

# **CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL AMBITO LABORAL EN COLOMBIA Y SU PERSPECTIVA DESDE LA PROTECCION SOCIAL.**

**USE OF PSYCHOACTIVE SUBSTANCES IN THE WORKPLACE IN COLOMBIA**

Byron David Tobon Patiño\*\*  
Universidad de Manizales  
Tobondavid31@gmail.com  
Asesor: Dr. Rodrigo Giraldo Quintero

## **RESUMEN**

El consumo de sustancias psicoactivas es una problemática social que cada día viene en aumento, llegando a desencadenarse en una adicción, que es caracterizada por ser una enfermedad progresiva y fatal, convirtiéndose en una problemática que se ha incrementado en la sociedad, y que, afecta diversos ambientes, del cual el ámbito laboral no es ajeno de ello, debido a que no está exento a que los trabajadores presenten una incidencia en el consumo de sustancias psicoactivas.

Diversos estudios a nivel nacional e internacional dan cuenta de ello reflejando las consecuencias graves en el medio laboral. Por lo tanto, las adicciones deben ser tenidas en cuenta como un problema de salud pública, por lo que, en el ámbito laboral este tema debe ser tratado como un asunto de salud, teniendo en cuenta el impacto e influencia respecto a las condiciones laborales en relación a las políticas presentes asociadas a la seguridad y salud de los trabajadores. La presente investigación mediante revisión bibliográfica establece los factores de riesgo, protocolos en programas de prevención y promoción en salud, la normatividad puntual frente al consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, toda vez que teniendo claros los instrumentos aplicables al tema específico, las organizaciones en Colombia y entes administrativos podrán llevar a cabo actividades encaminadas a establecer nuevos protocolos internos, que sean novedosos, eficaces y eficientes, dirigidos a la prevención y disminución del riesgo que pueden llegar a tener los trabajadores en relación al consumo.

**PALABRAS CLAVE:** Adicción, Ambiente laboral, Psicoactiva, Prevención y Salud.

# **CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL AMBITO LABORAL EN COLOMBIA**

**USE OF PSYCHOACTIVE SUBSTANCES IN THE WORKPLACE IN COLOMBIA**

## **ABSTRACT**

The consumption of psychoactive substances is a social problem that is on the increase every day, triggering an addiction, which is characterized as a progressive and fatal disease, becoming a problem that has increased in society, affecting various environments, of which the work environment is no stranger, because it is not exempt from the fact that workers have an incidence on the use of psychoactive substances.

A number of studies at the national and international levels report this, reflecting the serious consequences for the working environment. Therefore, addictions should be taken into account as a public health problem, so in the workplace this issue should be treated as a health issue, taking into account the impact and influence on working conditions in relation to current policies associated with the safety and health of workers. This research by means of a stable literature review of risk factors, protocols in health prevention and promotion programmes, and specific regulations regarding the use of psychoactive substances in the workplace, while having clear instruments applicable to the specific topic, organizations in Colombia and administrative entities may carry out activities aimed at establishing new internal protocols, which are novel, effective and efficient, aimed at preventing and reducing the risk that workers may face in relation to consumption.

**KEY WORDS: Addiction, Work environment, Psychoactive, Prevention and Health.**

## 1. INTRODUCCION

El consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol, el tabaco, cannabis, la cocaína, opiáceos entre otros psicofármacos, pueden llegar a desencadenar una adicción en el individuo que las consume. Teniendo en cuenta que la adicción es una enfermedad física y psicoemocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación, además, se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales. Es una enfermedad progresiva y fatal, caracterizada por episodios continuos de descontrol, distorsiones del pensamiento y negación ante la enfermedad (Organización Mundial de la Salud, 2013).

Por lo tanto, es una problemática que ha venido incrementando en la sociedad, y que ha afectado diversos ambientes, del cual el ámbito laboral no es ajeno de ello, tendiendo a generar consecuencias graves en el medio laboral como por ejemplo desajustes en el clima organizacional, déficit en el desempeño laboral, complicación en la salud de los trabajadores, ausentismo y retrasos en el cumplimiento de horarios, tanto en la entrada como la salida, problemas en la relación con sus compañeros, y afectación en el alcance de los objetivos de la organización (Dorrego, 2011).

En Colombia se ha venido adelantando investigaciones acerca del consumo de diferentes sustancias en múltiples escenarios, como el estudio nacional de consumo de sustancias en el año 2013 realizado por El Ministerio de Justicia y del Derecho y el Ministerio de Salud y Protección Social, el segundo estudio nacional sobre el consumo de sustancias psicoactivas en la población general, con el propósito de actualizar el conocimiento sobre la magnitud del consumo y abuso de sustancias psicoactivas en el país, el patrón de uso en

relación al sexo, edad, nivel socioeconómico, nivel de urbanización y desagregaciones por departamentos.

Sin embargo, se percibe como tema poco conocido o por lo menos no divulgado desde una legislación propia que ayude a contrarrestar el fenómeno de las drogas. Por tal motivo, la presente investigación busca hacer una revisión que dé a conocer qué información hay en el ámbito regional acerca del tema de las adicciones en los ambientes laborales, llegando así a conocer y establecer las falencias que se presentan o los avances que hay en este tema que es de gran interés en la salud de las personas y la estabilidad de las empresas.

Las adicciones deben ser tenidas en cuenta como un problema de salud pública, por lo que, en el ámbito laboral este tema debe ser tratado como un asunto de salud, teniendo en cuenta el impacto e influencia respecto a las condiciones laborales en relación a las políticas presentes asociadas a la seguridad y salud de los trabajadores. Dicho de otra manera, la magnitud de la situación en mención es un aspecto relevante y de gran interés dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, así como de la normatividad vigente en el país, en el cual se enmarquen programas saludables no solo como ausencia de enfermedad, sino como calidad de vida, que comprenda aspectos físicos y psicológicos en los trabajadores (Dorrego, 2011).

## **2. DESARROLLO CONCEPTUAL**

### **2.1. CONCEPTO DE SALUD MENTAL:**

El consumo de sustancias psicoactivas tanto legales como ilegales, presenta grandes problemas de salud pública, es de anotar que desde 1.948 la Organización Mundial de la

Salud, definió la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la usencia de afecciones o enfermedades”.

Igualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Por su parte la Ley 1616 del 2013 en Colombia define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

## **2.2.CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y LA DEPENDENCIA:**

El consumo de sustancias psicoactivas puede llegar a afectar la salud de los individuos, alterando diversos sectores del desarrollo de la persona como lo es la esfera familiar, social, y laboral, dando origen a lo que actualmente se conoce como conducta adictiva o adicciones basados en una dependencia física y mental, dado que el consumo de sustancias psicoactivas o drogas que son introducidas en el organismo potencializan la aparición de la dependencia (Becoña Iglesias & Cortés Tomás, 2016).

Autores como (Insulza, 2011), reitera y agrega que el consumo de sustancias psicoactivas es un determinante que incrementa la probabilidad de desencadenar un efecto

en el organismo y en el cerebro de quien lo consume, generando así consecuencias a corto, mediano y largo plazo en la salud tanto física como mental.

Becoña Iglesias & Cortés Tomás (2016), refieren que el CIE 10 (Clasificación internacional de enfermedades) y la Organización Mundial de Salud OMS, han introducido una diferencia entre los dos tipos de dependencia, los cuales corresponden a la dependencia física relacionada con el estado de adaptación manifestado por la aparición de intensos trastornos físicos, en el momento en que se interrumpe la administración de la droga caracterizado por el síndrome de abstinencia. Y a la dependencia psicológica conocida como la situación en la que existen sentimientos de satisfacción y un impulso psíquico que exige su administración con el fin de conseguir placer o evitar un malestar emocional.

En la actualidad, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales en su 5ª edición (DSM-5), ha traído consigo diversos cambios significativos con lo que corresponde al consumo de drogas, dividiéndolo en dos grupos donde el primero corresponde a los trastornos relacionados con el consumo de sustancias teniendo en cuenta las diez clases se sustancias psicoactivas, y el segundo grupo hace referencia a los trastornos inducidos por sustancias, que abarcan la intoxicación, la abstinencia y los trastornos mentales. Sin embargo, tiene en cuenta los trastornos no relacionados con el uso de sustancias (Portero, 2015).

La Organización Panamericana de la Salud (2012) retoma a Dejours (1992), porque las condiciones de trabajo y la salud mantienen una estrecha relación, dado a que dentro de las circunstancias laborales se encuentran vinculados diferentes factores de las personas, constituidas por aspectos físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psíquico, por lo que la

salud no es algo aislado al trabajo. En concordancia con esto, la exposición a diversos factores psicosociales de riesgo que pueden llegar a afectar significativamente la salud de los trabajadores como por ejemplo desencadenar la presencia de problemas cardiovasculares, u osteomusculares. También puede ocasionar problemas como la violencia, tensión de las relaciones interpersonales, o abuso de drogas legales e ilegales (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berrac & Devesad, 2002).

### **2.3.SALUD DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL:**

Según Organización internacional del trabajo OIT (2008), la salud laboral es la “condición psíquica, física y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada”. Por ende, las condiciones laborales y el medio ambiente presentan una relación muy estrecha, convirtiéndose la salud en un derecho fundamental para todo individuo, por eso las organizaciones deberán centrar acciones donde se los garanticen.

Concretamente las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la OMS, entienden que la sociedad asume grandes costos por el consumo de bebidas alcohólicas y drogas, donde la mayoría de consumidores tienen edades comprendidas entre 18 y 44 años, los cuales corresponden a trabajadores activos, que trasladan su consumo al centro del trabajo. Es por esto que se pueden evidenciar consecuencias en la productividad, la competitividad, y la salud de los trabajadores con un incremento de las enfermedades (Gómez del Río & Álvarez, 2002).

Toda organización debe garantizar a los trabajadores un entorno de trabajo saludable como lo menciona la OMS (2010), “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente”. Para dar cumplimiento a ello los empleadores deben fomentar estrategias que sirvan de herramienta para mitigar dichos factores de riesgo y potenciar los factores protectores mediante la implementación de programas organizacionales basados en la prevención y promoción de la salud siendo incluidos en los servicios de salud ocupacional (OMS, 2010).

En lo que compete al presente estudio, se debe tener en cuenta que el ámbito laboral no es ajeno ni está exento a que los trabajadores presenten una incidencia en el consumo de sustancias psicoactivas, pues diversos estudios a nivel internacional y nacional dan cuenta de ello. Como es el caso de España, donde informan que el consumo de drogas podría estar con mayor probabilidad presente en los trabajadores, indicando que en el ambiente laboral los niveles de prevalencia del consumo son superiores a los registrados para el resto de la población, lo cual afirma la necesidad de reconocer la presencia e impacto en dicho medio, por ende la incidencia en este contexto trae consigo complicaciones en la salud física como mental de la persona, al igual que las consecuencias en la organización como es el caso de la productividad (Comisión Nacional de Prevención de Drogodependencias en el Ámbito Laboral de la Asociación Proyecto Hombre, 2011).

En efecto, el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral desencadena grandes consecuencias al clima laboral de la empresa, la salud del personal, y a los objetivos de la organización. Entre ellas se puede encontrar el ausentismo laboral, alargamiento del



periodo por incapacidad laboral, frustración profesional, siniestralidad laboral, clima de trabajo negativo y disminución de la productividad. Siendo esta problemática la que genera un bajo rendimiento laboral, perjudica a la persona, la seguridad de sus compañeros, con elevados costos en la producción y genera enfermedad relacionadas al problema (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2012).

Por su parte Vallejo (2013), retoma la OIT (1988) manifestando que el consumo de sustancias psicoactivas es un problema que puede afectar a un número significativo de trabajadores, debido a factores de riesgos laborales, personales, familiares y sociales. Por tal motivo, los organismos encargados deben establecer políticas dirigidas al desarrollo de programas preventivos en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que es una problemática sanitaria asociada con consecuencias y efectos negativos dentro de la organización

Igualmente, la Comisión Nacional de Prevención de Drogodependencias en el Ámbito Laboral de la Asociación Proyecto Hombre (2011), refiere que la OIT (1988) reportó que entre un 15 y un 30% de los accidentes laborales registrados se encuentra relacionado con el uso indebido de drogas y alcohol, y entre el 20 y 30% de los accidentes afectan a las personas intoxicadas que causan daños a sus compañeros o a sí mismo, con un aumento del ausentismo laboral que el resto de la población.

Es así como el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (2004), manifiestan que las organizaciones tienen como prioridad alcanzar niveles adecuados de salud tanto física como emocional, por ello buscan que los sindicatos y entidades empresariales promuevan dentro de las empresas tareas encaminadas a el desarrollo de programas de promoción, prevención y formación asociado a una serie de medidas específicas y que requieren esfuerzo.

Estos programas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas deben estar enfocados a incrementar los factores de protección y a disminuir los factores de riesgo, identificando aquéllos que son específicos del ámbito laboral y sobre los cuales será indispensable intervenir y focalizar más las estrategias en las dimensiones más simples de enfrentar. Con base a lo planteado por la OIT mencionado por Arnedillo (2015), referente a que el lugar del trabajo es un espacio adecuado para desarrollar un programa de prevención en drogodependencia, puesto que las empresas por su organización y lugar de convivencia, se presta como una mayor oportunidad para generar políticas y acciones en prevención de los problemas que trae consigo el consumo de sustancias psicoactivas.

#### **2.4.PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS:**

El abordaje de la prevención en el ámbito laboral debe contar con estrategias y actuaciones claras y específicas, siendo implementado tanto por las directivas de las empresas como de sus trabajadores y trabajadoras, al igual que los representantes, y contar con el apoyo de los servicios de prevención de riesgos laborales. Es necesario que la empresa cuente con una Comisión para la prevención y tratamiento de Drogodependencias (representantes de los trabajadores), enmarcadas en el Comités de Seguridad y Salud en las empresas (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT, 2014).

Al mismo tiempo, se proponen tres pasos que deberán ser integrados en el programa de prevención para permitir el desarrollo de una adecuada gestión del consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral; en primer lugar se encuentra que para garantizar una buena práctica de las acciones preventivas se deberá crear un ambiente cultural que promuevan actitudes saludables en cuanto al consumo de sustancias psicoactivas; en segundo lugar se

tiene en cuenta la sensibilización y formación de los directivos, mandos intermedios y trabajadores en relación a los riesgos del consumo como cambiar los hábitos del uso o abuso; y por ultimo conservar la confidencialidad y la asistencia a los trabajadores que presenten esta problemática. También, el programa deberá tener en cuenta no solo actividades de intervenir la prevención si no en la asistencias y rehabilitación, el cual deberá ser llevado a cabo bajo una política preventiva en compañía de los Comités de seguridad y salud de determinada entidad (Dirección de prevención de Asepeyo, 2018).

Como referente importante se encuentra La Asociación Proyecto Hombre (2018), en alusión al día mundial de seguridad y salud en el trabajo, llevó a cabo una campaña relacionado a la prevención laboral, allí resaltaba la normalización en las empresas sobre el consumo de alcohol, así como situaciones cotidianas que ponen en relieve el consumo de otras sustancias poniendo en riesgo la actividad laboral y el entorno.

A nivel internacional, la Organización Mundial del Trabajo (1995), recomienda practicas sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el consumo de alcohol y las drogas en el lugar del trabajo, el cual tiene como principal objetivo promover la prevención, reducción y tratamiento de los programas asociados al consumo de alcohol y otras drogas, para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, prevenir accidentes, aumentar la productividad, promover la actuación local, regional y nacional para reducir el abuso, iniciar y apoyar programas en el lugar de trabajo a quienes experimentan problemas relacionados con el consumo, establecer un marco normativo, jurídico y educativo que permitan concebir medidas preventivas y terapéuticas, y promover la consulta y cooperación entre los gobiernos, asesores, empleadores, y trabajadores.

De acuerdo con la Comisión Nacional de Prevención de Drogodependencias en el Ámbito Laboral de la Asociación Proyecto Hombre (2011), las empresas u organizaciones deben garantizar a los trabajadores la seguridad y la salud laboral, mediante un enfoque preventivo donde se desarrolle una política global referente al consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral. Esta política debe ir ligada a las leyes de prevención de riesgo laborales por medio de la adopción de un plan nacional en salud caracterizado por la prevención y atención del consumo de dichas sustancias, teniendo en cuenta que su consumo genera mayor afectación de la salud física y mental de los trabajadores.

Por lo que se refiere a Colombia, cuenta con la Ley 1566 del 2012 en la cual se dictan normas para garantizar la atención integral en salud a las personas que consumen sustancias psicoactivas, y sufra trastornos mentales derivados del consumo, abuso o adicción. Dando cumplimiento a la misma a través de los entes territoriales habilitados como instituciones prestadoras de salud (IPS) de baja, mediana y alta complejidad. Así mismo, dichas entidades deben desarrollar planes de prevención y promoción frente al consumo de sustancias psicoactivas, presentando una participación activa de todos los sectores productivos, educativos y comunitarios. En lo que corresponde al medio laboral, las Administradoras de Riesgos Profesionales mediante el programa de salud ocupacional deberán desarrollar proyectos preventivos institucionales sobre el consumo, abuso y adicciones a las sustancias.

Adicionalmente, a través de la Ley 1616 del 2013 del ministerio de salud y seguridad social, buscan garantizar el derecho a la salud mental de las personas, mediante la promoción y prevención del trastorno mental. Para dar cumplimiento a ello, asigna como deber de las administradoras de Riesgo Laborales (ARL) implementar dentro de los programas de

seguridad y salud en el trabajo, estrategias y actividades de promoción y prevención de la salud, las cuales permitan ejecutar permanentemente los seguimientos concernientes a los factores de riesgos psicosociales con el objetivo de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

En el año 2015 a través del Decreto por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, se establece que el proyecto institucional de prevención del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas desarrollado por los empleadores tendrán como objetivo implementar acciones de prevención al consumo de sustancias psicoactivas y fortalecer los factores protectores en el entorno laboral. Además, deberán detectar el consumo de dichas sustancias mediante los programas de vigilancia de salud de los trabajadores, los empleadores podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas en los trabajadores en una actividad económica de alto riesgo, y los de bajo riesgo deberán ser informados. Al mismo tiempo, la administradora de Riesgos Laborales deberá generar estrategias de promoción, prevención de los problemas y/o trastornos mentales con el fin de proteger y mejorar la salud mental de los trabajadores. Así mismo, el Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo establecerá lineamientos para el diseño, formulación e implementación de estrategias de acción en prevención, intervención y control de riesgos psicosociales a los trabajadores del sector de la salud mental, teniendo en cuenta la relación con la atención a este tipo de población.

Adicionalmente, la Resolución 0089 del 2019 en estudio, intenta darle sentido holístico y sustancial a la problemática del consumo de sustancias, no solo de manera

individual sino como un problema de salud pública, y que por lo mismo se deben de regular las entidades descentralizadas las cuales deberán implementar programas de control y seguimiento encargadas de cumplir los principios de la ley, crear y gestionar programas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, programas de rehabilitación, programas de fortalecimiento de la comunidad, de las red de apoyo de la población objeto, la vulnerabilidad de la misma que los hace población de especial protección estatal, programas familiares en los cuales se eduque sobre la problemática estudiada y educación sobre los factores prevalentes que podrían ocasionar exacerbación de signos y síntomas o factores que puedan injerir el consumo y poder aplicar programas especiales de protección

Para el presente artículo se estableció como objetivo principal analizar a través de una revisión documental como se percibe en la actualidad el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral a nivel regional y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores, por lo que para llegar al objetivo se propuso conocer la normatividad laboral en Colombia frente a las adicciones en el ámbito laboral, además se revisaron las tablas de riesgo psicosocial dirigidas a los trabajadores con el fin de establecer el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas y finalmente se pudieron identificar los diseños de programas psicoeducativos en prevención y minimización de riesgo de consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y su impacto jurídico y real en relación a los derechos laborales.

### **3. METODOLOGÍA**

El presente artículo es de tipo mixto (cualitativo/cuantitativo) con un alcance descriptivo donde se pretende realizar un estudio detallado del comportamiento específico del sistema laboral, el sistema de la protección social y su tratamiento frente a las personas que estando en la fuerza laboral, consumen sustancias psicoactivas. Se basó en documentos e investigaciones referentes al tema de estudio, referidos a la población objeto como se puede evidenciar en la bibliografía.

Sobre el alcance descriptivo del presente ensayo se sustrae de una hipótesis, el estudio de esa hipótesis y el resultados de diferentes variables, al ser del tipo descriptivo conlleva un análisis dual, entre un alcance cuantitativo como cualitativo, este alcance responde a las preguntas quién, qué, cuándo, dónde y cómo (Abreu, 2012).

Respecto del método a utilizar el cual será analítico, en pro del conocimiento científico e investigativo se realizará análisis de las estadísticas, documentos y archivos institucionales o estatales con aplicación actual, donde se determinarán variables que tengan índices diferenciadores respecto de las políticas nacionales aplicadas en las entidades donde hay concurrencia de este tipo de trabajadores.

### **4. CONCLUSIÓN**

Luego de la revisión bibliográfica realizada, es importante dejar en constancia las limitaciones y dificultades para acceder a una amplia disponibilidad de estudio que den cuenta de la prevalencia del consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, y los factores de riesgo psicosociales que influyen en ello, así como la ausencia de normatividades

vigentes y claras en Colombia, que vayan específicamente encaminadas en prevenir el consumo de dichas sustancias en los trabajadores de las organizaciones, así como la ausencia de protocolos de atención en relación a esta problemática.

En relación a la normatividad en Colombia frente a las adicciones en el ámbito laboral, con base a los artículos revisados se encuentra que a nivel nacional se cuenta con una política pública que busca garantizar los derechos en salud mental sobre el consumo de sustancias psicoactivas a la población Colombiana, mediante la Ley 1566 del 2012 en la cual se dictan normas para garantizar la atención integral en salud a las personas que consumen sustancias psicoactivas, y sufra trastornos mentales derivados del consumo, abuso o adicción, y en el caso de las organizaciones deberán garantizar dichos derechos por medio de las Administradoras de Riesgos Profesionales mediante el programa de salud ocupacional con proyectos preventivos institucionales sobre el consumo, abuso y adicciones a las sustancias.

Por otro lado, el Ministerio de la protección social República de Colombia (2010) expidió la Resolución 0038 del 9 de julio de 2010 en la que determina y da instrucciones de obligatoriedad, para el mantenimiento de espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas, argumentando que el consumo de estas sustancias tanto lícitas como ilícitas es un problema de salud ocupacional que las empresas deben prevenir (Vallejo, 2013).

Por otra parte, como limitación relevante de dicho estudio se percibe las dificultades para identificar tanto a nivel nacional como internacional el establecimiento de tablas de riesgos psicosociales estándares en el ámbito laboral, que den cuenta acerca de los factores de riesgos asociados al uso y abuso de dichas sustancias.



Sin embargo, estudios en Colombia dan cuenta que diversos factores de riesgos que predisponente y precipitan el consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, información corroborada con la investigación llevada a cabo en Colombia por Mesa, 2003 citado por Vallejo (2013), en el cual identifican como factores que incrementan la probabilidad de uso o abuso como la presencia situaciones relacionadas con las extensas jornadas laborales, sectores laborales específicos, el estrés en el trabajo, condiciones ambientales, poco descanso y hacer que el trabajo se torne monótono, también, Vergara Pérez, & Moreno Nieto (2019), describen que dentro de los factores de riesgo que predisponen al consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, están relacionados con la falta de oportunidades, problemas personales y familiares, malas condiciones laborales, nivel de exigencia en las tareas, nuevas formas de relajación laboral, estrés, baja satisfacción laboral, contexto económico, largas jornadas laborales, presión de compañeros, ausencia por largo tiempo del hogar, inestabilidad en el puesto de trabajo, poco tiempo de descanso y el cansancio intenso.

En concordancia con lo anterior, a nivel internacional, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2012), explica que entre los factores de riesgo que generan un incremento en la probabilidad de presentar conductas de consumo de sustancias psicoactivas, están las condiciones laborales, trabajo por cadena o ritmos de producción que genera fatiga física y psíquica, disponibilidad de la sustancia relacionado a sectores, y la precariedad laboral.

Entre las limitaciones en Colombia, sobre el conocimiento del consumo de sustancias psicoactivas en el ambiente laboral, no se observa documentación e información acerca de la

eficacia y efectividad de la normatividad laboral vigente con respecto al consumo de drogas en los trabajadores, así mismo, no se evidencia una alternativa legal que tenga como objetivo vigilar y controlar a las empresas sobre el cumplimiento de la normatividad y leyes que pretendan garantizar a los trabajadores una prevención en el consumo de estas sustancias. Así como, no se percibe documentación que den cuenta de las consecuencias para las entidades debido al no cumplimiento de estas normas.

### Referencias

- Arnedillo, G. M. (2015). Abordaje del consumo de drogas en el ámbito laboral. *Proyecto Hombre: revista de la Asociación Proyecto Hombre*, (87), 21-23.
- Asociación Proyecto Hombre (2018). Memoria Anual Proyecto Hombre [http://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2017/02/PH-Memoria-Anual-2015\\_DEF1.pdf](http://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2017/02/PH-Memoria-Anual-2015_DEF1.pdf) [Consulta 23 de noviembre de 2019].
- Becoña Iglesias, E., & Cortés Tomás, M. (2016). Manual de adicciones para psicólogos especialistas en psicología clínica en formación. España. Recuperado de [www.socidrogalcohol.org](http://www.socidrogalcohol.org)
- 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, 222-229.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2012). Drogodependencia y adicciones prevención en el ámbito laboral. Madrid.
- Comisión Nacional de Prevención de Drogodependencias en el Ámbito Laboral de la Asociación Proyecto Hombre (2011). Prevención del consumo de sustancias adictivas en el ámbito

laboral: alcohol y otras drogas. Protocolo de elaboración de planes de prevención en las empresas. Madrid.

De Bogotá, C. D. C. (2015). Por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo.

Decreto 0089 de 2019. Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

Dirección de prevención de Asepeyo (2018). El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. *Como actuar. Buenas prácticas en las empresas.*

Dorrego, C. O. (2011). Drogodependencia en el lugar de trabajo: Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Med Segur Trab*, pp. 1-262.

Gómez, M. T., Del Río, M. C. & Álvarez, F. J. (2002). Alcohol y accidentes laborales en España: revisión bibliográfica, 1995-2001. *Trastornos adictivos*. 4(4) PP. 244-255.

González, E. (2008). Guía preventiva sobre alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. *Las dicciones y su impacto en el Escenario Laboral. Buenos Aires: Gaba.*

Insulza, J. M. (2011). El problema de las drogas en las Américas: drogas y salud pública. *OEA. Washington: OEA officials documents.*

Ley N. 1566 del 2012 "Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas".

Ley N. 1616 21 enero 2013. "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".

Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio de trabajo, empleo, y seguridad social. (2004). Consumo problemático de drogas con impacto en el ámbito laboral. Recuperado [http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/131119\\_consumodrogas.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/131119_consumodrogas.pdf)

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. 57 (1).

Organización internacional del trabajo OIT. (2008). Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia. CINTERFUR. Recuperado de n: [www.liberaddictus.org/NumAnt.ph](http://www.liberaddictus.org/NumAnt.ph).

Organización Internacional del Trabajo (1995). Recomendaciones prácticas de la OIT sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Informe OMS Sobre la epidemia mundial de tabaquismo, 2013. Hacer cumplir las prohibiciones sobre publicidad, promoción y patrocinio del tabaco. Ginebra, Suiza.: Servicio de Producción de Documentos de la OMS.

Organización Mundial de la salud. (2013). Salud Mental. Un estado de bienestar. Recuperado el 06 de septiembre del 2019. Disponible en [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)

Organización Panamericana de la Salud. (2012). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Washington, D. C.: OPS.

- Portero Lazcano, G. (2015). DSM-5. Trastornos por consumo de sustancias: ¿son problemáticos los nuevos cambios en el ámbito forense? *Cuadernos de Medicina Forense*, 21(3-4), 96-104.
- Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT (2014). Protocolo de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral. Madrid.
- Vallejo, G. A. C. (2013). Consumo de sustancias psicoactivas y condiciones de riesgo para conductores de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (39), 182-194.
- Vergara Pérez, A. M., & Moreno Nieto, M. A. (2019). Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral.