



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN-ORIENTACIÓN RECURSOS HUMANOS

**“ABORDAJE DE LAS ADICCIONES DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN UNA EMPRESA MEDIANA DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA”**

TEILLAGORRY CARINA DEL CARMEN
DIRECTORA: MGTER. MARÍA BEATRIZ RICCI
CÓRDOBA, DICIEMBRE DE 2013



Abordaje de las adicciones desde la administración de recursos humanos en una empresa mediana de la ciudad de Córdoba por Teillagorry, Carina del Carmen se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

DEDICATORIAS

A mi familia, apoyo permanente a lo largo de mi carrera...

A Leo, compañero incondicional...

A mis amigos, por estar a mi lado...

AGRADECIMIENTOS

I

A Nélida Castellano por sus enseñanzas y paciencia...

A Beatriz Ricci por haberme asesorado a lo largo de este proceso de aprendizaje...

A Miriam García y Diego por sus aportes para la mejora continua...

A Rodolfo García Araoz por aceptar formar parte del comité evaluativo...

A los que facilitaron que se lleven adelante las entrevistas y encuestas...

A todos los que contribuyeron: enseñando, apoyando y compartiendo para que hoy esté finalizando mi carrera...

II

ÍNDICE

Resumen	IV
Introducción	1
Problema	1
Objetivos y alcance del trabajo	2
Metodología	3
Marco teórico	4
Relevamiento	10
Diagnóstico	16
Recomendaciones	17
Conclusiones	22
Bibliografía	23
Anexos	
Anexo I	24
Anexo II	26
Glosario	27

RESUMEN

El presente trabajo diseña un programa para ayudar a prevenir las adicciones en una empresa mediana de la ciudad de Córdoba y determina una serie de actividades que deben ser llevadas a cabo para su adecuada ejecución. Para ello, se utilizó una metodología exploratoria y mediante un muestreo no probabilístico se seleccionaron 5 trabajadores de la sección de corrugado, con una edad promedio de 50 años y 5 trabajadores de la sección envase con una edad promedio de 34,8 años. Se les aplicó una encuesta sobre temas relacionados a la categoría que poseen en el trabajo, la edad, el nivel de escolaridad alcanzado, la sección en donde laboran, el tipo de jornada que desarrollan, los riesgos asociados al puesto que desempeñan, los riesgos psicosociales que enfrentan en el desarrollo de su tarea y las condiciones de empleo generales. También, se realizaron entrevistas a la gerente de Recursos Humanos y al jefe de producción, para conocer la percepción de los mismos acerca de la importancia que reviste el consumo de sustancias adictivas, si se brinda información sobre los riesgos asociados al consumo y si existe algún tipo de prevención de adicciones.

ABSTRACT

This paper designs a program to help prevent addiction in a medium-sized city of Cordoba and identifies a series of activities that must be performed for proper implementation. This exploratory methodology was used and by a non-probability sampling 5 worker corrugated section were selected, with an average age of 50 years and 5 workers in the container section with an average age of 34.8 years. They were given a survey on topics related to the category you have at work, age, education level attained, the section in which they work , the type of day that develop , risks associated with the position they play, psychosocial risks faced in developing its work and general employment conditions . Interviews with the HR manager and the production manager is also conducted to know the perception of them about the importance of substance abuse , if information about the risks associated with the consumption is provided and if there is any type of addiction prevention.

INTRODUCCIÓN

El tema elegido para realizar el trabajo final de licenciatura en administración es: “Las adicciones en una empresa mediana de la ciudad de Córdoba.”

Las adicciones en las empresas resultan de gran interés, no sólo a nivel local sino también mundial. La justificación, se basa en que un alto porcentaje de accidentes laborales, licencias por enfermedad, ausentismos, baja productividad, despidos, entre otros, tienen como principal causa el consumo de sustancias químicas u otras adicciones comportamentales.

Las empresas, son organizaciones que deben velar por la salud de sus trabajadores, ya que son ellos el motor que hace posible el desarrollo de sus actividades. Es sumamente importante entonces, que las organizaciones como entidades con responsabilidad social por tener a seres humanos trabajando, consideren esto como un tema de su incumbencia y por ello, actúen promoviendo acciones de prevención, tratamiento y protección de los trabajadores respecto a las adicciones que pueden sufrir los mismos.

El presente trabajo identifica el problema a tratar, los objetivos que se pretenden cumplir, el alcance que tendrá el mismo, la metodología que permitió llevarlo a cabo, luego se disponen tres capítulos que llevan al diagnóstico, conclusión y recomendaciones pertinentes para el abordaje del tema en cuestión.

PROBLEMA

Las adicciones afectan gravemente el funcionamiento de las organizaciones y desde éstas, por lo general, no se aborda el problema; por el contrario, como solución rápida y fácil, se busca desvincular a la persona que lo está padeciendo, se lo excluye y deja de lado. Tampoco se le brinda acompañamiento ni apoyo moral y psicológico para poder salir de la adicción.

Los síntomas más frecuentes que se generan debido a esta problemática son: ausentismo, baja productividad, accidentes laborales, rotación de personal, reducción del rendimiento laboral, mala calidad del trabajo, entre otros. (Caporalini A. *et al.*, 2009). Esto se presenta así pues no existen acciones concretas encaminadas a afrontar la problemática de adicciones en los trabajadores, no se establecen por parte de la empresa programas de prevención,

tratamiento y protección a los trabajadores y no se brinda información sobre los riesgos asociados a las adicciones.

El problema de las adicciones es dejado de lado y la empresa sólo se preocupa cuando se ve afectada de manera inmediata, es decir, cuando comienzan a aparecer los síntomas más notorios.

En las organizaciones se tiende a pensar que la adicción es un problema personal, por lo que ella no debe actuar de manera directa, dejando que el trabajador sea quien se encargue de solucionarlo. En definitiva, no hay un interés por el capital humano, tan valioso para poder llevar adelante todas las actividades.

La empresa considera que si interviene de manera activa, va a asumir costos innecesarios e irrecuperables, no teniendo en cuenta que su ayuda es importante y útil para poder abordar de forma positiva esta problemática. Es necesario que se asuma un rol protagónico junto con los empleados, para poder trabajar en conjunto y disfrutar ambas partes de las mejoras que se logren.

Se llega así a la formulación final del problema: ¿Qué programa puede desarrollarse y aplicarse desde el área de recursos humanos para abordar de manera efectiva las adicciones que padecen los trabajadores y lograr que la empresa se involucre en ello?

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general que se pretende alcanzar con la realización del trabajo final es:

- Diseñar un programa para ayudar a prevenir las adicciones y determinar qué acciones comprendería el mismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los problemas de adicción del personal.
- Determinar los efectos de las adicciones en los empleados.

- Concientizar a los empleadores y empleados sobre los inconvenientes en los aspectos laborales, familiares, sociales que se generan a causa de las adicciones.
- Estimular a empleadores y empleados para la realización de actividades de ocio y tiempo libre como medio para contribuir al bienestar y desarrollo de las personas.
- Disminuir los accidentes laborales, la baja productividad y la mala calidad del trabajo realizado.
- Proponer un programa adecuado para enfrentar las adicciones, desde el marco teórico que da la carrera y con habilidades de asociación práctica.

METODOLOGÍA

La metodología que permitió recabar la información necesaria para poder realizar el presente trabajo y llevar adelante los pasos que eran requeridos, a los fines de lograr el diseño del programa de prevención y abordaje de adicciones en la empresa objeto de estudio, fue una metodología exploratoria en virtud de la escasa información existente sobre la temática, más allá del conocimiento de la problemática.

Como consecuencia de lo anterior, se realizó un muestreo de los obreros de la empresa para aplicar el instrumento de relevamiento; la encuesta constó de 15 preguntas (ver anexo I), el muestreo fue por juicio, pues derivó del conocimiento de la autora respecto de los empleados de la empresa. Por otro lado, se realizó una entrevista estructurada que constó de 8 preguntas (ver Anexo II) y que fue pensada para relevar información a expertos, en este caso a la encargada de personal de la empresa y al jefe de producción.

Con las herramientas de relevamiento de datos descritas precedentemente se buscó examinar una población con el objetivo de hacer inferencias sobre la misma.

Como se advirtió, el tipo de muestreo que se aplicó fue no probabilístico. En este caso, no se conoce la probabilidad de que una unidad quede incluida en la muestra, no se puede medir el error de estimación y por ende, no pueden realizarse estimaciones. Sin embargo, resulta menos costoso que el probabilístico y por el alcance del trabajo, se considera el más adecuado, visto el conocimiento previo del personal de la empresa, como para aplicar el muestreo por juicio. Si bien puede ser un poco subjetivo, tiene ventajas como la simplicidad para recolectar la información y su bajo costo.

El tamaño de la muestra fue de diez individuos, todos trabajadores del área de producción de la empresa en la cual se realizó el trabajo; 5 de ellos pertenecientes a la sección de envase y los restantes a corrugado. También se entrevistó a la gerente de recursos humanos y al jefe de planta de la sección de corrugado.

En un análisis más minucioso de los instrumentos de relevamiento, se puede decir que la encuesta a empleados consta de preguntas sobre temas relacionados a la categoría que poseen en el trabajo, la edad, el nivel de escolaridad alcanzado, la sección en donde laboran, el tipo de jornada que desarrollan, los riesgos asociados al puesto que desempeñan, los riesgos psicosociales que enfrentan en el desarrollo de su tarea y las condiciones de empleo generales.

La entrevista a informantes claves se realizó para conocer la percepción de individuos que no forman parte del área de producción, acerca de la importancia que reviste el consumo de sustancias adictivas, si se brinda información sobre los riesgos asociados al consumo y si existe algún tipo de prevención de adicciones.

El análisis de la información recolectada, se realizó a través del uso de la planilla de Cálculo Excel para poder determinar porcentajes y realizar los gráficos que sean convenientes.

MARCO TEÓRICO

El marco teórico representa un cuerpo de conocimientos que explica el problema al tiempo que sienta las bases de la posición teórica desde la cual la autora del trabajo final de grado, analiza el tema e identifica las variables involucradas con la problemática y establece las relaciones teóricas que existen entre ellas.

En un intento por delimitar el área temática abordada en este trabajo, se presentarán las principales aportaciones realizadas en torno a los conceptos de referencia dentro del marco organizacional - empresarial.

Desde esa posición se definen las **adicciones** como un fenómeno psíquico de la adaptación y del condicionamiento mental a los repetidos efectos de una sustancia determinada. Son un trastorno que afecta al bienestar de las personas en sus aspectos psicológico, físico y social

(OMS). Ante un problema adictivo, la salud se perjudica, destruyendo a la persona a medio o largo plazo. Esto se observa en todas sus esferas: enfermedades físicas, trastornos psicológicos, problemas sociales - familiares, laborales y relaciones con los demás. (Medina Sánchez P. P., 2010).

Las **características** que presenta una adicción son las siguientes:

- Deseo constante y continuo
- Comportamiento dirigido
- Pérdida de autocontrol
- Actividades determinadas por la adicción
- Síndrome de abstinencia

La adicción es un trastorno de la salud en el que intervienen **tres elementos** indisolubles que interactúan entre ellos: LA PERSONA, EL AMBIENTE Y LA SUSTANCIA ADICTIVA. El mismo presenta síntomas claros y definidos y tres fases del proceso de enfermedad (uso, abuso y adicción) en donde los síntomas se van presentando y pueden terminar con la muerte si el adicto no es atendido a tiempo. Además, se necesita un tratamiento para salir de ellas y no pueden ser controladas por la persona afectada. Los **síntomas** que se observan son: violencia, dificultades en la comunicación, falta de compañerismo y colaboración, no se respetan los horarios, cambios en el estado de ánimo, ausentismo reiterado, inseguridad, temores infundados, desgano, apatía, ira, descontrol. (Medina Sánchez P. P., 2010).

El **problema de las adicciones en el ámbito laboral** es un problema social, económico, familiar y personal, que influye en la competitividad y excelencia de las empresas. Perjudica al trabajador por los síntomas anteriormente nombrados, perjudica a los demás trabajadores ya que aumentan los conflictos personales, pueden provocarse accidentes que pongan en peligro la vida de los demás y provoca sobrecarga de trabajo a otras personas. Afecta además a la empresa, porque disminuye su rendimiento y productividad, hace que los costos se incrementen, pueden generarse daños en equipos y materiales, provoca conflictos disciplinarios y la calidad del trabajo disminuye considerablemente.

Hay **condiciones laborales** potencialmente peligrosas o difíciles que **aumentan las posibilidades de consumo** indebido de drogas u otras sustancias (Caporalini A. *et al.*, 2009); tales como:

- **Factores relacionados con la organización de la producción:** ritmos de trabajo intensos, jornadas de trabajo prolongadas, rotación horaria, sobrecarga de trabajo, destajos, elevados niveles de tensión, pocas posibilidades de promoción.
- **Factores relacionados con el puesto de trabajo y/o la tarea:** trabajos repetitivos y/o poco motivantes, condiciones climatológicas adversas (demasiado frío o calor), trabajos aislados sin contacto con otros trabajadores, puestos asociados a una mayor disponibilidad de sustancias nocivas, características del puesto, condiciones laborales precarias.
- **Factores relacionados con el ambiente laboral:** conflictos, inestabilidad laboral, ambiente de gran competitividad, autorización para consumir alcohol u otras sustancias peligrosas en la empresa y presencia de consumidores de drogas en el entorno laboral.

La presencia de estos factores de riesgo en la organización no implica su materialización si o si, pero son condiciones que nos avisan de una situación a la que se debe prestar mucha atención, actuando de forma tal de evitar o reducir dicha probabilidad.

También existen ciertas condiciones, llamadas **factores de protección**, que hacen que la probabilidad de consumo sea reducida (Medina Sánchez P. P., 2010), como son:

- **Medidas relativas a la organización:** la política empresarial debe prever diferentes estrategias para disminuir ciertos riesgos que se producen por una mala planificación y organización.

Para contrarrestar las jornadas de trabajo prolongadas se hace necesario el establecimiento de ritmos de trabajo que permitan descansos periódicos para adaptarse a las necesidades del trabajador/a. Es necesario evitar desajustes entre la formación del trabajador/a y el puesto de trabajo que ocupa.

Limitar y/o eliminar la oferta de drogas legales en la empresa.

Llevar a cabo Planes de Prevención de Adicciones en las empresas.

- **Medidas relativas a la tarea:** se deben planificar las acciones y contemplar la flexibilidad necesaria en el orden de ejecución, para que mejore el ajuste del individuo a la tarea y su satisfacción.

Por otra parte, en aquellos trabajos que puedan resultar monótonos, la empresa debería potenciar y facilitar la variación en las tareas cada cierto tiempo.

En este sentido es necesario considerar una serie de **características relativas a los factores de riesgo y protección**: ninguno de los factores de riesgo o de protección puede considerarse más importante que otro, ya que el hecho de que cada persona tenga unas características personales y sociales hacen imposible determinar el peso relativo de cada factor. En segundo lugar, siempre debemos hablar en términos de probabilidad, nunca de causalidad. Por lo tanto, el hecho de que un determinado factor de riesgo se vincule a un aumento de la probabilidad de iniciarse en una conducta adictiva no quiere decir que ese factor sea la causa de consumo, aunque sí se puede afirmar que la presencia de un mayor número de factores de riesgo se relaciona con un incremento del riesgo de iniciarse en una conducta adictiva. Por último, los factores de riesgo y de protección no pueden comprenderse de forma aislada, sino que interactúan dando lugar a complejas influencias difíciles de prever.

Consecuentemente, para potenciar los factores de protección y reducir la probabilidad de que existan factores de riesgo, se hace necesaria una prevención en materia de adicciones en el ámbito laboral.

La **prevención laboral** se entiende como una serie de actividades coordinadas dirigidas al entorno laboral para informar, sensibilizar, consensuar y promover cambios organizacionales en los distintos niveles y sectores empresariales. (Directivos, trabajadores, representantes sindicales, servicios de salud laboral, etc.). La finalidad de estas intervenciones es prevenir o disminuir el consumo de drogas legales o ilegales desde el lugar de trabajo, y reducir los riesgos asociados al consumo, sensibilizando acerca de los mismos, enfrentando la presión social y acrecentando la responsabilidad respecto al problema.

Existen diversos **niveles de prevención** (Medina Sánchez P. P., 2010):

*La **prevención universal**.* Si tomamos como ejemplo la prevención en el ámbito laboral, se dirige a los trabajadores y trabajadoras, con el fin de evitar los factores de riesgo y desarrollar factores de protección.

*La **prevención selectiva**.* Va dirigida a un subgrupo de población con mayor riesgo de que confluayan determinantes que afecten poder llevar una vida saludable.

*La **prevención indicada***. Dirigida a un subgrupo concreto de población de alto riesgo. Se precisa de personal especializado en la especificidad a intervenir.

Los **programas preventivos de adicciones** comprenden un marco teórico y práctico que permite que la empresa sea capaz de llevar a cabo una serie de pautas, métodos, acciones, actividades, entre otros, para actuar como agente preventivo en esta problemática y evitar así que se materialicen los factores de riesgo presentes en la organización y poder explotar factores de protección.

Los programas de prevención en materia de drogas y alcohol se enmarcan en una serie de derechos que tienen reconocimiento constitucional y se interrelacionan. El derecho de trabajar, el derecho a la preservación de la salud y el derecho a la seguridad social cuando enfrentan el problema de adicciones, se enlazan con el derecho a la no discriminación y el derecho a la vida privada y a la intimidad. Esto implica que debe tratarse esta problemática garantizando la estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso, desarrollo de programas que velen por la salud y seguridad en el trabajo y compromiso activo de todos los involucrados. (Caporalini A. *et al.*, 2009). También es de suma importancia la confidencialidad de toda información que atañe a los trabajadores que acceden a tratamientos y rehabilitación médica, psicológica, entre otras, por problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas, teniendo en cuenta que la misma es la expresión del respeto a los derechos a la intimidad y privacidad.

El **costo** que implica **implementar un programa**, es una inversión a largo plazo, que tiene un gran beneficio, dado que se generan ganancias en la calidad de vida laboral y en productividad. Una empresa que se preocupa por la salud y el bienestar de sus recursos humanos, no solo está luchando a favor de estos últimos, sino que lo hace extensivo a familiares de los trabajadores y a la sociedad.

El trabajo preventivo en materia de adicciones, cuando se desarrolla en el medio laboral debe enfatizar la necesidad de continuidad y esfuerzo compartido, lo que va a lograrse siempre y cuando sea aceptado; por ello, la relación que se establezca en el programa va a depender además de la capacidad de los líderes de llevar adelante dicho programa. El rol de los líderes y de los trabajadores es fundamental para que el programa tenga éxito.

El **proceso de planificación de un programa preventivo** en materia de adicciones en el ámbito laboral, se apoya en la participación activa de todos los miembros de ese entorno e implica un proceso dinámico que se estructura en cuatro fases (Medina Sánchez P. P., 2010):

Fase de análisis: contempla el diagnóstico de la realidad de la empresa, la detección de los factores de riesgos y la evaluación de las necesidades. El análisis nos va a permitir conocer la magnitud del problema para poder adaptar el plan de intervención a la realidad de la empresa, a las características de los agentes y a los centros de trabajo.

Fase de diseño: el diseño del plan deberá regirse por los siguientes criterios técnicos:

- Establecer la estructura o departamento responsable del diseño del plan, así como las personas protagonistas que participaran en el mismo.
- Garantizar la formación necesaria del equipo que se responsabilice del diseño y desarrollo del plan.
- Diseñar un plan adaptado a las necesidades, recursos y posibilidades de intervención de la empresa. Se deben marcar objetivos concretos, alcanzables y evaluables.
- Establecer la estructura o departamento que se encargará del seguimiento y evaluación del plan.

Fase de intervención: puesta en marcha y desarrollo de las diferentes estrategias de intervención. El plan deberá contar con **tres estrategias o programas de actuación** diferenciados: programas preventivos, programas de asistencia y programas de rehabilitación. Cada estrategia deberá, a su vez, nutrirse de proyectos que den respuestas a los objetivos planteados en cada una de las estrategias.

Estrategias de prevención: deberá ir enfocada a actuaciones universales que proporcionen información sobre las drogas y las conductas adictivas a todas las personas trabajadoras, así como acciones de sensibilización dirigidas a aumentar la percepción de riesgo de los problemas asociados al consumo de drogas y otras adicciones. La estrategia preventiva deberá contemplar la formación de mandos intermedios, delegados/as de prevención y profesionales del servicio de prevención como formador/a de formadores/as en prevención de las adicciones.

Estrategias de asistencia: la estrategia de atención individualizada deberá contemplar la detección precoz de situaciones de riesgos, la asistencia a las personas que por niveles de dependencia necesiten tratamiento y el seguimiento de los casos. La estrategia de atención, deberá ser cubierta por agentes externos al mundo empresarial, debiendo la empresa generar las estrategias de detección precoz, derivación y seguimiento.

Estrategia de rehabilitación: deberá contemplar de forma generalizada el mantenimiento de la persona trabajadora en la plantilla de la empresa. Esto dependerá de diversos factores que faciliten o dificulten el mantenimiento o reincorporación de la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa, a través de las medidas y profesionales oportunos, deberá contemplar la adaptación al puesto de trabajo y el reciclaje del trabajador/a en el caso de ser necesario

Fase de evaluación: es transversal a cada de una de las fases mencionadas, ya que estará presente en el diseño, durante el proceso de intervención y a la finalización del mismo. Nos va a permitir medir el grado de consecución de los objetivos y con ello la eficacia y eficiencia del plan.

De este modo se han tratado las variables principales involucradas con el tema abordado en este trabajo y que forman parte del problema identificado. Se pasa a la siguiente etapa que es el relevamiento y a través de la cual se logró obtener la información necesaria para conocer la realidad práctica del tema, para luego pasar a dar soluciones en función al aprendizaje que permitió la teoría.

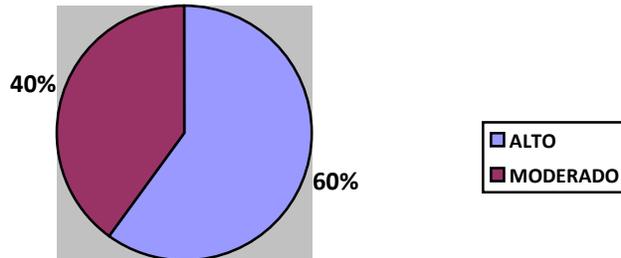
RELEVAMIENTO

Área de producción

Luego de haber realizado el relevamiento en el área de producción, se pudo constatar que en la *sección de corrugado*, el promedio de años de los empleados es de 50, el nivel de escolaridad alcanzado es secundario incompleto en el 100% de los casos y el 80% de los trabajadores tienen una jornada laboral rotatoria; esto implica que una semana trabajan por la mañana, en el horario de 7 am a 16 pm y otra semana laboran por la tarde/noche, desde las 12 am hasta las 21 pm.

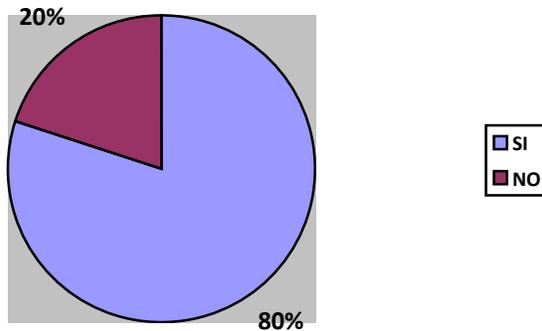
Se relevó el desgaste físico y/o mental que el trabajo desempeñado implica, dando como resultado que el 60% considera un alto desgaste y el 40% restante moderado.

DESGASTE FISICO Y/O MENTAL



El 80% de los trabajadores realizan tareas repetitivas y el 20% restante no repetitivas. El 40% de los empleados respondió que rotan de puestos y el porcentaje restante que no rotan. El 100% dijo que tiene descanso para almorzar.

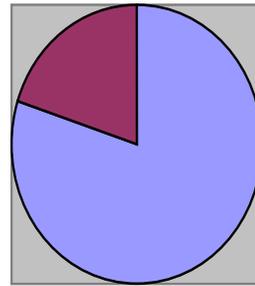
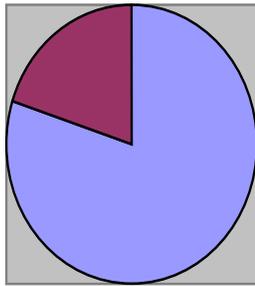
DESARROLLO DE TAREAS REPETITIVAS



En relación a las características del puesto, las condiciones nombradas con el 80% fueron: demasiado frío/calor y disponibilidad de sustancias tóxicas. El 20% respondió elevado nivel de estrés.

DEMASIADO FRÍO/CALOR

DISPONIBILIDAD DE SUSTANCIAS TÓXICAS

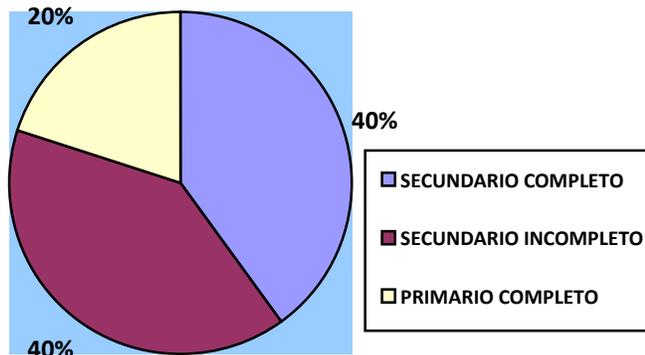


Respecto al ambiente laboral, hubo un 20% de los trabajadores que respondió que no se presentaban ninguna de las características nombradas, en tanto que 60% respondió que había inestabilidad laboral y competencia entre los compañeros.

Considerando el papel desempeñado por la empresa, sólo el 20% respondió que la empresa toma algún tipo de medida ante las adicciones. El mismo porcentaje se dio en los casos de la existencia o no de información brindada por la empresa sobre los riesgos asociados al consumo y si existen capacitaciones, talleres, conferencias en materia de adicciones.

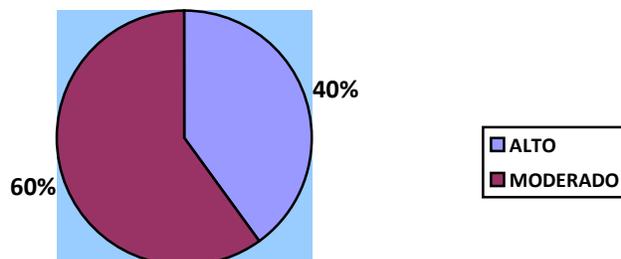
Teniendo en cuenta los datos obtenidos en la *sección de envase*, se pudo determinar que la edad promedio de los trabajadores es de 34,8 años, que el 40% de los trabajadores posee secundario completo, otro 40% secundario incompleto y el 20% primario completo. El 100% de los mismos tiene una jornada laboral rotatoria.

NIVEL DE ESCOLARIDAD ALCANZADO



Respecto al desgaste físico y/o mental, el 60% respondió que el mismo es moderado y el 40% alto. El 80% dijo que las tareas que realiza son repetitivas y el 100% que no hay rotación de puestos.

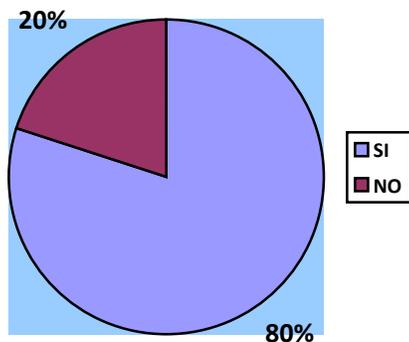
DESGASTE FISICO Y/O MENTAL



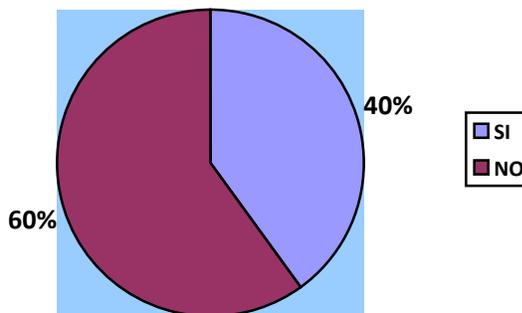
En relación a las características del puesto, las condiciones que se nombraron fueron las siguientes: un 20% ninguna de las anteriores, un 40% estrés, un 60% demasiado frío/calor y un 60% manejo de sustancias tóxicas. El 100% respondió que tiene un horario destinado al almuerzo.

Respecto al ambiente laboral en donde se desarrollan las actividades diarias, el 80% de los encuestados dijo que se presentaba competencia entre compañeros y el 40% inestabilidad laboral.

COMPETENCIA ENTRE COMPAÑEROS



INESTABILIDAD LABORAL



Considerando las medidas que toma la empresa, el 80% de los participantes dijo que la organización no toma ninguna medida y el 20% restante, que la empresa sí toma medidas ante el consumo. El mismo porcentaje se dio en el caso de la información brindada por la empresa sobre los riesgos relacionados al consumo y la prevención del mismo.

El 100% de los individuos dijo que la empresa no capacita, no da conferencias, charlas, etc. sobre temas relacionados a los riesgos laborales y de salud causados por las adicciones.

Área de recursos humanos y Producción

La información recabada por medio de entrevistas a la gerente de recursos humanos y al jefe de producción fue que en los últimos seis meses, se presentaron dos casos de adicciones en la empresa. Uno era por problemas de alcohol y otro de drogas. Si bien estos individuos no consumían en el lugar de trabajo, llegaban al mismo en un estado calamitoso.

Lo anterior hacía que no pudieran realizar su trabajo, tampoco se podía enviar a la persona nuevamente a su casa, sino que lo que se hacía era dejarlo en la sala de medicina laboral hasta que mejorara. Esto generaba que los demás trabajadores no pudieran realizar su trabajo completamente, porque muchas veces necesitaban de ese individuo para una etapa previa del proceso productivo. También se generaba un malestar general, porque se trataba de que los otros trabajadores no supieran lo que estaba ocurriendo, cosa que muchas veces era inevitable.

Algunas veces, cuando el estado del trabajador adicto no era del todo obvio, este se ponía a realizar su tarea, y hacía la misma de forma inadecuada, lo que era detectado por el trabajador que seguía en la cadena de montaje e incluso, a veces, el error recién se detectaba cuando se efectuaba el control de calidad de las cajas.

La medida que tomó la empresa respecto a estos trabajadores, fue, en ambos casos, despido con causa, ya que no sólo estaban realizando mal su trabajo, sino que comenzaron a afectar el trabajo de los demás trabajadores y el clima laboral.

La empresa no cuenta con un programa de prevención de adicciones. Considera que las características de los puestos desempeñados por la sección de corrugado son más precarios que las de la sección envase, ya que en la primera, se hace el micro corrugado del cartón y

por ende, se trabaja constantemente con calderas, las máquinas despiden mucho calor y el nivel de ruido es elevado.

Respecto a que si el ambiente en donde se desarrollan las tareas es propicio para consumir sustancias tóxicas, la gerente respondió que considera que efectivamente puede ser propicio, por los factores de riesgo existentes en la empresa, típicos de una organización productora de cajas de cartón y que trabaja con líneas de producción rígidas. Sin embargo, dijo que eso también estaba presente en todas las compañías del mismo rubro. El jefe de producción agregó que al contar los empleados con herramientas de protección visuales, auditivas y olfativas, es más difícil que se presenten nuevos casos de adicciones, ya que las mismas tienen como función proteger al individuo de lesiones y evitar posibles contactos con solventes, aerosoles, etc.

En relación a la rotación de personal, la misma no se lleva a cabo por no considerarse necesaria. Sólo rotan de vez en cuando y por necesidades únicamente de producción, los maquinistas, estando los auxiliares de las máquinas siempre realizando la misma labor.

Respecto al clima laboral, la gerente respondió que existe un elevado nivel de competencia entre empleados, debido principalmente a cuestiones de rivalidad entre las dos secciones del área de producción.

El jefe de producción declaró que los conflictos existen ya que no hay momentos de contacto directo entre ambas secciones y cuando se dan, son por reclamos de cajas mal hechas, falta de pegamento, errores en el troquelado y/o despechado, entre otras. No se realizan actividades de distracción, entretenimiento ni encuentro entre los empleados y/o sus familiares.

Considerando el necesario papel que debe desempeñar la empresa respecto a la concientización sobre los riesgos en la salud y laborales que genera el consumo de sustancias tóxicas, se preguntó si se brindaba información sobre ello, si se capacitaba y/o daban charlas de expertos sobre dicha problemática y en ambos casos, la respuesta fue negativa.

DIAGNÓSTICO

La empresa sobre la cual se ha realizado el trabajo, se especializa en la fabricación de envases de cartón corrugado, papel, cartulina y cartón.

Posee 19 años de trayectoria en el mercado y cuenta con un prestigio que le permite ubicarse en un lugar privilegiado dentro del mercado.

La estructura que presenta es de tipo funcional, con las siguientes áreas presentes: producción, recursos humanos y finanzas/contabilidad.

La cantidad total de empleados es de 127, perteneciendo 100 solamente al área de producción. Esta última está dividida en dos secciones: corrugado, en donde laboran 30 personas y envase, en donde trabajan 70.

Considerando las categorías establecidas y el relevamiento efectuado en el área de producción y recursos humanos, se pudo determinar que la empresa no lleva a cabo ningún tipo de prevención y no utiliza programas ni estrategias para evitar el consumo de sustancias adictivas que puedan afectar el normal desarrollo de las tareas.

Existen una serie de factores de riesgo, relacionados con condiciones sociales de los individuos que allí laboran, ya que la mayoría proviene de barrios aledaños que tienen bajos recursos y un ambiente desfavorable. También poseen una situación económica débil y el nivel de escolaridad alcanzado es por lo general bajo. Las condiciones de riesgo correspondidas con el trabajo son las siguientes:

- ✓ relacionadas con la organización de la producción: ritmos de trabajo intensos, jornadas de trabajo prolongadas, rotación horaria, sobrecarga de trabajo, elevados niveles de estrés y ausencia de posibilidades de promoción.
- ✓ relacionadas con el puesto de trabajo y/o la tarea: trabajos repetitivos y/o poco motivantes, condiciones climatológicas adversas (demasiado frío o calor), puestos asociados a una mayor disponibilidad de sustancias nocivas y condiciones laborales precarias.
- ✓ relacionadas con el ambiente laboral: conflictos, inestabilidad laboral y ambiente de gran competencia entre compañeros.

No se detectaron en la compañía factores de protección, tales como prever diferentes estrategias para disminuir ciertos riesgos que se producen por una mala planificación y organización, establecimiento de ritmos de trabajo que permitan descansos periódicos para adaptarse a las necesidades del trabajador/a, evitar desajustes entre la formación del trabajador/a y el puesto de trabajo que ocupa y llevar a cabo Planes de Prevención de Adicciones en las empresas.

RECOMENDACIONES

Se propone un programa de prevención de adicciones en el ámbito laboral. El mismo es un instrumento de ayuda para el área de recursos humanos y para cualquier interesado en este campo (puede apreciarse en la sección precedente de este trabajo). Su objetivo es orientar y facilitar cualquier iniciativa relacionada con sustancias tóxicas en el ámbito laboral.

Los profesionales e interesados podrán encontrar en el mismo información básica de referencia, pautas de actuación y consideraciones prácticas a tener en cuenta, información sobre recursos necesarios, estrategias de intervención y herramientas útiles para desarrollar las acciones anteriores.

Antes de comenzar a desarrollar el programa, es necesario realizar una serie de consideraciones que deben tenerse en cuenta antes de poner en práctica el mismo:

- ✓ Se necesitan recursos humanos, financieros y técnicos para poder aplicar dicho programa; por lo que se generan costos, debiendo tener en cuenta que son mucho menores que los que se dan por pérdidas de productividad, calidad, ausentismo, accidentes, entre otros, generados por el consumo de sustancias tóxicas.
- ✓ Es importante contar con la participación de todos los sectores de la empresa, así como de los empleados, escuchar sus preguntas e inquietudes y explicar las razones por las que se toma la decisión de implementar este tipo de programa en la organización.
- ✓ Cuando este tipo de programas se presentan de una manera positiva, no bajo una mirada sancionatoria, los empleados responden de manera más efectiva.
- ✓ Es común que se genere inicialmente cierta resistencia al cambio, ya que implantar un programa preventivo en materia de adicciones implica una participación activa de

todos los individuos que forman parte de la empresa, lo que lleva a que exista muchas veces desconfianza, miedo y falta de ganas.

- ✓ Se requiere contar con el apoyo de la dirección de la empresa; es un elemento clave para el éxito del programa.
- ✓ Asegurar un liderazgo participativo, para que la persona que esté a cargo del desarrollo del programa, sea capaz de alentar a los trabajadores a seguir el mismo y cuente con el apoyo de ellos.

Habiendo tenido en cuenta estas cuestiones previas a la aplicación de un programa, se procede con el desarrollo del mismo.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL DE UNA EMPRESA MEDIANA DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA

El programa en materia de prevención de adicciones en el ámbito laboral que se propone para esta empresa, cuenta con las siguientes etapas:

1. **Etapas de análisis:** esta fase comprende el estudio del ambiente interno de la empresa, para determinar cuáles son los factores de riesgo presentes que pueden materializarse dando lugar a la generación de adicciones. También el mismo debe hacerse para detectar los factores de protección que servirán para disminuir los riesgos asociados al consumo.

La organización debe además, llevar a cabo el análisis del ambiente externo, para determinar cuáles son las condiciones económicas, sociales y culturales que poseen los trabajadores. Este estudio puede hacerse por medio de un análisis DAFO.

El estudio del ambiente total de la compañía, estará a cargo de quienes se responsabilicen del desarrollo del programa, en este caso particular, será el área de recursos humanos la encargada de efectuarlo.

En esta fase además, se deben analizar los costos versus los beneficios de aplicar dicho programa. Para ello, los encargados del área de recursos humanos, deberán considerar cómo los factores de riesgo presentes han afectado la calidad,

productividad y clima laboral, para poder contabilizar esta problemática de tal forma que sea más fácil de exponer y ser aceptada por los directivos y el área de finanzas.

2. **Etapa de diseño:** se refiere a establecer el departamento que va a ser responsable de la puesta en marcha del programa, en este caso, será el departamento de recursos humanos quien se encargará de ello. Además, debe garantizarse la formación necesaria de las personas que serán responsables, teniendo en cuenta que deberán asistir a capacitaciones en materia de adicciones, ya que actualmente no se posee formación en ese tema.

En esta etapa, se determinan los objetivos que se pretenden alcanzar y que deben ser comunicados a todos aquellos que van a ser partícipes del programa. Son los siguientes:

Objetivo general:

- Aplicar de forma efectiva un programa de prevención de adicciones en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

- Disminuir los factores de riesgos que pueden dar lugar a la materialización de alguna adicción.
- Aumentar los factores de protección que permitirán reducir las posibilidades de consumo de sustancias tóxicas.
- Establecer medidas que permitan que los trabajadores estén más motivados para realizar su trabajo.
- Crear momentos de encuentro entre los trabajadores y sus familias, como un espacio destinado al entretenimiento y distracción.

Por último, se debe decidir quién será el encargado de llevar a cabo el seguimiento y control del programa, en este caso, será el departamento de recursos humanos.

3. **Etapa de intervención:** implica la puesta en práctica de distintas estrategias de intervención para modificar las conductas, comportamientos y actitudes de los trabajadores.

Esta fase considera las siguientes estrategias:

- Estrategia de prevención: se refiere a llevar a cabo actuaciones universales que brinden a todos los empleados información sobre las adicciones. Esto requiere de acciones de sensibilización destinadas a que las personas sean conscientes del riesgo para la salud y laboral que implica el uso de sustancias tóxicas.

Para ello, se llevarán a cabo charlas informativas, dictadas por diferentes profesionales relacionados con el área a tratar, se les proporcionará a los trabajadores material teórico para que puedan tener un conocimiento más amplio del tema y se llevarán a cabo talleres que permitan debatir situaciones prácticas para su posterior análisis y discusión. También se llevará a cabo la difusión de póster, afiches, folletos y trípticos relacionados a la problemática.

Es importante considerar que los responsables de ejecutar el programa también deben capacitarse junto con los demás empleados.

Además de estas actividades informativas, este tipo de estrategia implica hacer partícipe al empleado de actividades de entretenimiento y tiempo libre, para que pueda despejarse al menos por un rato de las actividades repetitivas y generadoras de estrés. Se propone así, que tres veces a la semana, 30 minutos de la jornada laboral sean destinados a momentos de relajación, charlas entre compañeros, desayuno para los que trabajan por la mañana y merienda para quiénes lo hacen por la tarde.

- Estrategia de asistencia: implica considerar cada caso de forma particular y así poder detectar de forma precoz situaciones de riesgo y brindar asistencia a las personas que necesiten tratamiento y el seguimiento de los casos.

La estrategia de atención, deberá ser cubierta por los médicos laborales que dispone la empresa, ya que son ellos los que poseen los conocimientos necesarios para atender a personas que son adictas.

- Estrategia de rehabilitación: se refiere a que la empresa debe tener en consideración una serie de acciones que deberá tomar; primeramente que debe mantener a la persona adicta en la plantilla laboral, que no puede despedir a la misma por cuestiones que estén

relacionadas a esta problemática y que en caso de ser necesario, tendrá que ser capaz de adecuar a la persona a un puesto que pueda desarrollar de forma adecuada.

La organización debe respetar la intimidad de los trabajadores y en ningún caso, exponer a los mismos a situaciones vergonzosas, penosas o culposas.

4. **Etapas de evaluación:** esta es la última fase del desarrollo del programa que nos va a permitir medir el grado de consecución de los objetivos y con ello la eficacia y eficiencia del plan. Se hace necesario utilizar una serie de indicadores que nos van a permitir medir el grado de consecución de las actividades realizadas.

Los indicadores que se van a utilizar son los siguientes:

De fabricación:

- Productividad de la mano de obra (hs. Hombre por unidad de producto)
- Eficiencia de la mano de obra (hs. Hombre según estándar/hs. Hombre reales)

De logística:

- Cumplimiento de pedidos (pedidos completos/pedidos totales)
- Cumplimiento de plazos (pedidos entregados en término/pedidos totales)

De calidad:

- Costos de la no calidad (costos por rechazos, reproceso, descarte, etc.)
- Costos de prevención (capacitación, planificación)
- Reclamo de clientes
- Devoluciones

De personal:

- Nivel de ausentismo
- Índice de rotación
- Índice de accidentes laborales

De mantenimiento:

- Tiempo perdido por parada de máquina
- Horas mantenimiento preventivo/horas mantenimiento correctivo

De esta forma, los indicadores van a permitir tomar las medidas que sean necesarias para continuar aplicando el programa de la misma forma en caso de que sean satisfactorios o bien, efectuar correcciones en alguna de las etapas para lograr resultados óptimos.

CONCLUSIONES

A partir de la realización del presente trabajo, se ha podido determinar que la empresa en cuestión no considera a las adicciones como un problema de la que es parte sino que busca desvincular a la persona que las padece.

Se ha corroborado que la empresa no lleva a cabo ningún tipo de programa de prevención de las adicciones ni brinda información sobre los riesgos que generan las mismas en la salud y en la vida laboral. La problemática es dejada de lado, sin considerar a los recursos humanos implicados en ella.

Con el presente estudio, se puede concluir que el programa desarrollado para que la empresa aborde esta problemática es de gran utilidad, ya que permite que de una forma comprometida y efectiva, la organización pueda lograr una mejoría en la calidad de vida de los recursos humanos. Esto va a repercutir en un aumento de la productividad y calidad, como así también permitirá una disminución de los accidentes laborales y del índice de ausentismo, generando así un clima laboral más propicio para el crecimiento de la organización.

El diseño del programa preventivo en materia de adicciones, comprende una serie de acciones que permiten que la empresa asuma un papel protagónico, pudiendo analizar los problemas de adicciones del personal, para actuar a tiempo y de esta forma concientizar a los empleados y demás participantes sobre los inconvenientes en los aspectos laborales y familiares que se generan a causa de las adicciones.

Para terminar, es importante destacar que el programa que se desarrolló permite estimular a empleadores y empleados para la realización de actividades de ocio que contribuyan al bienestar y desarrollo de las personas.

BIBLIOGRAFÍA

Caporalani Yennerich A. *et al.* (2009) Manual de prevención de adicciones para el ámbito laboral “conocer y prevenir”. Ed. Gabas. Buenos Aires.

De Grazia C., Schuch Santos C. H. (2006) Los nuevos desafíos del gerenciamiento de personal. Revista Estudios y Perspectivas en Turismo. Vol. 15. Pág. 312-326. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322006000400002

Medina Sánchez P. P. (2010) Guía de Prevención de adicciones en el ámbito laboral. Gobierno de Canarias, Consejería de Sanidad. ECCA. Disponible en: <http://www2.gobiernodecanarias.org/sanidad/dgad/documentacion/201107Masvaleprevenir.pdf>

Gómez Talegon M. T., Álvarez González. F. J. (2005) Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. N° 198, 1° trimestre. Pág. 65 a 72. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/alcoholJovenes/docs/prevencionProblemasAlcohol.pdf>

OEA (Organización de Estados Americanos). (2008). Lineamientos hemisféricos de la cícad en prevención laboral. Comisión Interamericana para el control del abuso de drogas. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cicad.oas.org/apps/Document.aspx?id=689>

ANEXOS

ANEXO I

ENCUESTA SOBRE FACTORES DE RIESGO Y PROTECCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Le agradezco mucho que conteste a esta encuesta. La información que me proporcione será tratada de modo confidencial. Su colaboración será de gran utilidad para la realización de un estudio sobre las adicciones en el ámbito laboral que estoy llevando a cabo a los fines de realizar mi trabajo final de grado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Por favor, conteste a todas las preguntas de la manera más precisa posible marcando un círculo en la opción que considere más adecuada.

NO VACILE EN PREGUNTAR SI TIENE ALGUNA DUDA ¡Muchas gracias!

- I. Sección de trabajo a la que pertenece:
 1. Corrugado
 2. Envase
- II. Edad: -----
- III. Sexo:
 1. Masculino
 2. Femenino
- IV. Nivel de escolaridad alcanzado:
 1. Primario completo
 2. Primario incompleto
 3. Secundario completo
 4. Secundario incompleto
 5. Terciario completo
 6. Terciario incompleto
 7. Universitario completo
 8. Universitario incompleto
- V. Tipo de jornada laboral desarrollada:
 1. Continua de mañana (8 horas turno mañana)
 2. Continua de tarde (8 horas turno tarde)
 3. Media jornada (6 horas turno mañana)
 4. Media jornada (6 horas turno tarde)
 5. Horario rotatorio (algunas veces por la mañana, otras por la tarde)
 6. Jornada por la mañana y por la tarde
- VI. El trabajo que realiza le implica:

1. Alto desgaste físico y/o mental
 2. Moderado desgaste físico y/o mental
 3. Bajo desgaste físico y/o mental
- VII. El trabajo que desempeña es:
1. Repetitivo
 2. No repetitivo
- VIII. En caso de que sea repetitivo, ¿lo rotan de puesto?
1. Sí
 2. No
- IX. En cuanto a las características del puesto de trabajo que ocupa, ¿se presenta alguna de las siguientes condiciones?:
1. Demasiado frío o calor
 2. Realiza su tarea de forma aislada de sus compañeros
 3. Posee disponibilidad de sustancias tóxicas (Pinturas, aerosoles, solventes, tolueno, etc.)
 4. Elevado nivel de estrés
 5. Ninguna de las anteriores
- X. En relación al ambiente laboral en donde se desempeña, ¿se presenta alguna de las siguientes características?:
1. Conflictividad laboral
 2. Inestabilidad laboral
 3. Competencia entre compañeros
 4. Presencia de personas adictas
 5. Autorización para consumir sustancias tóxicas
 6. Ninguna de las anteriores
- XI. En el caso de que hubiera personas adictas, ¿qué medidas toma la empresa?:

- XII. ¿Tiene un horario destinado al descanso?:
1. Sí
 2. No
- XIII. ¿Se informa a los empleados sobre los riesgos en la salud y laborales asociados al consumo de sustancias tóxicas?
1. Sí
 2. No
- XIV. ¿Se establecen medidas preventivas de adicciones por parte de la empresa?:
1. Sí
 2. No
- XV. ¿Se capacita con talleres, conferencias de expertos, etc. sobre los riesgos de salud y laborales vinculados al consumo?:
1. Sí
 2. No

ANEXO II

ENTREVISTA SOBRE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL Y FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS AL CONSUMO

- I. ¿En los últimos seis meses, ha habido trabajadores adictos? En caso afirmativo, ¿qué se hizo para afrontar la problemática?
- II. ¿Existen programas de prevención de adicciones en el ámbito laboral? En caso afirmativo, ¿se le brindan a todos los trabajadores o sólo a algunos?
- III. Considera que las características de los puestos de algunos de los trabajadores, ¿pueden dar lugar a consumir sustancias tóxicas?
- IV. Debido a lo rutinario que es el trabajo que desarrollan muchos de los trabajadores, ¿se siguen alternativas para atenuar esa rutina diaria?
- V. ¿Es adecuado el clima laboral de la empresa? ¿O existen ciertos conflictos, roces, competencia, etc. entre los trabajadores?
- VI. ¿Realizan actividades de distracción, ocio, entretenimiento para los empleados y/o familiares?
- VII. ¿La empresa brinda información suficiente sobre los riesgos en la salud y laborales relacionados al consumo?
- VIII. ¿Se capacita con talleres, conferencias de expertos, etc. sobre los riesgos de salud y laborales vinculados al consumo?

GLOSARIO

Prevención

La prevención puede definirse como la acción y el efecto de las intervenciones diseñadas para cambiar los determinantes individuales, sociales y ambientales del abuso de drogas, tanto legales como ilegales, evitando el inicio del uso de drogas, así como la progresión a un uso más frecuente o regular entre las poblaciones en situación de riesgo. Se entiende por prevención el conjunto de estrategias que una comunidad particular, practica para anticiparse a la aparición de fenómenos no deseados, a fin de evitarlos y reducirlos.

Prevención laboral

La prevención laboral se entiende como una serie de actividades coordinadas dirigidas al entorno laboral para informar, sensibilizar, consensuar y promover cambios organizacionales en los distintos niveles y sectores empresariales. (Directivos, trabajadores, representantes sindicales, servicios de salud laboral, etc.) La finalidad de estas intervenciones es prevenir o disminuir el consumo de drogas legales o ilegales desde el lugar de trabajo, y reducir los riesgos asociados al consumo.

Niveles de prevención

Prevención Universal Los programas de prevención universal se dirigen a la población en general (nacional, regional, comunidad local, empresa, escuela, etc.) con mensajes y programas destinados a impedir o retrasar la edad de inicio en el consumo de alcohol y otras drogas.

Prevención selectiva Los programas de prevención selectiva se dirigen a subgrupos que están en mayor riesgo de consumo o ya han presentado consumo experimental de drogas. Los grupos en situación de riesgo pueden establecerse sobre la base de cualquiera de los factores de riesgo, ya sean biológicos, psicológicos, sociales o ambientales.

Prevención indicada Los programas de prevención indicada se dirigen a personas que han sido diagnosticadas como dependientes del consumo de drogas y que muestran signos claros de consumo previo (por ejemplo, consumidores de drogas “de entrada”, personas con conducta antisocial y con problemas psicológicos.).

Factores protectores y factores de riesgo en el ámbito laboral

Es posible analizar los factores de riesgo y protección asociados al consumo de drogas bajo diferentes dimensiones: personal, entorno social inmediato, y entorno sociocultural de la persona.

Son factores de protección todas aquellas características individuales, ambientales o sociales que reducen la probabilidad de que una persona acabe consumiendo drogas o de que su consumo pueda llegar a causar problemas importantes. Debe tenerse en cuenta que los factores de protección no son el valor opuesto a los factores de riesgo sobre una misma variable, sino que se trata de otros factores cuya presencia amortigua el impacto de los factores de riesgo.

Son factores de riesgo aquellas condiciones sociales, económicas o biológicas, conductas o ambiente que están asociados con o causan un incremento de vulnerabilidad ante una enfermedad específica, una salud deficiente o lesiones. Están referidos al consumo de drogas, son aquellas condiciones individuales, sociales o ambientales que incrementan la probabilidad de que una persona entre en el consumo de drogas o de que éste llegue a causar problemas importantes

Principios de las estrategias preventivas

La OIT ha establecido una serie de principios generales con los que deben contar las políticas de prevención laboral. En el marco de la propuesta de los lineamientos hemisféricos de la CICAD, se contemplan algunos de estos principios y se plantean algunos adicionales que, en su conjunto, pueden complementar el trabajo que la OIT ha ido desarrollado.

(*) Fuente: extraídos de OEA (Organización de Estados Americanos). (2008). Lineamientos hemisféricos de la cicad en prevención laboral. Comisión Interamericana para el control del abuso de drogas. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cicad.oas.org/apps/Document.aspx?id=689>