

Construyendo un Eterno de Trabajo Favorable a la Recuperación: Guía para Empresas

La crisis de los opioides afecta a todos los ámbitos de la sociedad estadounidense, incluido tu lugar de trabajo. Las estadísticas son claras:

- **El uso indebido de opioides ha impactado al 75%** de los empleadores a nivel nacional¹
- **Casi el 75% de las personas adultas con trastorno por consumo de opioides forman parte de la fuerza laboral**²
- **El 80% de quienes toman decisiones** en RR. HH. cree que el trastorno por consumo de sustancias (SUD en inglés) afecta a su personal, pero solo el **25%** se siente preparado para abordar el tema
- Las personas con SUD no tratado faltan alrededor de un **50% más de días** al trabajo que sus colegas²
- Los costos de salud en entornos laborales de alta presión son un **50% más altos** que en empresas con cultura de apoyo⁷

Invertir en la recuperación de una persona empleada te ahorra dinero

- Las personas en recuperación toman **5 días de incapacidad menos** al año que quienes no están en recuperación
- Cada dólar invertido en tratamiento ahorra **\$4 en costos de salud y \$7 en costos de aplicación de la ley**
- Las personas que reciben tratamiento por SUD ahorran a los empleadores un promedio de **\$3,200 anuales**
- Las personas en recuperación ahorran alrededor de **\$500 anuales** en costos del plan de salud en comparación con quienes tienen SUD no tratado

Fuentes

1. [CDC](#)
2. [Recovery Friendly Workplace Toolkit](#): Connecticut Department of Labor
3. [National Safety Council](#)



Acciones Basadas en Evidencia que Puedes Implementar

1. Crear Políticas Laborales que Favorecen la Recuperación

- **Transforma tus prácticas de contratación y empleo** para eliminar barreras innecesarias mientras mantienes los estándares de seguridad.
- **Elimina barreras al empleo:** Evita políticas generales que excluyan a personas con historial de adicción
- **Implementa medidas razonables:** Permite horarios flexibles para asistir a citas de tratamiento
- **Enfócate en el desempeño laboral actual** en lugar del historial de adicción pasado

2. Brindar Educación y Capacitación al Personal

La educación reduce el estigma y crea una cultura laboral más solidaria.

- **Organiza talleres para reducir el estigma** dirigidos a líderes y equipo
- **Comparte información veraz** sobre la adicción como condición médica y no como un fallo moral
- **Capacita a los supervisores** sobre cómo apoyar adecuadamente a personas en recuperación

3. Usa un Lenguaje Centrado en la Persona

El lenguaje importa. Decisiones simples de palabras pueden reducir el estigma y crear un entorno más inclusivo. **Sustituye términos dañinos:**

- Di “persona con trastorno por consumo de sustancias” en lugar de “adicto”, “drogadicto” o “toxicómano” Say “drug use” or “substance misuse” instead of “drug abuse”
- Di “consumo de drogas” o “uso indebido de sustancias” en lugar de “abuso de drogas”
- Di “consumiendo” o “consumo activo” en lugar de “sucio”
- Di “en recuperación” o “libre de sustancias” en lugar de “limpio”
- Habla del tratamiento asistido con medicación como una herramienta de recuperación y no como una “muleta”

4. Recursos de Apoyo Para la Recuperación Comunitaria

Crea vínculos que beneficien tanto a tu empresa como a la comunidad en general.

- **Colabora con centros de tratamiento locales** para referir personal
- **Patrocina eventos comunitarios centrados en la recuperación**
- **Publica vacantes de empleo** en centros de recuperación

¿Te interesa saber más? Visita RecoveryWorksCT.org para conocer cómo convertirte en un “Recovery Friendly Workplace” certificado. Hay recursos y apoyo locales gratuitos para acompañarte en el proceso.