GERENCIA DE RECURSOS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
SALUD OCUPACIONAL
(SEPRODES)

PROGRAMA: *"Prevención y atención del alcoholismo en el ámbito laboral, compromiso de todos"*

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo expresado por la Organización Panamericana de la Salud en su declaración de febrero de 1992, sobre la salud de los trabajadores establece: "los objetivos del progreso económico están justificados solo si el mismo se centra en los seres humanos y su bienestar social. Para asegurar un desarrollo posible y sostenible es esencial que los trabajadores disfruten de buenos niveles de salud."

Hoy en día las drogodependencias, entre ellas el alcoholismo, constituyen uno de los problemas que comprometen cada vez más la salud y la seguridad del trabajador y su entorno laboral.

La OIT en sus recomendaciones referente a los problemas relacionados con el consumo de alcohol, establece que estos deben considerarse como problemas de salud y por consiguiente, tratarse sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo.

Por otra parte, en el marco de las políticas públicas que se vienen desarrollando en torno a la problemática de las drogodependencias, el Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional, en función de sus cometidos de atención a la salud organizacional, elaboró el siguiente **Programa: "*Prevención y atención del alcoholismo en el ámbito laboral, compromiso de todos*"**, cuya finalidad es la **prevención y atención a funcionarios que presentan problemas con el alcohol, con repercusión a nivel laboral"**.

2. FUNDAMENTACIÓN

Según los datos de la "Quinta Encuesta Nacional de Hogares sobre el Consumo de Drogas" publicada en mayo de 2012 se destaca que la droga más consumida en nuestro país es el alcohol. Nueve de cada 10 personas entre 15 y 65 años lo ha probado alguna vez en la vida y tres de cada cuatro han consumido alcohol en los últimos 12 meses. El consumo habitual (consumo en los últimos 30 días) es declarado por más de la mitad de los uruguayos.

El Alcoholismo Crónico se considera una enfermedad: *"El alcoholismo es una enfermedad incurable (crónica), recurrente (evoluciona con recaídas), insidiosa (es silenciosa, los síntomas clínicos frecuentemente se confunden con los del bebedor excesivo), progresiva (las complicaciones a nivel personal, familiar, laboral y social son cada vez más graves), discapacitante y mortal (el alcoholismo no tratado conduce irremisiblemente hacia la muerte)"*. (José A. Elizondo)

Está demás decir que el alcohol es un tóxico, por ende su consumo crónico compromete la salud en forma diversa pudiendo generar: hepatopatías crónicas, patologías

gastrointestinales, enfermedades neurológicas, psiquiátricas, musculares, malnutrición, afectación del sistema inmunitario, disfunción sexual, disminución de la fertilidad, síndrome alcohólico fetal, etc.

No se dispone de datos sobre el consumo de alcohol en los funcionarios aduaneros, pero se presume que al menos comparte una prevalencia similar a la población general.

Como se mencionó más arriba el alcohol afecta todo el organismo, principalmente al Sistema Nervioso Central, modificando el comportamiento y el pleno ejercicio de las facultades mentales. Por tanto el trabajador que se alcoholiza compromete el resultado de su labor y sus relaciones interpersonales, afectando el clima laboral.

Las consecuencias de ingestas excesivas y/o reiteradas se reflejan en: llegadas tarde, ausentismo por causas médicas, debido en ocasiones a la "resaca", faltas con o sin aviso, etc.

En síntesis podemos afirmar que el consumo de alcohol, aun en cantidades moderadas, tiene como consecuencias laborales:

- Disminución del rendimiento
- Bajo nivel de atención y concentración
- Afectación de las habilidades visuo-espaciales
- Cambios en el estado de ánimo, que en ocasiones llegan a la agresividad y la cólera
- Descontroles y excesos tanto con usuarios como con compañeros.
- Pérdida de interés por el trabajo
- Irresponsabilidad
- Aumento de la conflictividad laboral
- Aumento de los riesgos derivados del trabajo
- Abandonos frecuentes del puesto de trabajo sin justificación
- Ausentismo por enfermedades menores: catarros, infecciones, jaquecas, problemas digestivos, etc.
- Ausentismo por caídas y accidentes (traumatismos de toda índole)
- Ausentismo a consecuencia de enfermedades causadas por el alcohol (diabetes, hipertensión, cirrosis, neuropatías, gastritis, problemas cardiovasculares, etc.)
- En suma afectando el clima laboral.

Es frecuente observar que en el entorno laboral estas situaciones, en un principio, no siempre son relacionadas con el alcohol y cuando se hacen más evidentes y repetidas, se ocultan los hechos pretendiendo de esta manera "ayudar", "proteger" o "ignorar" al compañero.

Estas actitudes se ven favorecidas por la tolerancia social hacia el consumo de alcohol (droga legal) y los problemas derivados de ello, aceptando así una situación, que tiende a su agravamiento progresivo.

Hay factores derivados de la organización del trabajo, por ejemplo: sus horarios, turnos, tipos de tareas implicadas, su secuencia, su ritmo, sus exigencias, que repercuten de diferente forma en cada trabajador, pudiendo en algunos de ellos ser factores que refuercen una tendencia a beber alcohol en forma desmedida.

Factores considerados de riesgo para el consumo de alcohol, desde lo laboral:

- Exceso de trabajo
- Tareas que generan alto grado de tensión y estrés
- Exceso de responsabilidad
- Jornadas de trabajo prolongadas
- Turnos cambiantes
- Tareas rutinarias y monótonas
- Compañeros consumidores de alcohol
- Trabajos que están en función de relaciones sociales
- Disponibilidad de alcohol cerca o en el medio laboral
- Mal ambiente laboral
- Carencias importantes en las condiciones de trabajo
- Trabajos en los que se necesitan condiciones físicas de resistencia (Ej.: la exposición a la intemperie)
- Falta de reglas o normas de control para el consumo de alcohol en los lugares de trabajo
- Inseguridad laboral

Estos factores no son por sí mismos generadores de consumo de alcohol sino que se suman a las predisposiciones propias del individuo hacia la bebida. Los mismos contribuyen a la perpetuación del alcoholismo ya que generan sentimientos como:

- Insatisfacción con la tarea
- Desmotivación
- Frustración de expectativas laborales
- Inestabilidad emocional
- Ansiedad desmedida
- Apatía
- Sentimientos de impotencia

3. OBJETIVOS GENERALES

1.-Promover la salud de los funcionarios.
2.-Fomentar la colaboración y responsabilidad de todo el colectivo laboral en el cumplimiento de este programa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.1- Procurar que el alcoholismo sea entendido como una enfermedad
1.2- Procurar disminuir la ingesta de alcohol en los funcionarios considerados alcohólicos crónicos (reducción del daño) apuntando a lograr la abstinencia como objetivo final.
1.3 - Sensibilizar y concientizar a los funcionarios que el alcohol como droga produce efectos en el Sistema Nervioso Central que pueden generar conductas problemáticas.

2.1- Involucrar a todos los actores: cargos de dirección, funcionarios en general y al gremio.
2.2- Identificar y sugerir las modificaciones de los factores laborales que pueden incidir en el consumo de alcohol.
2.3 - Procurar que el funcionario con alcoholismo reciba el tratamiento técnico, administrativo y legal acorde a ello.

2.4- Minimizar los episodios de alcoholismo agudo en el ámbito laboral.

4. METODOLOGÍA

4.1. En promoción de salud y prevención del alcoholismo.

➢ Se informará a nivel de toda la población aduanera sobre la problemática del consumo de alcohol y sus consecuencias sobre la salud por intermedio de:

* publicaciones periódicas en la WEB de la institución y en la prensa aduanera.
* se colocarán afiches en las carteleras de las diferentes reparticiones de Montevideo e Interior.
* Se realizarán charlas con los supervisores, representantes del gremio, referentes en comunicación y funcionarios en general.; así como talleres sobre la temática.

4.2. En atención a los funcionarios con problemática de alcoholismo a nivel laboral.

➢ Se realizarán comunicaciones personalizadas con todos los supervisores del organismo a los efectos de que se interioricen en la problemática del Alcoholismo y sus repercusiones en el trabajo, así como con este programa. De esa manera colaborarán en la aplicación y desarrollo del mismo; con el objetivo de aportarles pautas de acción que favorezcan la inclusión en el programa de funcionarios con problemática de alcoholismo.

➢ Se ha diseñado un **Protocolo de trabajo**, que pretende que el equipo técnico cuente con lineamientos claros para realizar un abordaje integral de este tipo de situaciones; realizando las entrevistas, orientaciones, derivaciones y seguimiento de aquellos funcionarios que presentan problemas de alcoholismo a nivel laboral. Por otra parte brindarle a la administración herramientas para resolver adecuadamente estas situaciones.

➢ Participarán de este programa el Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional (Servicio de Promoción y Desarrollo Social, Servicio Médico) y todos los actores involucrados en cada situación.

Principales aspectos del Protocolo de trabajo

1. Confidencialidad

En el marco del protocolo se mantendrá la confidencialidad y reserva sobre la situación de los funcionarios que se adhieran al mismo.

2. Responsabilidades y obligaciones:

De los supervisores: No deberán permitir la permanencia de funcionarios alcoholizados en el lugar de trabajo; todos los funcionarios en esa condición deberán ser certificados. Quienes

trabajen en el edificio central serán certificados por el Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional (Servicio Médico) de la institución, quienes trabajen en otras dependencias serán certificados en su domicilio por la empresa de certificación médica contratada a tales fines.

Los supervisores además tendrán la responsabilidad de dialogar con el funcionario susceptible a derivar al programa; realizar la derivación del mismo al Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional; así como poner en práctica las recomendaciones realizadas por los técnicos.

Del funcionario derivado al programa: Deberá concurrir a las entrevistas con el Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional, realizar las consultas con los especialistas que se le indiquen, así como cumplir con las pautas que le sean indicadas por la administración. El equipo técnico realizará los informes pertinentes dando cuenta de las actuaciones, todas las veces que considere necesario o que le sea requerido por la superioridad.

De los integrantes del equipo técnico: El equipo técnico estará constituido por los profesionales del Dpto. de Salud y Seguridad Ocupacional (SE.PRO.DE.S y Servicio Médico), los que deberán dar cumplimiento a todas las etapas del programa, así como mantener la confidencialidad y reservas sobre los funcionarios que se han derivado al mismo.

3. <u>Vías de ingreso al programa:</u>

a. Concurrencia voluntaria del funcionario.
b. Derivaciones varias, previa comunicación al involucrado:
- Por parte del supervisor
- Por el gremio.
- Otras vías.

4. <u>Evaluación diagnóstica</u>. Ingresado al programa el equipo técnico evaluará la situación sanitaria, laboral y familiar del funcionario.

5. <u>Orientación al tratamiento.</u> Se realizará las intervenciones y derivaciones externas que se consideren oportunas para favorecer la rehabilitación del funcionario.

6. <u>Seguimiento de la evolución.</u> Se realizará el seguimiento de la evolución de la rehabilitación, fundamentalmente teniendo en cuenta la evolución de la situación laboral del funcionario.

Lic. Psic. Silvia Méndez **Lic. Psic. Ricardo Gutiérrez**

Asist. Social Marisa Machado **Dra. Rosario Caseres**