



## Identificando y Apoyando a los Empleados que Viven con Preocupaciones por el Uso de Sustancias



### Identificando las Preocupaciones por el Uso de Sustancias

Identificando a los empleados con una posible preocupación por el uso de sustancias es una tarea que no debe tomarse a la ligera. Señales y síntomas de abuso de sustancias pueden deberse a otros problemas que tienen manifestaciones similares (p. ej., problemas en las relaciones, salud general, etc.).

Además, los empleados pueden enfrentar múltiples problemas que se agravan entre sí. La siguiente lista de elementos puede sugerir una posible preocupación por el uso de sustancias para los empleados, pero debe usarse con precaución. La mejor práctica de identificación es tener conversaciones abiertas y honestas con los empleados en un entorno seguro, de apoyo y favorable a la recuperación.

### Algunas señales y síntomas de una preocupación por el uso de sustancias pueden incluir:

- Disminución de la moral o aumento del afecto negativo (es decir, estado de ánimo y comportamiento)
- Aumentos sostenidos e inexplicables del ausentismo y la pérdida de productividad
- Aumento de errores o accidentes comunes en el lugar de trabajo
- Interés frecuente en organizar eventos en el lugar de trabajo que se centren en el alcohol
- Tendencia a olvidar conversaciones importantes y detalles específicos
- Discusión constante sobre experiencias o actividades bajo la influencia
- Problemas legales o financieros relacionados con el uso de sustancias



## Apoyando a los Empleados

Apoyar a los empleados que han identificado un problema de uso de sustancias, o aquellos que viven en recuperación, es una parte importante de ser un Lugar de Trabajo Favorable a la Recuperación. Estas sugerencias específicas pueden ayudar a garantizar que el entorno y la cultura de su lugar de trabajo estén mejor situados para que los empleados hablen honesta y abiertamente sobre sus experiencias y obtengan el apoyo que necesitan para mejorar su salud y bienestar:



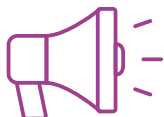
**Proporcione** varias maneras para que los empleados hablen sobre su uso de sustancias o problemas de salud mental con sus supervisores o recursos humanos.



**Fomente** una cultura de apoyo, no de castigo, en lo que respecta al uso de sustancias y problemas de salud mental en su organización.



**Desarrolle** permisos de ausencia informados sobre la recuperación y pólizas de regreso al trabajo para los empleados que buscan apoyo por su uso de sustancias o problemas de salud mental.



**Comuníquese** con frecuencia sobre la importancia de la salud y el bienestar de los empleados y los programas y pólizas que tiene su organización para apoyar a los empleados.

**References:** National Safety Council. Implications of drug and alcohol use for employers. Retrieved from: <https://www.nsc.org/work-safety/safety-topics/drugs-atwork/substances>

O'Hara, N. N., Pollak, A. N., Welsh, C. J., O'Hara, L. M., Kwok, A. K., Herman, A., & Slobogean, G. P. (2018). Factors associated with persistent opioid use among injured workers' compensation claimants. *JAMA Network Open*, 1(6), e184050. doi:10.1001/jamanetworkopen.2018.4050