

DOCUMENTOS DE POLÍTICA SOCIAL. HISTORIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.

Número 22. Febrero 2015. ISSN 2340-7808



**EI TRABAJADOR SOCIAL DE EMPRESA COMO
AGENTE DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES Y OTROS
FACTORES DE RIESGO.**

Ángel Muñoz López.

Universidad de Murcia (España).

RESUMEN

Debido a la importancia, relevancia y repercusión en el ámbito familiar, relacional y laboral del abuso de consumo de sustancias, se realizó la presente comunicación. La adicción no entiende ni de clases ni de estatus. Sus consecuencias en el ámbito laboral pueden ser de grandes dimensiones afectando a empresario, trabajador y familia. No es común que las personas con esta problemática acudan a los centros de salud o Unidades de trabajo Social para una posible actuación. Por eso, la presencia de un Trabajador Social en la empresa puede prevenir los factores de riesgo existentes. Esta prevención podría evitar complicaciones en todos los ámbitos, laboral, relacional, familiar... Estos problemas pueden ser para la empresa: el alargamiento del período de baja por enfermedad, la frustración de la trayectoria profesional, siniestralidad laboral, absentismo, mal clima de trabajo, disminución de la productividad. Respecto al trabajador y a la familia: ausentismo laboral, trastornos del sueño, falta de habilidades sociales, parentalidad nula, reducida resiliencia, ausentismo escolar, baja autoestima etc. Se ha realizado una investigación cualitativa y para recabar la información se utilizó la revisión bibliográfica mediante fuentes primarias y secundarias. Los resultados obtenidos avalan la idoneidad de tener un Trabajador Social en las empresas dada sus funciones de capacitador de habilidades sociales y la mejora del rendimiento de los trabajadores a través de la prevención de la adicción una vez detectados los factores de riesgo.

PALABRAS CLAVE. Adicción y sus consecuencias, Trabajo, Factor de riesgo, Prevención, Trabajador Social de empresa.

ABSTRACT

Because of the importance, relevance and impact on the family, relational and workplace of substance abuse, this submission was made. Addiction does not understand class or status. Its consequences in the workplace may be affecting large employer, worker and family. It is common for people with this problem go to the health centers or units of Social Work for a possible intervention. So the presence of a social worker in the company can prevent existing risk factors. This prevention may avoid problems in all areas of work, family relational ... These problems include: the extension of the period of sick leave, the frustration of careers, workplace accidents, absenteeism, poor work environment, reduced productivity . About him and the family: absenteeism, sleep disorders, poor social skills, no parenting, reduced resilience, truancy, low self esteem etc. There has been a qualitative research to gather information and the literature review was used by primary and secondary sources. The results support the appropriateness of having a Social Worker in business trainer functions given their social skills and improving performance of workers through prevention of addiction detecting risk factors.

KEY-WORD. Addiction and its consequences, Work, Risk Factor, Prevention, Social Worker Company.

1. INTRODUCCIÓN.

Debido a la importancia, relevancia y repercusión en el ámbito familiar, relacional y laboral del abuso de consumo de sustancias, se realizó la presente comunicación. Actualmente la persona que trabaja y tiene una adicción (alcohol, cocaína, juego, comida, trabajo, internet, cannabis etc...) no es usual que acuda por si misma a las Unidades de Trabajo Social o centros de salud para poder detectar ese factor de riesgo. Por eso abogo por conseguir Trabajadores Sociales de zona para pymes y por un Trabajador Social para empresas de mayor envergadura. Esta cercanía a los trabajadores nos permitiría conocer sus preocupaciones, sus desafíos de la vida, sus debilidades y fortalezas pudiendo realizar así una prevención lo más eficaz posible. Estas adicciones producen aislamiento social. Las adicciones en el mundo laboral pueden desembocar en despidos procedentes según el Art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente repercusión negativa para el trabajador entrando en un posible proceso de exclusión social si no se procede a la correcta prevención.

En la definición sobre Trabajo Social de Melbourne en Julio de 2014 (como veremos más adelante), cita que debe el Trabajador Social promueve la involucración de las personas y las estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida y aumentar el bienestar. En este apartado es donde entra en juego las empresas con la inclusión de Trabajadores Sociales en sus organizaciones mejorando así el bienestar de sus empleados mediante la prevención.

El contacto directo entre Trabajador Social de empresa y trabajador facilitara las medidas de prevención antes de que se produzca la adicción, o si estuviese el caso de adicción se podría detectar a tiempo para una correcta actuación. El Trabajador Social podría realizar su función mediadora de posibles conflictos facilitando así la comunicación en la empresa. Estos usuarios suelen acceder a las Unidades de Trabajo Social una vez perdido el empleo, y no disponen de recursos suficientes.

Según la OMS: Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, el consumo de tabaco y alcohol.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

Objetivo:

El objetivo de la presente comunicación es: defender la presencia del Trabajador Social en las plantillas de medianas y grandes empresas al fin de desarrollar funciones como: mediador, agente de prevención de adicciones y otro factores de riesgo.

Diseño metodológico:

Para la consecución de este objetivo se ha procedido a la revisión documental, con carácter exploratorio. Se han revisado distintos documentos (revistas, libros, artículos,) de forma sistemática relacionando al Trabajador Social en la empresa.

Estrategia de búsqueda:

El primer lugar de búsqueda fue Google Scholar, utilizando palabras clave como: Adicción, consecuencias, trabajo, factor de riesgo, prevención, empresa, Trabajador Social. Se revisó la bibliografía de los artículos seleccionado con el fin de poder recabar más información. También se buscó información en el Ministerio de Sanidad Asuntos Sociales e Igualdad, en la Organización Mundial de la Salud, en el Consejo General de Trabajadores Sociales y en el Estatuto de los Trabajadores entre otros.

Criterios de inclusión y exclusión:

El criterio de inclusión o exclusión que se tomó fue que los artículos guardasen relación con el objetivo del documento, en este caso, conseguir la concienciación de los empresarios de disponer de un Trabajador Social en la empresa.

Extracción de datos:

Se recabó un total de 40 artículos, 6 libros y además de fuentes estadísticas, de los cuales se excluyeron 5 libros y 34 artículos. Para proceder a la selección se revisaron los abstracts en algunos casos y en otros los índices.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 SALUD

“La salud es el estado de completo Bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.” (Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 22 de julio de 1946) Dentro de este concepto extenso de salud, creemos a la persona de una forma integral, en perpetua concordancia con sus contextos personales, sociales y laborales. Las repercusiones del consumo de sustancias adictivas en el ámbito laboral, afectan negativamente a los objetivos de la organización, a la salud de las personas, y al clima laboral de la empresa. Este problema atrae unas consecuencias visibles tales como: el alargamiento del período de baja por enfermedad, la frustración

de la trayectoria profesional, siniestralidad laboral, absentismo, mal clima de trabajo y disminución de la productividad (Villalba, 2014).

El sexo, el deporte, la cultura, la familia, el trabajo, las aficiones, etc. sirven para lograr cierto grado de complacencia que las personas precisan para poder vivir. La probabilidad de ser feliz para el hombre aumenta en medida que el hombre posee más intereses y aficiones (Echeburúa et al, 2006). Si existen carencias en algún aspecto importante se pueden compensar en otras áreas de la vida. En contrapartida si una persona se encuentra fracasada y desconsolada en una o varias áreas importantes (prosperidad o salud), puede centrarse su atención en una sola, el riesgo de adicción se vuelve alto. Siendo así, se entiende a la adicción como una afición patológica que, al causar dependencia, restringe la libertad individual (Alonso- Fernández, 1996).

Otro concepto de *adicción* es definido por la Organización Mundial de la Salud (1957), como un estado de intoxicación crónica y periódica originada por el consumo repetido de una droga, natural o sintética, caracterizada por: una compulsión a continuar consumiendo por cualquier medio; una tendencia al aumento de la dosis; una dependencia psíquica y generalmente física de los efectos; y consecuencias perjudiciales para el individuo y la sociedad (Molina Fernández, 2014).

Aparte de las adicciones debemos tener en cuenta la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo que está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares (Benavides et al, 2002), incluso la moderna adicción a internet y a las redes sociales (Greenfield, 2009).

Unos factores de riesgo psicosocial para detectar el moobing pueden ser: carga de trabajo, acoso personal, por razón de edad y género y acoso organizativo (De Pedro et al, 2007).

3.2 DEFINICION Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. Melbourne en Julio. Iassw (Consejo, 2014).

La *nueva definición* intenta poner fin a las numerosas críticas que recibía la definición del 2000 adaptándose así a la situación actual del Trabajo Social en el mundo.

Para poder alcanzar estos objetivos en la empresa consideramos oportuno prevenir las actuaciones con recursos vectoriales debido a que sus funciones generales que veremos después unidas con las específicas del trabajador social de empresa, contrastan la satisfacción de las mismas. Por recursos vectoriales entendemos, a los métodos empleados para identificar las necesidades y el análisis de los recursos.

Para detectar las necesidades se propone un método que va de lo particular a lo general y que parte del análisis de caso-necesidad como unidad tipo. El rol del TSE como potenciador de recursos debe partir de la realidad vivida porque todo distanciamiento de ella presenta defectos muy importantes. Una vez detallada las necesidades ahondaremos en los recursos, que se pueden definir como los elementos de los que dispone una colectividad para acudir a una necesidad, el recurso no es una salida de urgencia a una situación de conflicto, es toda una actitud positiva de respuesta a la dinámica social. Las características del recurso vectorial es que van de la necesidad al recurso y no viceversa, algo que parece evidente pero que en la práctica no es así (González et al, 1990).

Las Funciones del Trabajador Social de una forma genérica podemos definirla como:

1. Para resolver los problemas sociales individuales y colectivos ayuda a las personas a desarrollar las capacitaciones necesarias.
2. La facultad de autodeterminación, adaptación, y desarrollo de las personas las promueve.
3. Promover y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes.
4. Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos. (Ibíd)

En base a la Guía de Intervención Sindical: drogas y trabajo; la empresa ante un problema de consumo de un trabajador toma las medidas siguientes (Marín, 2012):

- No alterar el funcionamiento normal de la empresa omitiendo los hechos y cuando el superior del trabajador considere excesivo su comportamiento o por reiteración hace uso de la ley, normalmente no se hace uso del Art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores, (que legitima el alcoholismo y la toxicomanía como causas de despido) se alegan causas de impuntualidad, baja productividad, insubordinación, problemas con otros trabajadores etc, prescindiendo del trabajador. (Ibíd.)
- El trabajador, pierde temporalmente el empleo y el sueldo a través de una sanción y si las sanciones son reiteradas pueden llevar al despido legítimo del trabajador. (Ibíd.)
- La excedencia durante el tratamiento de desintoxicación. (Ibíd.)

- Durante un reconocimiento médico se puede detectar el problema. Según la ley estos reconocimientos solo van dirigidos a detectar problemas de salud que se produzcan por el trabajo concreto y los resultados además de privados nunca servirían como prueba para el despido del trabajador. (Ibíd.)
- En muy escasas ocasiones, y sólo en empresas muy grandes, se pueden encontrar programas de actuación ante el problema del consumo en el ámbito laboral. El fallo de estos programas es que actúan ante el problema existente, pero no establecen medidas preventivas. (Ibíd.)

3.3 LA IDONEIDAD DEL TRABAJADOR SOCIAL

El trabajador social puede utilizar sus recursos y habilidades para prevenir estas situaciones bruscas (anteriormente mencionadas en el punto anterior), donde además de una relación laboral, en la mayoría de los casos se consolida una relación de amistad y apego, siendo para ambas partes una situación delicada y difícil de resolver. El Trabajador Social podría utilizar su función mediadora de posibles conflictos facilitando así la comunicación en la empresa (Fernández Riquelme, 2013).

El contacto directo entre Trabajador Social de empresa y trabajador facilitara las medidas de prevención antes de que se produzca la adicción detectando los factores de riesgo, o si estuviese el caso en los inicios de la adicción se podría detectar a tiempo para una correcta actuación. No es común que las personas con esta problemática acudan a los centros de salud o Unidades de trabajo Social para una posible acción. Por eso la presencia de un Trabajador Social en la empresa puede prevenir los factores de riesgo existentes. Esta prevención podría evitar dificultades en todos los ámbitos, laboral, relacional, familiar... Estos problemas pueden ser para el empresario: el alargamiento del período de baja por enfermedad, la frustración de la trayectoria profesional, siniestralidad laboral, absentismo, mal clima de trabajo, disminución de la productividad. Respecto a él trabajador y a la familia: ausentismo laboral, trastornos del sueño, falta de habilidades sociales, parentalidad nula, reducida resiliencia, ausentismo escolar, baja autoestima, despido etc.

Dado que el Trabajador Social en sus funciones más genéricas como vimos, ayuda a las personas a resolver los problemas sociales individuales y colectivos, promueve la facultad de autodeterminación, adaptación, desarrollo de las personas y facilita la comunicación, es el idóneo para realizar las actividades de prevención como elemento integrador en el entorno laboral con personas con adicciones ya que puede detectar los factores de riesgo existentes (Villaba, 2014).

El medio laboral puede ser el lugar ideal para la prevención y tratamiento del alcoholismo ya que trae consecuencias positivas aportando una mayor productividad y por lo tanto rentabilidad a la empresa, los trabajadores que habían logrado la sobriedad

pasaban a ser agentes motivadores de otros compañeros. Las acciones preventivas pueden ser: reuniones, artículos en la revista editada por la empresa, carteles, motivación individual a bebedores con alto riesgo. El Trabajador Social deberá trabajar con las familias de los trabajadores para poder prevenir el alcoholismo que todavía no se ha traducido como un problema en el ámbito familiar. Recordemos que el tratamiento del alcoholismo no es solo para él debido a que enferma la familia al completo, por tanto el tratamiento debe llegar a todos sus miembros. (Alustiza, 1990).

Los resultados obtenidos avalan la idoneidad de tener un Trabajador Social en las empresas dada sus funciones de capacitador de habilidades sociales y la mejora del rendimiento de los trabajadores a través de la prevención de la adicción una vez detectados los factores de riesgo (tabaco, alcohol, obesidad, falta de higiene, insuficiencia ponderal etc..).

Para concluir debido a su importancia y relevancia reproduzco palabras clave de la definición sobre Trabajo Social en Melbourne de 2014 que nos servirá para relacionarlo con el Trabajador Social en la empresa: Promueve el cambio y desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas. El trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. En este apartado es donde entra en juego las empresas con la inclusión de Trabajadores Sociales en sus organizaciones mediante la prevención y detección de factores de riesgo, mejorando así el bienestar de sus empleados. Si tanto trabajador como empresario queremos el bienestar de ambos, será más sencillo si lo realizamos juntos.

BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso-Fernández, F. (1996). *Las otras drogas*. Madrid: Temas de Hoy
- Alustiza Esteban, M^o.A (1990).Prevención y Tratamiento del alcoholismo en el medio laboral. *Revista de servicios sociales y Política Social* 17: 54-64.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria* 16 (3): 222-229.
- De Pedro, M. M., Sánchez, M. I. S., García-Izquierdo, M., Navarro, M. C. S., & Meca, J. S. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema* 19 (2): 225-230.
- Echeburúa, E., Bravo de Medina, R. y Aizpiri, J. (2005). Alcoholism and personality disorders: An exploratory study. *Alcohol and Alcoholism* 40: 323-326
- Fernández Riquelme, S (2013). Cuando el trabajo es hermoso. La economía social como humanización del desarrollo. *Documentos de Política social*, 7 (1): 1-17.

- González, Mº, Moraleda Mº T, Sáez, M, García, F y Blanc, R. (1990). El Trabajo Social de empresa potenciador de recursos sociales. *Revista de servicios sociales y Política Social* 17:18-36.
- Greenfield, D.N. (2009). Tratamiento psicológico de la adicción a Internet y a las nuevas tecnologías. En E. Echeburúa, F.J. Labrador y E. Becoña (eds.), *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes* (pp. 189-200). Madrid: Pirámide.
- Luna, E. L., & Maldonado, M. Y. C. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa: revista de humanidades* 5: 261-296.
- Marín Malo, M. (2012). *Adicciones que dificultan el trabajo*. Universidad pública de Navarra.
- Molina Fernández, A.J. (2014). Programas de intervención social sobre conductas adictivas. *Revista infonova* 25: 11-20.
- Villalba Vega, Mº del Mar (2014), El papel de las empresas ante las adicciones: una estrategia desde la responsabilidad social corporativa. *Revista infonova* 25: 45-52.

WEBGRAFÍA.

- Consejo General de Trabajadores Sociales. Global definition of Social Work. Iassw2014 <http://www.cgtrabajosocial.es/>
- Organización Mundial de la salud: http://www.who.int/topics/risk_factors/es/