

3

## INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

*Cada organismo está animado por una tendencia intrínseca a desarrollar todas sus potencialidades y a desarrollarlas de forma que favorezcan su conservación y su enriquecimiento.*

Carl Rogers (1902-1987)

Dionisio Contreras Casado

Diplomado en Trabajo Social y Educación Social. Experto universitario en Tratamiento y Prevención de las Drogodependencias y en Inteligencia Emocional. Técnico de Prevención de riesgos Laborales en CECAM (Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha)

Formamos parte de una "cultura etílica", que hace del alcohol, protagonista de sus festejos, sus celebraciones y sus remedios. El alcohol forma parte de los negocios, y se encuentra presente en la vida laboral. Así, uno de cada tres accidentes laborales graves está relacionado con el consumo de alcohol y otras drogas, y el perfil del alcohólico en el entorno laboral es un varón de entre 25 y 40 años.

El consumo de drogas, y concretamente de alcohol, en el ámbito laboral, tiene una repercusión directa, no sólo sobre el rendimiento, sino también sobre la siniestralidad. Los principales factores de riesgo del consumo de drogas en el ámbito laboral, son de naturaleza organizacional y personal, por lo que las estrategias preventivas, han de tener en cuenta, estos factores.

Las drogas constituyen uno de los más importantes factores de riesgo laboral, y a este respecto, es conveniente mencionar lo categórica que se muestra la Organización Internacional del Trabajo: "Los adictos y los alcohólicos sufren más accidentes laborales que el resto de los trabajadores".

Cabría añadir que, el riesgo no sólo es para el propio trabajador adicto, sino que es extensivo a sus compañeros. Por todo ello, cabría incluir el consumo de estas sustancias dentro de los programas de prevención de riesgos laborales. Las consecuencias más habituales del consumo de drogas en el trabajo son: descenso de productividad, absentismo, aumento de la siniestralidad (en el ámbito laboral o "in itinere"), disminución de la producción, menoscabo de las relaciones laborales o deterioro de la imagen de la empresa, son algunas de ellas. Entre el 20-40% de los expedientes disciplinarios tramitados por las empresas están relacionados con el consumo de alguna droga.

Es evidente que la calidad del trabajo se resiente por la indisposición que las adicciones producen, lo que deriva en fallos abundantes que merman la calidad del producto. El trabajador adicto a alguna droga, aumenta sus ausencias al trabajo (se multiplican por tres), normalmente por indisposiciones cortas pero habituales, ya que el adicto tiene más predisposición a enfermar; dado que su salud está resentida por la intoxicación crónica de la droga que consume.

Por un lado, entiendo que el trabajo debe de ser concebido como instrumento de realización personal, y que esto trasciende una concepción del trabajo como simple medio de subsistencia.

Cuando la desmotivación se apodera de un trabajador, cuando ya no vibra con lo que hace, cuando uno siente que el trabajo no le transforma y le perfecciona como persona, e incluso que trabajar atenta contra la estructura de lo que uno ES, entonces tenemos el caldo de cultivo para que prosperen conductas dependientes, y todo tipo de emociones displacenteras. Alcoholismo, tabaquismo, abuso de café, o consumo de drogas ilegales anidan bien en este perfil de trabajador.

Reencontrarnos con el inmenso placer de trabajar, y armonizar lo que SOMOS con lo que HACEMOS (vocación), nos va a dotar de instrumentos y herramientas emocionales, que va a alejar del trabajador la necesidad de usar drogas para afrontar la realidad, o para esconderse de ella. En este sentido, dar respuesta, y elaborar una reflexión sobre "¿Qué soy?", "¿Cuál es mi valor como persona?", "¿Qué necesito hacer?", "¿Cuáles son mis aptitudes?", va a ayudar al trabajador a identificar metas y objetivos personales, y a unificar "lo que quiere hacer" con "lo que está haciendo".

Muchos trabajadores, se han visto en un trabajo, sin haber tenido la percepción de haberlo elegido. Quizá en un pasado adolescente o juvenil, se vieron altamente presionados por la ansiedad de un futuro profesional incierto, y han terminado trabajando a desgana, y fuertemente desmotivados, en algo que no les realiza, o sienten que no han elegido.

Por otro lado, aumentar el conocimiento personal, la capacidad de gestión emocional, tener una "actitud activa" para conseguir los objetivos personales, así como aprender a manejar situaciones conflictivas, de riesgo o de tensión, han de estar en la base de cualquier estrategia preventiva del consumo de drogas en el trabajo.

Uno de los factores organizacionales, de protección mayor, frente al consumo de drogas, y siempre en el contexto de la empresa, es el derivado del clima laboral, de la capacidad de resolver los conflictos, de los estilos de mando o liderazgo, y de la valoración, que ha de pasar de ser de la tarea, a la valoración del individuo, del trabajador.

Es más que evidente y consensado, que la totalidad de los conflictos que se dan en la empresa, y de los problemas laborales, no tienen que ver con el cociente intelectual de ninguno de los actores en cuestión, sino con otra serie de factores y variables relacionadas con lo que se conoce como



Inteligencia Emocional, y que se refiere a la capacidad de las personas a “manejar” adecuadamente sus emociones, conocer sus propias motivaciones, o saberse poner en el punto de vista de su compañero. Aspectos estos, que afloran siempre en cualquier problema laboral, y que mucho tienen que ver con cómo nos comunicamos con nuestros compañeros en nuestro trabajo.

Tanto es así, que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, consciente de que el desarrollo emocional de las personas, no sólo influye en su ámbito personal, sino también en el mundo de las relaciones profesionales, tiene editadas dos Notas Técnicas de Prevención (la n° 569: Prevención e inteligencia emocional (I): enseñanza de la prevención y recuerdo emocional, y la n° 570: Prevención e inteligencia emocional (II): capacidad de influencia y recursos lingüísticos). En ambas, se reflexiona sobre cómo transmitir mensajes, con alta eficacia preventiva, a la plantilla, y su puesta en práctica, puede reportar a la organización, o compañía, incalculables beneficios.

Dicho de otro modo, ambas se refieren a como influir y persuadir a los trabajadores del riesgo que se deriva de su actividad laboral, a como enviar mensajes claros y convincentes, como negociar y resolver conflictos, o sobre como orientar y liderar un grupo, de modo que se genere un clima de trabajo agradable. En este sentido, la NTP n° 570 advierte de la importancia de una comunicación de calidad en el ámbito laboral: la forma en que son transmitidos los mensajes, la forma en que éstos adquieren la capacidad de estímulo para el receptor, no es únicamente intrínseca a la propia verbalización del mensaje. Que el mensaje sea transmitido por uno u otro emisor es parte de la “forma” del mensaje. Igualmente lo es, que el mensaje se lance a un grupo o a un individuo o que, fuera del propio mensaje lingüístico, se ofrezca al receptor determinada imagen, gesto, modelo, etc. que suponga incorporar, como no puede ser de otra manera, el mundo de la denominada “comunicación no verbal” al capítulo de comunicaciones interpersonales operativas”.

Efectivamente una comunicación persuasiva, y emocionalmente inteligente, es un difícil reto para cualquier líder, sin embargo cuando se consiguen logros en este sentido, el trabajador se siente más integrado, más contento, y con mayor calidad de vida. Su motivación se desarrolla; sus relaciones con los compañeros mejoran; la implicación en el trabajo aumenta, por lo tanto

## “EL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL, TIENE UNA REPERCUSIÓN DIRECTA, NO SÓLO SOBRE EL RENDIMIENTO, SINO TAMBIÉN SOBRE LA SINIESTRALIDAD”

su eficacia y eficiencia; se responsabiliza de sus funciones, y prospera su autonomía. En resumidas cuentas: aumenta la rentabilidad de la empresa, disminuyen los riesgos, aumenta el bienestar y la valoración personal, y por lo tanto decrece el riesgo del consumo de drogas.

No es habitual encontrarnos con un director o coordinador de equipo como el descrito en el párrafo anterior, sino más bien con un líder, que actuando incongruentemente con lo que siente: se enfada sin enfadarse, o se contenta sin contentarse, y que cuando transmite algo a sus subordinados, lo hace llevado por convicciones del tipo: “las cosas no tienen arreglo”, “siempre ha sido así”, o “yo no puedo hacer nada”. Muy a menudo se queja de que él no es el responsable de nada, de que él se limita a obedecer órdenes, y se justifica diciendo que él sólo hace su trabajo (sus emociones para cuando llegue a casa).

Evidentemente, en un entorno laboral, todos comunicamos, y si nos centramos en el directivo, es porque ellos se convierten, con su puesto, en modelo de comunicación hacia los demás, y por lo tanto, su responsabilidad comunicativa, dado el puesto que ocupan, es mayor. Es vital que el líder identifique y comprenda, tanto sus emociones como las de sus subordinados, y que más pronto que tarde, se de cuenta de cuando él siente una emoción, o cuando percibe emociones en el equipo, o en alguno de sus miembros. Así se evitan buena parte de conflictos emocionales.

Las empresas no necesitan “mesías” que se crean capaces “por sí mismos”, de solucionar, implantar y ejecutar “impositivamente” planes o procesos, dar respuesta a todos los conflictos y problemas que surjan derivados del trabajo o las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos. Precisan más bien de líderes que sepan integrar visiones, que sepan enseñar a aprender, emocionalmente habilidosos para promover alianzas y componer un proceso armónico, donde el resto de integrantes ven contradicciones irreconciliables.

La principal diferencia existente entre superiores o líderes emocionalmente inteligentes y aquellos otros que no lo son, no es que aquellos tienen más habilidades técnicas, más conocimientos, mejor currículo académico, o mayor cociente intelectual; la diferencia, es el modo en que gestionan sus emociones y las relaciones, su capacidad para empatizar con sus trabajadores, de motivar al grupo, de perseverar en el trabajo, y sobre todo son jefes que articulan todos los valores compartidos por la plantilla, con el objetivo de que sus integrantes encuentren un significado a su trabajo, ya que encontrarlo es el principal factor de protección frente al consumo de drogas.

Los individuos, son el capital principal de cualquier organización, y que gocen de salud, y no usen las drogas, constituye no sólo una inversión a largo plazo, sino también una responsabilidad de toda organización.