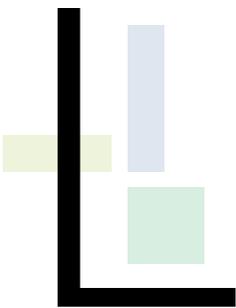




Diana Carolina Aguilar
Profesional en Negocios Internacionales
CEO y fundadora de *DHM Global*¹

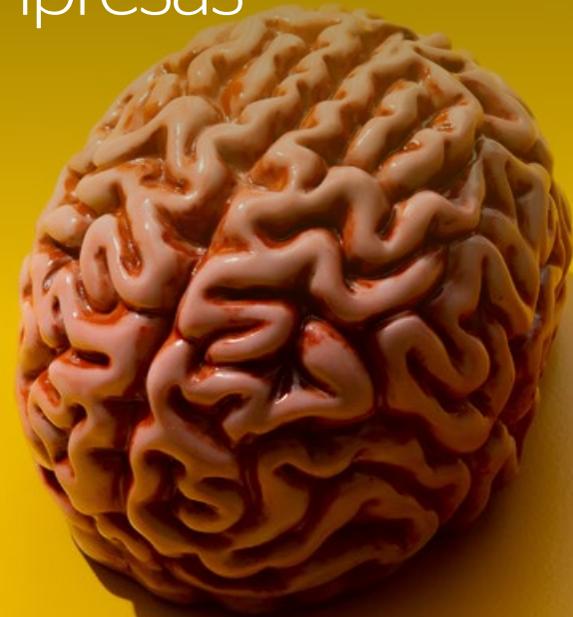


La salud mental es la piedra angular del bienestar humano. Por ello, su impacto en el entorno laboral no debe ser subestimado. Aunque, históricamente, el lugar de trabajo ha sido visto

como un espacio netamente dedicado a la productividad, en la actualidad es evidente que la salud emocional y psicológica de los empleados influye de manera crucial en su desempeño y, por lo tanto, en el rendimiento de las organizaciones.

Hoy por hoy, las empresas no pueden ignorar la importancia de crear ambientes laborales saludables, donde la salud mental sea atendida y no se deje en segundo plano. Lamentablemente, en muchas ocasiones, la presión, el estrés, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo emocional impulsan a los empleados a buscar refugio en el consumo de alcohol y drogas (OIT, 2016).

Salud mental y consumo de alcohol y drogas: un reto ineludible para las empresas



En Colombia, la pandemia por la COVID-19 exacerbó esta problemática latente, triplicando los casos de ansiedad y depresión y aumentando considerablemente el consumo de sustancias psicoactivas (Semana, 2022).

Según el Ministerio de Justicia (2019), el 5 % de los colombianos ha consumido drogas ilícitas al menos una vez en su vida y una gran proporción de este

consumo está vinculado al entorno laboral. Estos son datos alarmantes para las empresas, que deben asumir la responsabilidad de proteger a sus empleados no solo de los peligros físicos, químicos, mecánicos o biológicos, entre otros, sino también de aquellos peligros de carga mental que pueden alterar negativamente la salud emocional y psicológica de los trabajadores, impactando su bienestar y rendimiento.

¹ Empresa especializada en importación, comercialización e implementación de pruebas de diagnóstico rápido *in-vitro*, para la detección oportuna de alcohol en saliva y aliento, drogas de abuso en saliva y orina, enfermedades infecciosas y fertilidad. Cuenta con 13 años de experiencia en el desarrollo de soluciones avanzadas que no solo mejoran la precisión y rapidez del diagnóstico, sino que también facilitan la accesibilidad a la prevención y su efectividad.

Es importante recordar que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas y/o al alcohol es un asunto de salud pública reconocido en la Ley 1566 de 2012 y está reconocido como una enfermedad común, por lo que debe ser tratada y monitoreada. De hecho, en Colombia existe la Política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social y adoptada mediante la Resolución 089 de 2019. Con ella se busca garantizar la atención integral de las personas con riesgos o consumo problemático de sustancias psicoactivas (SPA), así como de los posibles efectos que pueda generar esta situación en las familias y comunidades, mediante respuestas programáticas, continuas y efectivas en los diferentes contextos en los que se desenvuelve el ser humano, siendo uno de ellos el contexto laboral.

Consumo de sustancias psicoactivas: una problemática en los entornos laborales

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral es un reflejo directo de los problemas que enfrentan los empleados y que pueden ser la causa o consecuencia en la generación de enfermedades mentales. Por ejemplo, trastornos como el estrés postraumático, la ansiedad y la depresión, exacerbados por las exigencias laborales, pueden llevar a los trabajadores a buscar alivio temporal con el consumo de sustancias psicoactivas y la ingesta de alcohol. Este tipo de consumo, que muchas veces comienza como un mecanismo de escape, puede transformarse rápidamente en un problema de adicción que afecta tanto a la persona como a su entorno de trabajo.

En Colombia, se estima que el 18 % de los empleados ha ingerido alcohol durante su horario laboral y un 3 % ha consumido drogas durante el desarrollo de sus funciones, según el 'Estudio nacional de consumo de sustancias psicoactivas en población general' realizado en 2019 por el Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. Estas cifras revelan una situación preocupante: muchos empleados, en lugar de recibir el apoyo necesario para gestionar sus pro-

En Colombia, se estima que el 18 % de los empleados ha ingerido alcohol durante su horario laboral y un 3 % ha consumido drogas durante el desarrollo de sus funciones".

blemas emocionales, recurren a sustancias que agravan tanto su estado mental como su capacidad de desempeño.

Este consumo indiscriminado de estas sustancias, que pueden convertirse en un hábito inadecuado, incrementa los riesgos de accidentes y generan pérdidas económicas significativas para las empresas. Los empleados que consumen alcohol o drogas tienen un 67 % más de probabilidades de faltar al trabajo y tienden a mostrar una menor productividad, lo que afecta el rendimiento general de la organización. Además, el 20 % de los accidentes laborales en el país está relacionado con el abuso de sustancias, lo que incrementa considerablemente los costos operativos y de seguros para las empresas (Borda et al., 2017).

Las causas de este tipo de comportamiento no deben ser pasadas por alto. El deterioro de la salud mental, combinado con la falta de recursos y apoyo emocional, puede llevar a que los empleados sientan que el consumo de estas sustancias es su única salida. Para las empresas, abordar esta problemática no solo implica prevenir



el consumo de alcohol y drogas, sino también identificar y gestionar los factores psicosociales de riesgo y protectores que intervienen en la salud mental de los trabajadores. Esto requiere un enfoque integral que permita a los empleados acceder a los recursos necesarios para el adecuado manejo de emociones, adquirir habilidades para responder positivamente al estrés y gestionar las situaciones que puedan generar ansiedad.

La prevención: una obligación legal y moral

En Colombia, la ley establece que las empresas deben implementar programas de prevención del consumo de alcohol y drogas, los cuales también deben ser congruentes con el reglamento de trabajo de la organización. Según la Resolución 1409 de 2012 y la Ley 1566 de 2012, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus empleados, lo que incluye la creación de entornos libres de consumo de sustancias psicoactivas. Estos

programas deben enfocarse en la prevención, educación y atención integral, promoviendo un ambiente de apoyo y comprensión. Como se menciona, aunque no está explícito en la normatividad legal vigente, es evidente que la responsabilidad implica trascender del cumplimiento mínimo de la política y de la realización de controles esporádicos con la realización de pruebas de consumo de alcohol y SPA. Se debe propender por la generación de una cultura de prevención de estas sustancias y de promoción de la salud en los entornos laborales.

Sin embargo, muchas organizaciones aún abordan estos programas con una simple política de prohibición de consumo de alcohol y drogas, lo que limita su eficacia. La prevención no debe verse como una obligación impuesta, sino como una oportunidad para cuidar a los empleados, fomentar su bienestar y aumentar la productividad. En definitiva, el verdadero éxito de un programa de prevención radica en su enfoque: llevar a cabo los debidos

procesos, partiendo de la identificación de aquellos peligros y evaluación del riesgo para la salud que implica, para quien consume, el desarrollar actividades laborales bajo el efecto de estas sustancias, lo que podría reflejarse en accidentalidad, enfermedad y mortalidad.

Las empresas que implementan estos programas de manera genuina, con un enfoque de responsabilidad integral tanto para el empleado como para el empleador, ven mejoras significativas en sus indicadores de rendimiento. Se reduce el ausentismo, los empleados se sienten más comprometidos y apoyados y se crea una cultura organizacional basada en el respeto y la empatía. Por ejemplo, un programa efectivo puede disminuir hasta en un 40 % los días perdidos por ausentismo relacionado con el consumo de sustancias y aumentar la productividad en un 30 % (Sura, 2020).

Un enfoque integral de prevención y búsqueda de acompañamiento

Adoptar un enfoque integral y estratégico en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en la prevención y manejo de casos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, requiere acciones concretas como las siguientes:

1. Diagnóstico personalizado de las políticas y programas.
2. Diseño de programas de prevención y control a la medida.
3. Capacitación continua.
4. Implementación y ejecución de un programa efectivo.
5. Seguimiento y evaluación.
6. Fortalecimiento del entorno laboral.



Al garantizar la correcta ejecución y seguimiento de estas acciones, se contribuye a la reducción de riesgos, al fortalecimiento de la productividad y al incremento de la calidad de vida laboral en las empresas.

Las lecciones aprendidas destacan que el bienestar integral implica la integración de diversos componentes que afectan la salud y seguridad de los empleados. Por ello, a continuación se describen algunas acciones específicas para implementar este enfoque en las empresas:

- **Identificar aquellas condiciones intralaborales, extralaborales e individuales** que puedan generar una mayor vulnerabilidad de los trabajadores al consumo de alcohol y SPA. Se debe realizar la evaluación de factores psicológicos, físicos y ambientales que impactan el desempeño laboral.
- **Buscar aliados estratégicos** que brinden un acompañamiento psicológico y generen una red de

La ley colombiana establece que las empresas deben implementar programas de prevención del consumo de alcohol y drogas, los cuales deben ser congruentes con el reglamento de trabajo de la organización."

apoyo para los trabajadores que lo requieran. Esto permitirá contar con un equipo de profesionales capacitados y certificados según la normativa vigente para obtener un diagnóstico oportuno y efectivo que identifique de forma individual a los trabajadores de más alto riesgo de ingerir estas sustancias, pero también establezca áreas críticas que requieren atención para implementar acciones de prevención.

La búsqueda de estos aliados también debe permitir, dentro de su enfoque integral de prevención y atención del consumo de alcohol y SPA, la realización de pruebas de alcohol y drogas, que debe llevarse a cabo siguiendo estándares de calidad reconocidos. La utilización de pruebas rápidas de diagnóstico que cuenten con certificaciones de entidades como la Agencia de Administración Alimentos y Medicamentos de Estados Unidos (FDA, por sus siglas en inglés), el Marco CE de la Unión Europea o el



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima) en Colombia. De esta forma, se garantiza la precisión y confiabilidad de los resultados, lo cual es esencial para implementar medidas de prevención efectivas. Lo anterior, permitirá y facilitará a los empleadores la toma de decisiones en materia de SST. Contar con

este tipo de asesoría asegura que las empresas estén alineadas con las mejores prácticas del sector.

- **Crear políticas corporativas claras y de prevención del consumo de alcohol y SPA.** Estas deben ser diseñadas, implementadas y divulgadas entre todos los niveles jerárquicos

de la organización, con el fin de confluir las diferentes percepciones frente al riesgo de consumo de SPA en las diferentes áreas de trabajo de las organizaciones. Esta participación activa de la generación de las políticas y programas contribuirá a una cultura preventiva más sólida y consciente en la organización.



- **Establecer programas de capacitación y sensibilización continua.** Lo anterior permitirá que todos los actores de la organización identifiquen signos y síntomas de alarma, conductas de riesgos y condiciones intralaborales de riesgo para el consumo de alcohol y SPA. Esta formación y educación permanente también contribuirá en la disminución de la estigmatización de trastornos mentales y del consumo de estas sustancias. Al reconocer posibles causas y consecuencias, se podrá generar un entorno laboral de cuidado mutuo, comprensión y apoyo. Adi-

cionalmente, se deben generar espacios y/o talleres que fomenten conductas positivas para el manejo del estrés, gestión de emociones y desarrollo de habilidades blandas.

- **Implementar programas de estilos de vida saludable,** en donde se incentive a los trabajadores a realizar actividades deportivas, consumo de alimentación saludable, hábitos de sueño, desconexión laboral, etc.

Con la adopción de estas acciones bajo un enfoque integral se promoverá un ambiente laboral más seguro y saludable, además de fortalecer la confian-

za y el compromiso dentro de las organizaciones.

La responsabilidad empresarial ante la salud mental y la prevención de consumo de alcohol y SPA

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral no debe tratarse como un asunto de cumplimiento legal. Está profundamente ligado a la salud mental. El estrés, la ansiedad y la depresión a menudo llevan a los empleados a recurrir al consumo de sustancias psicoactivas, lo que impacta tanto su bienestar como en el rendimiento de la empresa (Tobón, 2020). Por ello, la verdadera solución no radica única-

mente en imponer controles, sino en crear ambientes laborales que prioricen la salud mental y emocional de los empleados.

Las empresas tienen el poder de transformar vidas implementando programas de prevención integrales que, además de controlar el consumo, promuevan el bienestar emocional. Esto no solo reduce el abuso de sustancias, sino que también mejora la productividad y retiene el talento en la empresa. 

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral no debe tratarse como un asunto de cumplimiento legal. Por eso, la verdadera solución no radica únicamente en imponer controles, sino en crear ambientes laborales que prioricen la salud mental".

Referencias

- Borda, María; Rolón, Eric y González, Javier (2017).** Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/9771c4d4-f232-47d9-b943-974dd06d68ae>.
- Ministerio de Justicia de Colombia (2019).** Impacto del consumo de drogas en el entorno laboral. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/680?utm_source=chatgpt.com.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2106).** Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_473270.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- Radio Nacional de Colombia (2023).** Trastornos de salud mental en Colombia pospandemia. <https://www.radionacional.co/actualidad/salud/salud-mental-en-colombia-cifras-tras-la-pandemia>.
- Semana (2022).** Uso perjudicial de drogas aumentó significativamente en Colombia tras la pandemia. https://www.semana.com/nacion/articulo/uso-perjudicial-de-drogas-aumento-significativamente-en-colombia-tras-la-pandemia/202227/?utm_source=chatgpt.com.
- Sura (2020).** Estadísticas de consumo de alcohol y drogas en el trabajo en Colombia. https://segurossura.com/co/blog/empresas/10-acciones-para-afrontar-las-adicciones-en-tu-empresa/?utm_source=chatgpt.com.
- Tobón Patiño, Byron David (2020).** Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en Colombia y su perspectiva desde la protección social. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6825/ARTICULO%20ESPECIALIZACION%20EN%20SEGURIDAD%20SOCIAL.pdf?sequence=1>.
- World Health Organization (WHO) (2022).** Aumento de los trastornos de salud mental por la pandemia. <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>.

