

MESA

1



PREVENCIÓN

2

GESTIÓN EMOCIONAL COMO FACTOR DE PROTECCIÓN FRENTE AL CONSUMO DE DROGAS

“las competencias emocionales incluidas en la **Inteligencia Emocional** pueden ser aprendidas y entrenadas, previniendo así futuras conductas de riesgo”

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)

¿No es cierto que el hombre busca propia y originalmente ser feliz? (...) Yo diría que lo que el hombre quiere realmente no es, al fin y al cabo, la felicidad en sí, sino un motivo para ser feliz. En cuanto lo encuentra, la felicidad y el placer surgen por sí mismos.

Viktor Frankl

El abuso de drogas, y más concretamente, el consumo de alcohol, constituye un problema laboral con numerosas consecuencias. Existen sectores productivos que registran mayor consumo de drogas, afectando al proceso de la empresa, aumentando la accidentabilidad, incrementando el absentismo, y dañando gravemente el clima laboral.

Los factores de riesgo que se asocian a las conductas del consumo de drogas, si bien son numerosos, los podemos categorizar en: organizacionales y personales. Muchos de estos factores de riesgo no pueden ser modificados, si bien las competencias emocionales incluidas en la Inteligencia Emocional pueden ser aprendidas y entrenadas, previniendo así futuras conductas de riesgo, y constituyendo factores de protección con respecto al consumo de drogas.

Está suficientemente demostrado que aquellos trabajadores con un mayor repertorio de competencias emocionales basadas en el manejo y la regulación de sus propias emociones no necesitan utilizar otro tipo de reguladores externos, como son las drogas, para enmascarar estados de ánimo displacenteros derivados del trabajo.

Pero para hacer prevención, debemos conocer los factores de riesgo que llevan a un trabajador al consumo abusivo de

drogas. Este es un tema difícil, no obstante, a efectos de análisis, y como hemos señalado anteriormente podemos dividir dichos factores en:

FACTORES ORGANIZACIONALES

- Patrones instaurados para algunos sectores profesionales: construcción, artistas, trabajadores del mar...
- Relaciones sociales (en el ámbito laboral), que se celebran con alcohol: comerciales, ejecutivos, agentes de ventas...
- Trabajadores que tienen mucha facilidad para acceder al alcohol: camareros o cocineros.
- Trabajo a turnos, con riesgo, en espacios confinados, con temperaturas extremas, o aquellos en los que la carga física o mental (estrés) es elevada.
- Trabajos en los que es difícil ver el sentido al esfuerzo personal realizado.
- Ámbitos laborales en los que hay una ausencia de normas sobre consumo de drogas.
- Trabajos en solitario (conductores), mal clima laboral, ambiente laboral hostil.
- Disponibilidad de bebidas en el lugar de trabajo.



FACTORES PERSONALES

- Falta de motivación / Falta de vocación.
- Necesidad de aprobación, dependencia del halago de los demás, lo que hace que la carencia de refuerzos o promociones, se convierta en fuente de malestar.
- Mal afrontamiento de la responsabilidad o de la carga de trabajo.
- Falta de sentido en lo que uno hace.
- Falta de autoestima.
- Falta de autonomía emocional y dependencia de los demás: compañeros, clientes, subordinados, jefes...
- Dificultad para resolver los conflictos inherentes a las relaciones laborales.
- Falta de habilidades para la ocupación del tiempo libre.
- Pérdida del puesto de trabajo. (Aunque no se trate de un factor laboral, está comprobado que en situaciones de desempleo aumenta el consumo abusivo de alcohol, así como las adicciones).

La ineficacia en el afrontamiento de estos factores, puede dar lugar a una conducta sustitutiva de evasión, como es el consumo de drogas, que repetida en sucesivas situaciones, aumenta la probabilidad de convertirse en una estrategia de afrontamiento.

Ahora, si bien es cierto que el abordaje y los métodos utilizados a un problema, que desde su etiología es un fenómeno multifactorial, requiere plantear estrategias diversas, que den respuesta a las necesidades de las personas y de las empresas que pretendan prevenir, la estrategia preventiva del consumo de drogas en el ámbito laboral, debe contemplar al menos:

1. Medidas destinadas a crear entornos laborales saludables, y formar a las personas, de manera que no necesiten consumir drogas.
2. Medidas destinadas a aumentar la competencia emocional de los trabajadores, y de los líderes y directivos, para que conozcan las claves de la motivación y los principales factores, que hacen de un lugar o un puesto de trabajo un factor de riesgo para el consumo de drogas.

Resistir y enfrentar positivamente el entorno laboral hace preciso el desarrollo de determinadas habilidades emocionales, que mejorarán la motivación del trabajador, y permitirá a la empresa aprovechar, no sólo el potencial intelectual o la capacidad del trabajador, sino también la facultad de los integrantes de la empresa para generar un entorno laboral saludable, en el que decrezca la siniestralidad, entre otras consecuencias positivas.