia adictiva

“El bien es el fundamento último de todo ser”

Platón

Este que presento es un modelo de la creación y de la experiencia propia y un marco de actuación, me refiero a Los Centros Preventivos Laborales o CPL

Que es el CPL?:

El Centro Preventivo Laboral (CPL) es un organismo público o privado que se dedica a la Promoción de la Salud y a la Prevención del uso indebido de alcohol y otras drogas en los lugares de trabajo, y que surge de la acción articulada entre los organismos públicos o privados específicos destinados a enfrentar la epidemia de drogas y las entidades, empresariales, gremiales, etc., para los cuales se utilizan estrategias preventivas adaptadas a los medios laborales y a la población del trabajo.

Sus Objetivos Generales:

- * Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

* Disminuir la prevalencia del consumo de alcohol y drogas entre los trabajadores y sus familias.

* Promover la participación de los trabajadores y sus familias

* Conocer las necesidades de la población laboral, diagnóstico y mirada epidemiológica.

* Promover la sensibilización y concientización respecto del uso indebido de drogas.

* Fomentar la creación de una red de servicios laborales preventivos

Sus Principales Actividades:

- Realizar diagnósticos de situaciones laborales
- Diseñar, planificar y desarrollar con la comunidad laboral actividades preventivas laborales dirigidas a los distintos sectores que la conforman
- Identificar Factores de Riesgo en el ámbito laboral
- Generar espacios de reflexión y profundización del conocimiento respecto de la problemática del consumo de drogas
- Brindar información y orientación a los trabajadores sobre los riesgos sanitarios y ocupacionales asociados con el consumo de alcohol y otras drogas y sus consecuencias
- Informar acerca de la red asistencial local¹⁶ y cercana al lugar de trabajo y realizar la derivación a los centros de asistencia, en los casos que así se requiera, articulados al centro médico laboral
- Ser nexo de coordinación con las entidades intermedias y ONGs de su territorio
- Propiciar, promover y facilitar información con otros sectores implicados en el tema a efectos de generar una retroalimentación confidencial positiva
- Generar la participación de todos los sectores y áreas del trabajo
- Incentivar, propiciar y acompañar proyectos preventivos que surjan del sector
- Ser agente de derivación de las demandas del sector de trabajo hacia la red de asistencia y prevención más cercana de la propia localidad

Los Destinatarios:

¹⁶ Esto es muy importante y se puede contar con SEDRONAR, con la SADA, con FONGA y con el CAPLA para mayor información

El total de los trabajadores de cada ámbito laboral y sus familias

Los Lugares Posibles:

Son muy diversos.

Puede ser un ámbito específico, o encontrarse dentro del Servicio Médico de Planta, dentro del área de Seguridad e Higiene de la Empresa, puede articularse dentro de una ámbito gremial¹⁷ (Acción Social Juventud, etc.)

Posibles Líneas de Acción, bases del programa del Centro Preventivo laboral en Adicciones:

Si las estadísticas nos demuestran que el 70% de los consumidores de alcohol y drogas tienen empleo y a su vez esta población tiene de 3 a 4 veces mayor ausentismo, casi 4 veces mayor accidentología, alrededor de 15 veces más llegadas tarde, 5 veces más sanciones disciplinarias, 30% menos rendimiento laboral y 8 veces más erogaciones en salud, podemos comprender rápidamente su impacto en el ámbito de trabajo.

Entonces los pasos claves del programa del Centro Preventivo Laboral en adicciones podrán ser:

- A - Una Política escrita acerca de la problemática adictiva.
- B – Un sistema de capacitación para supervisores y delegados gremiales
- C – Un programa educativo para empleados y trabajadores
- D – Un programa asistencial para empleados y trabajadores (articulando los aspectos de atención locales)
- C – Un programa de testeo y detección en adicciones

Además, confirmar los valores positivos de un Centro Preventivo Laboral en adicciones:

- 1 - Por la necesidad de lugares libres de adicciones
- 2 – Por la necesidad de seguridad (evitar accidentes)
- 3 - Por la calidad y la productividad (evitar bajo rendimiento laboral)

Los propósitos del Centro Preventivo Laboral en Adicciones:

¹⁷ Destaco la excelente tarea de la UPCN, a través de la Subsecretaría de la Juventud de la CDN, que dirige el Prof. Guillermo Batista con la creación de CPL en diversos lugares públicos de nuestro país.

- A - Política efectiva de prevención de adicciones en el trabajo
- B – Asesoramiento y orientación a la población sana y a los que deben recuperar la salud
- C – Apoyo, orientación y asesoramiento adecuado a las familias
- D – Acciones de educación primaria a todos los niveles de la institución laboral
- E – Búsqueda del nivel óptimo de salud para esa comunidad laboral

O sea que el objetivo central del Centro Preventivo Laboral es el logro de un lugar laboral libre de adicciones, protegiendo y potenciando al empleado, su familia y por ende a la comunidad. Esta acción involucra a:

- 1 – Directorio y Areas Gremiales
- 2 – Servicios de medicina laboral
- 3 – Area de Personal y Relaciones Laborales
- 4 – Area de Higiene y Seguridad Laboral
- 5 – Supervisores y Delegados Gremiales
- 6 – Gremio/os
- 7 – Trabajadores
- 8 – Centro especializados de la localidad o región

Además y siguiendo las recomendaciones de la OIT, se deberá mantener el carácter estrictamente confidencial y en forma permanente en:

- 1)Registros médicos empresariales
- 2)Exámenes psicofísicos
- 3)Registros de Personal

Es sumamente importante la planificación de una Metodología en la intervención de los Centros Preventivos Laborales: Por ejemplo, en prevención primaria en difusión y publicaciones (folletos, cartas o publicaciones tipo dípticos o trípticos, videos, etc., con videoconferencias, con cursos y conferencias a todos los niveles y extendiéndolo a las familias, en prevención secundaria es importante las entrevistas individuales y de seguimiento, las entrevistas a los familiares, reuniones grupales, reuniones con instituciones específicas y centros de la localidad y la región, (en Argentina articulaciones con CAPLA Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones, Alcohólicos Anónimos, Fonga, Alanon, Alateen, etc., con los profesionales de la obra

Asimismo, es importante la aplicación de testeo en ocasión del ingreso o preocupacional con consentimiento del postulante informado de la política laboral al respecto, además y sin previo aviso, al universo de la población laboral, con una cantidad de determinaciones por un sistema al azar o planificado. Hay además acciones posibles de los Centros Preventivos Laborales en asesoramiento al área de supervisores y delegados gremiales, tales como prever deterioros en el desempeño de los trabajadores y su visualización, como ejemplo:

- 1 – Ausencia o impuntualidad en aumento
- 2 – Incumplimiento frecuente del horario
- 3 – Tarea con excesivos defectos
- 4 – Ausencia del área de trabajo muy frecuentemente
- 5 – Problemas en las tareas de rutina
- 6 – Conflictos y relaciones interpersonales dificultosas

Asimismo poder ver y percibir algunas aptitudes y actitudes del trabajador:

- A – Dificultades al pronunciar
- B – Aliento a alcohol
- C – Mala a regular coordinación
- D – Caminar inestable y falta de equilibrio
- E – Manos temblorosas
- F – Actitud de pelea, enojo y falta de colaboración poco usuales
- G – Estar adormecido
- H – Ojos colorados o dilatación de las pupilas

Es muy importante tener en claro una normativa respecto al uso, venta o posesión de drogas o de alcohol en el lugar de trabajo y como confiscar material sospechoso, como conectarse con seguridad y como elevar un informe correspondiente a personal, a seguridad y a las gerencias adecuadas.

El costo que implica la implementación de un Centro Preventivo Laboral en Adicciones en la empresa es una inversión que a mediano y largo plazo tiene un beneficio enorme, dado que

se gana en calidad de vida laboral y en productividad. Se debe pensar que por cada dólar que se gasta en un accidente se deberá considerar más de seis dólares de pérdidas en factores indirectos, tal cual nos explican los estudios científicos serios y las compañías de seguros.

Propuestas para un Programa de Operadores Laborales en Prevención de Adicciones

*“El hombre es la verdadera
forma de la tierra”*

Leopoldo Marechal

Tal cual, alguna de las conclusiones de las Jornadas “Trabajo sin Drogas” realizadas el 4 y 5 de Septiembre del 2003, organizadas por CAPLA, Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones y SEDRONAR, ente nacional rector en materia de política de drogas de la Presidencia de la Nación; como durante el curso de especialización realizado en Junio 2005 organizado por CAPLA y la SMTBA; o durante el Seminario Intensivo sobre Adicciones en el Ambito Laboral realizado en la Universidad de Belgrano coorganizado por CAPLA y Medicina Empresaria French en Noviembre de 2005; para nombrar algunas actividades donde ha sido notoria la necesidad de profundizar acciones preventivas en los espacios laborales frente a las adicciones, se han analizado aspectos concernientes a la formación de una red de recursos humanos de acción interna en las propias empresas, públicas o privadas, con estrategias adecuadas para la prevención del consumo de drogas, con la idea de salud, de un concepto de salud que se va configurando en función de los estilos de vida, y también de la vida productiva; en esta concepción de la salud, los actores laborales, empresas, sindicatos, trabajadores conciben a la persona en continua relación con sus condiciones socio - laborales y definen al problema de la drogadependencia como un fenómeno multicausal que interfiere, distorsiona y malogra las condiciones necesarias para el mantenimiento y desarrollo de la salud. Y aunque es evidente que el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas trasciende el espacio laboral, el uso abusivo de drogas se manifiesta específicamente en el universo laboral. Claramente la drogadependencia es una condición desfavorable y de incremento de riesgos para la realización de tareas. El abordaje de este problema partirá entonces de una visión global que interprete las adicciones no como un problema súbito e imprevisible, sino como un proceso que atraviesa etapas, y donde no sólo está implicada la persona afectada, sino y claramente el contexto en donde lo realiza. Por esto la responsabilidad compartida y la necesidad de introducir estrategias preventivas adecuadas en las que participen los trabajadores afectados, la empresa, los sindicatos, todos los actores que intervienen en los lugares de trabajo, con el fin de cambiar un proceso deteriorante evitando los efectos y consecuencias de la epidemia adictiva que interfieren en las relaciones laborales y deterioran el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores y empleados. Por esto y como hilo conductor de un necesario abordaje, adecuado a las diferentes realidades laborales puede ser basado en los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, formados y capacitados en reducción de la demanda.

Entonces, basados además en las Recomendaciones de la OIT, antes resumidas, y atendiendo a que la prevención debe estar integrada en nuestra vida cotidiana y en el medio laboral y productivo y ser integral no parcelada, podemos pensar que la prevención al ser promovida dentro de las empresas y dentro de una política de salud requerirá de grupos motores para llevarla adelante, los OLPA que logren encaminar esta tarea y se responsabilicen de la misma. Para ello este equipo preventivo debería estar implicando y representando a todos los estamentos de la empresa; desde la propia dirección de la empresa, desde los representantes de los trabajadores, áreas de recursos humanos, de salud ocupacional, de las diferentes gerencias y sectores en que está comprendida la organización laboral y que como equipo de trabajo realicen lo adecuado para conseguir el objetivo propuesto, para lo cual deberán mantener un flujo comunicacional, deberán estar comprometidos para frecuentes reuniones, tener objetivos comunes muy claros, y no solo responsabilidad compartida sino actividades asignadas a cada miembro del equipo, además de una muy buena coordinación ya que el rendimiento del equipo va a depender de la cohesión del grupo; y una vez formado este equipo no bastará con la buena voluntad y ganas de hacer, sino con una buena meta a cumplir, las capacidades para tomar decisiones y “limar” las posibles resistencias internas y la búsqueda adecuada de apoyatura externa, pensando en que niveles de intervención van a lograr en lo que se denomina Prevención Primaria, que se plantea en toda situación, inclusive sin que puedan constatarse problemáticas adictivas, sin factores de riesgo y donde se actúa como Promoción de la Salud, una tarea de promotores en la reafirmación permanente de fortalecer hábitos saludables y evitar comportamientos de riesgo con intervenciones inespecíficas; cuando trabajamos sobre Prevención Secundaria ya estamos ante posibles situaciones de riesgo de consumos inadecuados, con intervenciones más específicas y cuando estamos trabajando en Prevención Terciaria ya estamos constatando problemáticas de un alto riesgo laboral, intervenciones más individuales de problemas detectados que requieren de desintoxicación y deshabituación con programas asistenciales que no se pueden resolver dentro del ámbito laboral sino con programas específicos profesionalizados.

Para estas actividades deberemos, dentro del equipo OLPA contar con un plan de trabajo, que contenga un muy buen análisis de problemas y necesidades específicas de ese medio laboral, formular las necesarias prioridades, y en base a esto formular los objetivos, y en relación a éstos describir las funciones, tareas y actividades a conformar, también determinar los recursos para ejecutar el programa y adecuar el mismo a la evaluación prevista.

Los OLPA podrán trabajar con estrategias de cultura preventiva, propias dirigidas a la reducción de la demanda, tales como:

• Informativas
• Sensibilización
• Concientización
• Actividades de dinámica grupal previstas para la generación de alternativas, aprendizaje de competencias y entrenamiento de habilidades personales

CAPLA, nuestro Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones se ha propuesto una tarea de información y formación con el objetivo de desarrollar las capacidades de los OLPA dentro de las empresas que van a trabajar en prevención en los distintos niveles y sectores, realizando entre otras actividades cursos de capacitación de niveles básico, intermedio y superior, facilitando la formación de los OLPA, ya sean éstos trabajadores y empleados, delegados gremiales, representantes empresariales, operadores y técnicos en prevención de adicciones, profesionales, etc., a los efectos de promover y dinamizar la puesta en marcha de programas de prevención en adicciones en los escenarios laborales, además de realizar estudios e investigaciones científicas para conocer la realidad de los medios laborales y sus consumos, recogiendo datos e informaciones mediante estadísticas, cuestionarios y sondeos

de opinión, a los efectos de analizar la realidad, una realidad dinámica y cambiante y donde los OLPA deberán basarse y responder las siguientes preguntas:

- Descripción de la realidad laboral - Qué?
- Definición del ámbito - Dónde?
- Definición de momentos y circunstancias – Cuándo?
- Definición de la extensión de los problemas y de su gravedad - Cuánto?

Ante estas preguntas los OLPA deberán verificar las causas, comprobar y verificar la realidad y comprobar y verificar los resultados y luego estudiar las diferentes alternativas para mejorar o cambiar cada situación, valorando las alternativas de actuación para facilitar la orientación a las empresas en la implantación de actuaciones en la búsqueda de soluciones adecuadas de los problemas que se presentan.

A partir de aquí y con una visión valorizada y global del entorno laboral se priorizan los criterios de salud, una vez ya conocidas las necesidades y la situación planteada, se puede intentar brindar apoyo, orientación y consejo a las empresas par lograr planes apropiados y lógicos, y para ello los OLPA podrán contar con actividades destinadas a:

• Comunicar
• Motivar
• Coordinar
• Asesorar
• Medir y evaluar resultados

Y para esto, podemos afirmar que se lograrán los objetivos, en tanto y en cuanto exista consenso entre todos los actores participantes y se trabaje en los siguientes puntos claves:.

Puntos claves para un marco conceptual de la prevención en adicciones en el medio laboral, de acuerdo a nuestra experiencia en el CAPLA:

- 1) Acción anticipatoria a través de todos los actores sociales laborales antes del consumo de sustancias psicoactivas de los recursos humanos del sector de trabajo.
- 2) Detener el pasaje del consumo exploratorio (uso) al hábito (abuso) de los recursos humanos del sector de trabajo.
- 3) Detener el pasaje del hábito (abuso) a la adicción de los recursos humanos del sector del trabajo
- 4) Ayudar a la recuperación del adicto del sector del trabajo, impidiendo su deterioro.

Es entonces nuestra misión contribuir al progreso de los escenarios laborales a través de la generación, producción, transferencia y divulgación del conocimiento de un programa de Operadores Laborales Preventivos en Adicciones, con el objetivo de combinar tres elementos: Información segura, recursos humanos especializados y una capacidad confiable y dinámica para la prevención de adicciones en los escenarios laborales a través de la acción efectiva y oportuna de los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, con un programa de desarrollo específico de formación de estos Operadores Laborales para una acción en red, en el medio laboral, incentivando el desarrollo de las instancias y formas de participación en la comunidad laboral para fortalecer dispositivos preventivos en adicciones para empleados y sus familias con líneas de acción adecuadas a cada medio laboral.

Cuales son las líneas básicas de actuación de nuestra propuesta

*“No avergonzarse de ser
coherentes, vitales,
lúcidos, lógicos, apasionados.
Confíar en la
mirada de la razón sin renegar en
absoluto de
los ojos del sentimiento. Saber que
vivir es
convivir, que temer es compartir,
que
participar es enriquecerse”.* Marcos
Denevi

Teniendo en cuenta el actual vacío legal en materia de adicciones en el medio laboral, y esperando que se pueda legislar a la brevedad posible¹⁸, sin embargo, es importante destacar que a diferencia de otros sectores, el ámbito laboral se autoorganiza eficientemente y rápidamente frente a las dificultades, y conforma su propia normativa y política, lo que brinda una necesaria seguridad a la hora de conformar los lineamientos básicos, en este caso de prevención de adicciones, necesaria seguridad que los operadores laborales tendrán para poder organizarse, y evitar posibles conflictos, tal como nos explicita Julio Mafud en su “Psicología de la Viveza Criolla” y que nos decía:....”Al no organizarse la sociedad, el hombre tampoco puede afirmarse. La justicia queda sin poder cuajarse ni asirse en los contornos reales. Mansilla penetró agudamente en el espíritu de la sociedad argentina de entonces, al escribir: “Nos sobran instituciones y leyes, y nos falta justicia”¹⁹. La superación de este conflicto de hombre y autoridad que se libró y aún se libra en el campo del alma argentina ha de ser obra de generaciones. Y aquí reside una de las encrucijadas argentinas más insolubles. El habitante no cree en la ley y esta no creencia está justificada por toda su historia y su sociología. Pero una sociedad no puede progresar ni siquiera afirmarse, si no entronca su quehacer social con la justicia.....” Además, Mafud en la misma obra citada nos aclara la importancia de la tradición y la integración que la volcamos a las empresas y escenarios laborales como un importante sector de la sociedad; decía:”En ningún momento se detienen a pensar que la tradición constituida en arraigo era lo que unía, vinculaba e integraba al individuo o al grupo social con su sociedad...” y en el ámbito laboral es de enorme importancia la pertenencia y el arraigo a esa empresa que permite a esos trabajadores conseguir su sustento y el de sus familias, es la empresa, es ese lugar de trabajo que une, vincula e integra. También Mafud cita a José Martí: “Las ideas como los árboles, han de venir de larga raíz y suelo afín, para que prendan y prosperen”; y tomamos estos conceptos para los Operadores Preventivos Laborales quienes en este sentido deben afirmarse en Programas Preventivos Laborales con bases en políticas serias y justas, que vinculen e integren al universo de su medio laboral para que “prendan y prosperen” con “larga raíz”.

Entonces, los elementos básicos que constituyen el enfoque de aporte de los OLPA en la prevención de la epidemia adictiva en el medio laboral serán la planificación de la actividad

¹⁸ Tomo las palabras de María Inés Tula y Miguel de Luca, ambos docentes de la UBA: “Desde hace ya demasiados años en nuestro país existe un malestar creciente entre la ciudadanía y el sistema político. Los representados cuestionan a sus representantes y exigen más herramientas de control y una mayor transparencia y participación en la designación de los postulantes a los cargos públicos” (“Reforma Política. El Arbol y el Bosque.” Revista Encrucijadas de la UBA, mayo 200cinco (32))

¹⁹ “La virtud propia del alma es la Justicia” Platón

preventiva para su medio laboral específico, una primera evaluación de los factores de riesgo inherentes a ese medio laboral y una adecuada actualización periódica más una evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas; todo esto basado en los llamados principios de la acción preventiva:

1. El evitar riesgos, tanto existentes como potenciales
2. Evaluación de los riesgos que no se pueden evitar, por lo tanto sustituir actividades por otras que no comprendan peligros, ya que la idea no es esperar que ocurran los accidentes o aparezcan enfermedades, sino hay que anticiparse para actuar preventivamente; y para actuar en prevención hay que identificar y reconocer el riesgo a fin de valorar el mismo, y del resultado de esta valoración podremos combatir o neutralizar ese riesgo con un adecuado programa preventivo.
3. Sustituir lo peligroso, ya que el riesgo inevitable debe ser atenuado, y sustituido por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, ya que la seguridad y salud en lo laboral deberá estar integrada dentro del conjunto de actividades de su empresa
5. Destacar la protección colectiva a la individual, teniendo en cuenta que la seguridad tiene una dimensión colectiva, para el conjunto de riesgos que pueden afectar los diferentes puestos laborales, sin dejar de lado las particularidades de cada puesto de trabajo.

Brindar las adecuadas formaciones e informaciones a los trabajadores, ya que éstos deberán colaborar en las acciones preventivas

Asimismo los OLPA deberán conocer la Ley de Riesgos de Trabajo y las indicaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Además los Operadores laborales deberán incidir fundamentalmente para evitar que las adicciones puedan afectar al trabajo a través de estas 3 vías:

1) Disminución del rendimiento: El rendimiento de la persona afectada por la epidemia adictiva es inferior al habitual.

Es el llamado “trabajo espasmódico” del abusador o dependiente a las drogas legales o ilegales; dependiendo de su coyuntura alcohólica o de la droga que consume, de cada momento de su dependencia.

Estas alternativas del ritmo de trabajo, unidas a frecuentes ausencias, llevan a una desprofesionalización progresiva que va a influir negativamente en su propio trabajo y en el de su equipo o grupo laboral.

Vemos pues que, generalmente el trabajador afectado trabaja poco y además mal.

La calidad del trabajo se resiente fácilmente por la torpeza e inhabilidad que las adicciones producen, lo que origina errores abundantes y frecuentes que producirán una pérdida final de calidad del producto o del servicio.

A todo ello, cabe añadir deterioro y desperfectos en el material de trabajo, como costo añadido a la disminución del rendimiento.

2) Disminución de la disponibilidad: ausentismo

Una de las características del trabajador adicto al alcohol u otras drogas es un aumento manifiesto de las ausencias al trabajo, que pueden cuadruplicar las habituales del personal de la Empresa.

Generalmente suelen ser bajas frecuentes, de corta duración, y producidas por enfermedades banales. Son clásicas las ausencias de los lunes y tras días festivos, atribuibles a la “resaca” del descanso laboral.

El pago mensual, por transferencia bancaria, ha disminuido la clásica intoxicación o borrachera del día semanal de cobro. Existe además un ausentismo no constatado que es el producido por las frecuentes salidas del trabajo para beber o drogarse.

Pero lo realmente importante es que el adicto, el alcohólico tiene mucha más tendencia a enfermarse; la salud del individuo adicto o alcohólico está resentida por la intoxicación etílica crónica de su organismo o de la droga o drogas que consume.

Los índices de frecuencia y gravedad están elevados pero, sobre todo, el índice de incapacidad (que mide de forma indirecta al estado de salud individual o colectiva) es 3-4 veces superior al nivel general.

Prueba de este aumento de la morbilidad es el ensombrecimiento del pronóstico de las enfermedades (pulmonía, fracturas, etc.), cuando se presentan en adictos o en alcohólicos; en éstos fallan las defensas del organismo y son frecuentes las complicaciones e incluso la muerte.

3) Disminución de la seguridad: accidentes

Quiero señalar fuertemente el gran riesgo, el daño que entraña el alcohol y las drogas sobre la Seguridad. La ecuación:

TRABAJO + ALCOHOL o DROGAS = ACCIDENTE

no es una frase hecha, sino la expresión real de un hecho analizado y comprobado en todos los países del mundo.

Las cifras hablan:

*El alcohol y otras drogas son responsables del 35% de accidentes “in itinere”.

*El alcohol y otras drogas son responsables del 15-25% de accidentes de trabajo.

*El índice de Frecuencia es 3,5 veces superior

*El índice de Gravedad es 2 veces superior

Es por lo tanto indudable que las drogas y el alcohol influyen en forma evidente y decisiva en la producción de accidentes a través de un olvido, o de dejar de atender las Normas de Seguridad en el Trabajo.

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González
Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar
Es importante la información que brinda en este sentido la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Los afectados por las adicciones sufren más accidentes laborales que el resto de los trabajadores

Además el riesgo del accidente no sólo afecta al adicto o alcohólico, sino también a compañeros que trabajan junto, en equipo, con él.

En base a lo anteriormente explicitado formulamos estas orientaciones para la acción efectiva de los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones:

Principios de actuación en el lugar de trabajo

Tal cual nuestra experiencia, (y nuestro modelo de CPL Centros Preventivos Laborales en prevención de adicciones):

1. Es recomendable que las actuaciones respecto del consumo indebido de sustancias en el lugar de trabajo que se puedan acordar en las empresas, sean conocidas por el personal y que expongan los objetivos y las intenciones de la organización con claridad.
2. Es imprescindible la ayuda y colaboración de todos los agentes implicados: empresarios, especialistas en prevención, servicios preventivos y de los representantes de los trabajadores para lograr un compromiso firme y decidido de cada uno de los trabajadores afectados, y son ejemplos en este sentido es UPCN, Unión del Personal Civil de la Nación como gremio y a Kimberly Clark Argentina como empresa.
3. La empresa, en tanto que el abuso del alcohol o de otras sustancias perjudica la actividad laboral, debe animar a los trabajadores afectados, enfermos, a buscar asistencia facilitándole el acceso a la misma.
4. La participación voluntaria, firme y con garantías suficientes de éxito en un programa de rehabilitación no debe afectar a la estabilidad en el puesto de trabajo. No obstante y en última instancia, los trabajadores afectados deben ser conscientes de que pueden ser sometidos a las disposiciones disciplinarias si rehuyen la cooperación en la medida en que la drogadependencia es un riesgo no solamente para el afectado sino también para el resto de los compañeros y para la empresa misma y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlos.
5. La confidencialidad es esencial. La información relativa a un trabajador con problemas de adicciones debe ser estrictamente confidencial.
6. Si bien el empresario no puede imponer unilateralmente las pruebas de detección de drogas, son un instrumento de diagnóstico que puede utilizarse eficazmente como parte de un programa global de prevención y tratamiento del consumo indebido de sustancias en el marco de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores.

En este sentido, la Ley de Riesgos del Trabajo determina que la vigilancia periódica del estado de salud, (al existir un vacío legal en este tema), solamente podrá llevarse a cabo cuando los trabajadores presten su consentimiento. Y esta acción sirve:

- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- O cuando así esté establecido en una disposición legal o norma interna en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En consecuencia, los puestos de trabajo u ocupaciones en los que la seguridad es esencial seguramente cumplen las condiciones para realizar este tipo de pruebas.

7. La familia se convierte, en la práctica, en una de las piedras angulares en la detección, asistencia y proceso de rehabilitación de la persona dependiente a sustancias psicoactivas. Siempre es positivo que la actuación de la empresa y de la familia se complementen, apoyando dicho proceso.

8. La etapa de rehabilitación y tratamiento debe desarrollarse en los centros especializados de los que disponga la sociedad convirtiéndose, por tanto, la participación de ésta en un componente esencial. Para ello, se podrá facilitar desde el medio laboral el acceso de los afectados a los servicios especializados en esta materia.

Primera Etapa: Elaboración de una actuación de prevención de adicciones para toda la empresa

Es recomendable, sobre la base de nuestra experiencia, que la actuación de la empresa en esta materia, figure por escrito, se notifique eficazmente y, tenga el respaldo de los representantes de los trabajadores.

Se trata de una declaración formal de la empresa, de su compromiso con respecto al problema del alcohol y otras drogas.

Deben recogerse en esta declaración:

- Las líneas de actuación.
- Los derechos y deberes de cada una de las partes.
- Los compromisos y objetivos que asume la empresa. No deben incluirse compromisos que la empresa no podrá asumir.

Debe informarse, igualmente, de las intenciones de la empresa con relación a asuntos como

- la confidencialidad,
- la estabilidad en el puesto de trabajo,
- procedimientos disciplinarios,
- otras cuestiones que se consideren relevantes.

Asimismo, recomendamos establecer una planificación de dicha actuación que contenga:

- Objetivos.
- Recursos necesarios (humanos, materiales y económicos).
- Calendarización.
- Determinación de los indicadores de evaluación y,
- Evaluación.

Segunda Etapa: Diagnóstico previo y Detección de consumos

Para la elaboración de un diagnóstico previo que permita conocer la situación en la que se encuentra la empresa en esta materia bastará, en muchos casos, con poner en comunicación los datos que poseen los diferentes agentes comprometidos en el programa, esto es, especialistas de prevención, servicios preventivos asistenciales propios o ajenos, trabajadores y sus representantes y directivos. Se trata de información que cada servicio ha ido recogiendo durante el tiempo pero que nunca se ha analizado conjuntamente. En este sentido, resulta importante establecer canales fluidos de intercambio de información y colaboración, sobre todo, cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa.

No obstante, en otras ocasiones, debido a la falta de datos puede ser necesario acometer un estudio específico sobre la situación del alcohol y otras drogas en la empresa. Se puede analizar nuestro Estudio sobre Adicciones en el Medio Laboral 2003 en www.trabajosindrogas.com.ar

Esta fase permitirá:

- Identificar los tipos y niveles de consumo.
- Detectar posibles factores favorecedores del consumo.
- Determinar los recursos disponibles por la propia empresa.

Dentro de esta fase cobra especial importancia la posible comprobación de consumos, siendo ésta una de las actuaciones más controvertidas. Evidentemente siendo este tema delicado, requiere confidencialidad y evaluar contextualmente los resultados. Pero también debe aceptarse el sentido, el valor y la utilidad de considerar, como parte de un programa integral, las pruebas de detección de drogas. En este sentido, la implicación decidida y firme de los dirigentes empresariales y los representantes de los

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González
Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar
trabajadores, es determinante en todo el proceso de actuación, se hace especialmente
necesaria en esta etapa.

Es recomendable contar con un Protocolo para detectar posibles consumos indebidos.
Este protocolo para que sea realmente efectivo:

- debe ser consensuado con el Area de Higiene y Seguridad, el Area de Salud Ocupacional y el Area Jurídica.

- se incluirán los procedimientos para que, dentro de la vigilancia específica de la salud, a realizar por los servicios médicos de prevención, se detecten posibles consumos indebidos.

Podría acordarse la realización de estas pruebas de detección en determinados supuestos específicos, como:

- Cuando se estén desarrollando o vayan a desarrollarse trabajos de especial peligrosidad o impliquen riesgos para ellos mismos o para terceros.

- Cuando exista sospecha razonable de abuso de drogas.

- Al volver de un tratamiento de desintoxicación para su control.

- Cuando existan indicios suficientes de que han contribuido o desencadenado un accidente laboral.

- En reconocimientos médicos periódicos específicos.

- Cuando existan signos de alarma sanitaria por indicación del médico de cabecera.

- Al azar.

Tercera Etapa: Formación de mandos intermedios

Los mandos intermedios configuran una de las figuras clave en un programa de intervención de estas características ya que mantienen un contacto directo con los trabajadores y los convierte en observadores privilegiados. Son, además, los responsables de trasladar y hacer cumplir las políticas de la empresa.

Precisamente, la formación de los mandos intermedios cobra especial importancia con objeto de lograr que sean capaces de:

- Detectar potenciales indicadores de abuso del alcohol y de otras sustancias.

- Orientar y encauzar hacia los dispositivos de ayuda existentes en la empresa; ámbito de salud ocupacional o CPL.

Cuarta Etapa: Prevención y Sensibilización

Las actividades educativas e informativas en esta materia son un pilar básico para el éxito del programa. Los objetivos principales de estas actividades deben ser:

- Facilitar una información veraz sobre el consumo del alcohol y otras

- Limitar el riesgo de accidentología que las drogas comportan, especialmente el consumo abusivo del alcohol, y otras drogas psicotrópicas.
- Dar a conocer a los trabajadores tanto las posibilidades que existen para atender los problemas del alcohol como las posibles medidas disciplinarias que puede imponer la empresa.
- Evidenciar y reducir los costos económicos y sociales propiciados por el consumo abusivo de drogas legales e ilegales.

Las actividades a llevar a cabo pueden consistir, entre otras, en:

Campañas gráficas: Permiten conseguir una sensibilización previa a la celebración de jornadas informativas con el fin de que los participantes se cuestionen sobre el tema. Esto se conseguirá mediante distribución o, en su caso, edición de carteles, folletos, materiales audiovisuales, etc.

Jornadas informativas: Con el objeto de dar a conocer algunos aspectos básicos a los trabajadores, acercándoles esta información a su lugar de trabajo.

Se recomienda distribuir o, en su caso, elaborar material sencillo, claro y estructurado con la finalidad de influir en los comportamientos y actitudes.

Quinta Etapa: Tratamiento

Un elemento fundamental de los programas de intervención en el ámbito laboral contra el abuso de las drogas y, especialmente, del alcohol, consiste en conducir las situaciones que se han derivado en problemáticas. El tratamiento debe llevarse a cabo en centros especializados de la Comunidad entre los que se encuentran Centros de Salud Mental, Centros específicos de tratamiento de Adicciones (como ejemplo los CPA, o Centros Públicos de Atención a las Adicciones de la Subsecretaría de Atención a las Adicciones del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires) etc.

En esta etapa, los servicios médicos y sociales de la empresa deben encargarse de lo siguiente:

- Informar y orientar de las posibilidades que existen para atender los problemas del alcohol y otras sustancias.
- Detección precoz.
- Derivación a los recursos externos lo que permite evitar injerencias en la vida privada.
- Motivación.
- Seguimiento.

En los supuestos en los que se considere necesario, el trabajador en tratamiento puede quedar en situación de Incapacidad Temporal.

Sexta Etapa: Evaluación

Como toda actuación, en todo programa que se emprenda debe tener mecanismos para su propia evaluación y revisión. En este sentido, es recomendable evaluar tanto el proceso de desarrollo del programa como los resultados que se van obteniendo.

CAPITULO III

Actividades

*“Un conocimiento que no alcanza a distribuirse
en los demás
es como una educación despoblada de contenidos:
ambas
sin sentido. El conocimiento en lo humano, es
siempre
multiparadigmático, pluridireccional, interdisciplinar,
histórico, instantáneo, micro y macrodimensional”.*

Alfredo Gutiérrez Gómez
(Hacia los nuevos paradigmas
educativos).

La cultura educativa y preventiva como fundamento de las actividades de un programa de operadores laborales en adicciones

Las actividades de cultura preventiva en adicciones, pueden ser, correctamente desarrolladas, una llave de enorme potencial a desarrollar por los Operadores Laborales, y para esto, es importante destacar la importancia de la educación y del aprendizaje interactivo para concientizar y sensibilizar a los trabajadores.

Antes de comenzar a plantear un diseño atractivo y con posibilidades participativas, vamos a analizar el trabajo de Emilio Roger Ciurana “Los saberes de la educación en el futuro” (2001) que nos explicita:“Desde la Antigüedad la educación estuvo orientada hacia la formación y el desarrollo integral del ser humano. Se trataba del despliegue de aquello que en potencia todo ser humano lleva dentro de sí mismo. Ciertamente es que ese ideal no fue patrimonio de todos, así como la democracia sólo era disfrutada por unos pocos y en unas condiciones muy alejadas de lo que hoy podemos denominar “democracia ideal”. Pero no menos cierto es que Grecia comenzó un proceso de cuestionamiento, crítica y autocrítica social ilimitada. Democracia y filosofía, nos dice Castoriadis, surgen juntas. Sin duda alguna la paideia fue un elemento fundamental. Todos los filósofos tenían como mayor preocupación, de una forma u otra, el modo de funcionamiento de la polis. Sin duda alguna, una ciudad no se puede gobernar bien sin buenos políticos y sin buenos ciudadanos. Y un buen ciudadano es aquél que sabe serlo, es decir, aquél que ha sido bien educado. Ahora bien, no basta con que a uno lo eduquen, también cada uno de nosotros tiene que hacer de su vida un proceso de formación constante. La educación es una constante educación. No es algo que nos sea

dado para siempre. La educación y la cultura deben ser cultivadas, cuidadas. Una sociedad que no cuida con mimo la educación y la cultura está condenada a vivir en la más absoluta insignificancia y mediocridad.

Está condenada a la pérdida de referentes.”..

Basándonos en estos conceptos y pensando en las empresas y espacios laborales como una parte especial de nuestra sociedad, las actividades que se pueden organizar desde los OLPA como educación preventiva deben ser analizadas y pensadas en forma dinámica, participativa como nos dice Edgar Morín ...”pensar es pensar en movimiento”....”un proceso dinámico de construcción”....; y si podemos lograr que grupos laborales se forman y capacitan en prevención de adicciones siguiendo recursos de dinámica grupal, macroconceptual y con producción de conceptualizaciones, nos vamos a situar más allá de pensamientos monológicos, cerrados, absolutistas, y nos conduciremos así a un pensamiento relacional, complejo e interrelacional; y podremos plantearnos paradigmas articulatorios que determinan acciones concretas...Los OLPA trabajarán los siguientes criterios en intervención laboral dentro de un Programa Preventivo en Adicciones con Posibles normativas a desarrollar en los ámbitos laborales. Y los siguientes Ejes a desarrollar:

A - Un Primer Nivel posible de desarrollar es en función de la Promoción de la Salud: Jornadas, reuniones, clases informativas dirigidas a todos los niveles de la Empresa. Serán programadas por un ideal: el Centro Preventivo Laboral, articulados con los Servicios de la Medicina Laboral como actividades de formación y capacitación.

La temática esencial será:

A1 - La información sobre los efectos adversos nocivos del Alcohol y las Drogas sobre la salud, y los riesgos de accidentes que su utilización puede generar.

A2 - Alentar a los trabajadores con la problemática adictiva a realizar consulta y tratamiento específico.

A3 - Lograr información acerca de la sintomatología y signos característicos de los cuadros de dependencia adictiva.

A4 - Dar difusión a todo el personal de la Empresa de la política adoptada en materia de prevención de las adicciones.

B - Un Segundo Nivel tiene que ver con el Diagnóstico, es decir con los controles de alcoholemia y de drogas que se realizarán sin aviso previo, una vez consensuada la política entre empresa, trabajadores y sus representantes, y estará a cargo de los profesionales médicos, del plantel de enfermería o del personal capacitado de los Centros Preventivos Laborales, por lo que en un tiempo razonable se podrá contar con un diagnóstico serio.

B1 - Estará dirigido a todo el personal, se aplicará un testeo completo de drogas, informándoles claramente sobre la política implementada, en cuanto a la restricción al ingreso en los casos positivos.

B2 - Al personal que ocupa puestos fijos o designados que por su categoría o por el riesgo de su trabajo, las adicciones son terminantemente incompatibles.

B3 - Antes de todo cambio en el cargo desempeñado, y más aún si la nueva categoría implica más riesgo en la seguridad propia y de sus compañeros.

B4 - A aquellos trabajadores que tuviesen accidentes de trabajo o cometan actos inseguros.

B5 - Aquellos que surjan de sorteos realizados al azar, siguiendo un método de selección específico.

B6 - Aquellos trabajadores que en forma espontánea soliciten su atención.

La Metodología de detección y testeo a emplear en las mediciones podrá ser:

1) ALCOHOL en aire espirado

2) Dosaje de drogas legales e ilegales en orina, a saber:

Anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cannabis, cocaína, fenciclidina, ácidos lisérgicos, metadona, metaqualone, opiáceos, propoxifeno, otros.

C - Un Tercer Nivel posible en la intervención del programa tiene que ver con el Tratamiento, la Rehabilitación y la Reinserción Laboral y Social.

C1 - Los trabajadores con dependencia al alcohol y las drogas deberán recibir igual consideración a la que se brinda a los trabajadores que sufran otras enfermedades.

C2 - El tratamiento eficaz dependerá de un diagnóstico precoz. Por ello los supervisores, delegados, jefes de turno tendrán un importante rol en la tarea de reconocer la sintomatología adictiva y en el alentar a los trabajadores para que soliciten tratamiento. Deberán tener muy claro que lo peor para el tratamiento de esta enfermedad es el criterio de protección mediante el encubrimiento.

C3 - El Centro Preventivo Laboral y los servicios médicos del trabajo deberán articular y coordinar acciones con los posibles prestadores del tratamiento específico, públicos o privados, a los efectos de recomendar, orientar y derivar a tratamiento asistencial en los casos que fuese necesario (hay ejemplos como en el caso de Siderca, Planta Campana donde el servicio médico articulado con alcohólicos anónimos trabaja con entes públicos locales especializados en la temática).

En lo relativo a acciones de promoción de la salud, con ejercicios de dinámica grupal les expongo 2 ejemplos posibles para realizar en el medio laboral luego de la debida sensibilización y concientización para la obtención de los conocimientos mínimos adecuados en prevención de adicciones, a saber:

A)“Estrategia de Planificación Preventiva”

Objetivos: - Desarrollo de la participación en las decisiones preventivas grupales

- Adquisición de habilidades para la discusión grupal y la toma de decisiones colectivas

Duración: 3 horas en un día

Descripción: Por medio de una metodología de elaboración en grupo, con esta actividad se busca que los grupos laborales lleguen a una decisión consensuada acerca de la organización de una actividad preventiva en adicciones, en la búsqueda de la elaboración en pequeño grupo de propuestas que tengan todas la oportunidades de aceptación colectiva.

Procedimiento: a) Los participantes se distribuyen en grupos de 4 a 7 personas, ocupando en lo posible ambientes diferentes cada grupo; b) El coordinador propone el tema: deben organizar una actividad semanal preventiva para su ámbito de trabajo (señalando el tipo de actividad, destinatarios, horarios, y detalles de la organización). La única condición es que las decisiones deben tomarse siempre por consenso de todas las personas participantes en la actividad, es decir con acuerdo del gran grupo.

c) El coordinador brinda las normas de funcionamiento que serán las siguientes: - Los grupos van a organizarse libremente: eligen un conductor, confeccionan un reglamento de funcionamiento para saber como se toman las decisiones, la distribución de roles, etc.; - Para lograr el consenso global, los grupos deben comunicarse entre sí y para lograrlo pueden usar los siguientes procedimientos: * Nombramiento de observadores y enviarlos a los demás grupos; éstos observan las discusiones, decisiones, etc., de los demás grupos, pero no pueden hablar en el grupo ajeno y sólo pueden observar durante el tiempo que dicho grupo ajeno permita. * Nombrar delegados. Estos transmiten las decisiones de su grupo a los demás grupos y traen las respuestas. No tienen poder decisorio respecto a su propio grupo. * Nombrar un Mandatario. Representa a su grupo en otros grupos. Tiene atribuciones de decisión y de comunicación. Las personas que ostenten uno de estos cargos llevarán una identificación. - Mantener reuniones; varios grupos pueden citarse para hablar en una "sala plenaria" durante un tiempo no superior a 1 minutos, - Los grupos pueden llamar al coordinador de la actividad en calidad de asesor, pero su tiempo de asesoramiento no superará los minutos. d) A la hora establecida, se reúne el Plenario y se llega a las decisiones finales, en un debate con tiempo limitado prefijado y sólo se podrá admitir una ronda de propuestas y una votación final. e) Puede dedicarse una sesión a comentar el desarrollo de la actividad; - Problemas de organización interna y reparto de funciones en los pequeños grupos, - dificultades para relacionarse con los otros grupos, - problemas encontrados para elaborar listados de alternativas aceptables para el grupo y que permitan cierto margen en la negociación con los otros grupos, etc.

Materiales: de escritura, identificadores, otros a determinar

B) "Construcción Preventiva Grupal"

Objetivos: - Concientización de las dificultades que se deben superar para un trabajo común.

- Mejoramiento de las necesarias habilidades para un trabajo grupal.

- Construcción en equipo de una actividad preventiva

Duración: 180 minutos a dividirse en 2 sesiones

Descripción: En la primera sesión, los participantes, con técnicas de observación y registro de conductas, valoran la actuación de un grupo de voluntarios que intentan organizarse para preparar una actividad preventiva. Luego, en la segunda sesión, a partir del análisis crítico de la información recogida, se repite la actividad y se observan las soluciones que los nuevos participantes aportan para mejorar los problemas detectados en la primera sesión.

Procedimiento:

Primera sesión

a) El Coordinador de esta actividad seleccionará un grupo de participantes para que mantengan una discusión entre ellos, el resto actuará como observadores.

b) El grupo de discusión se ubica en el centro y los observadores alrededor de ellos.

c) El Coordinador explicará a todos los participantes que el objetivo de la actividad es observar como los grupos se organizan para realizar una tarea y solicitará a los observadores que analicen como funciona el grupo y que contesten las preguntas que están incluidas en el cuestionario que se adjunta.

d) A continuación se dan las instrucciones al grupo de discusión: "Imaginen que mañana es el último día para entregar una propuesta preventiva en adicciones para este espacio laboral. Debe ser clara, simple y concreta; puede ser desde un afiche o folleto para distribuir a todos los empleados, un evento de educación preventiva en adicciones o lo que se les ocurra. La gerencia está de acuerdo, pero hay poco tiempo para prepararla. Se les solicita que formulen esta propuesta con el mayor detalle posible. Disponen de cincuenta minutos para realizarla".

e) Cuando se acaba el tiempo se da por terminada la discusión.

f) Luego se organiza un debate para todos para comentar los siguientes puntos:

- Comportamiento del grupo, siguiendo para ello los puntos recogidos en el cuestionario completado por el grupo de observación.
- Como podría mejorarse el rendimiento del grupo.
- Elementos organizativos de la actividad propuesta que han quedado pendientes o confusos.

Segunda sesión

a) Con un breve resumen de lo actuado y una vez concluido el debate, los participantes que actuaban como observadores formarán el grupo de discusión y viceversa.

b) El nuevo grupo de discusión recibirá las mismas instrucciones y su misión consistirá en concretar todos los aspectos de la actividad propuesta que hayan quedado pendientes o confusos, en un plazo de 40 minutos, mientras que los observadores completará el cuestionario de Observación que se les adjunta.

c) Finalmente se organiza un debate para todos para comentar lo siguiente:

- Comportamiento del nuevo grupo de discusión, siguiendo nuevamente los puntos registrados en el Cuestionario.
- Comparación de la actuación del nuevo grupo con respecto al primer grupo de discusión.
- Detalles definitivos de la organización de la actividad propuesta.

(Observación: La actividad propuesta; folleto, afiche, curso, puede sustituirse por otra actividad que sea del interés del grupo, es decir ser flexibles con lo que deseen realizar, como experiencia hemos recibido propuestas de realización de "kermesse preventiva" o de un espacio radial preventivo dentro de un programa radial patrocinado por la empresa, o de actividades preventivas para la familia dentro del marco de responsabilidad social empresarial)

Materiales: Cuestionario de observación

Bosquejo de Cuestionario:

Cuestionario de Observación

Cuales son los acuerdos más importantes a los que se ha llegado?:

Ha existido un Moderador de la actividad? Si ha existido, como lo ha designado el grupo y que funciones realizó?

Ha existido un Secretario? Como ha sido designado y que funciones realizó?

Se ha hecho un orden de temas a tratar?

Se han organizado en turnos o rondas para hablar?

En sus intervenciones, los participantes se han ajustado al tema y han hecho comentarios pertinentes?

Hubo momentos en que el grupo se ha detenido en exceso en detalles sin importancia, olvidando las cuestiones centrales? Como podría evitarse?

Como han resuelto las diferencias de opinión? Ha sido un mecanismo eficaz?

Ha habido enfrentamientos? Como se han resuelto?

CAPITULO IV

Evaluación

En los últimos años, la evaluación de programas, tanto de intervención pública como privada, se han ido concretando con metodologías que surgen desde el mismo diseño y planificación de dichos programas, y hoy día ya son un hecho muy reconocido, y que da seriedad y prestigio al desarrollo de acciones y a sus resultados e impactos.

La evaluación es importantísima, ya que acrecienta nuestra actividad preventiva y el marco del programa, y además, nos da validez y fiabilidad.

En el caso especial de programas preventivos en adicciones para los ámbitos laborales las etapas para una efectiva evaluación, para el conocimiento de los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones tienen el siguiente esquema básico:

a)Familiarización con el programa
b)Decisión sobre la viabilidad de la evaluación
c)Determinación del tipo de evaluación
c1) Funcionamiento del programa (monitoreo de la implementación)
c2) Efecto sobre la comunidad laboral (impacto)

c3) Efectos del programa (resultados)
c4) Costos – Beneficios (utilidad)
d)Diseño – proyecto de la evaluación
e)Levantamiento de la información
f)Análisis de Datos e informe

Siguiendo este esquema básico, los OLPA deberán comprender acerca de la idea de evaluar, y la factibilidad de evaluar, por esto es que implica necesariamente la llamada familiarización en profundidad por medio de:

- Análisis y estudio de documentación legal
- Observación participante “in situ”
- Entrevistas con responsables del programa

Para conocer si es evaluable un programa e prevención laboral en adicciones nos podremos preguntar sobre:

- Está bien definido el programa?
- Se ha implementado adecuadamente?
- Comprobamos que estén bien definidos los objetivos y los efectos deseados?

A partir de aquí podemos avanzar en una metodología apropiada de evaluación de nuestro programa.

Desde “El País de las Maravillas” tomamos nuevamente algunos conceptos de Mempo Giardinelli, para adaptarlas a la idea de evaluación y control de nuestros programas:.....”El control es una forma suprema de educación cívica, un rasgo cultural indispensable sin el cual no podemos llamarnos civilizados. Evidentemente, la historia argentina es casi una constante prueba de no control. La caducidad de estos sistemas, en cualquier sociedad, permite aflorar las formas más variadas de la impunidad, y su generalización lleva a la disolución social mediante el descreimiento, la desconfianza, el desaliento y el sentimiento de inutilidad, que a su vez, suele parir las formas más sutiles de la complicidad, aún la no deseada, La inversa del control no es otra cosa que la impunidad.”

Y aunque Giardinelli se expresa en términos sociales, y aunque pensemos que control no es sinónimo de evaluación, sin embargo nos acerca a una idea de estimación a través de una valoración de los resultados, una “tasación” de lo realizado. De estar “controlando” si hemos hecho bien nuestros deberes.

Es también enseñanza, para evitar “curvas de error”, un “enseñarnos, tal cual decía Octavio Paz de Alfonso Reyes que “al enseñarnos a decir, nos enseña a pensar”.

Y como dice el rosarino Fito Páez, “no todo está perdido, por eso venimos a ofrecer el corazón”; muchas veces el corazón de un programa preventivo en adicciones, bien estructurado se “ve” con una adecuada evaluación, que “controla” que lo que hemos enunciado, planificado y desarrollado este cumpliendo con los objetivos y resultados pensados.

Una vez “en marcha” nuestro programa, los objetivos básicos es tratar de:

- Averiguar y describir claramente como funciona nuestro programa
- Analizar y constatar hasta que punto existen diferencias entre el funcionamiento real o cotidiano y los previstos en los documentos “fundacionales” y aprobados en el inicio

Una vez claros con estos datos, podremos analizar:

- Si nuestro programa se a implementado correctamente
- Si el grado de implementación es el adecuado

Y estamos hablando de evaluación de programas preventivos en adicciones para los escenarios laborales, donde aunque las problemáticas adictivas no son nuevas y tienen un recorrido casi paralelo a la Historia de la Humanidad, su significado viene variando según la cultura y el momento histórico, y actualmente el consumo de drogas legales e ilegales supone claramente riesgos asociados a la vulnerabilidad de las personas, fragilidades que asociadas a los escenarios laborales puede generar graves consecuencias.

Sin embargo evaluar estos programas, no es una tarea sencilla, en razón que estamos evaluando modelos de intervención en prevención, teniendo en cuenta que los problemas de drogas no se dan nunca aislados, tienen siempre la existencia de otros conflictos personales y contextuales, agravantes de estos problemas; y por eso, como nos indica la FAD²⁰, en estos programas, la prevención debe reunir, al menos, algunas de las siguientes características:

1. Debe ser viva; acompañándose a los cambios del contexto social.
2. Debe ser continuada; no centrándose en acciones aisladas.
3. Debe ser comprensiva: Involucrando a distintos agentes y grupos sociales.
4. Debe ser técnica: huyendo de actuaciones voluntaristas.
5. Debe ser evaluable: para conocer su alcance y su eficacia.

Al destacar en nuestro programa específico un enfoque educativo de la prevención, debemos pensar en un proceso intencional de capacitación, propuesta que nos indica que a mayor información, y formación en esta temática nos acerca a menores riesgos, donde con la facilitación de conocimientos importantes sobre este tema, y al desarrollo de habilidades apropiadas en principio para promover una mayor intercomunicación y fortalecimiento de la promoción de vida saludable, el objetivo final es que nuestro programa reduzca las posibilidades de abuso de drogas legales e ilegales en el medio laboral, lo cual será importante de evaluar.

Aquí reside la importancia de la evaluación.

ANEXO

Lo que todo trabajador debería saber acerca del abuso de drogas

Algunas Preguntas y Respuestas:

1)Es realmente tan importante el problema de las adicciones en Argentina?

- Basta con leer los últimos informes serios internacionales y nacionales para poder constatar la evolución de este problema en nuestro país. El uso y abuso de drogas legales e ilegales en nuestro país está alcanzando niveles que podríamos llamar críticos.

2)Este problema aflige a las empresas de Argentina?

Según estudios internacionales de la OIT, el 70 por ciento de las personas que consumen drogas legales e ilegales están empleadas; aseverando estas cifras, el Dr. Giovanni Quaglia, responsable de la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito para el Cono

²⁰ Prestigiosa Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, de Madrid, España

Sur, en el 2003, en Rafaela, Provincia de Santa Fe no decía que “el 10 por ciento de los trabajadores se droga”, este funcionario con sede en Brasilia y jurisdicción en Argentina, Chile, Uruguay y Brasil, manifestaba que “varía en los países, pero se encuentran porcentuales de drogas ilícitas como marihuana, cocaína y anfetaminas, en el orden del 10 por ciento” y agregó “cuando incluimos problemas de drogas lícitas, como el alcohol, la cifra sube mucho...”

Esto ya nos indica la importancia que este problema tiene para las empresas, más aún luego de las declaraciones de Francisco Cumsille de la OEA CICAD, organismo específico de drogas de la Organización de Estados Americanos cuando explicó en el Congreso Internacional del Programa Cambio²¹ en Córdoba en Octubre del año 2005 que el problema de las drogas va en aumento.....

3)Que están haciendo las empresas frente a este problema?

Algunas ya tienen programas serios y efectivos y otras están comenzando a adoptar programas y políticas frente a la problemática adictiva; pese a la lamentable existencia de un vacío legal, tarea pendiente de nuestros legisladores y para las autoridades nacionales específicas del tema adicciones y del tema laboral. Asimismo las empresas comienzan a realizar programas de educación preventiva, de sensibilización y concientización frente al problema de las drogas, ya que es imprescindible que los empleados y trabajadores argentinos conozcan los efectos y consecuencias del consumo de drogas, además de la importancia de la prevención. Algunas empresas llevan a cabo pruebas de detección de drogas, testeos para trabajadores y empleados además de los llamados preocupacionales para aspirantes a ingresar al medio laboral. También algunas empresas por medio de sus áreas de recursos humanos, salud ocupacional, etc., trabajan programas de asistencia y rehabilitación específicos en adicciones para sus empleados.

4)Cuales son la drogas más utilizadas en el trabajo?

Pese a la falta de estudios continuos, podemos determinar que en orden de importancia 1ro. Tabaco, 2do. Alcohol, 3ro. Marihuana, 4to. Cocaína, tal cual nuestro estudio 2005/2006.

5)Existe apoyo y actividades diseñadas para el medio laboral desde los entes públicos especializados?

Entendemos que Argentina necesita mayores esfuerzos preventivos frente a la epidemia adictiva en los escenarios laborales, CAPLA ha realizado junto con SEDRONAR, (órgano rector nacional en materia de política de drogas de la Presidencia de la Nación) en el 2003 unas Jornadas “Trabajo sin drogas” y ha cerrado la semana nacional de la prevención 2005 en SEDRONAR con una exposición sobre “Adicciones en el Ambito Laboral”. Existe una acción específica desde el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires a través de su Subsecretaría de Atención a las Adicciones (ver www.sada.gba.gov.ar).

Argentina necesita mayor actividad preventiva en adicciones en los escenarios laborales.

Las adicciones un verdadero problema de todos!!!

Hace algunos años se asociaba la problemática adictiva con sustancias como cocaína y con una imagen de personas con grave deterioro no solo físico sino psicológico y social, esto ha variado y lamentablemente los consumos de drogas legales o ilegales son algo cotidiano en el ámbito laboral, en trabajadores y empleados, tal cual nuestra experiencia y estudios realizados sobre consumo de tabaco, alcohol, marihuana, éxtasis, etc. Pensemos que además de ser una responsabilidad individual, el consumo de drogas es también un problema social, ya que éstas nos afectan a todos, en el ámbito laboral afectan al trabajador

²¹ Destacado Programa de Atención a las Adicciones de la Provincia de Córdoba.

que las consume, a su familia, a sus compañeros, a la empresa y a las personas que utilizan los servicios o productos de esa empresa, debido a sus efectos, a sus riesgos y consecuencias. El ámbito laboral posee enormes posibilidades para trabajar eficazmente frente a la problemática adictiva, logrando mediante programas eficientes y continuados prevenir los consumos de drogas y derivar precozmente y tempranamente a los afectados a tratamiento.

Necesarias respuestas a preguntas del ámbito laboral sobre adicciones

Que son las drogas?

Son sustancias que introducidas en nuestro organismo, ya sean bebidas, aspiradas, fumadas, inyectadas son capaces de alterar y modificar las funciones corporales, el juicio, la conducta, las percepciones sensoriales de la vista, el oído, el tacto, o el estado de ánimo de quienes las consuman. Una especial característica común de todas las drogas es su capacidad de provocar compulsión y dependencia, luego de un consumo continuado de las mismas.

Hay muchas clases de drogas?

Si.

Están las drogas de origen natural como la marihuana, y otras de origen sintético, que se obtienen mediante procesos químicos, y de laboratorio como el éxtasis; algunas son de uso legal como el tabaco, el alcohol y los farmacéuticos o medicamentosos y otras son usadas ilícitamente por que están prohibidas como la marihuana, la cocaína, la heroína, etc. Además una vez ingeridas las drogas llegan al cerebro provocando distintos efectos sobre nuestro Sistema Nervioso Central (SNC) y por esta acción se clasifican en:

- Depresoras, que dificultan, enlentecen y deprimen el SNC: Alcohol, Opio y sus derivados como la heroína, morfina, metadona, codeína, Barbitúricos y tranquilizantes, e Inhalables y pegamentos.
- Estimulantes, que aceleran y estimulan el SNC: Anfetaminas, Cocaína, Drogas de síntesis (Extasis) también llamados estimulantes mayores; y la nicotina y cafeína también llamadas estimulantes menores.
- Alucinógenas o Perturbadoras, que alteran nuestro SNC: LSD, Mescalina, Marihuana, Hachís.

Que modos hay de consumir drogas?

- a) Los llamados consumos experimentales, tratándose de probar y experimentar los efectos de una sustancia, y es común que se deba a la influencia de amigos o compañeros, o a la curiosidad.
- b) Los llamados consumos ocasionales, que son consumos sin regularidad, que suelen darse en ocasiones especiales como fiestas o reuniones; etc., y que pueden ser peligrosos cuando ocurren en situaciones de riesgo como cuando conducimos o durante nuestra jornada laboral.
- c) Los llamados consumos habituales, que son frecuentes y regulares, y donde el consumidor buscando los efectos de esa sustancia termina integrándola como parte de su vida.

Porque se habla de uso y de abuso de drogas?

Hablamos de uso de drogas cuando nos referimos a los consumos que aún no provocan consecuencias negativas de importancia; pensemos que muchas personas utilizan drogas sin que ese uso sea muy perceptible, por lo menos en el corto plazo y sin que evidencien situaciones problemáticas.

Hablamos del abuso de drogas cuando el mantenimiento del consumo se realiza pese a la aparición de consecuencias negativas, a veces graves y reiteradas, que producen incumplimiento de obligaciones familiares, laborales; que pueden producir situaciones de riesgo por ejemplo en el medio laboral conduciendo vehículos o maquinarias, que pueden producir problemas sanitarios como infartos, o asociados como el HIV, además de problemas legales, jurídicos o sociales.

Que significa la Tolerancia?

Decimos que una droga produce Tolerancia cuando se necesita aumentar la cantidad consumida (dosis) para experimentar los efectos deseados, es decir cuando el consumo de una cantidad habitual produce menores efectos que los experimentados.

Que es la Dependencia o Drogadependencia?

Decimos que es el proceso de adaptación que hace necesaria e imprescindible la continuidad del consumo de una sustancia o varias, para evitar el malestar que aparece con el cese o carencia de ese consumo. Por lo tanto la persona afectada para evitar ese malestar continúa consumiendo pese a la aparición de problemas físicos, psicológicos o sociales provocados por ese consumo. Estas personas hacen esfuerzos infructuosos para controlar o interrumpir sus consumos, abandonando y descuidando sus actividades sociales, laborales, familiares, etc. Queda así muy clara la pérdida de libertad para dejar de seguir consumiendo.

Que es el Síndrome de Abstinencia?

Cuando se reduce o cesa el consumo de una sustancia se produce un malestar que se denomina Síndrome de Abstinencia. Drogas como el alcohol, los opiáceos, las anfetaminas, la nicotina, la cocaína provocan duros y claros cuadros de abstinencia

A que se llama Policonsumo?

Vemos con frecuencia que un consumidor de una sustancia consume también otras, lo que entonces llamamos Policonsumo.

Principales sustancias psicotrópicas y sus efectos y consecuencias en la Salud

Alcohol

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González

Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar

Efectos que produce: Euforia inicial, seguida de disforia, somnolencia, visión borrosa, agresividad, etc.

Riesgos de su consumo continuo: Afecta a todo el sistema digestivo con úlceras, cirrosis. También afecta al sistema nervioso con inflamaciones, depresiones y trastornos mentales. Decimos que es especialmente peligrosos durante el embarazo, y su dependencia es grave.

Tabaco

Efectos que produce: Aumenta el “alerta” y disminuye el apetito.

Riesgos por consumo continuo: Graves problemas cardiovasculares y respiratorios, enfisema, cáncer, infartos. Es desaconsejado especialmente durante el embarazo.

Anfetaminas

Efectos que provoca: Excitación; euforia, disminución del apetito y la fatiga, taquicardia e insomnio, etc.

Riesgos de su consumo continuo: Problemas de hipertensión, trastornos mentales y afectivos, depresiones, delirios. Importante dependencia.

Tranquilizantes

Efectos que produce: Reducen el nerviosismo, ayudan a conciliar el sueño.

Riesgos de su consumo continuo: Problemas neurológicos y mentales. Dependencia.

Marihuana

Efectos que produce: Relajación, locuacidad; taquicardia, alteraciones sensoriales y mentales.

Riesgos de su consumo continuo: Problemas cardiovasculares y respiratorios parecidos a los producidos por el tabaco, apatía, delirios, alteraciones psicológicas. Dependencia.

Cocaína

Efectos que produce: Excitación y euforia, disminución de la fatiga y el sueño, momentos de bienestar, impulsividad, agitación y agresividad.

Riesgos de su consumo continuo: Problemas cardiovasculares, trastornos mentales, delirios, insomnio, depresiones. Muy fuerte dependencia.

Extasis (drogas de diseño)

Efectos que produce: Reducción del cansancio y del sueño, gran estimulación.

Riesgos de su consumo continuo: Graves alteraciones psíquicas y físicas.

Heroína

Efectos que produce: Momentos de relajación, ausencia de dolor y hambre, Estado de alerta muy bajo, serias dificultades en los procesos intelectuales.

Riesgos de consumo continuo: Problemas cardiovasculares y digestivos, depresión, trastornos de la memoria, falta de motivación y apatía. Muy fuerte dependencia.

LSD (ácidos, alucinógenos)

Efectos que produce: Alteración del juicio, y la manera de “ver” la realidad, con distorsión de las formas, las percepciones, los sonidos y los colores; apareciendo a veces pánico, depresión y pérdida del control emocional.

Riesgos de su consumo continuo: Graves alteraciones mentales, alucinaciones, delirios, trastornos psicóticos.

Los consumos de alcohol y otras drogas tienen diversas consecuencias en la conducta de empleados y trabajadores que repercuten en su tarea y en su rendimiento, disminuyéndolo:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • El consumo de alcohol, aún en bajas dosis produce alteraciones perceptivas, ralentización en el proceso de la información y en la atención, y además aumenta los riesgos en la conducción de vehículos y de maquinarias. |
| <ul style="list-style-type: none"> • El consumo de marihuana produce problemas para la realización de tareas complejas, reduce la atención, altera la percepción y la capacidad de reacción, y afecta notablemente la conducción de maquinarias y vehículos. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los estimulantes del tipo de las anfetaminas o la cocaína, aunque general al inicio de su consumo. euforia, mayor resistencia y alerta que parece aumentar el rendimiento, los efectos de desinhibición y la descoordinación que producen los transforma en peligrosos, para la conducción y manejo de maquinaria y vehículos, provocando además, con el tiempo y el consumo continuado, estados de depresión y ansiedad, además de irritabilidad y trastornos del sueño. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los opiáceos provocan ralentización en los procesos motrices y cognitivos, acompañados de somnolencia. |

La combinación de distintas drogas, por ejemplo alcohol y cocaína o alcohol y tranquilizantes provocan efectos negativos y no deseados.

Por lo que trabajar bajo los efectos de las sustancias psicotrópicas

1ro. Perjudica al Trabajador porque:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Su tarea no la realiza adecuadamente y por eso se reduce su rendimiento |
| <ul style="list-style-type: none"> • Se siente mal, observado y a veces aislado |
| <ul style="list-style-type: none"> • Está irritado y nervioso |
| <ul style="list-style-type: none"> • Reacciona mal, violentamente frente a los demás |
| <ul style="list-style-type: none"> • Posee más riesgos de sufrir t producir accidentes por su reducción de reflejos |
| <ul style="list-style-type: none"> • Llega tarde |
| Tiene problemas físicos y psicológicos |

2do. Perjudica a sus compañeros de trabajo porque:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Crecen los conflictos personales |
| <ul style="list-style-type: none"> • Logra sobrecargas de trabajo a las demás personas |
| Puede producir accidentes que ocasionan peligros para la vida de los demás |

3ro. Perjudica a su empresa o espacio laboral porque:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Deteriora la imagen de su empresa o escenario laboral |
| <ul style="list-style-type: none"> • Produce conflictos laborales y disciplinarios |
| <ul style="list-style-type: none"> • Disminuye la productividad y el rendimiento |
| <ul style="list-style-type: none"> • Puede provocar daños en equipos y maquinarias |

Puede incrementar los costos de la producción

Sobre la base de estos tres puntos anteriores decimos que no podemos olvidar que, los consumos y abusos de alcohol y otras drogas en el mundo laboral pueden producir:

• Accidentes
• Mala calidad del trabajo realizado
• Ausentismo y llegadas tarde
• Bajas en el rendimiento
• Conflictos laborales
• Daños y mal uso de materiales y maquinarias
• Problemas de salud e incremento de los gastos sanitarios
• Problemas disciplinarios
• Otros

Lo cual ya nos focaliza claramente en la importancia y en la necesidad de programas y políticas específicas para prevenir lo que la OIT, Organización Internacional del Trabajo nos dice en sus estudios:

• Los consumos de alcohol y otras drogas registran el doble y el triple del ausentismo laboral que el resto de los empleados.
• Entre el 20 y el 30 por ciento de los accidentes de trabajo afectan a personas intoxicadas que se autolesionan o hieren a terceros.
• Entre un quince y un 30 por ciento de las víctimas registradas por accidentes laborales se relacionan con el uso indebido de alcohol y otras drogas.
• En algunas empresas entre el quince y el 40 por ciento de los expedientes disciplinarios guardan relación con el consumo de drogas.

Lo cual relaciona directamente el consumo de alcohol y drogas con los Factores de Riesgo.

Los Factores de Riesgo son el conjunto de características personales, sociales y culturales que incrementan el riesgo para que una persona consuma alcohol y otras drogas, y la hacen más vulnerable y proclive al consumo, y en el caso de los trabajadores, éstos están sometidos a la influencia de muchos factores de riesgo, en relación con los consumos de sustancias psicotrópicas, unas comunes al conjunto de sus conciudadanos y otras específicas de su medio laboral.

Los empleados de la misma forma que el resto de los ciudadanos, están bajo la posible influencia de determinados Factores de Riesgo que estimulan el consumo de drogas legales e ilegales, estos Factores de Riesgo son:

• Relacionados directamente con las sustancias y el acceso a las drogas, la llamada "aceptación social" de ciertas drogas y la falta de información sobre las consecuencias de las drogas.
• Los de carácter personal o individual, que tiene que ver con la edad del consumidor, el sexo, los problemas de personalidad como la baja resistencia a la frustración, la dificultad de resolver conflictos, y las crisis personales.
• Los denominados sociales, más próximos como rupturas familiares, pérdida de seres queridos, y los llamados macrosociales donde se potencia el "vivir el presente",

la influencia de la publicidad negativa, una cultura del no esfuerzo, etc.

Y están además los Factores de Riesgo directamente relacionados con el mundo laboral, tales como:

• Los relacionados con la producción, los ritmos de trabajo intensos que traen estrés laboral, las jornadas laborales demasiado prolongadas, los turnos rotativos, etc.

• Los relacionados con la tarea o el puesto designado, las tareas repetitivas, los puestos de trabajo con mayor disponibilidad de sustancias psicotrópicas como personal sanitario o personal gastronómico, etc.

• Los relacionados con el ambiente laboral, con conflictividad laboral o inestabilidad laboral, ambientes de gran competitividad, etc.

Entonces, como prevenir estos consumos de alcohol y otras drogas?

Decimos que prevenir es llegar antes, es anticiparse a los factores de riesgo y cuando ya se han producido consumos indebidos de alcohol y otras drogas, los adecuados programas de prevención de adicciones buscan evitar que dichos consumos aumenten, buscan reducir cantidades y frecuencias.

Los estudios de consumo en los medios laborales como el realizado por la Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo de la Asociación Médica Argentina en el 2003 sobre cinco mil trabajadores que fue tapa del diario Clarín, con la gravedad de sus consecuencias, justifica que la tarea de los OLPA en prevención sea una prioridad dentro de las políticas laborales para enfrentar la epidemia adictiva, y además conviene que el alcohol y demás drogas en los escenarios laborales se entiendan como un problema de todos, para actuar preventivamente se utilizan 2 formas: - La llamada reducción de la oferta que incluyen medidas judiciales y policiales que limitan producción distribución y venta de sustancias, y - La llamada reducción de la demanda, que son las diferentes intervenciones y acciones que buscan reducir los factores de riesgos personales, y en general, y aquí los OLPA, los Operadores trabajarán específicamente en los relacionados con el escenario laboral.

Para lograrlo los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones, ante algunas situaciones, podrán brindar:

A - Adecuada Información

Los empleados deberán conocer, necesariamente, cuales son los efectos y problemas que provocan las drogas, ya que estando bien informados, se pueden lograr tener adecuadas decisiones, conociendo las etapas del proceso adictivo (uso, abuso y dependencia); conocer los efectos de las adicciones en la salud, la familia y en la sociedad, las consecuencias en el rendimiento y actividades laborales, además sobre la seguridad y en el espacio laboral, conocer como actuar frente a problemas relacionados con los consumos abusivos de drogas, y adonde acudir solicitando ayuda, etc. Este es un punto importante en la tarea de los OLPA

B - Como actuar ante la presión de compañeros para consumir drogas legales e ilegales

Es posible enfrentarse adecuadamente a la influencia de compañeros a consumir, preparándose ser más libres a la hora de decidir, conociendo las razones para no consumir si no se desea hacerlo, defendiendo así nuestros derechos a no consumir.

C - Formarse en habilidades para una relación adecuada con los demás

Existen consumos debido a dificultades en la relación con los demás, y allí los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones podrán brindar actividades para superar estas dificultades sin la necesidad de consumir drogas, trabajando sobre la defensa de nuestras ideas, expresando adecuadamente nuestras opiniones, manteniendo conversaciones positivas, y no dejándose llevar por los miedos o inseguridades de determinadas situaciones..

Existen rasgos de personalidad que a veces facilitan los consumos de drogas legales o ilegales, trabajando para desarrollar nuestras potencialidades se puede evitar estas situaciones, los OLPA podrán trabajar para mejorar la autoestima, para aprender a resolver conflictos y problemas, aprender a autocontrolarse, tolerando frustraciones y fracasos, reduciendo problemas de ansiedad y estrés, etc.

E - Otras instancias o actividades de acuerdo a las necesidades de su propio medio laboral

Como conocer acerca de quién puede estar en problemas por el consumo de drogas legales e ilegales?

Los OLPA podrán profundizar acerca de los síntomas indicativos provocados por el abuso de sustancias psicotrópicas comentando que se puede estar frente a estos problemas si se abusa de drogas en conocimiento de la responsabilidad de trabajar, si dedica cantidades importantes de dinero para ese consumo, en detrimento de los compromisos básicos, familiares o personales, si se consume en el lugar de trabajo o en circunstancias en que se sabe que pueden resultar peligrosas, si ese consumo ya causa problemas en su medio laboral o en su familia; además se conoce si se está en problemas adictivos cuando comienzan a presentarse problemas de ausentismo poco justificables, si se ha comenzado a bajar en el rendimiento, si se comienzan a notar relaciones conflictivas con compañeros y jefes, si de su clara manifestación se comprende que esta consumiendo abusivamente alcohol y otras drogas, si hay poca concentración, errores frecuentes y accidentes no justificados

A la hora de enfrentar estas problemáticas, los tratamientos dependerán de cada persona y del tipo de droga abusada; de la gravedad de los síntomas y los servicios de tratamiento disponibles, para lo cual se deberá pensar en:

- a) Para superar los problemas adictivos se necesitará un grado importante de compromiso de la persona afectada
- b) Para superar esta enfermedad adictiva se necesitará además de la voluntad del mismo empleado afectado, del apoyo de su familia, sus compañeros y de la misma empresa
- c) Es importante destacar que la detección precoz y cuando más rápidamente se actúe en este sentido, habrá mayores posibilidades de superarlo adecuadamente.

No se deberían olvidar en el medio laboral las adicciones llamadas “no químicas” que también inciden en el escenario del trabajo, algunas más conocidas como la Ludoterapia o adicción al juego²² (Johann Huizinga y su obra “Homo ludens”), o las adicciones al Internet, al sexo, etc. etc.

Dice Lee Jong - Wook, Director General de la OMS, Organización Mundial de la Salud: “El consumo y la dependencia de sustancias suponen una importante carga para los individuos y las sociedades de todo el mundo. El Informe sobre la Salud en el Mundo 2002 señaló que el 8,9% de la carga total de morbilidad se debe al consumo de sustancias psicoactivas. El Informe reveló, que en 2000, el tabaco supuso un 4,1% de la carga de morbilidad, el alcohol un 4%, y las drogas ilícitas un 0,8% Gran parte de la carga de morbilidad atribuible al consumo y a la dependencia de sustancias es el resultado de una amplia gama de problemas sanitarios y sociales, entre ellos el VIH Sida, que en muchos países, tienen como principal determinante el consumo de drogas inyectables....

²² En la Provincia de Buenos Aires trabaja un interesante programa sobre prevención y atención al jugador compulsivo con su director Dr. José Contartese, especialista en adicciones

.....Los diversos problemas sanitarios y sociales asociados al consumo y a la dependencia de tabaco, alcohol y sustancias ilícitas requieren una mayor atención por parte de la salud pública, y son necesarias respuestas políticas apropiadas para abordar estos problemas en diferentes sociedades....”

Estas palabras de Prólogo al Informe “Neurociencia del Consumo y Dependencia de Sustancias Psicoactivas” dan comienzo a un documento que describe los conocimientos actuales sobre la Neurociencia de los consumos y dependencias a las drogas y donde la Neurociencia se ocupa de todas las funciones del sistema nervioso y en especial del cerebro, y las sustancias psicoactivas tienen la capacidad de “cambiar la conciencia, los humores y los pensamientos”, y en donde en este informe científico no sólo analiza los efectos de las sustancias psicoactivas en el cerebro y como promueven el desarrollo de la dependencia, así como los factores genéticos y ambientales que pueden predisponer o proteger a las personas frente a la aparición de la dependencia; sino que además da una idea científica de la importancia de esta epidemia adictiva mundial.

Por estas razones, las actividades de los Operadores Laborales en Prevención de Adicciones serán muy importantes a la hora de la efectiva prevención y a la hora de la adecuada orientación en cada caso que se presente.

Bibliografía

Alvira Martín, Francisco, “Metodología de la evaluación de programas” CIS, 1991, Madrid

Allende, Isabel, “Afrodita”, Edit. Sudamericana, 1997, Barcelona

8vas. Jornadas de Salud Ocupacional de la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, “Diseño e Implementación de Programas Preventivos en Adicciones para los Escenarios Laborales” 15 de Octubre de 2004, Buenos Aires, Argentina

CONACE – Manual sobre alcohol y drogas en el lugar de trabajo, República de Chile

FAD “Alcohol y otras Drogas”, Guía Informativa, 1998, Madrid

FAD y SPADLA “Guía para mediadores juveniles”, 1999, Avellaneda, Buenos Aires

Fundación Mapfre & Universidad del Salvador “Primera Jornada Internacional sobre incidencia de las adicciones al alcohol y drogas en el Ambito Laboral, su prevención” 23 y 24 de Agosto de 2001, Buenos Aires, Argentina

Giardinelli, Mempo, “El País de los Argentinos” Edit. Planeta, 1988, Buenos Aires

Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social “Estudio de las Drogodependencias en el Mundo Laboral” Vitoria, Gasteiz, 2004, España

González, Ernesto Eduardo “Adicciones: La prevención de los riesgos para la salud y la seguridad en el Ambito Laboral” Alternativas en Psicología Año VIII Número 8 (2003) México

González, Ernesto Eduardo “Guía Preventiva de Alcohol y Drogas en el Ambito Laboral” Edit. Gabas, (2005) Buenos Aires

González, Ernesto Eduardo “Los programas de Educación Preventiva de las Adicciones para los escenarios laborales” Salud Ocupacional Año XXII N° 91 (2004) Buenos Aires

González, Ernesto Eduardo “Manual sobre Prevención de las Adicciones en el Ambito Laboral” Edit. CAPLA & UPCN, (2003) Buenos Aires

González, Ernesto Eduardo “Trabajo sin Drogas” Edit. Gabas, (2003) Buenos Aires

González, Ernesto Eduardo y otros “Estudio sobre adicciones en los medios laborales” Alternativas en Psicología Año IX N° 9 (2004) México

Gutiérrez Gómez, A.; Motta, R., Ciurana, E. “Educación, Mundialización y Democracia: Un circuito crítico”, Univ. Iberoamericana, 2001, México

II Seminario Internacional Eradicaciones, “Nuevos enfoques sobre el manejo laboral de los problemas de alcohol y drogas” 7 de Junio de 2002, Santiago, Chile

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González

Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar

III Encuentro de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires – Propuesta para la elaboración de Ley sobre prevención de drogas en el ámbito laboral en la Provincia de Buenos Aires, Dr. Ernesto Eduardo González, Quilmes, Prov. de Bs. As. 2001

Manual de Adicciones, Tomo II, “Legislación y Prevención del Alcoholismo y las Drogas en el Trabajo”, Dr. Ernesto Eduardo González, Edit. Gabas, Argentina 2004

Mafud, Julio, “Psicología de la Viveza Criolla”, Edit. Distal, 1988, Buenos Aires

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

OIT “Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo” Informe IV (1) Conferencia Internacional del Trabajo 93ª Reunión 2005 Ginebra

OIT “Repertorio de Medidas Prácticas para la Atención de los Consumidores de alcohol y drogas en el Trabajo” (1995), Ginebra

OMS “Neurociencia del consumo y dependencia e sustancias psicoactivas”, (Clasificación NLM: WM 270) Suiza

Plan Provincial de Atención a las Adicciones “Avances y planificación de gestión 2003 2007” Subsecretaría de Atención a las Adicciones, Ministerio de Salud, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

PRIDE, “PRIDE 2004 World Drug Prevention Conference and the America`s Center” St. Louis, Missouri, EEUU Abril 2004

SADA – Manual de adicciones en el ámbito laboral www.sada.gba.gov.ar

SAMHSA – Substance Abuse and mental Health Services Administration – Elimine las drogas de su Centro de Trabajo, Un paquete para empresarios, EEUU

SEDRONAR & CAPLA “Trabajo sin Drogas” Actualización y Avances en Prevención de Adicciones en los Escenarios Laborales, 4 y 5 de Septiembre de 2003, Buenos Aires, Argentina

Unica, año XXX N° 93 “Los programas de educación preventiva de las adicciones para los escenarios laborales” Dr. Ernesto Eduardo González, Diciembre 2004, Córdoba, Argentina

UPCN Unión del Personal Civil de la Nación “Aportes para la Prevención, una experiencia de trabajo en adicciones y HIV / Sida en el ámbito laboral público” Prof. Guillermo Mario Batista, Lic. María Alejandra Sassone, Lic. Silvia Liliana Torres, 2005, Buenos Aires, Argentina

UPCN Unión del Personal Civil de la Nación “Manual de Prevención: Un acercamiento a las problemáticas de drogadependencia y HIV / SIDA” 2004 Buenos Aires, Argentina
V Congreso Internacional de Prevención y Asistencia de la Drogadependencia, Auditorio Plaza Principal “Aportes para la Prevención Laboral en Adicciones” exposición de Ernesto Eduardo González 27 al 29 de Octubre de 2005, Provincia de Córdoba, Argentina

XIV Jornadas de Actualización en Medicina del Trabajo, Asociación Médica Argentina; Panel “Drogas y Trabajo” 20 al 22.10.05, Buenos Aires, Argentina

Datos del autor

(*)Ernesto Eduardo González es argentino. En la función pública se ha desempeñado en el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación, en la Secretaría de Energía de la Nación, en la Subsecretaría de Infancia, Familia y Medio Ambiente de la Provincia de Buenos Aires, en la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, en el Consejo Nacional de Niñez,

ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL: Operadores Laborales en Prevención de Adicciones
Dr. Ernesto Eduardo González

Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA) www.trabajosindrogas.com.ar
Adolescencia y Familia; en Sedronar y en la Subsecretaría de Atención a las Adicciones del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Es docente universitario, Licenciado en Demografía, Doctor en Psicología con orientación social, Magíster en Drogadicción (de las Universidades del Salvador – Argentina y de Deusto – España) con la tesis “Trabajo sin Drogas”, autor de “Sugerencias en Coordinación Interinstitucional: Una Experiencia de Gerencia Social en Adicciones” de Editorial Lumen – Humanitas- año 2000; del “Manual sobre Prevención de las Adicciones en el Ambito Laboral” Edit. Capla & Upcn, de “Trabajo sin Drogas “ Edit. Gabas, y de “Guía Preventiva sobre Alcohol y Drogas para el Ambito Laboral” Edit. Gabas, especialista en prevención de adicciones en los escenarios laborales, es fundador y director ejecutivo del CAPLA, Centro Argentino en Prevención Laboral en Adicciones, es también fundador y miembro de la Comisión Directiva de RIPRED Argentina, Red Nacional de Prevención. Posee diversas experiencias e intercambios y formación específica en prevención y asistencia de las adicciones en Argentina, Paraguay, Uruguay, Chile, Italia, Holanda, Canadá, España, Suecia, Israel, Francia y los Estados Unidos de América. Autor de numerosas publicaciones y artículos de la especialidad y expositor en jornadas, congresos y eventos de la temática específica.

www.trabajosindrogas.com.ar

eegonz@infovia.com.ar

Teléfono celular (54 11) 155-690-1411

Algunos sitios www (recomendados para profundizar consultas)

- www.adicciones.org
- www.ieanet.com
- www.sada.qba.gov.ar
- www.sedronar.gov.ar
- www.lasdrogas.info
- www.setox.org
- www.eradicciones.org
- www.cicad.oas.org
- www.wftc.org
- www.trabajosindrogas.com.ar
- www.fad.es
- www.smtba.com.ar
- www.icoh.org.sg
- www.upcndigital.org
- www.fonga.org