

Aportes para la Prevención Laboral de Adicciones en el área de los hidrocarburos – Dr. Ernesto Eduardo González (*)

ETAPAS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN LOS ESCENARIOS HIDROCARBURÍFEROS EN BASE A EXPERIENCIAS CONCRETAS EN ARGENTINA

"Solo es útil el conocimiento que nos hace mejores". Sócrates (470-399 a.C.)

ETAPA 1: ESTUDIO PRELIMINAR DE LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA DEL PETROLEO Y DEL GAS

(DIAGNÓSTICO, ACEPTABILIDAD/VIABILIDAD, POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS/CÓDIGO DE CONDUCTA/DECLARACIÓN).

-

Estimación de la situación real de consumo en los espacios hidrocarburíferos. Tipos y niveles de consumo.

-

Análisis de indicadores indirectos:

Indicadores de salud personal: Cambios en la apariencia externa, descuidos en la higiene personal, cambios de estado de ánimo, nerviosismo, depresión...

Indicadores de trabajo: Ausencias no autorizadas, patrones de ausencia, abandono del trabajo, retrasos tras días festivos, tendencia a sufrir accidentes, bajo rendimiento y calidad del trabajo...

Indicadores sociales: Cambio de amistades, reacciones exageradas, quejas de compañeros, conflictividad laboral...

-

Identificación de puestos de trabajo críticos y de riesgos.

-

Valoración de la actitud de la empresa y los trabajadores en relación con el problema (aceptabilidad, actitud punitiva, desentendimiento, rechazo...).

-

Explorar los recursos disponibles en la comunidad (servicios sociales, servicios sanitarios...)

Integrar en la documentación los recursos asistenciales de drogadependencias públicos y privados.

Información objetiva y transparente.

-

Desarrollo de una estrategia consensuada/ código de conducta/Política o Declaración.

-

Detectar posibles factores favorecedores del consumo.

-

Detectar factores de protección preventivos

ETAPA 2 DE DISCUSIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA/PLAN

-

Establecer los objetivos generales y específicos del Programa/Plan y sus acciones derivadas.

-

Establecer los destinatarios y el ámbito de actuación.

-

Asignar responsables del Programa y Grupo Motor (RRHH, Servicio de Salud, Dirección, Mandos Intermedios, representantes de los trabajadores...).

-

Definición de problemas relacionados con el uso problemático del alcohol y otras drogas.

-

Establecer normas de conducta consensuadas entre empresa y trabajadores.

-

Establecer elementos para la salvaguarda de la confidencialidad y la estabilidad en el puesto de trabajo.

-

Procedimientos de actuación ante el problema (prevención –detección – asistencia –Rehabilitación –seguimiento y mejora).

-

Campañas gráficas para conseguir en los trabajadores una sensibilización mediante carteles, folletos, materiales audiovisuales etc.

-

Información sobre drogadependencias en el trabajo, mediante campañas informativas y cursos formativos a los trabajadores/as.

-

Calendario de implantación

ETAPA 3 DE EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PROGRAMA EVALUACIONES DE RIESGOS

-

Identificación de los factores de riesgo y medidas preventivas a adoptar.

-

Evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.

-

Identificación de los sectores con riesgo elevado.

-

Evaluación adicional de casos concretos.

FORMACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

-

Detectar potenciales indicadores de abuso del alcohol y otras sustancias.

-

Orientar a los trabajadores y encauzar hacia los dispositivos de ayuda existentes a nivel interno y/o externo.

-

Detección precoz.

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

-

Facilitar información real sobre el consumo de alcohol y otras drogas, sus consecuencias y riesgos en el ámbito laboral del petróleo y del gas.

-

Informar sobre las posibilidades que existen para atender los problemas de alcohol y otras drogas.

-

Informar a todos los trabajadores de la existencia del plan, previo a su puesta en marcha.

IMPLICACIÓN DIRECCIÓN

-

Seguimiento y control del problema.

-

Educación para la salud.

-

Apoyo al caso concreto.

-

Coordinación con las familias, en su caso.

-

Coordinación con los servicios externos, respecto a la asistencia en los mismos del trabajador, en aquellos casos donde no haya existencia de prestadores privados de la Obra Social o Prepaga

ETAPA 4 DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PROGRAMA

La evaluación de las intervenciones, tanto durante como después de las mismas, es indispensable para controlar si las actividades planeadas se están realizando tal y como se había planeado y si nuestra intervención está consiguiendo los objetivos que nos habíamos marcado; se basará en los indicadores establecidos durante la fase de planificación y ligados a los objetivos que se quieren obtener.

Por ello, la fase de evaluación debería formar parte de la planificación y ejecución de tales acciones. A partir de la misma podemos corregir las desviaciones que se produzcan durante la ejecución del programa, retroalimentar a los participantes del mismo y mejorarlo.

La evaluación puede incluir desde la opinión y comentarios de los participantes en el programa/ plan hasta una revisión más sistemática de los resultados, lo que requiere de:

Un diagnóstico de situación, estableciendo claramente cuál es el punto de partida antes de la ejecución del programa. Estos datos se obtienen durante la evaluación de necesidades.

La evaluación del proceso, mediante la cual se debe seguir de forma atenta cómo se están desarrollando las estrategias seleccionadas, como por ejemplo la aceptación de las medidas, la satisfacción de los destinatarios, la calidad e idoneidad del programa, qué aspectos pueden mejorarse y a quién está llegando el programa.

Esta evaluación ha de tener en cuenta tanto los efectos a corto como a largo plazo. El resultado de esta evaluación debe plasmarse en un informe que ha de comentarse y ser conocido por todas las partes implicadas y servir de base para la revisión y actualización del programa.

DECLARACIÓN DE LA EMPRESA HIDROCARBURIFERA A FAVOR DE LA PREVENCIÓN DE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Es recomendable que la actuación de la empresa del petróleo y del gas en esta materia:

- Figure por escrito.
 - Notificarla eficazmente a todos los agentes implicados (por ejemplo entregándola junto con el recibo de sueldo por ejemplo).
 - Que tenga el respaldo y sea negociado con 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.
- El éxito de las intervenciones en promoción de la salud depende en gran medida de que sean percibidas como una responsabilidad y necesidad empresarial y que se integren en los sistemas de gestión existentes. Uno de los aspectos del compromiso de la Dirección debe ser la existencia de una política/estrategia de salud Integral (ya que los factores que determinan la salud son algo más que los factores de riesgo laborales) y por escrito, ya que ha de servir de base para el desarrollo y evaluación del programa preventivo de la empresa.
- Algunos elementos clave de esta política son:
- Constituye el marco de referencia para la actuación y abordaje del problema definiendo claramente los responsables de su ejecución y cumplimiento.
 - Debe elaborarse contando con la participación de todos los destinatarios/implicados.
 - Define los recursos tanto humanos como materiales que se pondrán a disposición para llevarla a cabo.
 - Clarifica y describe el problema en el seno de la empresa así como los principios y objetivos de la intervención.
 - Describe el procedimiento de actuación.
 - Establece un mecanismo para su evaluación y mejora.
 - Dispone de un plan para su difusión y conocimiento.
 - Incluir el programa/plan dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa del Petróleo y del Gas.
 - La confidencialidad
 - Debe dejar claro que el abordaje y tratamiento por la empresa de los problemas relacionados con la drogadicción se tratarán como problemas de salud y no como un asunto disciplinario y que la empresa tiene como

objetivo proporcionar al afectado/a la ayuda necesaria para que sea capaz de volver a una situación de normalidad y recuperar su bienestar.

-

Compromiso por parte de la empresa de la estabilidad en el puesto de trabajo del trabajador/a afectado/a por las drogadependencias, que quieran acogerse al programa/ plan.

-

Debe incluir un programa de concienciación, formación e información de todos los trabajadores/as y de prevención para evitar el comienzo de situaciones conflictivas.

-

Debe definir y concretar qué es lo que se considera como consumo y abuso de sustancias psicoactivas y qué no se considera como tal.

Otro de los aspectos del compromiso de la Dirección debe ser informar sobre las intenciones de la empresa con relación a los asuntos como:

-

La confidencialidad.

-

Mantenimiento y reserva del puesto de trabajo.

-

Información de todos aquellos recursos públicos sanitarios existentes en el ámbito geográfico de la empresa.

-

Otras cuestiones que se consideren relevantes.

PASOS A SEGUIR PARA EL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA DE SALUD EN LA EMPRESA HIDROCARBURIFERA

PASO 1. CREACIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE DROGADEPENDENCIAS (GRUPO MOTOR)

Esta Comisión es el grupo de trabajo, (Grupo Motor) formado por representantes sindicales y de la empresa, que recaba las propuestas de los trabajadores/as, trasmite los resultados, discute y define las líneas de actuación del Plan de Prevención y Rehabilitación en drogadependencias para desarrollar las actuaciones que recojan los Protocolos/Procedimientos de Actuación que la Comisión (Grupo Motor) elabore para implantar el Plan de Prevención y Rehabilitación de Drogadependencias. Participan en la Comisión (Grupo Motor), en calidad de asesores, Recursos Humanos, Seguridad, Área Jurídica, Salud Ocupacional. Representante Gremial y Asesor en Drogadependencia.

PASO 2. SITUACIÓN ACTUAL

Revisión de las políticas/estrategias actuales y normativa aplicable.

Revisión de las prácticas actuales.

Revisión de la información y formación del personal, apoyo y recursos disponibles.

PASO 3. EVALUACIÓN DE NECESIDADES:

¿Cuáles son las necesidades reales de salud o relacionadas con el tema de la política de salud (nutrición, alcohol y otras drogas legales e ilegales, ejercicio, etc.) tanto observada como percibida?

A partir del resultado de la evaluación de necesidades, establecimiento de las prioridades de actuación, cronograma y recursos necesarios.

PASO 4. BORRADOR DE LA POLÍTICA/ESTRATEGIA O REVISIÓN DE LA ACTUAL:

Los temas a discutir deben incluir la información, formación, los objetivos y actividades derivadas, las responsabilidades, el protocolo de evaluación y la formación del personal a todos los niveles.

Búsqueda de buenas prácticas y modelos a nivel nacional e internacional.

PASO 5. CONSULTA:

Difusión del borrador de la consulta a todos los implicados solicitando comentarios y críticas.

PASO 6. CORRECCIÓN Y ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DEFINITIVO

PASO 7. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Establecimiento de un plan de comunicación de la política en la empresa.

PASO 8. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Para la ejecución de las actividades se deben elaborar procedimientos o protocolos de actuación consensuados en el seno de la Comisión (Grupo Motor). Esta Comisión elaborará el Protocolo/Procedimiento de Actuación de Prevención de Drogadependencias y el Protocolo/Procedimiento de Asistencia y Rehabilitación de Drogadependencias en la empresa.

PASO 9. EVALUACIÓN DEL PROCESO Y DE LOS RESULTADOS

Seguimiento de la consecución de los objetivos operativos, cumplimiento del cronograma y aplicación del protocolo de evaluación de resultados.

PASO 10. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LA POLÍTICA

Actualización de la política en base a los resultados y nuevos conocimientos.

A modo de resumen, éstas son las orientaciones que deben imperar

En la estrategia de las empresas hidrocarburíferas orientada a la prevención:

- Participación de todos los estamentos implicados.
- Hacer partícipe de la prevención a la totalidad de la empresa..
- Garantizar la confidencialidad y el compromiso de trabajar preventivamente.
- Contextualizar las estrategias de detección como medidas dentro de un plan de actuación en materia de prevención

Finalmente:

Como puntos de partida para la prevención de adicciones en el medio laboral hidrocarburífero podemos analizar y profundizar estos 3 puntos:

En 1er. Lugar: La Comunidad Laboral Hidrocarburífera como objeto de prevención, o sea, la posibilidad de incidir en los grupos y personas que la forman, buscando poder potenciar los factores de protección y disminuir los factores de riesgo.

En 2º Lugar: La Comunidad Laboral como sujeto de acción preventiva, a través de capacitación, sensibilización y concientización de grupos y

personas que actúen como preventores y como interlocutores con la Comunidad Laboral Hidrocarburífera.

En 3er. Lugar: La Comunidad Laboral como espacio donde se desarrollen actitudes y respuestas ante el fenómeno del consumo de drogas, sobre los que hay que intervenir.

*"La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de **aplicar los conocimientos en la práctica.**"*

Aristóteles.

()Ernesto Eduardo González es Máster Internacional en Prevención de la Drogadependencia – Universidad del Salvador (Argentina) y Universidad de Deusto (España), Especialista en Prevención Laboral de las Adicciones, Director del Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones CAPLA, y autor de varios libros de su especialidad.-*

Autorizo de publicación de este trabajo – Dr. Ernesto Eduardo González – DNI 8479.358
