

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Definición: Conjunto de actuaciones encaminadas a prevenir, reducir o paliar los efectos asociados al consumo de drogas.

CARACTERÍSTICAS

- ➔ **Concreto:**
Específico para todos los trabajadores sanitarios.
- ➔ **Pactado:**
Entre Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud.
Incluido en el Convenio Colectivo.
- ➔ **Participativo:**
Con representantes de los trabajadores.
Delegados de Prevención.
- ➔ **Total e Integral:**
Dirigido a todos los trabajadores sanitarios.
Actúa sobre hábitos y sobre sus consecuencias.
- ➔ **Integrado:**
Enfocado desde la Salud Laboral.
- ➔ **Confidencialidad:**
No revelar la identidad de los trabajadores tratados.
Solo utilizar los datos para fines terapéuticos.
- ➔ **Gratuito:**
Los costes serán a cargo de la empresa.
- ➔ **Voluntario:**
Ningún trabajador/a se verá obligado a participar.
Participación voluntaria.
- ➔ **No sancionador:**
No se aplicarán sanciones.
Las enfermedades "se tratan", no "se castigan".

NIVELES A CONTEMPLAR EN EL PROTOCOLO

➔ Nivel I. Prevención.

Conjunto de estrategias a desarrollar en los centros de trabajo, encaminadas a reducir el consumo y las adicciones, minimizando factores de riesgo, reduciendo tanto la oferta como la demanda y creando espacios saludables. Formación e información.

➔ Nivel II. Asistencia.

El someterse a un tratamiento no puede suponer la pérdida del puesto de trabajo.

➔ Nivel III. Rehabilitación.

Este nivel consta de 3 fases:

- Desintoxicación
- Deshabitación
- Reinserción



PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES EN EL SECTOR SANITARIO

Depósito legal: M-18827-2015



www.ugt.es

Financiado por:



Financiado por:



INTRODUCCIÓN

El consumo excesivo sin indicación clínica de fármacos, generalmente sedantes o estimulantes, en los trabajadores de la salud, se debe considerar como una patología relacionada con el trabajo, en tanto es una secuela de los efectos negativos de la organización del sistema laboral que sufren los profesionales sanitarios, especialmente en estos últimos tiempos.

La actual precarización laboral conlleva la desmotivación, la falta de implicación y la ausencia de satisfacción en el puesto de trabajo. Con unas condiciones laborales sin una participación efectiva de los profesionales, se producen elevadas dosis de estrés laboral, que se intentan sobrellevar con el uso y abuso de fármacos para hacer más soportable el calvario organizacional de un trabajo agotador y sin compensaciones personales.

CLASIFICACIÓN

POR SUS EFECTOS EN EL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL:

➔ **Depresoras: entorpecen y hacen más lento el funcionamiento del cerebro.**

Alcohol.

Tramadol más paracetamol.

Tranquilizantes : Valium (diacepan), Transilium (clorazepato de potasio), Lexatin (bromazepan), etc.

Opiáceos (heroína, morfina, metadona, etc.)

Inductores del sueño: Orfidal (Lorazepan), Zolpiden.

➔ **Estimulantes: aceleran el funcionamiento habitual del cerebro.**

Anfetaminas.

Nicotina y xantías (cafeína).

Antidepresivos.

Prozac (fluoxetina).

CLASIFICACIÓN CULTURAL

Drogas institucionalizadas: legales, con publicidad en medios, son las que más problemas sociosanitarios generan (alcohol, tabaco y psicofármacos).

FACTORES DE RIESGO

➔ **Asociados al trabajador:**

Sexo: mayor consumo en el hombre.

Edad: jóvenes entre 16 y 34 años.

Disponibilidad económica: según el salario.

➔ **Asociados a la Jornada de Trabajo:**

Jornadas de trabajo demasiado largas.

Organización del tiempo de trabajo: pausas, turnos, nocturnidad.

Ritmos de trabajo intensos: horas extras, pocas pausas.

Sobrecarga de trabajo y elevados niveles de tensión.

Escasa carrera o promoción profesional.

➔ **Asociados al puesto de trabajo o tarea:**

Trabajos repetitivos, monótonos y escasamente motivantes.

Contaminación acústica: ruido y vibraciones.

Contaminación ambiental.

Cambios frecuentes de puestos de trabajo.

Fácil disponibilidad de sustancias adictivas.

Cultura del puesto de trabajo: facilita el consumo.

➔ **Asociados a la Organización de la empresa:**

Conflictividad laboral: relaciones interpersonales y grupales, mala organización en las políticas de Recursos Humanos.

Políticas de empresa: clima organizacional, tipos de liderazgo, conciliación de la vida laboral...

Inestabilidad laboral: contratos temporales o precarios.

Interinidad de larga duración sin continuidad en el puesto.

Sistemas de remuneración: el pago por horas y días fomenta el consumo, pues facilita el vivir al día.

Gran competitividad laboral.

Presión de los compañeros de trabajo.

Mayores posibilidades de acceso a las drogas en el interior de los centros sanitarios.

EFFECTOS DEL CONSUMO

➔ **En el trabajador:**

Problemas de salud a nivel físico y psíquico.

Envejecimiento prematuro.

Inestabilidad laboral.

Pérdida del trabajo o expedientes disciplinarios.

Degradación profesional.

➔ **En el entorno socio-familiar:**

Separación y divorcio.

Malos tratos.

Deterioro de la economía doméstica.

Problemas con los hijos.

Aislamiento y rechazo social.

Problemas legales.

➔ **En el trabajo:**

Deterioro en el rendimiento laboral.

Dificultad para concentrarse y ejecutar tareas complejas.

Generación de absentismo laboral.

Mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

Malas relaciones con los mandos.

Conflictividad con los compañeros.

Jubilaciones anticipadas e incapacidades laborales.

DETECCIÓN DEL CONSUMO

Rendimiento laboral descendiente, variable o imprevisible.

Problemas de memoria o de concentración.

Depresiones.

Habilidades interpersonales pobres.

Hostilidad hacia el consejo o la crítica.

Quejas de sus compañeros de trabajo.

Propensión a accidentes / incidentes.