



ENTORNOS LABORALES QUE CUIDAN

Uruguaypreviene
Así nos cuidamos



Uruguay
Presidencia



**Junta Nacional
de Drogas**
Salud, Libertad y Solidaridad

El Plan Integral de Prevención 2021-2025 de la Junta Nacional de Drogas (JND) plantea que las políticas de prevención son aquellas que buscan desarrollar o fortalecer:

- medidas de cuidado a nivel personal, familiar, grupal, institucional y social, que promuevan salud desde una perspectiva integral, protejan ante situaciones problemáticas de consumo y reduzcan los daños asociados al uso de drogas;
- competencias que desarrollen capacidades en la toma de decisiones;
- entornos institucionales, familiares y comunitarios protectores de la salud.

El trabajo es un organizador de la vida cotidiana que permite construir proyectos de vida y promueve la integración social, por tanto puede constituirse en factor protector ante el consumo problemático de drogas. Cuando las condiciones laborales y ambientales son adversas puede ser un factor de riesgo e impactar negativamente en la salud.

Se parte de entender a los **entornos laborales** como aquellos espacios cotidianos de interacción social, donde circulan saberes y aprendizajes significativos. Se desarrollan roles, se cumplen funciones específicas y se establecen relaciones de poder (muchas veces jerárquicas) que pueden tener carácter dependiente o independiente, carácter público o privado, remunerado o no remunerado.

Estos entornos laborales ofician de referencia para las personas trabajadoras y empleadoras, en tanto son uno de los principales organizadores de la vida cotidiana y de asignación de roles específicos.

En este sentido, “buscar influir en los entornos inmediatos y en la comunidad toda, más que el intento de inducir a las personas a que cambien su conducta, es un concepto que debe guiar los pasos a dar en la implementación de las políticas de prevención” (JND, 2023: 8).

Entornos laborales que cuidan, es una propuesta para revisar y repensar la cultura y el clima organizacional. Proporciona orientaciones para generar entornos laborales saludables y positivos, observando las condiciones y el medio ambiente del trabajo a la luz de algunas claves que permitan la consolidación de lazos de protección y cuidado ante el consumo problemático de drogas.

Factores de protección de los entornos laborales

¿Qué son los factores protectores?

Toda circunstancia, situación o condición que facilite el desarrollo de una persona o colectivo a través de la promoción de salud. Los factores protectores adquieren particularidades según el contexto cultural, geográfico o epocal.

Los principales factores protectores en los entornos laborales ante el consumo problemático de drogas son:

- cultura organizacional que genere acciones de promoción de salud, autocuidado y cuidado mutuo, promoviendo el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras, así como un clima laboral, propicio, seguro y estable;
- diseño e implementación de una política de prevención del consumo de drogas dentro de la organización;
- organizar actividades relacionadas con el bienestar físico y mental;
- fomentar un ambiente laboral que promueva hábitos saludables;
- condiciones ambientales adecuadas: esto incluye recursos materiales, de seguridad, condiciones laborales claras y condiciones salariales justas;
- buen relacionamiento y comunicación entre pares y jefatura, con canales de comunicación efectivos y retroalimentación constante;
- crear oportunidades de trabajo en equipo, compartiendo conocimientos, resolviendo problemas de manera conjunta y promoviendo la colaboración;
- acciones de reconocimiento a la tarea de parte de las jefaturas;
- reconocer los logros individuales y colectivos.

Como se dijo anteriormente, los entornos laborales también pueden constituir un factor de riesgo del uso problemático de drogas e impactar en la salud de las personas, por lo que se vuelve fundamental abordarlos.

Los principales factores de riesgo en los entornos laborales ante el consumo problemático de drogas son:

- cultura organizacional que naturaliza y/o tolera consumos;
- disponibilidad y acceso a drogas lícitas o ilícitas (centros de salud, laboratorios, empresas del rubro gastronómico, de ocio con dispensación de bebidas alcohólicas, empresas productoras o comercializadoras de bebidas alcohólicas);
- inestabilidad laboral;
- estrés laboral o ambientes en los que se trabaja bajo presión;
- supervisión inadecuada o ausente;
- condiciones ambientales adversas (climática, contaminantes, falta de recursos materiales y/o humanos, aislamiento);
- organización inadecuada de los turnos y/u horarios que puedan afectar la salud integral.



Hacia culturas organizacionales protectoras y con capacidad de cuidar

La OMS define un entorno de trabajo saludable como “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- la salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo;
- la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendola organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo;
- los recursos de salud personales en el espacio de trabajo;
- las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad” (OMS, 2010:15).

Esta noción permite identificar algunas dimensiones claves a la hora de construir culturas organizacionales que protejan la salud de las personas trabajadoras y que pueden orientar el diseño de **planes de acción preventivos**:

Intervenciones psicosociales

- Fomentar un buen clima de trabajo y relacionamiento entre los distintos integrantes del entorno laboral (personas trabajadoras, empleador, referentes sindicales, familias y actores comunitarios).
- Abordar las habilidades socioemocionales y la promoción de salud mediante acciones concretas, planificadas y consensuadas. Se sugiere hacer especial énfasis en: la equidad de género, el respeto a la diversidad, la no discriminación, la solidaridad y la construcción de proyectos colectivos.
- Desarrollar acciones dirigidas a los entornos familiares de las personas trabajadoras y a la comunidad inmediata de la organización o empresa.
- Incentivar el despliegue de iniciativas promotoras de salud (deportivas, alimentarias, culturales, sociales, cantinas con menú saludable y económico, etc).
- Asegurar espacios de participación, escucha y construcción de acuerdos.

Intervenciones físico-ambientales

- Modificaciones edilicias que favorezcan la iluminación, la accesibilidad, la seguridad, la estética, los espacios verdes o al aire libre, los espacios de ocio o descanso, los espacios sanitarios, los espacios de alimentación.
- Modificaciones que favorezcan la higiene del espacio laboral y sus entornos.
- Creación de espacios complementarios y alternativos al laboral: biblioteca, salón de juegos, huerta, carteleras, salón comedor, salón para actividades culturales (teatro, cine, música, danza, etc).
- Organización y disposición del espacio físico para asegurar encuentros seguros entre actores diversos.

Intervenciones ante emergentes

“Emergentes” refiere a las diversas situaciones sociales, familiares e individuales vinculadas a los usos de drogas que surgen en el contexto laboral. Las mismas pueden estar relacionadas con situaciones de consumo, venta, situaciones familiares, entre otras. Cuando se realizan actividades de prevención, muchas veces surgen emergentes de este tipo que es necesario abordar de forma oportuna y con certezas para los involucrados.

Las acciones recomendadas son:

- Evaluar la situación y apoyarse en otros actores (áreas de seguridad y salud, referentes sindicales, equipos psicosociales, otros), para definir la acción a seguir.
- Escuchar: desde un vínculo de confianza y respeto, con el propósito de entender la situación y buscar soluciones entre todas las partes. Evitar sermones o interrogatorios, siendo lo primario generar un clima que anime a expresarse libremente y recibir aportes.

- Acompañar: el acompañamiento de una figura referente y estable genera confianza y contención, permitiendo sostener procesos.
- Derivar: puede ser necesario realizar una derivación al ámbito de salud o dispositivos especializados, de manera coordinada y personalizada.
- No sancionar: si bien la sanción es posible en función del accionar de la persona trabajadora, no debe ser ésta la primera medida, teniendo en cuenta que se trata de un problema de salud y social. Se sugiere intentar alternativas que contribuyan a la búsqueda de ayuda y a la preservación del puesto laboral.
- Trabajar lo acontecido a nivel del área o espacio laboral de modo de problematizar desde una perspectiva colectiva y no individual, evitando la estigmatización.

Estas orientaciones están dirigidas a abordar los emergentes desde un enfoque de derechos. Para esto, se torna clave que las orientaciones sean conocidas por todos los actores implicados, que puedan apropiárselas, discutir las, ajustarlas a la realidad organizacional y que se sostengan en acuerdos colectivos.

Acciones preventivas desde los entornos laborales

Una vez que un entorno laboral define revisar su cultura organizacional siguiendo las orientaciones anteriormente descritas, está en condiciones de dar un paso más hacia el diseño e implementación de programas y acciones de prevención del uso problemático de drogas, teniendo en cuenta que los mismos tienen que:

- Ser el resultado de un proceso sistemático y continuo, no de acciones aisladas llevadas adelante por actores externos sino que, por el contrario, es desde el propio entorno laboral que se generan los mejores resultados, a partir de los vínculos de confianza construidos y la cotidianeidad compartida.
- Promover la plena participación de todos los actores y partir de sus saberes, evitando hacer de la prevención un tema de expertos externos a la misma. Esto fomenta la necesaria corresponsabilidad en la prevención.
- Tener presente los hábitos, culturas, mitos y creencias, para problematizarlos y potenciarlos como factores protectores.
- Hacer confluir una batería de acciones que influyan, a la vez, en las conductas socialmente aceptadas, en las representaciones sociales sobre los usos de drogas, en las normas y leyes que regulan los estados o comunidades, en la publicidad y en la disponibilidad de las sustancias. Hay evidencia suficiente para concluir que el sólo hecho de brindar información o advertir sobre los riesgos del consumo, no modifica conductas.



En ese sentido, algunas de las líneas sugeridas para el diseño de **planes de acción preventivos** son:

- Construcción de **miradas diagnósticas** plurales y consensuadas, relativas a la capacidad organizacional de promover salud, a las condiciones y medio ambiente de trabajo, a las representaciones sociales imperantes, las normativas vigentes, el nivel de conocimiento de personas trabajadoras y empleadores sobre derechos y obligaciones y las características sociodemográficas de los mismos.
- Identificación de factores de riesgo y de protección propios de la organización o empresa. Esto requiere una observación y sistematización desde los diversos actores, puntualizando las particularidades de cada espacio laboral. Para ello es fundamental tomar registro de las múltiples dimensiones: clima laboral, medio ambiente (condiciones físicas y materiales), reglamentaciones, estructura organizativa, relaciones jerárquicas, entre otras.
- Diseño de acciones preventivas que incluyan:

- **Sensibilización, capacitación y formación** en herramientas conceptuales y metodológicas para el desarrollo de competencias en materia de prevención del consumo problemático de drogas en los entornos laborales, destinadas a trabajadores/as, empleadores, referentes sindicales, profesionales y técnicos de salud.

- **Orientaciones para abordar el consumo problemático de drogas.** Material con orientaciones para el abordaje de la prevención del consumo problemático de drogas y derivación oportuna. En este punto, es clave tener claridad sobre la red de recursos existentes para la derivación y el acompañamiento de los procesos singulares.

- **Supervisión y detección temprana:** establecer sistemas de supervisión adecuados para identificar señales de alerta temprana de uso problemático de drogas, dentro del marco de la legislación vigente en la materia. Esto puede incluir la capacitación de supervisores y mandos medios, así como de referentes sindicales, para reconocer los signos de consumo de drogas y tomar medidas apropiadas, que garanticen la continuidad laboral y la confidencialidad; evitando la estigmatización de las personas.

• **Implementación de acciones preventivas ambientales.** Material de orientación dirigido a empresas, trabajadores/as y personal de salud en acciones tendientes a fortalecer los factores de protección y la disminución de los factores de riesgo, poniendo énfasis en los entornos laborales como promotores de salud. Este material contribuye a sensibilizar y servir de herramienta para modificar los entornos laborales generando un ambiente más amigable, inclusivo y protector.

• **Implementación de estrategias comunicacionales** que permitan difundir el enfoque de políticas públicas de la Estrategia Nacional de Drogas (END), facilitar información basada en la evidencia, difundir los derechos y obligaciones de cada parte involucrada en el abordaje de los consumos problemáticos de trabajadores/as, difundir medidas de cuidado desde el enfoque de reducción de riesgos y daños y visibilizar recursos que permitan realizar una derivación oportuna de situaciones problemáticas ya instaladas.

Estos lineamientos pretenden construir un marco común en el abordaje de la prevención del consumo problemático de drogas en el trabajo, así como la construcción de herramientas para el desarrollo de competencias destinadas a trabajadores/as, empleadores, referentes sindicales, profesionales y equipos técnicos del área de salud laboral. Están dirigidos a abordar los consumos problemáticos de drogas y su incidencia o vinculación con los entornos laborales, preservando la salud integral y evitando la vulneración de derechos, la estigmatización y la discriminación.

A la vez, pretenden oficiar de respaldo para quienes cumplen roles diferenciales a la interna de una empresa, institución u otro espacio laboral, pero que tienen que acordar y aunar acciones en pro del bienestar común.

Uruguaypreviene
Así nos cuidamos