



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CAMBIO DE TÍTULO

Consumo de Drogas Licitas de los Trabajadores Y Trabajadoras de una Organización del Ramo Alimenticio, Ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

El título anterior fue cambiado por recomendaciones del tutor, debido al contenido y estructuración del tema de estudio para darle así un mejor enfoque a la investigación.

Consumo de Drogas Licitas por parte de los Trabajadores Y Trabajadoras de una Organización del Ramo Alimentario, Ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Yo, _____, en mi calidad de tutor (a) del Trabajo de Grado antes mencionado, confirmo estar de acuerdo en el cambio de título realizado por los bachilleres Franco C. Anthony R. C.I.V-17.025.918 y Polanco M. Enmys Y. C.I.V-16.184.786.

Licda. Themis Sandoval
C.I.V.- 09.678.556



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.

Línea de Investigación:

Estudio de la conducta y su implicación en el Trabajo.

Autores:

Franco, Anthony
Polanco, Enmys

Bárbula; Noviembre 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.

Autores:

Franco, Anthony

Polanco, Enmys

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para
optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula; Noviembre 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL
RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO
CARABOBO.**

Tutor:

Licda. Sandoval U., Themis

Aprobada en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Licda. Themis Sandoval
C.I.V. - 9.678.556

Bárbula; Noviembre 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembro del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO**, presentado por Franco, Anthony C.I.V.- 17.025.918 y Polanco, Enmys C.I.V.- 16.184.786, como requisito para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales, consideramos que dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser considerado como:

En Bárbula, a los _____ días del mes de _____ del año 2014.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A Dios, verdadera fuente de amor y sabiduría.

A mi madre, cuyo vivir me ha mostrado que en el camino hacia la meta se necesita de la dulce fortaleza para aceptar las derrotas y del sutil coraje para derribar miedos.

A mi padre, por que gracias a él sé que la responsabilidad se la debe vivir como un compromiso de dedicación y esfuerzo.

A mi hermana, el incondicional abrazo que me motiva y su apoyo incondicional en las buenas y en las malas.

A mis hijos Christian y Santiago, por ser el motivo por el cual sigo adelante y mi fuente de inspiración ante todo lo que hago.

A mi compañera de vida Rebeca, por su paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado.

A mis familiares, amigos y a quienes recién se sumaron a mi vida para hacerme compañía con sus sonrisas de ánimo.

Anthony Franco

AGRADECIMIENTOS.

A ti Dios mío, por darme la oportunidad de existir así, aquí y ahora; por mi vida, que la he vivido junto a ti. Gracias por iluminarme, darme fuerzas, cuidarme y estar a mi lado en todo momento.

A mi Madre Silbia y a mi Padre Rafael, Gracias por ser ejemplo de arduo trabajo y tenaz lucha en la vida, que con su inmenso amor son la base principal de lo que soy hoy en día, con sus valores y amor guiaron cada uno de mis pasos junto la mano de Dios para mantenerme en pie y ser un buen ejemplo de padre para mis hijos como lo fueron ustedes para mi. A ti Madre en especial por tu Gran Apoyo, que sin importar las horas de sueños siempre has estado vigilante de todas las cosas que hago. Gracias por darme la vida y ser mis padres. Dios me los Bendiga.

A ti Grecia, mi querida hermana, porque desde que supe que iba a tener una hermanita tuve ganas de que llegaras para compartir y apoyarnos, crecimos como más que hermano y hermana, somos amigos incondicionales de toda la vida, compartiendo triunfos y fracasos. Doy gracias a Dios Siempre porque somos hermanos.

A ti, amor de mi vida, Rebeca, que has sido fiel compañera, cómplice, amiga y confidente que me has ayudado a continuar, haciéndome vivir los mejores momentos de mi vida y Gracias por el hermoso regalo que me diste, nuestro Santi.

Gracias a ti mi Christian, te demostrare tanto a ti como a Santiago todo el amor y ejemplo de perseverancia para salir siempre adelante

A mi familia, ustedes queridas tías, tíos, primas y primos, porque de una u otra forma, con su apoyo moral me han incentivado a seguir adelante, a lo largo de toda mi vida.

A todos, mis amigos y amigas que me han brindado desinteresadamente su valiosa amistad, entre ellos a mis padrinos; gracias por ser la sal que condimenta mi vida.

A ti Enmys, porque a lo largo de este trabajo aprendimos que nuestras diferencias se convierten en riqueza cuando existe respeto y verdadera amistad.

A usted Mi Prof. Themis, por la orientación, por su ayuda brindada y ser nuestra guía principal para la realización de este Trabajo de Grado, por su apoyo, amistad, carisma, alegría, entusiasmo, por esa palabra de aliento cuando pensábamos que no había mas por hacer, a usted por compartir sus conocimientos con nosotros. Gracias Especiales.

Agradecimientos especiales Prof. Bruno Valera German Ospino, Emma Arguello. Nubia Pernia, Aura Adriana por su apoyo y colaboración para la realización de este trabajo.

A la Universidad de Carabobo por darme la oportunidad de formarme y crecer profesionalmente en esa máxima casa de estudios.

A mis Profesores que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de éstas paginas de mi tesis.

Anthony Franco

DEDICATORIA.

Con todo mi amor y cariño para mis padres, Enma e Isidro que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis metas, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes siempre mi corazón y mi agradecimiento porque desde el día que nací me han regalado un mundo de oportunidades, por sus regaños y consejos, que han hecho de mí, todo de lo que soy, por vivir cada alegría y tristeza a mi lado, y por ser ese pañuelo que seca mis lágrimas, por eso reflejo con orgullo el esfuerzo de sus enseñanzas y conservo como reliquia su amor , dedicación, confianza, respeto, honestidad y sencillez.

A mis manís Juani y Emelys por estar conmigo y demostrarme a cada momento todo su amor y apoyo de hermanas en los momentos que no creía en mí para seguir y gracias por hacer que todos mis días sean especiales.

A mis familiares que siempre han estado aquí cerca de mí apoyándome en todos mis triunfos y logros alcanzados.

A mis amores Marcos y Leonardo que aunque no estén físicamente para ver este gran logro sé que lo están desde allá arriba apoyándome y creyendo siempre en mí.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda incondicional, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Infinitas Gracias.

Enmys Polanco

AGRADECIMIENTOS

Por quien ha estado allí en todos mis pasos, por iluminarme cuando me sentía a oscuras y permitirme culminar este trabajo, ayudándome a seguir adelante venciendo todos los obstáculos en lo largo de esta carrera y a quien le agradezco lo que soy, ese ser que es mi amigo incondicional, DIOS.

A mis padres por su apoyo incondicional en todo momento, por su amor, paciencia, regaños, por ser mi guía y fortaleza cuando creía que ya no podía, por enseñarme que cuando uno se coloca metas a futuro debe alcanzarlas siguiendo el camino del bien.

A mis hermanas que siempre han creído en mí y han sido fuente de inspiración y tenacidad para el logro de esta meta, pues con su apoyo y cariño siempre han estado allí.

Para esa persona que aunque no está conmigo sé que se encuentra allí, con su amor y cariño sincero y creyendo en que si puedo lograr lo que me propongo cuando otros pensaban que yo no llegaría lejos.

A mi amigo y compañero de trabajo de grado Anthony Franco, por seguirme en esta investigación, apoyarme, aguantarme, ser siempre perseverante en que esta meta la íbamos a lograr, por sus conocimientos y por toda su alegría, ocurrencias y hacerme reír con sus locuras en los momentos que sentía que ya no podíamos culminar esta meta. No cambies amigo.

A mis queridas amigas y amigos, Vanessa, Jackeline, Marhel, Ana, Dayana, Johana, Glendis, Edixon, Yonmar, Freddy, Jean Carlos, Miguel, y

pido disculpas aquellas que no menciono acá, por todo su apoyo incondicional en el largo transcurrir de mi carrera siendo parte de este pilar importante en mi vida, por sus abrazos oportunos, por sus trasnochos para estudiar o cuando los necesitaba por alguna u otra cosa, en las buenas y en las malas siempre estando allí, los quiero un mundo.

A la Universidad de Carabobo por abrirme las puertas y ser parte de su staff de alumnos y profesionales de alta envergadura para este hermoso país, donde crecí espiritual e intelectualmente.

A los Profesores y Profesoras que sin sus enseñanzas el logro de esta meta no fuese podido ser posible.

A mi Prof. Themis E. Sandoval U., quien con su alegría y optimismo me ofreció su valiosa colaboración y amistad de manera incondicional y desinteresada, aceptando a su vez ser nuestro apoyo principal en este Trabajo de Grado, transmitiéndonos sus valiosos conocimientos, enseñándonos, animándonos, mostrándonos su afecto, regalándonos su sabiduría por ser guía en este camino lleno de obstáculos y sobre todo creyendo que si podíamos culminar esta meta tan importante, Dios la Bendiga Profe, la llene de infinita salud y siga con todo ese entusiasmo que solo usted sabe transmitir con sus palabras de afecto.

Al Prof. Bruno Valera, por sus conocimientos, ayuda incondicional y colaboración oportuna cuando más lo necesitábamos.

Fnmys Polanco



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.

Autores:

Franco, Anthony

Polanco, Enmys

APROBADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO POR:

Coordinador

Miembro Principal

Miembro Principal



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.

Autores: Franco, Anthony y Polanco, Enmys

Tutora: Sandoval, Themis

Fecha: Noviembre 2013

RESUMEN

El objetivo principal del presente Trabajo Especial de Grado, es analizar el Consumo de Drogas Lícitas de los Trabajadores Y Trabajadoras de una Organización del ramo alimentario ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo. La misma es considerada una investigación descriptiva de campo, diagnosticado por medio de una entrevista semiestructurada aplicada al Gerente de Operaciones y un cuestionario unificado por instituciones expertas en el área a nivel nacional y ajustado por los investigadores al estudio a efectuarse, aplicado a una muestra de 67 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los diferentes departamentos de la organización. Una vez estudiados los resultados obtenidos, se pudo determinar que aunque los trabajadores y trabajadoras muestran satisfacción con su trabajo y su entorno, existen pequeños focos de riesgos en la población objeto de estudio que pueden conducir al abuso excesivo de ciertas drogas lícitas (alcohol, café, tabaco, chimó, fármacos, entre otras) dentro de sus jornadas de trabajo, por lo cual surgió la necesidad de efectuar un análisis de los distintos factores psicosociales, laborales de riesgo y protección presentes y las posibles medidas preventivas que den a conocer a los trabajadores y trabajadoras el daño causado por las drogas lícitas ya mencionadas y así permita a los autores de este trabajo sugerir acciones preventivas que puedan ser tomadas por la organización como mecanismo de concienciación y de responsabilidad social, así como referir políticas y jornadas de sensibilización para que el trabajador y/o trabajadora no incurra en conductas que afectan no sólo su salud física y emocional sino también la de todo el entorno que le rodee (familiar, laboral, social, cultural, religioso, económico) llevándole directamente a su propia destrucción en todos los ámbitos antes mencionados.

Palabras Claves: Prevención, Salud Psicofísica, Riesgo Social y Ramo Alimentario.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



LAWFUL USE OF DRUGS BY WORKERS OF AN ORGANIZATION FOOD BRANCH LOCATED IN PUERTO CABELLO, CARABOBO STATE.

Authors: Franco, Anthony and Polanco, Enmys

Tutor: Sandoval, Themis

Date: November, 2013

ABSTRACT.

The main objective of this Special Working Grade, is to analyze the consumption of Licit Drug workers of an organization in the food branch located in Puerto Cabello , Carabobo State . It is considered a descriptive field research, diagnosed by a semi-structured interview applied to the Operations Manager and unified by expert institutions in the area nationally and adjusted by the researchers to study made questionnaire applied to a sample of 67 workers belonging to different departments of the organization. After studying the results, it was determined that although workers show satisfaction with their work and their environment, there are small pockets of risk in the study population that can lead to excessive abuse of certain legal drugs (alcohol , coffee , snuff , chimó , drugs , etc.) within their working hours, so it became necessary to make an analysis of the various psychosocial factors , risk and protective labor present and possible preventive measures to disclose the workers injury caused by licit drugs mentioned above and thus allows the authors of this study suggest that preventive actions can be taken by the organization as a mechanism of awareness and social responsibility as well as policies and refer to awareness days the employee and / or worker does not incur behaviors that affect not only their physical and emotional health but also that of the whole environment that surrounds him (family, work, social , cultural , religious, economic) directly leading to his own destruction across the areas mentioned above.

Keywords: Prevention, Psychophysics Health, Social Risk and Food Branch.

INDICE GENERAL

	Pág.
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	25
Objetivos.....	31
Justificación.....	32
CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO	
A.- Antecedentes de la Investigación	
1.- Antecedentes Internacionales.....	36
2.- Antecedentes Nacionales.....	40
B.- Bases Teoricas	
1.- Teorias Sociales.....	44
2.- Drogas, Drogadicción y su Historia.....	47
2.1.- Clasificación de las Drogas.....	50
2.2.- Daños y Efectos que ocasionan las drogas.....	52
2.3.- Adicción, Problemas y Etapas de la Adicción.....	53
2.3.1.- Personales	
2.3.2.- Laboral.....	54
2.3.3.- Legales	
2.3.4.- Economicos	55
2.3.5.- Sufrir una sobredosis	
2.3.6.- Deterioro de la salud	
2.4.- Análisis sobre el consumo de drogas lícitas.....	57
2.5.- Cosecuencias del consumo de drogas.....	58
2.5.1.- Del consumidor	
2.5.2.- Familiares	
2.5.3.- Del tipo social	
2.5.4.- Escolar.....	59
2.5.5.- De tipo fisiológico	
2.5.6.- De tipo psicológicos	
3.- Factores de riesgo y de protección	
4.- Alcohol, alcoholismo, su historia y el entorno laboral.....	65

5.- Estrés como factor influyente para el consumo de drogas licitas (alcohol, café, cigarrillos, chimo, farmacos).....	74
6.- Bases Legales.....	76

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

1.- Tipo de investigación.....	82
2.- Estrategia metodológica.....	83
3.- Técnica e Instrumento de recolección de información.....	89
4.- Validez y Confiabilidad.....	92
5.- Población y Muestra.....	93
6.- Procesamiento y análisis de datos.....	95

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

1.- Resultados de la entrevista semiestructurada.....	97
1.2- Caracterización de la población.....	98
1.2.1.- Cantidad de trabajadores	
1.2.2.- Género	
1.2.3.- Edad de los trabajadores.....	99
1.2.4.- Nivel de instrucción	
1.2.5.- Estado Civil.....	100
1.2.6.- Carga Familiar	
2.- Principios organizacionales.....	101
2.1- Visión y Misión de la Organización	
2.2.- Valores Organizacionales.....	102
2.2.1.- Respeto por la dignidad humana.....	103
2.2.2.- La Calidad	
2.2.3.- El Servicio al Cliente	
2.2.4.- La Familia	
3.- Los trabajadores conocen la Misión, Visión y los Valores de la Organización	104
4.- Jornada de trabajo	
5.- Nivel de trabajo.....	107
6.- Niveles de Ausentismo y Retardo.....	108

7.- Tareas Asignadas.....	110
8.- Ambiente de Trabajo.....	111
9.- Liderazgo, supervisión y comunicación.....	118
10.- Trabajo en equipo y cooperación.....	119
11.- Programas de prevención contra el consumo de drogas.....	120
12.- Actividades para la prevención.....	122
13.- Consecuencia.....	123
14.- Marco legal.....	125
Conclusiones	155
Recomendaciones	159
Lista de Referencias	161

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Necesidades de la Teoría de la Motivación Humana.....	45
CUADRO N° 2 Clasificación de las Drogas.....	51
CUADRO N° 3 Daños y efectos que ocasionan las drogas	52
CUADRO N° 4 Factores de Riesgo.....	61
CUADRO N° 5 Clasificación del Alcohol.....	68
CUADRO N° 6 Cuadro Tecnico Metodológico.....	86
CUADRO N° 7 Cuadro Tecnico Metodológico.....	88
CUADRO N° 8 Cuadro de Escala de Valoración.....	93
CUADRO N° 9 Cuadro de Distribución por Género.....	98
Cuadros de Condiciones de las Areas de Trabajo:	
CUADRO N° 10 Iluminación.....	111
CUADRO N° 11 Temperatura.....	112
CUADRO N° 12 Mobiliario.....	113
CUADRO N° 13 Equipos de Traslado de Productos.....	114
CUADRO N° 14 Sistema de Cajas	
CUADRO N° 15 Rebanadoras.....	115
CUADRO N° 16 Neveras	
CUADRO N° 17 Sistemas de Vigilancia por Camaras.....	116
CUADRO N° 18 Hornos y Equipo de Mezcla de Masas.....	117
CUADRO N° 19 Escala de estimación Tipo Lickert	127

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°01 Distribución porcentual de la variable:

Caracterización de la población 129

Gráfico N°02 Distribución porcentual de la variable:

El individuo y su entorno 131

Gráfico N°03 Distribución porcentual de la variable: Principios 136

Gráfico N°04 Distribución porcentual de la variable: Valores..... 141

Gráfico N°05 Distribución porcentual de la variable:

Jornada de trabajo y niveles de ausentismo 143

Gráfico N°06 Distribución porcentual de la variable:

Ambiente de trabajo y tareas asignadas 146

Gráfico N°07 Distribución porcentual de la variable:

Trabajo en equipo y comunicación 151

Gráfico N°08 Distribución porcentual de la variable:

Marco legal 153

INDICE DE ANEXOS

ANEXO A.- Constancia de Validación.....	169
ANEXO B.- Calculo de Alpha de Crombach.....	173
ANEXO C.- Entrevista semiestructurada al Gerente de la Tienda.....	176
ANEXO D.- Cuestionario para precisar los factores sociolaborales presente al consumo de drogas lícitas en el ámbito laboral.....	186
ANEXO E Ejemplos de escalas y categorías Tipo Lickert	194
ANEXO F Tabla porcentual de Resultados Dicotomicos	196
ANEXO G Tabla porcentual de Resultados de escala	198

INTRODUCCIÓN

La investigación brinda un aporte bastante interesante pues ayuda a comprender los riesgos de consumo de las drogas tanto lícitas como ilícitas por los cuales el individuo se encuentra propenso a consumir. Desde el principio de los tiempos las drogas (lícitas e ilícitas) han estado presentes en cualquiera de los entornos (sociales, familiares, culturales, escolares, laborales) del individuo. El consumo de alcohol, tabaco, café, fármacos, chimó (drogas lícitas) así como de marihuana, cocaína, LSD, éxtasis, anfetaminas, entre otras (drogas ilícitas), son algunas de las sustancias que se encuentran al alcance de cualquier persona bien sea dentro o fuera de su hogar.

Los procesos preventivos, son parte importante para evitar que la persona incurra en el consumo de droga alguna (lícita o ilícita); los valores en el hogar son la fuente primaria para que el individuo desarrolle una actitud correcta ante la sociedad, a través de ellos las personas definen sus conductas y comportamientos en cualquiera de los ambientes en el cual se desenvuelva. Sin embargo los mismos no garantizan que fuera de éste actúe de manera adecuada ya que puede presentar rasgos de inseguridad, falta de confianza sobre su apariencia y como sea aceptado ante su círculo de amistades, lo que conlleva a generarle poca confianza e inseguridad alcanzando riesgos conductuales fuera del hogar.

Por su parte se muestran los factores de riesgos y los factores de protección estudiados por la Oficina Nacional Antidrogas (ONA) (2010), haciendo mención como los mismos repercuten en el desarrollo psicológico y social del individuo.

A su vez es importante resaltar en esta investigación los factores de riesgos sociales y laborales ante el consumo de drogas lícitas en la organización, y de esta forma se pueden sugerir acciones preventivas mediante las cuales el individuo se desvincule de ese medio adictivo que le rodea afectando a todos sus entornos sin dejar de escaparse el laboral.

El presente trabajo de investigación está conformado por los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, se definen los objetivos de lo que se desea alcanzar así como la justificación de la presente investigación.

Seguidamente, se presenta el capítulo II, donde se muestra el marco teórico de la investigación, constituido por los antecedentes y las bases que sustenta el mismo.

De la mano del capítulo III, constituido por el marco metodológico utilizado, el tipo de investigación, la estrategia metodológica y las técnicas e instrumentos, presentando así el camino que se siguió y que permitió obtener los resultados.

De igual manera en el capítulo cuatro, es donde se muestra los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos y análisis correspondientes arrojados en la investigación.

Los capítulos mencionados soportan y desarrollan sistemáticamente la investigación, para luego dar respuesta a los objetivos planteados previamente por los investigadores, cuya finalidad es conseguir conclusiones ajustadas a la realidad, de modo que permita sugerir las recomendaciones necesaria a la organización.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En el mundo, a partir de Pérez y Valencia, uno Investigador Asociado (JEV) y el otro Director del Equipo de Investigación (APG) de la University of Medicine and Dentistry of New Jersey, que trabaja en asociación con CICAD (2004), para desarrollar un modelo de estudios aplicables en diferentes países del hemisferio, plantea que 450 millones de personas sufren de trastornos neuro-psiquiátricos y representan 4 de las 10 principales causas de discapacidad general debido al consumo de alguna sustancia lícita (alcohol, café, tabaco, chimó, fármacos, entre otras). La depresión, está pasando a ser una de las principales causas de mortalidad después de las enfermedades cardíacas, para el año 2020 ésta será la principal causa de días perdidos por discapacidad en los países en desarrollo. Además el consumo de drogas lícitas, es un problema muy difundido en la sociedad y los índices de consumo de sustancias adictivas son más elevados entre la población económicamente activa que en el resto del conjunto de la sociedad.

Según Rubio (2000), en los últimos 10 años se han realizado varios estudios internacionales sobre prevalencia de consumo de alcohol y accidentalidad en el trabajo. En ellos se ha encontrado que entre el 15 por ciento y el 30 por ciento de los accidentes mortales ocurridos en el trabajo se deben al consumo de drogas; de 20 por ciento a 25 por ciento de los accidentes laborales afectan a personas en estado de intoxicación y los consumidores de alcohol padecen de 2 a 4 veces más accidentes, siendo el ausentismo laboral de 2 a 3 veces mayor que en los demás empleados. En general el porcentaje de trabajadores con un consumo abusivo de alcohol va desde el 40 por ciento hasta el 70 por ciento.

De igual manera el autor antes mencionado señala, que en la población laboral latinoamericana no se cuenta con un diagnóstico reciente de salud mental, ni se tiene conocimiento preciso sobre la frecuencia del uso o abuso de alcohol y otras sustancias. De acuerdo con el conocimiento generado por otros estudios a nivel mundial sobre la asociación del consumo de alcohol y drogas con la accidentalidad laboral, el ausentismo y el bajo rendimiento, así como la presencia de numerosos agentes *estresores* ligados a nuestra realidad, puede suponerse que la población laboral está expuesta a situaciones que llevan al deterioro de su salud mental y de su rendimiento en todo sentido.

Míguez (2002), resalta que en Latinoamérica, el tema de las adicciones o sustancias dañinas se ha convertido en una problemática que aqueja no sólo en el ámbito social sino también laboral, afectando los procesos que se generen dentro de cualquier organización. En las mismas se muestran situaciones cambiantes que vienen afectando a las organizaciones, quizás por no contar con controles o programas suficientes que eviten que el trabajador y trabajadora laboren en estos estados etílicos, pese a que se evidencia que existen proyectos en algunos países tales como es el caso de Argentina, que impulsa una Ley de Prevención y Tratamiento de las Adicciones en el Ámbito Laboral con el objeto de prevenir, brindar asistencia y posibilitar la reinserción de los trabajadores y trabajadoras con problemas relacionados con el consumo de alcohol y adicciones a las drogas, aun no se evidencian escenarios de los cuales no se logran los resultados esperados ya que se continúan observando fallas en los puestos de trabajo ante tal problemática. Este proyecto fue presentado en el 2010 ante el Congreso Nacional del mencionado país por el senador Marcelo Guinle, puesto que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se observó, entre el 20

por ciento y 25 por ciento de ausentismo en el trabajo y cerca del 30 por ciento de los fallecimientos vinculados a la actividad laboral están relacionados con el consumo de drogas y alcohol. Para el organismo antes mencionado, incluso las pequeñas cantidades ingeridas horas antes de iniciar la jornada son peligrosas por los daños perjudiciales que puede causar al entorno bien sea dentro o fuera de la organización.

En Madrid estudios como el de Ochoa y Madoz (2008) señalan que el consumo de alcohol y otras drogas es altamente prevalente no sólo en la sociedad sino también en el medio laboral repercutiendo sobre él. Enfermedades, accidentes laborales, ausentismo, son algunas de las problemáticas dentro de la organización, incidentes en el alto consumo de bebidas alcohólicas, fármacos, tabaco, café, entre otras de manera desmedida. Se estimó que el 10 por ciento de las personas laboralmente activas son bebedores de riesgo y 8 por ciento son bebedores abusivos y frecuentes.

En un estudio realizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (2009), se evidencian las altas prevalencias de consumo de la población trabajadora, especialmente el consumo de alcohol muestra índices sumamente altos, 70,2 por ciento consume alcohol y el 31,7 por ciento puede considerarse un bebedor problemático. En relación al consumo de drogas, este mismo estudio, afirma que cerca del 75 por ciento de los adultos que usan drogas tienen empleo, al igual que la mayoría de los que consumen cantidades excesivas de alcohol. El 26,3 por ciento ha consumido drogas alguna vez en su vida, el 7,3 por ciento en el último año y el 12,5 por ciento estarían dispuestos a hacerlo. Desagregado por sexo, la prevalencia de

consumo es mayor en hombres en un 8,8 por ciento, que en mujeres 2,7 por ciento.

De igual manera señala ACHS (2009), como dato adicional y que refiere a la disposición de esta población a participar en programas preventivos, se encontró que en todos los sectores productivos estudiados, más del 70 por ciento de los trabajadores le gustaría recibir información sobre prevención de alcohol y drogas (76,7 por ciento), incluso que su familia también participarán en estos programas de prevención (70,6 por ciento).

Con lo antes expuesto se observa también que en Venezuela existen instituciones que buscan estimular a la sociedad en la prevención de las adicciones alcohólicas y sustancias estupefacientes y psicotrópicas, comprometiendo a las personas que laboran en la empresa y a su entorno familiar a evitar su uso y consumo, tal es el caso de Institución Hogares Crea de Venezuela, que funciona desde el mes de enero de 1983, y se dedica al tratamiento, prevención e investigación del abuso y dependencia de sustancias psico-activas y sociopáticas vinculadas al consumo, según lo refiere en su portal Hogarescrea.org (S/F).

Es difícil hoy mensurar la incidencia que el consumo o las adicciones representan en la siniestralidad laboral, ya que no hay datos específicos o registros suficientes para ponderar cómo inciden en el rendimiento productivo, en los niveles de ausentismo, en la disciplina y la convivencia en el trabajo, así como en qué medida alteran y dificultan la organización de las tareas. Esta falta de relevamiento da una cierta invisibilidad a este tipo de fenómenos que aparecen entonces como en un punto ciego, subrayando la dificultad que representa detectarlos tempranamente, lo que se obtiene como

resultado, es que en el área laboral es cada vez más importante reconocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas. Se sabe de la existencia de algunas circunstancias que conllevan al individuo a tomar caminos o decisiones que lo inducen a caer en el consumo de alcohol, drogas y tabaco. Esta situación es determinante a la hora de evaluar el buen desempeño del individuo en sus labores puesto que al participar en los procesos laborales bajo la influencia de este tipo de sustancias existe el riesgo de sufrir o suscitarse alguna eventualidad en el puesto de trabajo haciendo de lo mencionado anteriormente una problemática no sólo para la sociedad sino para el entorno en general, según González (2010).

Por consiguiente, la prevención integral ante el consumo de alcohol, drogas y tabaco se hace presente con la creación de la Oficina Nacional Antidrogas (ONA) (2006) la cual establece: “las bases para abordar el problema de las drogas con la participación activa de las instituciones educativas, gubernamentales, familiares, consejos comunales y comunas, que tomen las riendas en la prevención” (p.6) por esta razón, es de gran importancia para las empresas y organizaciones sin diferencia de rama o actividad a las que se dediquen, como parte de sus planes de responsabilidad social y empresarial, establecer programas de prevención integral para sus trabajadores y trabajadoras, que permitan informar sobre los riesgos y consecuencias que acarrea el consumo de estas sustancias y a su vez genere o reafirme los valores que en cada una de sus familias se arraigarán y eviten a través de estos que los miembros de la misma incurran en el consumo de las mencionadas sustancias.

Dentro de este orden de ideas, y luego de entrevistar a el Gerente de Operaciones de una de las cuatro sucursales de una cadena de

supermercado ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, se pudo conocer que organizaciones de este tipo de actividad comercial carecen de programas de prevención de consumo de sustancias psicotrópicas y estupefacientes para sus trabajadores y trabajadoras, siendo esto fundamental para su buen funcionamiento.

La organización, perteneciente al ramo alimentario, definida por Méndez (2007) como las empresas que se dedican a la prestación de servicios, entre las que se encuentran las dedicadas al comercio, abrió sus puertas al público en el mes de abril del año 1984, contando actualmente con doscientos dos (202) trabajadores y trabajadoras distribuidas en sus cuatro (04) sucursales, quienes prestan sus servicios a las numerosas familias de la zona. Cabe destacar que en dicha conversación el Gerente de Operaciones refirió que la organización no cuenta con un programa de prevención en el área antes mencionada hallándose la posibilidad de que se observen escenarios en los que los trabajadores y trabajadoras pudiesen estar laborando en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna sustancia psicotrópica legal o ilegal, siendo esto factor de riesgo no sólo para el individuo sino para quienes le rodean ocasionando incidentes y/o accidentes. Ante ese panorama se considera interesante responder las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores de riesgo presentes en la organización en estudio ante el consumo de drogas lícitas?

¿Cuáles son los factores de protección presentes en la organización en estudio ante el consumo de drogas lícitas?

¿Cuáles son los factores sociales y laborales presentes en el personal que labora en la organización en estudio ante el consumo de drogas lícitas?

¿Qué tipo de acciones se pueden recomendar a la organización en estudio para prevenir que el personal incurra en el consumo de drogas lícitas?

Objetivo General

Analizar el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de una organización del ramo alimentario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, con el propósito de sugerir acciones preventivas.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgos y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.

Sugerir acciones preventivas para disminuir el consumo de drogas lícitas por parte los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.

Justificación de la Investigación

Peroza (2009), plantea que el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas puede ocasionar una serie de alteraciones físicas y psíquicas de gran importancia en la empresa, que se ve interrelacionado con el ambiente laboral donde se puede apreciar la existencia de una serie de circunstancias que incrementan sus efectos y aumentan la peligrosidad por la falta atención a los riesgos que puede ocasionar su consumo. Así por ejemplo, el manejo de productos en masa o carga pesada por trabajadores adictos y trabajadoras adictas a drogas como el chimó o alcohol conlleva siempre a un peligro en donde se ve potenciado por turnos largos, rotaciones horarias o monotonía. De igual manera, la disminución de responsabilidades por parte de los mismos hace aislar ciertos riesgos que dan lugar a situaciones de peligrosidad en el trabajo y olvidar medidas de protección mínimas.

Hoy en día, la gerencia debe generar acciones favorables que permitan disminuir el consumo de drogas lícitas por parte del colectivo que la conforman, y con ello desarrollar espacios de trabajos sanos y saludables para todos. Es por eso, que la investigación planteada está dirigida precisamente a ese aspecto estratégico de la empresa como lo es su talento humano, ya que en la actualidad la organización en estudio no cuenta con un programa de prevención integral del consumo de drogas.

En la empresa se puede percibir la relación existente entre el individuo y la organización, el contexto social y las drogas, lo que lleva a la presente investigación a enfocar los quehaceres principales de los Licenciados en Relaciones Industriales ante la presencia alarmante del consumo de tabaco,

alcohol, chimó y otras drogas, en virtud de la importancia del mismo en el entorno laboral.

Este estudio se enmarca en la línea de investigación, estudio de la conducta y su implicación en el trabajo, permitiendo así el análisis del consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de una organización del ramo alimentario, sugiriendo acciones preventivas. Así mismo, esta investigación desde la perspectiva de las ciencias sociales podemos enfocarlo desde las siguientes vertientes:

- ✓ Jurídica, ya que es necesario y mandatorio cumplir con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes y su reglamento.
- ✓ Sociológica, porque al realizar este tipo de estudios estamos ayudando a la organización, a sus trabajadores (as), extendiéndose esto a sus familiares y por ende, a nuestra comunidad más cercana y por último,
- ✓ Psicológica, ya que las personas que consumen algún tipo de drogas legal o ilegal, necesitan ayuda de profesionales y del entorno en el que se desenvuelve para solventar la situación.

Es evidente que es una problemática que implica no sólo su entorno social o familiar, sino también el laboral, y que existen ciertos factores de índole social y laboral que inducen al trabajador y trabajadora al consumo de drogas lícitas en algún momento de su vida, llevándolos hasta los puestos de trabajo, sin tomar en consideración los riesgos que asume exponiendo tanto su integridad física como las de sus compañeros.

Desde el punto de vista teórico, se obtuvieron datos interesantes, lo cual permite hacer un aporte de información actualizada sobre el objeto de estudio. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación es fundamental para la organización en estudio ya que brinda datos acerca del estilo de vida de sus trabajadores y trabajadoras y los hábitos de consumo de drogas lícitas, adicionalmente que se podrá tomar como referente en futuros trabajos relacionados con el tema. Por otro lado, permitió a los investigadores, adquirir experiencias y conocimientos para enriquecer su nivel académico y profesional en el área de la administración de los recursos humanos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

A. Antecedente de la Investigación

Los fundamentos teóricos conforman la plataforma que sustenta la investigación, exponiendo un marco teórico proveniente de la revisión documental exhaustiva, para así presentar elementos que conlleven la problemática a investigar. Por lo anterior, a continuación se presentan los antecedentes y las bases teóricas.

El consumo de drogas licitas (alcohol, café, té, cigarrillo, fármacos) de manera indiscriminada es un problema de envergadura dentro de la sociedad. De esto no escapa el ámbito laboral, ya que de alguna manera existen trabajadores y trabajadoras que presentan algún tipo de problema, refugiándose bajo alguna de las sustancias antes mencionadas.

En la ejecución de la investigación es preciso indagar acerca de los estudios previos respecto a los factores de prevención, protección y socio laborales sobre el consumo de drogas licitas en el ámbito laboral. A continuación se muestran aportes resaltantes para la elaboración del trabajo de investigación:

1. Antecedentes Internacionales

Charro (2012), presentó su investigación en la Universidad Pontificia Comillas, España “Consumo De Sustancias Psicoactivas Como Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral Español”. La misma es una investigación de carácter descriptivo con una población que ronda los 2000 trabajadores, utilizando como estrategia la aplicación una encuesta a 300 trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas de la masa laboral en España. Dicha

investigación arrojó como resultado que existen altos grados de consumo de drogas y alcohol, lo cual pone en manifiesto la necesidad de analizar las causas para el consumo de las mismas y a su vez ejecutar planes de acción preventivos que proyecten aportes de relevancia a nivel laboral y que son un detonante significativo que marca una línea delgada ante el consumo excesivo de alcohol, tabaco, café, fármacos y otras sustancias que afectan el individuo.

Su vinculación con el presente estudio reside en el riesgo psicosocial al cual se hace mayor referencia, es la posibilidad de sufrir algún daño individual o colectivo, no son precisamente a los que pueda encontrarse expuesto el trabajador en su entorno laboral (riesgos ambientales o por exposición prolongada a sustancias tóxicas, entre otros) sino a aquellos que lo afecten a nivel psíquico, emocional o social, los cuales alteran su rendimiento laboral y lo hacen ser un factor de riesgo no sólo en el trabajo sino a nivel social para el entorno en el que este se encuentre.

Esta investigación demuestra que el consumo de sustancias psicoactivas no respeta patrón de edad, estatus social o cargo al cual desempeñe el individuo, ya que existen agentes *estresores (falta de motivación, jornadas prolongadas de trabajo)* que llevan al consumo de ellas, convirtiéndose éste en el mayor foco de accidentabilidad profesional dentro de una empresa u organización, también persigue el poder crear un plan de prevención dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, Torres (2011). En su Trabajo de Grado para optar al título de Licenciada en Trabajo Social, en la Universidad de Murcia – España, “La Incorporación Sociolaboral de las Personas Drogodependientes”. En esta

investigación trata de cómo influye la situación de empleo y desempleo en el individuo drogodependiente para su reinserción luego de estar en el mundo de las drogas y de cómo el asesor laboral interviene en la situación antes mencionada.

Este trabajo metodológicamente es de carácter descriptivo, utilizando una población de 110 trabajadores y trabajadoras, y una prueba probabilística intencional de 21 empleados pertenecientes a las diferentes áreas de la organización.

Entre las principales conclusiones se encuentran que el individuo drogodependiente se ve afectado por distintos factores psicosociales y económicos que lo inquietan de diferentes formas en todos los entornos de su vida; el asesor laboral posee un papel clave para su reinserción en el campo del trabajo y así el individuo pueda sentirse aceptado por sus compañeros (as) de labor sin sentirse excluido del entorno que lo rodea.

Por otro lado, la reinserción de la persona drogodependiente estará sujeta a distintos factores, tanto internos como externos. Cabe destacar que en esta investigación se buscó medir básicamente el papel que desempeña el asesor sociolaboral como mediador entre la persona drogodependiente y el mercado laboral, orientando, apoyando y acompañando al mismo dentro del campo de trabajo, resaltando que las acciones positivas del individuo drogodependiente serán de suma importancia permitiéndole ajustarse al mundo sociolaboral en el que se encuentra nuevamente y de sus actitudes dependerá el desenvolvimiento no sólo dentro del ámbito social sino el laboral dándole seguridad sobre sí mismo en los entornos antes mencionados.

Es importante distinguir que su aporte en la presente investigación se enfoca en hacer un recorrido teórico sobre la exclusión social y el empleo como mecanismo de inclusión al campo de trabajo, centrándose en la rehabilitación y posterior reinserción sociolaboral del drogodependiente como colectivo que presenta especial dificultad en el acceso al ámbito laboral planteando programas como lo son: la Mediación Sociolaboral para Inmigrantes en Situación de exclusión social y un plan de Formación en Nuevas Tecnologías y Comunicación Dirigidas a la Incorporación Sociolaboral de drogodependientes en proceso de rehabilitación y otros colectivos en riesgo de exclusión.

Una investigación interesante fue la realizada por, González (2010), efectuado entre las Universidades del Salvador - Argentina y de Deusto – España, para optar por el Título de Magister en Drogadicción. “Trabajo sin Drogas. Guía Preventiva sobre el Alcohol y otras Drogas en el Ámbito Laboral”. La intención de este trabajo investigativo fue efectuar un llamado preventivo de comprensión en el entorno laboral y a su vez social sobre el alcohol y las drogas. La misma es una investigación de campo por verificación de hipótesis, donde se buscó analizar y presentar datos basados en una estrategia de recolección directa de información necesaria para explicar el desarrollo y comportamiento de la misma en el campo de trabajo.

Los factores psicosociales de naturaleza múltiple de problemática adictiva y su complejidad social, requieren de un importante esfuerzo coordinado empresa - sociedad, con el objeto de optimizar los recursos que desde las distintas instituciones, se invierten en enfrentar a las diferentes adicciones.

Esta investigación aporta también como las drogas han estado inmersas en todas las culturas, épocas, y como, hoy en día cada vez son más las personas que las consumen en mayor cantidad y poseen mayor accesibilidad para conseguirlas creando focos de alarma ya que son más los incidentes y faltas agravantes en el ámbito en general a causa de los efectos de las ya antes mencionadas adicciones.

Cabe destacar que en el ámbito laboral también es causal de preocupación las cifras de ausentismo, accidentabilidad y hasta de mortalidad a consecuencia de trabajadores (as) que poseen algún tipo de adicción, y por eso con esta investigación se define la importancia de crear programas integrales sobre el control del consumo de alcohol y drogas, dentro de las organizaciones y a su vez esto debería entrar como parte de un plan de responsabilidad social dentro de las empresas.

2. Antecedentes Nacionales

Una investigación de interés fue la realizada por Cristo y Marcano (2010) de la Escuela de Administración de la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre, quienes presentaron su Trabajo de grado para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública; “Análisis de la Gestión de la Oficina Estatal Antidrogas Sucre, Cumana – Estado Sucre durante el año 2009”. La finalidad de esta investigación es dar a conocer la importancia de la Oficina Nacional Antidrogas (ONA) en todo el país y lo fundamental que es en cada uno de los estados del territorio nacional. Siendo este un trabajo de tipo documental de campo, es importante resaltar el análisis objetivo de la realidad que se efectúa alrededor de todas las instituciones públicas y privadas con respecto a la información, instrucción y capacitación de todo el personal sobre los

efectos, causas y consecuencias de las drogas como parte de un plan de responsabilidad social de la Oficina Nacional Antidrogas.

La implementación de programas de adiestramiento y capacitación, el estudio de problemas de delito originados por el consumo de drogas así como la ejecución de políticas y estrategias por parte del Gobierno Nacional son algunas de las propuestas que se han de llevar a cabo a través de las veinticuatro (24) oficinas ubicadas en cada uno de los estados del país en todas las comunidades, sugerencias que son relevantes para esta investigación.

En el estado Sucre, por medio de la oficina ubicada en ese estado se lleva a cabo la implementación de estrategias políticas propuestas por la Oficina Nacional Antidrogas que no es más que la organización conformación de equipos de trabajo comunales para identificar, cuantificar y neutralizar en el ámbito comunitario las causas de la inseguridad ciudadana y específicamente las referidas al tráfico y consumo de alcohol, tabaco, *chimó* y otras drogas.

Este trabajo posee estrecha relación con la investigación a desarrollar, porque en ella se deja en claro la finalidad por la cual funciona la Oficina Nacional Antidrogas en cada uno de los estados y las estrategias de cómo debe ser llevado a cabo en todas las comunidades de la geografía venezolana.

De igual manera, Peroza (2009) perteneciente a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, presentó su Trabajo de Grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales,”

Programa de Prevención Integral contra el Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco en el Ámbito Laboral para los Trabajadores de Veyance Technologías de Venezuela C.A. Ubicada en Tinaquillo – Cojedes. Venezuela”. Esta investigación fue de tipo Proyecto Factible donde se llevó a cabo una serie de lineamientos para la implementación de un programa de prevención en el ámbito laboral con el propósito de reducir los factores de riesgo presentes dentro de la organización, que fueron diagnosticados por medio de una entrevista semi estructurada realizada al Gerente de Recursos Humanos y un cuestionario unificado aplicado a una muestra representativa de trabajadores (as) de los distintos departamentos de dicha organización.

El aporte de este estudio fue el hecho de utilizar el instrumento de recolección de datos para así diagnosticar la situación actual en cuanto al consumo de drogas, alcohol y tabaco en el ámbito laboral, basándose en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional Antidrogas 2007-2013, el cual se orienta al desarrollo de programas que contengan componentes de sensibilización, formación, información, promoción, investigación, basado en los valores que son de gran importancia y que deben influir como pilar fundamental en la formación de todo individuo en el transcurrir de la vida, transmitiendo un conjunto de creencias, actitudes y comportamientos esenciales que garanticen su integración en el medio ambiente social, cultural y laboral.

Su vinculación como antecedente a la presente investigación, está en el planificar actividades que permitan a los trabajadores (as) de la organización, evitar los factores de riesgo internos y externos que le ayuden a perturbar la moral, la ética y políticas de su entorno, así como a la indebida toma de decisiones.

De igual manera, Rodríguez y Valdez (2006), en su Trabajo de Grado presentado la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo - Campus Bárbula., para optar por el Título de Licenciados en Administración Comercial, “Propuesta de un programa de prevención del consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral para los trabajadores de la Constructora Ghella Sogene, C.A. Venezuela.; afirman que el estudio del consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral representa un tópico de investigación de actualidad. La reforma de la Ley Orgánica Contra el Tráfico Ilícito de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas, antigua Ley Orgánica de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (LOSSEP), contempla una serie de modificaciones en cuanto al número de empresas que deben cumplir con esta obligación y punitivo para aquellas empresas que no incorporen planes de prevención de esta naturaleza.

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, en una población de 570 trabajadores, utilizando una prueba probabilística intencional de 100 trabajadores pertenecientes a las áreas de transporte y operadores de maquinaria pesada. Dicha investigación arrojó como resultado que existen factores de riesgos que puedan propiciar el consumo de drogas y alcohol, lo cual pone en manifiesto la necesidad de implementar un plan de prevención del consumo, que contemple la definición de políticas, la realización de talleres y la formación que un comité de prevención para tal fin.

Los trabajos utilizados en este capítulo como referencia para el desarrollo de esta investigación, representan una fuente importante de conocimientos y aportes que sirven de información para tener un conocimiento más amplio sobre el tema que se está desarrollando y la

manera en que otros autores lo han abordado, comparando de esta manera todas las teorías aplicadas en esta investigación y tomando las de mayor importancia de acuerdo al criterio de los investigadores.

B. Bases Teóricas

Las bases teóricas implican un desarrollo amplio en un trabajo de investigación, que comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que fundamentan un punto de vista o enfoque determinado. Conforme a el elemento con el que se construyo el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, garantizo que el instrumento diseñado o seleccionado, y la técnica empleada para el estudio tenga validez para sustentar o explicar el problema planteado.

1. Teorías Sociales

El consumo de alcohol y drogas son uno de los principales problemas sociales a nivel mundial ya que afecta de manera inquietante a niños, niñas, adolescentes y adultos de ambos sexos y cualquier estrato social, debido a que intervienen factores personales, familiares y sociales, que trae consigo diversidad de causas y efectos.

De acuerdo a Quintero (2011), cita a Maslow y su Teoría de la Motivación Humana, evidencia sus raíces humanistas en las teorías sociales que tienen relación con la motivación, la personalidad, el desarrollo humano y las ciencias sociales siendo ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y

comportamiento organizacional. Es así como el siguiente cuadro muestra esta teoría que modela cinco categorías de necesidades de acuerdo a las prioridades de la persona. Estas categorías son fisiológicas, de seguridad de amor y pertenencia, de estima y auto-realización.

Cuadro N° 01
Necesidades de la Teoría de la Motivación Humana

NECESIDADES	DEFINICIÓN
Fisiológicas	Son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
Seguridad	Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad Personal.
Amor, Afecto Y Pertenencia	Cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.
Estima	Cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow a partir de Quintero (2011) señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
Autorrealización	Son las más elevadas y se hallan en la cima de la Jerarquía; Maslow a partir de Quintero (2011) describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música.

Elaborado por: Franco y Polanco (2013), a partir de Quintero (2011)

También se muestra como Begoña (1998), explico que el consumo de las drogas depende de las conductas del individuo en su *aprendizaje social* adoptando comportamientos de otras personas de manera negativa influyendo en su manera de actuar ante su entorno familiar, social e inclusive laboral. Por su parte la *teoría actitud – conducta*, evidencio desde mediados de los años 70 una importante revolución en el campo actitudinal, las creencias y maneras de actuar son totalmente diferentes y las personas poseen cada vez más problemas de autoestima, confianza sobre sí mismo, insatisfacción personal haciendo que esto influya en su manera de ser y de actuar ante todo lo que le rodea. Por otro la *conducta planificada* no es más que la predicción entre la intención conductual y la conducta propia del individuo, donde se muestra como la psiquis de la persona ya ha analizado una situación asociada a un estado anímico presente, mostrando como respuesta a esa acción, el consumo excesivo de alguna sustancia bien sea licita o ilícita (alcohol, tabaco, café, fármacos, cocaína, cannabis, entre otros).

Es fácil observar, como las diferentes teorías antes mencionadas comentan que, para entender las acciones del individuo ante ciertas situaciones es necesario psicoanalizar sus conductas y procesos mentales (cogniciones, sensaciones, pensamientos, memoria, motivación) y todos aquellos procesos que permitan explicar las conductas del individuo en su entorno socio-afectivo-laboral, pues de ello depende su comportamiento ante el entorno que le rodea.

Chávez. (1991:90), afirma que un fármaco dependiente es muy poco explícito en lo que refiere a la información de los motivos que tiene para consumir drogas; ocasionalmente se refiere a los problemas que tiene en el día a día o su estado de ánimo, es decir, a la búsqueda de experiencias

agradables, satisfacción de las necesidades personales, evasión de situaciones problemática o a la inconformidad e insatisfacción consigo mismo.

Según Del Pueyo (2006:22), el consumo habitual de las drogas, está asociado a síntomas de conflicto propio de la evolución psicológica y emocional, al clima familiar y a su entorno. El consumo de sustancias adictivas (alcohol, tabaco, café, fármacos, drogas) le permite al individuo sentirse más adulto, sintiéndose libre de tomar sus propias decisiones, hacer lo que quiere, para ser aceptado en grupos, es decir, cambiar de personalidad o darse valor frente a los demás.

2. Drogas, Drogadicción y su historia

La historia del consumo de sustancias adictivas como el alcohol y las drogas están ligados a la historia de la humanidad. Las civilizaciones antiguas muestran evidencias de sustancias embriagantes, usadas en rituales mágico-religiosos, medicinales, afrodisíacos, entre otros, siendo propio de cada cultura, y un vehículo para reforzar valores, identidad, transmitir y consolidar los conocimientos en las diversas civilizaciones.

Históricamente las drogas siempre han existido, pero no fue ni no hasta el siglo XX cuando las drogas se dieron a conocer fuertemente cuando los años 70 donde se convierte en sustancias de consumo masivo a nivel general en todas las sociedades, haciendo que la persona se refugie en ellas escudando sus problemas de diferentes ídoles bajo ellas. El consumo de alcohol, tabaco, café, fármacos, entre otras sustancia son aquellas en las cuales el individuo se refugia como alguna vía de escape dentro y fuera del

hogar. El ámbito laboral no escapa a esto pues en las últimas épocas se evidencia como en las organizaciones las personas se refugian bajo el consumo indiscriminado del alcohol, fármacos, tabaco, y otras sustancias bien sea para escapar de los problemas familiares o personales que los aquejan como también para ocultar sus mismos problemas laborales, según Torres (2012).

Drogas y humanidad, un fenómeno inseparable. Históricamente las inquietudes y los temores típicos de la humanidad han exigido respuestas o explicaciones difíciles, a lo que se demuestra que las drogas han demostrado a veces la función mediadora entre una pregunta y una respuesta. Las drogas han estado presente en todas las culturas y épocas con el pasar de los años, en México la cultura Maya utilizaba una especie de “*setas mágicas*” que por sus propiedades alucinógenas era utilizado por como especie de calmante ante dolores fuertes en las diferentes extremidades del cuerpo humano.

Del Pueyo (2006) afirma lo siguiente:

El consumo de drogas no es nuevo. Durante siglos, los hombres han empleado todo tipo de sustancias para modificar sus estados de conciencia, y no solo en entornos rituales, sino también de ocio y recreativos. Sin embargo, nunca las drogas han sido tan accesibles y tan abundantes como en nuestra época, ni ha sido tan baja la percepción de los riesgos que se corren consumiéndolas (p.27).

Según la Organización Mundial de la Salud, a partir de Dommar (2004), las drogas son todas aquellas sustancias que luego de introducida al organismo vivo, lo afectan el cerebro hasta recorrer todo el sistema nervioso.

Caballero (2006:05), afirma como *las drogas* influyen en mucha gente en distintos ámbitos de nuestras vidas: cafeína, alcohol, tabaco, somníferos, aspirinas son algunas de las mismas que forman parte de la rutina de millones de personas. La drogadicción es la acción de dependencia psicofísico que crea la persona ante el consumo de alguna de las sustancias mencionadas en el párrafo anterior, caracterizándose por el comportamiento que tiene la persona generalmente a causa del impulso irreprímible de consumir algún fármaco o bebida (alcohol o cafeína) de manera continua con la finalidad de experimentar sus efectos dentro de su organismo aun estando consiente del daño que le puedan causar al organismo.

En la actualidad, el consumo excesivo de ciertas sustancias, causan al organismo alteraciones en todo el sistema nervioso; el alcohol, el café, el tabaco, los fármacos, el té, todos estos son algunas de esas drogas lícitas que al ser abusadas de ellas causan daños psicosociales al individuo. A nivel familiar afecta a todo el núcleo del hogar pues una persona que llegue con alto grado de alcohol a su casa causa incomodidad y miedo ya que no se sabe cuáles serán sus actitudes ante el grado de alcoholismo que posee.

Según González (2010), en el ámbito a nivel internacional en distintos estudios efectuados por expertos sobre el consumo de los diferentes tipos de drogas es claro notar que para que el individuo caiga en el consumo abusivo de las drogas, existen de factores de índole psicosocial y laboral que lo afectan de manera que el mismo busca refugio en dichas sustancias, a su vez fácilmente se evidencia como los problemas personales, el estrés, las preocupaciones, los problemas de ira son conductas que conllevan a la persona a consumir excesivamente bien sea alcohol, tabaco, café, o

calmantes pensando que con ello se aliviaran o disminuirán sus problemas haciendo el individuo se convierta un drogodependiente a las sustancias antes mencionadas por la frecuencia con la cual comienzan a ser consumidas.

Por su parte Charro (2012), muestra como los riesgos psicosociales a los que pueda estar expuesto el trabajador, el uso de sustancias psicoactivas es uno de los que menos visibilidad tiene. Existen ciertas condiciones laborales relacionadas con la cantidad y condiciones de trabajo en las que se encuentre la persona; condiciones que hacen referencia a la probabilidad de sufrir un daño tanto individual como colectivo que es de origen profesional.

2.1. Clasificación de las drogas

En relación a la clasificación de las drogas, del Pueyo (2006) de manera precisa señala:

La Organización Mundial de la Salud lo hace atendiéndose a su toxicidad y a la rapidez con la que causan dependencia. En la comunidad científica pueden llegar a establecerse tipologías muy complejas, en función de los efectos que provocan en el organismo. Desde el punto de vista jurídico, las drogas se han clasificado en legales e ilegales, con notables diferencias por países según la prohibición, despenalización o legalización de su elaboración, distribución y consumo y según las sanciones en las que incurren quienes trafican con ellas (p.74).

En el cuadro N° 2 se presenta la clasificación de las drogas atendiendo al ámbito jurídico (drogas legales e ilegales) y según sus efectos

(alucinógenos, depresivos, estimulantes e inhalantes), según sus riesgos o ámbito (personales o laborales) con su respectiva explicación.

Cuadro N° 02
Clasificación de las Drogas

Ambito	Clasificación	Definición
Jurídico	Drogas Legales	Son expandidas libremente, sometidas a una serie de controles o restricciones impuestos por el estado. Entre ellos está el café alcohol, tabaco y fármacos.
	Drogas Ilegales	Son aquellas sustancias controladas por el Estado cuyo, uso y/o abuso va en contra de las normativas legales de carácter nacional e internacional. Entre ellas están cocaína, heroína, cannabis.
Según sus Efectos	Alucinogenas	Son aquellas sustancias que pueden alterar las sensaciones de colores y sonidos. Se presentan como su nombre lo indica, alucinaciones (ver cosas que no existen), hacer perder el sentido de la realidad. Por ejemplo, Marihuana, el tabaco, ciertos tipos de hongos (Mezcalina, atropina o muscarina); ácido lisérgico o LSD y PCP (fenilciclidina) o " Polvo de Ángel".
	Depresivas	Son las que inhiben el funcionamiento del sistema nervioso central, hacen mas lenta la actividad nerviosa y el ritmo de las funciones corporales, producen sedación, somnolencia, sueño, analgesia e incluso estado de cómo. Entre este tipo de drogas tenemos: opio, heroína, metadona, alcohol, pega, gasolina, solventes, entre otras.
	Estimulantes	Son aquellas que activan el sistema nervioso central, dando lugar a un incremento de las funciones corporales. Entre ellos: la cocaína, el crack, anfetaminas, xantinas (cafeína, teína, teobromina) y nicotina.
	Inhalantes	Son productos el libre comercio, cuyos valores al ser inhalados por el individuo, causan confusión mental, entre éstas: pega, gasolina, nitrilo amílico.
Según sus Riesgos o Ambito	Personales	Cuando se comienza a necesitar más de las drogas que de las personas con las cuales se conviven, se pierde el interés por resolver constructivamente los problemas, se abandonan metas, se arruinan las relaciones íntimas, se destruyen amistades, y se deja de crecer como persona. Algunas de las drogas que se encuentran al alcance de las personas en el hogar son, alcohol, pegas, acetonas, kerosene, entre otras.
	Laboral	Cuando las drogas le hacen perder el autocontrol, pueden producirse accidentes debido al exceso de confianza y a la euforia que algunas de ellas generan en el organismo aumentando el riesgo de herir o matar a otros o a uno mismo. Algunas de las drogas a conseguir dentro del área de trabajo son, alcohol, café,

Elaborado por: Franco y Polanco (2013), a partir del Manual práctico de prevención integral del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas ONA (2010)

2.2. Daños y efectos que ocasionan las drogas

De acuerdo a lo presentado por la Oficina Nacional Antidrogas (ONA) (2010), se muestra el cuadro N° 3 con los daños y efectos que ocasiona las drogas:

Cuadro N° 3
Daños y efectos que ocasionan las drogas

CLASIFICACIÓN	DROGAS	POSIBLES EFECTOS
ESTIMULANTES	ANFETAMINAS	* Alucinaciones. * Tolerancia, dependencia psicológica y física. * Problemas cardíacos, desnutrición, muerte
	COCAINA/CRACK	* Confusión e hiperactividad. * Tolerancia y dependencia física. * Convulsiones, coma, muerte. * Daños en las membranas nasales y pulmones.
	ÉXTASIS	* Daño cerebral, especialmente en las funciones de memoria y razonamiento. * Confusión, ansiedad, paranoia, insomnio, tensión muscular. * Náuseas, desmayos, visión borrosa, escalofríos y sudoración. * Aumento del ritmo cardíaco, presión arterial y temperatura corporal (deshidratación e insuficiencia renal).
	METANFETAMINA	* Euforia, pérdida de peso. * Paranoia, alucinaciones. * Aceleración del ritmo cardíaco, respiratorio y aumento de la temperatura corporal. * Deficiencia en vitaminas y minerales (desnutrición). * Daño pulmonar, hepático y renal. * Ansiedad, insomnio, fatiga, psicosis y convulsiones.
	NICOTINA	* Enfisema, cáncer de pulmón y enfermedades cardíacas. * Tolerancia dependencia física y psicológica. * Faringitis, laringitis, tos, expectoraciones y mal aliento. * Angina de pecho.
DEPRESORAS	OPIO, HEROÍNA, CODEINA, MORFINA.	* Letargo, apatía, pérdida del juicio y autocontrol. * Tolerancia dependencia física y psicológica. * Convulsiones, coma, muerte. * infección, desnutrición, hepatitis.
	BARBITÚRICOS TRANQUILIZANTES	* Confusión, pérdida de coordinación. * Tolerancia, dependencia física y psicológica. * Disminuyen la presión arterial presentando vértigo y desmayo. * Coma, muerte.
	METACUALONA	* Sensación de relajación. * Falta de coordinación motora. * Euforia. * Desinhibición

2.3. Adicción, Problemas y Etapas de la Adicción

La adicción según Caballero (2006), es aquella dependencia psicofísico causada por la interacción de un organismo vivo con un fármaco o alcohol, cafeína, entre otros. La adicción es una enfermedad causada en el individuo por la dependencia de algo que afecta a todo el organismo desde el cerebro hasta el sistema nervioso.

Al hablar de problemas de adicción, el autor antes mencionado Caballero (2006) indica, que estas son múltiples, sociales, culturales, religiosos, afectivos, laborales, económicos, muchos de los cuales son de gravedad para todo individuo; no se debe dejar a un lado que esto no solo lo afecta a él o a ella como persona, sino a todo el círculo que le rodea bien sea dentro o fuera del hogar. Entre los problemas más frecuentes de la persona que suelen ser adictas a alguna sustancia (alcohol, café, tabaco, fármacos) están:

2.3.1. Personales: Cuando se comienza a necesitar más de las drogas que de las personas con las cuales se conviven, se pierde el interés por resolver constructivamente los problemas, se abandonan metas, se arruinan las relaciones íntimas, se destruyen amistades, y se deja de crecer como persona:

- ✓ Falta de autoestima.
- ✓ Indisciplina.
- ✓ Grupos de personas con modelaje de consumo de alcohol, tabaco u otros tipos de drogas.
- ✓ Influencia de amistades para el consumo de las drogas.

- ✓ Dependencia de algún fármaco medicado previamente.
- ✓ Rechazo del entorno social.
- ✓ Cambios bruscos de carácter y violentas crisis de mal humor.

2.3.2. Laboral: Cuando las drogas le hacen perder el autocontrol, pueden producirse incidentes debido al exceso de confianza y a la euforia que algunas de ellas generan en el organismo aumentando el riesgo de herir o matar a otros o a uno mismo. Algunos de esos problemas son:

- ✓ Fácil acceso a la obtención de drogas.
- ✓ Disminución paulatina del rendimiento laboral.
- ✓ Deserción laboral.
- ✓ Estrés laboral debido a las actividades de trabajo desempeñadas.
- ✓ Perdida del trabajo.
- ✓ Problemas personales.
- ✓ Desmotivación laboral.
- ✓ Problemas económicos.
- ✓ Frecuentar personas que incurran en el consumo de drogas.

2.3.3. Legales: Tanto el que la trafica, como el que la consume corre el riesgo de ser detenido ya que está penado por la ley, lo que acarrea la interrupción de sus planes de vida, el estar bajo los efectos de las drogas pueden desencadenar violencias incontrolables que en algunos casos conducen a cometer crímenes u otros delitos que son penalizados por la ley.

- ✓ Problemas con la autoridad.
- ✓ Disponibilidad de las drogas.
- ✓ Incumplir los deberes y obligaciones, alterando la disciplina.

2.3.4. Económicos: El uso continuo de drogas resulta muy costoso y para sostener su hábito muchos usuarios recurren al robo, al hurto y a veces al crimen, así como también al:

- ✓ Robar dinero u objetos en el colegio, el trabajo y en la casa.
- ✓ Pedir dinero prestado con excesiva frecuencia a sus compañeros.

2.3.5. Sufrir una sobre dosis: esta se puede producir debido a la impureza de la droga, también se puede darse debido a la *Tolerancia* aumentada, porque se necesita tomar cada vez más para lograr el mismo efecto. Cierta combinación de drogas puede resultar mortal (por ejemplo, alcohol con barbitúricos) una sobredosis puede causar psicosis, convulsiones y hasta la muerte.

2.3.6. Deterioro de la salud: el consumir drogas puede conducir al daño de órganos, a las enfermedades mentales, a la desnutrición y hasta la muerte, además el riesgo del SIDA, de la hepatitis y de otras enfermedades.

De acuerdo a información recabada de la Oficina Nacional Antidrogas (2010), se evidencio que uno de los problemas de relevancia ante el consumo de sustancias lícitas e ilícitas proviene principalmente desde el hogar donde existe maltratos (físicos y psicológicos), falta de comunicación, desunión familiar, generando en el individuo desconfianza sobre sí mismo y sobre las cosas que puede ser capaz de lograr sin necesidad de estar bajo los efectos de las drogas o el alcohol.

Por otro lado Alvarado (s/f) y Peroza (2009), a partir de Yaria (1993), evidencia desde el uso, abuso y adicción, hasta las etapas de la adicción a las drogas como se muestra a continuación:

- ✓ Uso: La droga le es ocasionalmente regalada, no afecta su vida laboral, no presenta episodios de intoxicación detectable por el consumidor.
- ✓ Abuso: El uso es regular con episodios evidente de intoxicación, el compromiso con su entorno va disminuyendo. El individuo lleva una vida cotidiana común y otra adictiva desconocida por parte de su entorno.
- ✓ Adicción: Ha desaparecido toda relación con su entorno, realiza de forma obsesiva y compulsiva la búsqueda de drogas, imposibilidad de realizar una mínima de abstinencia, riesgos de alteraciones en su sistema inmunológico, el estado de ánimo del individuo va a depender de los ritmos que marquen su dependencia y abstinencia. La adicción presenta tres etapas de relevancia:
 - ✓ Etapa Temprana: en esta etapa ya la química cerebral esta actividad, mas sin embargo recurre esporádicamente al consumo de las drogas tendiendo a ser fácilmente dejada si el individuo así lo desea.
 - ✓ Etapa Media: La pérdida de control es obvia y los episodios de consumo son más intensos y frecuentes. En esta etapa sin el individuo percatarse el daño que se causa, ya se esta convertido en adicto.
 - ✓ Etapa Agravada: la inhabilidad para detener el consumo marca esta etapa del proceso adictivo. Ya en esta etapa la adicción es absoluto y

para el individuo es imprescindible el consumo de las drogas viéndose inmerso ya en problemas financieros severos así como el aislamiento social se hace evidente y marcado.

2.4. Análisis sobre el consumo de las drogas lícitas

Partiendo de información obtenida de la Oficina Nacional Antidrogas a partir de su Resumen Informe de Caracterización del Consumo de Drogas (2010), se muestra estadísticamente como el consumo de drogas varía de acuerdo a las edades, evidenciándose como edad inicial para el inicio del consumo los 7 años de edad para drogas lícitas como lo son el alcohol y el tabaco o cigarrillo, y varía dependiendo de la situación emocional o clínica en la que él individuo se encuentre. Verificando la información de los distintos centros de ayuda para problemas de drogadicción y alcoholismo suministrados por la ONA (2010), se observó que la Fundación José Félix Rivas ubicada en 7 estados del país (Distrito Capital, Zulia, Mérida, Monagas, Nueva Esparta, Guárico y Lara) atiende a un 40,4 por ciento de pacientes siendo quien va a la delantera con una atención al sexo masculino (el más propenso en el consumo de las mismas) con una población de 1996 hombres y por el sexo femenino una población de 265 mujeres, precedido por Hogares Crea de Venezuela distribuidas en 11 estados (Carabobo, Distrito Capital, Trujillo, Lara, Yaracuy, Anzoátegui, Barinas, Bolívar, Falcón, Sucre y Nueva Esparta) con un 23,9 por ciento en atención de pacientes con problemas de drogadicción evidenciándose una población de 1259 hombres y de 81 mujeres, luego le siguen otros centros de ayuda más pequeños todos con la misma finalidad, prestar colaboración, orientación y ayuda a las distintas personas que presentan este tipo de problema. Analizando toda esta situación desde un punto de vista ocupacional es de gran alarma

observar cómo afecta los diferentes escenarios de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida, desde el familiar hasta el laboral y todo dependiendo del estado psicosocial en el que este se encuentre, siendo la más predominante al consumo las personas solteras con un 70,3 por ciento y las desempleadas con 54,3 por ciento, estadísticas suministradas por la ONA (2010).

2.5. Consecuencias del consumo de drogas

Según evidencia recabada del Manual Práctico de Prevención Integral del Consumo de alcohol, tabaco y otras drogas ONA (2007 – 2013), se obtuvo información sobre las principales consecuencias agravantes que empujan al individuo al consumo de sustancias psicotrópicas que afectan a la persona en sí, a la familia y a la sociedad:

2.5.1. Del Consumidor: Daño progresivo de la salud física y mental, deterioro de sus relaciones interpersonales, apariencia física descuidada, deserción escolar o pérdida del trabajo, falta de motivación hacia el logro de metas propias.

2.5.2. Familiares: Enfrentamientos y maltrato en el seno familiar, abandono y desintegración familiar, robo de dinero, artefactos valiosos de otros miembros de la familia, para tener efectivo y comprar o intercambiar por droga.

2.5.3. Del tipo social: Estigmatización del consumidor, violencia social, aumento de la delincuencia y criminalidad, inseguridad pública, incremento

del tráfico de drogas y sus actividades conexas, distorsión de la economía, vulnerabilidad de la seguridad y defensa del país.

2.5.4. Escolar: Trastornos intelectuales, incumplimiento de las actividades escolares, descenso del rendimiento escolar, problemas de conducta, indisciplina, inasistencia, problema con la autoridad, expulsión de la escuela.

2.5.5. De tipo fisiológico: Aceleración del ritmo cardíaco, alta tensión sanguínea, temblores, dilatación de pupilas, contracción de los músculos, potenciación muscular, pérdida del apetito, agresividad, convulsiones, falta de apetito.

2.5.6. De tipo psicológicos: Elevación del humor, euforia, puede presentar manías persecutorias lo que unido a la agresividad, que desarrolla su potencia muscular, lo hace muy peligroso, produciendo a grandes dosis alucinaciones y delirios paranoicos.

3. Factores de Riesgo y de Protección.

De acuerdo a la información recabada de Caballero (2006) y ONA (2010), se evidencio que para poder comprender mejor los factores de riesgo que surgen en los problemas de drogas, se ha estudiado las diferentes causas que intervienen y el tipo de interrelación que conlleva para el abuso de alcohol, tabaco, café, chimo, fármacos. Estos factores influyen en el desarrollo psicológico y social de una persona e impacta de diferentes formas de su vida, dependiendo de las características (psicosociales) del individuo.

En relación a la información de ONA (2010), se muestra que “los factores de riesgos son aquellas características o circunstancias de naturaleza biológica, psicológica, ambiental, social o cultural, cuya presencia aumenta las probabilidades de que se presente una circunstancia que afecte la salud o el desarrollo humano de un individuo o del colectivo” (p.32)

Estos factores se presentan desde distintos aspectos de la persona, según se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4
Factores de Riesgo

Factor de Riesgo	Definición
Familiar	<p>Afectan el desarrollo de la familia y probablemente son los mas cruciales. Ellos son, Familias Difuncionales: presencia de conflictos familiares importantes, generalmente cargados de violencia, actitudes de los padres inclinadas al abuso de sustancias tóxicas o progenitores que padecen de enfermedades mentales, debilidad de lazos afectivos, impericia en el rol de padre y/o madre, fallas en el proceso comunicacional intrafamiliar.</p> <p>Responsabilidad del nucleo familiar: muchas veces la familia sin darse cuenta, propicia que en el niño (a) o joven, el uso de drogas por varias razones: Ausencia física de los padres u otros miembros de la familia, falta de apoyo emocional, no estableciendo normas y límites para las cosas del hogar, no construir auténticas relaciones de afecto y limitarse a dar aliento, objetos y dinero, sobreprotección de los hijos (a), ignorar sus capacidades y no permitir su independencia, poseer antecedentes familiares de consumo de drogas.</p>
Comunidad	<p>Los factores de riesgo más importantes asociados a lo comunitario son: escasa organización y participación de la comunidad, actitud permisiva frente al consumo de drogas, carencia de líderes comunitarios, ambiente de violencia y maltrato, presión del grupo a favor del consumo de drogas lícitas o ilícitas, falta de unión de los habitantes de una comunidad para actuar ante el problema.</p>
Escolar	<p>El punto de vista escolar es importante e influyente en las conductas del individuo en el transcurrir de su vida, pues despues del hogar, el colegio es la próxima fuente de valores en el desarrollo de la persona, y las debilidades que existan en él, dependeran de lo aprendido en ella, por eso los factores de riesgo de el son: fomento de la competitividad y el individualismo, promoción pasiva y la dependencia, autoritarismo en la escuela, ausencia de normas, deficiencia en el desempeño escolar, fracaso escolar, relaciones de enfrentamiento entre el equipo docente.</p>
Laboral	<p>Los factores de riesgo visibles en el ambito laboral y que influyen en la baja autoestima del trabajador (a) son:Discriminación de todo tipo en el puesto de trabajo (racial, social, de genero, de competencia), cargas excesivas de trabajo, jornadas de trabajo extensas, falta de motivación ante las actividades ejecutadas.</p>

Elaborado por: Franco y Polanco (2013), a partir de ONA (2010)

ONA (2010), define los factores de protección, como circunstancias o eventos de naturaleza biológica, psicológica, social o cultural, cuya presencia disminuye la posibilidad de que se presente un problema. Estos factores no siempre son lo opuesto a los factores de riesgo. Su repercusión también varía a lo largo del proceso de desarrollo. Los mismos vienen sujetos a los aspectos fuera del vínculo laboral del trabajador y/o trabajadora como se muestra a continuación:

✓ En la familia:

- Fuertes lazos afectivos.
- Experiencia de vigilancia de los padres, con reglas claras de conducta en la unidad familiar y participación de los padres en la vida de sus hijos.
- Fuertes lazos con instituciones sociales como la comunidad organizada, la escuela y organizaciones religiosas, entre otras.
- Adopción de normas convencionales sobre el uso de drogas.

✓ En la escuela:

- Presencia de relaciones integradoras, no dominantes.
- Fomento de la cooperación y la solidaridad.
- Promoción de la autonomía personal.
- Establecimiento de relaciones de igualdad.
- Comunicación fluida y bidireccional.
- Participación del alumnado en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Profesores accesibles cercanos.
- Docentes que conocen y respetan los intereses de los alumnos.

- Promoción de un clima sociocultural empático (colocarse en el lugar del otro).
- Fomento de la coordinación y del trabajo en equipo.
- Establecimiento de vínculos positivos entre la escuela y la comunidad.
- Definición clara de los límites y normativas para la adecuada y próspera convivencia social.

Por otra parte, Rodríguez (s/f :52), plantea que, los factores de protección son aquellos factores personales, familiares y/o sociales que protegen al individuo del consumo de sustancias psicoactivas y que le permitirán enfrentar exitosamente los problemas, haciendo más difícil su aparición. Acá se evidencian factores de protección no solo pertenecientes al vínculo fuera de la organización sino también dentro de ella como:

✓ Individuales:

- Tener adecuada autoestima y autocontrol en el manejo de emociones.
- Adecuada capacidad para comunicarse.
- Capacidad para postergar gratificaciones.
- Tener expectativas reales, tener un proyecto de vida, una actitud positiva frente a la vida y tener autodisciplina.
- Capacidad para manejar la presión de grupo y para tomar decisiones.
- Ser eficaz en el trabajo, juegos y relaciones (asertividad).
- Tolerante y solidario en sus relaciones con las personas especialmente en la familia, comunidad y sociedad.
- Habilidad para resolver problemas.

- Pensamiento autónomo y crítico.
- Valores espirituales.
- Capacidad para el disfrute de la vida.
- Cuidado de la salud.
- Éxito educativo.
- Compromiso personal de no consumir.

✓ Grupos de amigos:

- Amigos que rechazan las drogas.
- Están insertados en el sistema educativo.
- Con valores sólidos y con metas claras.
- Uso productivo y racional del tiempo.
- Diversiones sanas.

✓ Comunitarios:

- Organización y participación comunitaria.
- Actitud crítica frente al consumo de sustancias psicoactivas.
- Solidaridad.
- Espíritu de trabajo.
- Escasa disponibilidad de drogas.
- Jóvenes incorporados al sistema educativo.
- Presencia de líderes positivos.
- Promoción de valores culturales.
- Ambiente de seguridad.
- Áreas de recreación y deporte.
- Red de apoyo local.

✓ Laborales:

- Adecuado ritmo de trabajo.
- Proyección de futuro.
- Promoción laboral.
- Entrenamiento en habilidades.
- Promoción de valores.
- Promoción de la salud.
- Integración del individuo en la organización.
- Limitada oferta de drogas legales.

Por lo tanto, los factores de riesgo y de protección nos muestran que los mismos están presentes en cualquier ámbito del individuo y los mismos no miden estratificación social, ni grupos de amistades, entre otros puesto que para cualquiera aplican. Todo esto nos muestra la importancia que tiene para el trabajo desarrollado y para los futuros Licdos. (a). en Relaciones Industriales ya que nos indica los diferentes factores influyentes en las personas para incurrir en el consumo de cualquier droga, bien sea lícita o ilícita.

4. Alcohol, Alcoholismo, su historia y el Entorno Laboral.

El alcohol es una de las drogas más antiguas que el hombre ha tenido a su disposición desde tiempos muy remotos el hombre, aprendió a fermentar granos y jugos para obtener una sustancia que provocara un estado especial de trance.

En opinión de Román, Molina y Sánchez (2004), se cree que en el

periodo neolítico, 6400 años AC, el hombre consumía vino de baya. Posteriormente, el descubrimiento del proceso de destilación durante el siglo XII hizo posible la fabricación de bebidas con un mayor contenido de alcohol (licor fuerte) que el obtenido (p.13).

García y Fernández (2002), aseguran que el hombre conoce el alcohol desde los albores de su aparición en la Tierra, en la era cuaternaria, posiblemente desde alrededor de 50.000 años, debido a la fermentación espontánea de frutas y otros alimentos que se hallaban en el medio natural (p.79).

Ahora bien, después de la cafeína, el alcohol se considera como la sustancia con mayor número de consumidores y que se ingiere en mayores cantidades, en comparación con otras sustancias. Los propósitos con que ha sido empleado han variado de acuerdo con la evolución de las culturas y sociedades a través del tiempo. El consumo de alcohol ha sido censurado, eventualmente aceptado, denunciado e infructuosamente considerado ilegal.

Acevedo (2003) El alcohol para el hombre, constituye una causa de las dificultades que puede tener a nivel de relación con las personas; las dosis muy frecuentes pueden generar adicción con consecuencias orgánicas irreversibles, es decir, puede disminuir los reflejos, concentración, conductas depresivas, de olvido, entre otros. Actualmente, es causante de múltiples accidentes de tránsito, hechos violentos de naturaleza personal y familiar, ausencias laborales, para mencionar los mas conocidos. Sin embargo, la tendencia marca a minimizar los efectos del alcohol debido al consumo legal.

Macla y Valera (2005), sostienen que el uso del alcohol por parte del

hombre es común en la actualidad por los efectos embriagantes. Prosigue, alertando sobre la gravedad del consumo, refiriendo estudios realizados en Argentina acerca de drogas más consumidas, ocupando el alcohol el primer lugar para el periodo 1995-2002, situación esta que se ha mantenido durante los últimos años (p.32).

Conforme a lo anterior, la droga más difundida en nuestra sociedad es el alcohol; deja de ser un riesgo para convertirse en una enfermedad social, un problema de salud pública, por cuanto afecta la estructura familiar, social, la salud de los jóvenes y adultos. El hombre, enmarcado en este contexto sociocultural, viene siendo afectado por el consumo indiscriminado del alcohol.

Arana (2003), establece distinción entre diferentes tipos de alcohol en el cuadro que a continuación se detalla se explican cada uno de ellos:

Cuadro N° 05
Clasificación del Alcohol

Tipos de alcohol	Definición
Alcohol absoluto	Es el alcohol etílico que se halla en estado puro, exento de agua. Se dice que tiene 100 grados, ya que 100 por ciento de su composición es alcohol.
Alcohol alcanforado	Es un producto de uso medicinal utilizado para el tratamiento de algunas enfermedades de la piel. Se obtiene disolviendo una pequeña porción de alcanfor en alcohol.
Alcohol bencílico	Forma parte de muchos perfumes, presente en la esencia de Jazmín, de Jacinto, en el bálsamo de Tolú.
Alcohol metílico	También llamado alcohol de madera, porque se obtiene de la destilación de esta. Líquido tóxico que se utiliza en la fabricación de barnices y pinturas, se ha pretendido utilizar en la elaboración de bebidas, dando lugar a gravísimas intoxicaciones.
Alcohol etílico	Tiene numerosas utilidades industriales: combustibles disolvente, se usa en la elaboración de perfumes, cosméticos, colorante de tejidos. Sin embargo, su mayor uso es como bebidas.

Elaborado por: Franco y Polanco (2013), a partir de Arana (2003)

Tal como se desprende, el alcohol genera efectos dañinos para la salud del individuo, especialmente si se trata de su utilización para el cumplimiento de actos delictivos violentos.

En opinión de Yépez (2004), el consumo de alcohol está influenciado principalmente por actitudes que se desarrollan desde la niñez, en virtud de algunos comportamientos que adoptan los padres frente al consumo tanto

dentro como fuera del hogar, la influencia de compañeros, las influencias sociales y las relaciones familiares, incluso, se habla de cierta predisposición genética a trastornos relacionados con el uso del alcohol. En todo caso, el consumo del alcohol, además de las implicaciones comportamentales, genera un alcance legal, porque gran parte de los delitos se cometen como consecuencia de la ingesta o consumo de sustancias alcohólicas (p.41).

Gran parte de los problemas derivados del consumo excesivo de alcohol se inician en el ámbito familiar, cuyos datos divergentes cada día adquieren mayor relevancia cuando se trata de delito.

Acevedo (2003), pese que las bebidas fermentadas se ingerían desde hace miles de años e incluso en los tiempos prehispánicos ya eran de uso obligado en ceremonias, fiestas y tradiciones (p.27).

Actualmente el alcohol se considera una droga legal comparativamente con otras sustancias estimulantes.

Ahora bien, cuando el consumo de alcohol adquiere cierto grado de dependencia, se puede aseverar que existe la presencia del alcoholismo, con origen en la adicción generada por el consumo reiterado de sustancias alcohólicas, actuando el entorno como facilitador de ese comportamiento. En otras palabras, constituye una constante la necesidad de ingerir sustancias alcohólicas, con situaciones psico-sociales relevantes para el alcohólico.

Contreras (2012), hay una serie de factores relacionados con las características del puesto de trabajo o con el ambiente laboral, que pueden favorecer el inicio y mantenimiento de la ingesta excesiva de alcohol, que se

puede propiciar durante el horario laboral como fuera de él, estos factores son:

- ✓ Mayor aumento de la oferta o disponibilidad de las bebidas, las pautas sociales preestablecidas desde hace tiempo en determinados sectores profesionales: fuerzas armadas, mundo bohemio o artístico, marineros que pasan largo tiempo fuera de casa. Reuniones de trabajo con un amplio grupo de personas que se suelen acompañar de ingesta de sustancias alcohólicas: vendedores, agentes comerciales, hombres de negocios. Trabajos en los que por su particularidad el trabajador tiene un acceso más fácil y habitual a las bebidas alcohólicas: camareros, cocineros.

- ✓ Trabajos en los que se necesitan unas condiciones físicas o psíquicas de especial resistencia, como pueden ser las actividades que se realizan a temperaturas extremas: metalurgia, siderurgia; las que se realizan a la intemperie o con toxicidad del medio ambiente circundante, aquellas actividades donde el trabajador no tiene horario fijo con continuas rotaciones horarias, o finalmente trabajos donde se necesita un esfuerzo físico mayor para su realización.

Por otro lado encontramos una serie de factores de consumo de alcohol influenciado por la propia personalidad o puesto que desempeña el trabajador o trabajadora:

- ✓ Falta de motivación.
- ✓ Carencia de refuerzos o promociones.
- ✓ Exceso de trabajo o responsabilidad.

- ✓ Monotonía y repetitividad del trabajo diario.
- ✓ Sentimientos de infravaloración.

Todo ello conlleva a una situación de estrés del empleado, el cual para combatirlo puede utilizar diversos mecanismos de afrontamiento, en la medida y manera de que disponga de ellos. Un afrontamiento eficaz y válido sería aquel en la que el individuo soporta la tensión, adaptándose a ella, pero si no llega a conseguirlo puede llegar a la evasión mental o a las conductas sustitutivas mediante el consumo de alcohol.

El estrés puede favorecer tanto el inicio del consumo de alcohol como la recaída en los ex-alcohólicos. Se comienza por el efecto ansiolítico percibido al principio y luego por un aprendizaje de dicha conducta, consiguiendo una respuesta válida para ellos. Así, ante repetidas situaciones que generan ansiedad en el empleado, el consumo será más probable en estos sujetos que en los que disponen de habilidades de afrontamiento del problema.

Contreras (2012), actualmente la influencia del alcohol en la sociedad, ha tenido gran peso como factor problemático en la conformación y funcionamiento de la familia, individuo y por ende de la sociedad. La influencia del alcohol se ha visto reflejada en las diferentes esferas de la historia de la sociedad desde tiempos muy remotos. El alcohol se bebe desde hace siglos en todo el mundo por distintos motivos relacionados con situaciones culturales y sociales, como fiestas y celebraciones. En ocasiones, algunas personas intentan convencer a otras para que beban. A través de la televisión, la radio y anuncios publicitarios también se transmiten mensajes para invitar a las personas a consumir bebidas alcohólicas. El consumo y los problemas derivados del alcohol están aumentando en todo Occidente desde

1980, incluyendo Estados Unidos, la Unión Europea y los antiguos países del este, así como en los países en vías de desarrollo.

Algunos otros factores asociados a este padecimiento son la necesidad de aliviar la ansiedad, conflicto en relaciones interpersonales, depresión, baja autoestima, facilidad para conseguir el alcohol y aceptación social del consumo de alcohol.

El patrón de consumo por ocasión implica grandes cantidades de alcohol, lo que ha generado un problema de salud pública que afecta a todos los contextos tanto social, familiar como laboral, así como a la población de todas las edades.

Contreras (2012), la situación actual de seguridad y salud laboral en Venezuela viene dada por una serie de factores políticos, económicos, sociales y culturales que han derivado en daños o deterioro a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, entre otras cosas, por las diferentes formas, condiciones y esquemas de organización del trabajo no controlado.

Por otra parte, los trabajadores (as) en Venezuela se han caracterizado por la falta de acción constante y decidida en pro de la garantía de condiciones seguras y dignas de trabajo, aunado a la nula o escasa participación de los mismos en la mejora de sus condiciones y ambientes de trabajo, contribuyendo a que no se activaran los mecanismos de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Igualmente, la debilidad del Estado y la falta de voluntad política para intervenir en los procesos de educación y control de las diferentes formas de

trabajo, esquema roto a finales de la década de los 90 y la inexistencia de un marco jurídico adecuado, fueron catalizadores en el agravamiento de la realidad presente en los centros de trabajo.

Las drogas como el alcohol, constituyen uno de los más importantes factores de riesgo laboral, y a este respecto, es conveniente mencionar lo categórica que se muestra la Organización Internacional del Trabajo (2010): "Los adictos y los alcohólicos sufren más accidentes laborales que el resto de los trabajadores". Cabe añadir que, el riesgo no sólo es para el propio trabajador adicto, sino que es extensivo a sus compañeros. Por todo ello, cabría incluir el consumo de estas sustancias dentro de los programas de prevención de riesgos laborales. Las consecuencias del consumo de drogas en el trabajo son fáciles de imaginar: descenso de productividad, absentismo, aumento de la siniestralidad (en el ámbito laboral), disminución de la producción, menoscabo de las relaciones laborales o deterioro de la imagen de la empresa, son algunas de ellas.

Por lo antes mencionado, las afecciones causadas por factores Psicosociales, a pesar de no tener uno de los porcentajes más altos dentro de las estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, no se le debe brindar menos importancia a los riesgos que estas podrían tener originadas por el estrés, en tipos de jornadas rotativas y la autoridad en la empresa, ya que podrían tener incidencia en el consumo de alcohol, drogas y tabaco.

5. Estrés como factor influyente para el consumo de drogas lícitas (alcohol, café, cigarrillos, chimó, fármacos)

Según la Unión Sindical Obrera USO (2005), manifiesta que en la sociedad actual es común pensar que el trabajo es una fuente de estrés y que da lugar a consecuencias negativas para la salud de las personas que lo padecen. Sin embargo el estrés puede ser un fenómeno de adaptación que contribuye de forma importante a la supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida, siempre que sepamos canalizar y controlar las sensaciones del estrés. En aquellas situaciones donde las circunstancias nos superan y no somos capaces de adaptarnos es donde surgen las consecuencias negativas del estrés, como son enfermedades y absentismo. Pero también puede generar la toma de decisiones equivocadas, malas relaciones en el lugar de trabajo y pérdida de productividad, por lo tanto el autor define el estrés “como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”.

USO (2005), categoriza los tipos de estrés de la siguiente forma:

✓ Estrés Positivo o eustrés

Según los estudios sobre el tema, el estrés positivo o “eustrés”, es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos. Es muy útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha. Los estresantes

positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, etc.

Ahora bien si esta situación de estrés no la controlamos y se prolonga en el tiempo es cuando se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort (tensión muscular, palpitaciones, etc). Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas: son las llamadas “enfermedades de adaptación”, características del estrés negativo o “distrés”.

✓ ***Estrés Negativo o Distrés***

En el lugar de trabajo, nos encontremos ante un número creciente de demandas y ofertas que nos planteen dificultad o nos constituyan una amenaza, debemos buscar el modo de enfrentarlas, en caso de que estas demandas no se canalicen, la balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo. De esta manera desencadena una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Existen situaciones en el ámbito laboral que son indicios claros por los que se provoca el estrés negativo, tales como tener mucho trabajo en poco tiempo, realizar actividades de las que no se tienen conocimiento suficiente, o por el contrario, cuando no existen actividades estimulantes que inciten al individuo, es decir cuando éste se encuentra aburrido o frustrado. Es decir influyen en esta situación de estrés negativo los siguientes agentes estresantes o estresores que generan una reacción del individuo:

- Sobrecarga de trabajo.
- Infracarga de trabajo.
- Infrutilización de habilidades.
- Repetitividad.
- Ritmo de trabajo.
- Relaciones sociales.
- Cambios en la organización.
- Control por parte de los superiores.

6. Bases Legales

La presente investigación referida como: Consumo de Drogas Licitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de una organización perteneciente al sector de actividad terciario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, está enmarcada en los basamentos legales de las siguientes Leyes y reglamentos: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Drogas (2010) Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (2012), Manual práctico de prevención integral del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas para la capacitación del Poder Popular (2010) Venezuela.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Gaceta Oficialn°5.908 del 19 de Febrero de 2009) en el Artículo 55 señala: “La participación de los ciudadanos y ciudadanas en los programas destinados a la prevención, seguridad ciudadana y administración de emergencias será

regulada por una ley especial”, esto con el fin de que el individuo tenga derecho a la protección y disfrute y cumplimiento de sus deberes.

Señalando las ideas más relevantes de cada uno de los textos tomados como referencias, donde se explica que el problema de estas adicciones están directamente relacionadas con la pérdida de valores principalmente en la familia, en el entorno laboral, en el medio escolar y en las comunidades así como también los establecidos en la carta de las Naciones Unidas: el respeto, la empatía, la solidaridad, la responsabilidad, la tolerancia y la libertad, también con la influencia del contexto y la falta de información relacionadas con el tipo y uso de las diferentes drogas existentes.

La Ley Orgánica de Drogas (2010) indica:

Artículo 32. Establece que las personas jurídicas privadas, consorcios y entes públicos con fines empresariales, que ocupen cincuenta (50) trabajadores o más están obligados a liquidar el equivalente al uno por ciento (1 %) de sus ganancias o utilidades en operaciones del ejercicio ante el Fondo Nacional Antidrogas dentro de los sesenta días continuos a partir del cierre del ejercicio fiscal respectivo.

Esta misma ley, menciona que:

Artículo 34. Las personas jurídicas que fabriquen o importen bebidas alcohólicas, tabaco y sus mezclas, están obligadas en función a su responsabilidad social a liquidar el equivalente al dos por ciento (2%) de sus ganancias o utilidad en operaciones del ejercicio, destinados a la ejecución de planes, programas y proyectos relacionados con la

creación, construcción, restauración, mantenimiento y funcionamiento de centros de tratamiento de las adicciones, así como apoyar planes, programas y proyectos de prevención integral elaborados por el ejecutivo nacional.

De igual forma, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su Artículo 56. Menciona los deberes de los empleadores entre las cuales podemos destacar las más relevantes para la investigación:

- ✓ Informar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones insegura e insalubres, tanto al momento de ingresar como al producirse cualquier cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud, seguridad, prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como el uso de los dispositivos personales de seguridad y protección.
- ✓ Informar por escrito a los trabajadores y al comité de seguridad y salud laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los trabajadores y trabajadoras por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonomicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.
- ✓ Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los

trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación con las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador y trabajadora o su labor.

- ✓ Tomar medidas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo en los lugares de trabajo.
- ✓ Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo dentro de los requerimientos de la actividad productiva respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores.
- ✓ Tomar medidas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
- ✓ Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud, y Seguridad Laboral con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo o cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previstos en la ley y llevar un registro de los mismos.
- ✓ Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención,

seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

La norma técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) (2008), versa que se deben establecer instituciones, normas y lineamientos de las políticas en las organizaciones de manera que se le ofrezca a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas llevando así a la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales como también promover el desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, y el descanso en actividades de libre esparcimiento sano, refiriéndose de esta manera que por medio de un sano bienestar se evitan los altos índices de consumo de drogas lícitas a edades tan tempranas como se muestran al análisis efectuado a varias de las instituciones que prestan ayuda a personas en situación de drogadicción, información suministrada por la Oficina Nacional Antidrogas a partir de su Resumen Informe de Caracterización del Consumo de Drogas (2010).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es capítulo dedicado a la explicación de la manera como se llevó a cabo el estudio, indicando el tipo de investigación, la estrategia metodológica utilizada, la población y muestra en estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de información, permitiendo así lograr el objetivo planteado. A continuación se detallan cada uno de los componentes.

1. Tipo de investigación

Dado que el objetivo de la presente investigación fue analizar el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de una organización perteneciente al ramo de actividad terciario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, con el propósito de sugerir acciones, estuvo enmarcada dentro de una investigación de tipo descriptiva de campo.

Este tipo de investigación descriptiva es entendida según Hernández (2003) como la investigación que “propone conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (p.89).

En cuanto al tipo de diseño, que viene a ser la estrategia que adopta el investigador para responder al problema que se ha planteado en un momento dado, la presente investigación es de campo, ya que para su desarrollo se recolectó información por medio de técnicas e instrumentos calificados para tal fin.

Arias (2006), define la investigación de campo como aquella que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular

variable alguna” (p.36), es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

2. Estrategia metodológica

Para el logro de los objetivos planteados en la presente investigación, se fue necesario utilizar la siguiente estrategia metodológica:

- ✓ La realización de una revisión exhaustiva documental de fuentes bibliográficas y digitales, tanto en el ámbito internacional como nacional.
- ✓ La operacionalización de las variables, definiendo indicadores e ítems para así poder ajustar el instrumento unificado a un Cuestionario para precisar los factores socio-laborales presente al consumo de drogas lícitas en el ámbito laboral utilizados por Hogares Crea de Venezuela para la recolección de datos.
- ✓ La aplicación de los instrumentos de recolección de datos a las unidades de análisis.
- ✓ La transcripción y vaciado de la información y datos recabados.
- ✓ Análisis de la información de datos recabados.

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se operacionalizaron las variables en el cuadro técnico metodológico, (ver cuadro N° 5) de acuerdo a Hurtado y Toro (2007) reseñan que el cuadro técnico metodológico busca:

La descomposición de los objetivos o hipótesis de investigación en unidades de contenido más precisas que el enunciado general que los define. Esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables, indicadores e ítems, puedan servirnos como elementos medibles en los instrumentos en la recolección de datos. (p.88)

Por lo anterior, se tomaron en cuenta los dos primeros objetivos específicos de la investigación que al ser operacionalizados permitieron obtener dimensiones, indicadores e ítems, constituyendo los elementos medibles que sirvieron de base a la elaboración del instrumento de investigación que fue aplicado a los trabajadores y trabajadoras de la organización. Estos son:

Identificar los factores de riesgos y los de protección presentes en una organización en estudio que influyen en el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.

Resulta importante destacar que los indicadores referidos en el cuadro técnico metodológico son los mismos que se encuentran especificados en el instrumento adaptado de Hogares Crea de Venezuela.

A continuación se aprecia en la página siguiente el cuadro N° 6. Cuadro técnico metodológico correspondiente:

Cuadro N° 06
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general:		Analizar el consumo de drogas licitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de una organización del ramo alimentario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, con el propósito de sugerir acciones preventivas.			
Objetivo específico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
1. Identificar los factores de riesgo y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas listas por parte de los trabajadores y trabajadoras.	Factores de riesgo y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas listas por parte de los trabajadores y trabajadoras.	1.1. Caracterización de la población.	1.1.1. Cantidad de trabajadores. 1.1.2. Género 1.1.3. Edad. 1.1.4. Nivel de instrucción. 1.1.5. Estado civil. 1.1.6. Carga familiar	<u>Técnica:</u> Entrevista. <u>Instrumento:</u> Guía de entrevista semi estructurada.	Gerente de Sucursal
		1.2. Principios organizacionales.	1.2.1. Visión y misión de la organización. 1.2.2. Valores de la organización. 1.2.3. Conocimiento de la misión, la visión y los valores de la organización por los trabajadores.		
		1.3. Jornada de trabajo	1.3.1. Horarios de trabajo para el personal base 1.3.2. Horarios de trabajo para el personal supervisorio 1.3.3. Horarios de trabajo para el personal Gerencial 1.3.4. Cumplimiento de la jornada establecida		
		1.4. Nivel de trabajo.	1.4.1. Niveles de estrés 1.4.2. Departamento con mayor nivel de estrés		
		1.5. Niveles de ausentismo y retardos.	1.5.1. Nivel de ausentismo 1.5.2. Causal de ausentismo 1.5.3. Causa comun de ausentismo. 1.5.4. Comunicación efectiva por parte de los supervisores.		
		1.6. Tareas asignadas.	1.6.1. Descripciones de cargo 1.6.2. Accesibilidad de las descripciones de cargo por los trabajadores. 1.6.3. Respeto de las descripciones de cargo		

.../...

.../...

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general:		Analizar el consumo de drogas licitas de los trabajadores y trabajadoras de una organización del ramo alimentario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, con el propósito de sugerir acciones preventivas.			
Objetivo específico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
1. Identificar los factores de riesgo y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas listas por parte de los trabajadores y trabajadoras.	Factores de riesgo y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas listas por parte de los trabajadores y trabajadoras.	1.7. Ambiente de trabajo.	1.7.1. Condiciones del area de trabajo. 1.7.1.1. Iluminacion 1.7.1.2. Temperatura 1.7.1.3. Mobiliario 1.7.1.4. Equipo de traslado de productos 1.7.1.5. Sistema de cajas 1.7.1.6. Sistema de vigilancia por camaras	<u>Técnica:</u> Entrevista.	Gerente de Sucursal
		1.8. Liderazgo, supervisión y comunicación.	1.8.1. Comunicación entre supervisores y trabajadores. 1.8.2. Equidad en el trato. 1.8.3. Relacion basada en respeto. 1.8.4. Comunicación entre los supervisores.		
		1.9. Trabajo en equipo y cooperación.	1.9.1. Trabajo en equipo 1.9.2. Cooperación entre los trabajadores		
		1.10. Programas de prevención contra el consumo de drogas.	1.10.1. Normas y procedimientos 1.10.2. Cumplimiento de las normas 1.10.3. Espacios de trabajo 1.10.4. Información en materia de prevención		
		1.11. Actividades para la prevención.	1.11.1. Adiestramiento preventivo 1.11.2. Actividades deportivas, culturales y recreativas 1.11.3. Conocimiento de sanciones legales		
		1.12. Consecuencia.	1.12.1. Casos de trabajadores consumidores 1.12.2. Consecuencias dentro de la organización.		
		1.13. Marco legal.	1.13.1 marco regulatorio establecido en el país en cuanto a los programas de prevención de consumo de sustancias psicotrópicas y estupefacientes.		

Fuente: Franco Anthony y Polanco Enmys

Cuadro Nº 07
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general:		Analizar el consumo de drogas lícitas de los trabajadores y trabajadoras de una organización del ramo alimentario, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, con el propósito de sugerir acciones preventivas.			
Objetivo específico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
2. Precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.	Factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.	2.1. Caracterización de la Población.	2.1.1. Género. 2.1.2. Edad. 2.1.3. Nivel de Instrucción. 2.1.4. Carga Familiar.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario	Los trabajadores (as) de la sucursal
		2.2. El individuo y su Entorno	2.2.1. Ambito personal. (Cuestionario 5,6) 2.2.2. Proyecto de Vida. (Cuestionario 4) 2.2.3. Toma de decisiones. (Cuestionario 11,36) 2.2.4. Actividades en tiempo libre (Cuestionario 18,66) 2.2.5. Entorno adictivo (Cuestionario 13,23)		
		2.3. Principios.	2.3.1. Ambito familiar (Cuestionario 19,30,31,32,33) 2.3.2. Comportamiento (Cuestionario 15,16) 2.3.3. Cultura (Cuestionario 17)		
		2.4. Valores	2.4.1. Moral (Cuestionario 38,51,71) 2.4.2. Autoestima. (Cuestionario 1,2,3,9)		
		2.5. Jornada de Trabajo y Niveles de Ausentismo.	2.5.1. Compromiso (Cuestionario 10,57) 2.5.2. Responsabilidad (Cuestionario 42,43,62) 2.5.3. Retardos (Cuestionario 58,59)		
		2.6. Ambiente de Trabajo y Tareas Asignadas.	2.6.1. Condiciones optimas de trabajo (Cuestionario 44,45,46,47,48,49) 2.6.2. Carga de trabajo (Cuestionario 55,63) 2.6.3. Manejo de estrés (Cuestionario 7,8,12,64)		
		2.7. Trabajo en Equipo y Comunicación.	2.7.1. Iniciativa (Cuestionario 34,35,37) 2.7.2. Identificación con la Organización (Cuestionario 14,21,22) 2.7.3. Acceso a la información (Cuestionario 60) 2.7.4. Comunicación (Cuestionario 50,52,61)		
		2.8. Actividades y Programas de Prevención contra el consumo de drogas.	2.8.1. Recreación (Cuestionario 20) 2.8.2. Nivel de motivación (Cuestionario 53,54) 2.8.3. Capacitación (Cuestionario 65)		
		2.9. Consecuencia.	2.9.1. Adicción (Cuestionario 39,40,41) 2.9.2. Dependencia (Cuestionario 27,28, 29) 2.9.3. Probabilidad de accidentes en el trabajo (Cuestionario 24,25,26)		
		2.10. Marco Legal.	2.10.1. Ambito Legal (Cuestionario 56) 2.10.2. Normas internas (Cuestionario 68) 2.10.3. Normas y Leyes Externas (Cuestionario 67) 2.10.4. Instituciones (Cuestionario 69,70)		

Fuente: Franco Anthony y Polanco Enmys

3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de información son fundamentales para llevar a cabo la investigación. Arias (1999) lo define como las distintas formas y manera de obtener información.

Una de las técnicas utilizadas fue la revisión documental de las fuentes bibliográficas, al que Balestrini (2002), reconoce como fundamental para la redacción del trabajo final.

Otra técnica utilizada fue la de la encuesta, a la que Arias (2006) define:

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida (p.73)

El instrumento utilizado para tal fin fue la entrevista semi estructurada por lo cual se elaboró una guía, aplicada al Gerente de Operaciones (ver anexo C). Al respecto Arias (2006), expone que “aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad” (p.74).

La guía de entrevista aplicada al Gerente de Operaciones estuvo conformada por los siguientes indicadores:

- ✓ Caracterización de la Población.
- ✓ Principios Organizacionales.
- ✓ Jornada de Trabajo.
- ✓ Nivel de Trabajo.
- ✓ Niveles de Ausentismos y Retardo.
- ✓ Tareas Asignadas.
- ✓ Ambiente de Trabajo.
- ✓ Liderazgo, Supervisión y Comunicación.
- ✓ Trabajo en Equipo y Cooperación.
- ✓ Programas de Prevención Contra el Consumo de Drogas.
- ✓ Actividades para la Prevención.
- ✓ Consecuencias.
- ✓ Marco Legal.

La otra técnica utilizada fue la encuesta, la cual expresan Tamayo M. y Tamayo F. (2001) “trata de requerir información de un grupo socialmente significativo de personas, acerca de los problemas en estudio, extrayendo la conclusión que se corresponda con los datos requeridos” (p.42).

Para ello se utilizó un cuestionario (ver anexo D), que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.217). El mismo, como plantea Sabino (2002) es “...contestado, llenado, directamente por la persona que suministra la información, para la cual se cuenta en ocasiones con la asesoría de una persona especializada” (p.111).

El cuestionario fue presentado por Peroza (2009) en su investigación, y a su vez es el utilizado por la Fundación de Hogares Crea para sus

diagnósticos y así presentar las propuestas de programas de prevención. Cabe destacar que el mismo fue ajustado a la organización objeto de estudio.

El instrumento utilizado consta de 71 preguntas, distribuidas de la siguiente manera:

Por un lado una parte del cuestionario está desarrollado bajo la modalidad de escala de estimación tipo Likert (55 reactivos o preguntas), a lo que Agüero y colaboradores (s/f) plantean: “Dada la popularidad de la escala de Likert, generalmente se conoce a cualquier escala ordinal como “de tipo Likert”, especialmente si se distribuye en una valoración de 5 posibles respuestas en orden creciente o decreciente”. Así mismo refieren que las opciones de respuesta se pueden redactar utilizando escalas y categorías tipo Likert según: acuerdo, frecuencia, importancia, calidad y verosimilitud (ver anexo D).

Los ítems en la escala tipo Likert fueron redactados en forma de afirmación, ante los cuales se le solicitó a los trabajadores y trabajadoras encuestados eligiesen marcando con un equis (X) uno de los cinco elementos de la escala a los que les fue asignado un valor considerando lo siguiente:

- ✓ 5: Siempre.
- ✓ 4: Casi siempre.
- ✓ 3: A veces.
- ✓ 2: Casi nunca.
- ✓ 1: Nunca.

Por otra parte, se encuentran 7 preguntas cerradas dicotómicas para escoger entre dos opciones de respuestas (si o no), 2 para escoger entre dos opciones de respuestas (más de un año, menos de un año), 6 para escoger entre múltiples alternativas y 1 para marcar varias alternativas no excluyentes entre si.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen las preguntas cerradas como las que “contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta” (p.217).

4. Validez y Confiabilidad.

La validez de un instrumento comúnmente denota la capacidad de medir la realidad de lo estudiado y si existe relación entre la investigación y los basamentos teóricos. En cuanto a la validez Hernández, Fernández y Batista (1997) la definen como “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.278).

Para efectos de esta investigación se utilizó el juicio de expertos, por lo que se les suministro a tres personas con experiencia en el tema de estudio, quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los indicadores e ítems del instrumento, indicando si el mismo es válido o no para responder los objetivos. (Ver anexo A).

Así mismo se debe medir la confiabilidad, la cual Hernández, Fernández y Batista (1997) definen como "... el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p.277).

Para medir la confiabilidad se contó con el apoyo de un profesor de la cátedra de estadística de la Escuela de Relaciones Industriales quien colaboró en determinar la confiabilidad bajo el método Coeficiente de Alpha de Cronbach, que según Arguello (2005):

"mide la consistencia interna en pruebas cuyo modo de respuestas sea de tipo escalar, y determinar la proporción en que los ítems de una prueba miden una misma característica en común. Su función asegurar la consistencia interna" (p.45)

Los cálculos de confiabilidad del cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio dieron como resultado 96,83%, lo cual ubica en el rango de referencia con una alta confiabilidad alta confiabilidad. (Ver anexo B).

Cuadro N° 08
Escala de Valoración

(0 - 0,50)	No hay Confiabilidad
(0,51 - 0,625)	Regular Confiabilidad
(0,625 - 1)	Alta Confiabilidad

Fuente: Cálculo de Alpha de Cronbach, Valera (2013) Ver Anexo B

5. Población y Muestra

La población según lo reseñado por Hernández, (2003) "...al conjunto de sujetos o unidades de observación que reúnen las características que se

deben estudiar, que cumplen con los criterios de selección y a los cuales se desea extrapolar los resultados medidos y observados en la muestra...” (p.365).

Esta investigación abarca a la población de la sucursal, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, conformada por doscientos dos (202) trabajadores y trabajadoras activos en los diferentes departamentos de la organización perteneciente al sector terciario.

La muestra tal como lo menciona Hernández (2003) “... es un sub-conjunto de la población, es decir una parte de la población...” (p.206) La muestra debe ser representativa de la población de procedencia.

Pernalet y Pinto (2003), indican que para determinar el tamaño de la muestra de manera tal que sea representativa de la población se utiliza la fórmula de Domenech y Massons, ya que “... permite obviar un tanto el conocimiento de la varianza poblacional o de las proporciones.” (p.49)

Fórmula de Domenech y Massons:

$$n = \frac{N}{e^2 * N + 1}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población (202 personas)

e: error (10%, establecido por el investigador)

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = \frac{202}{[0.10^2 (202 - 1) + 1]}$$

n = 67 trabajadores

Al tomar lo anteriormente señalado como premisa, para la presente investigación la muestra está conformada por 67 trabajadores y trabajadoras escogidos al azar, integradas por la nómina de la sucursal en estudio.

6. Procesamiento y análisis de datos

En relación al procesamiento y análisis de la información recabada a partir de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se procedió a transcribir los resultados esenciales de la entrevista aplicada al Gerente de Operaciones de la sucursal y a tabular los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores y trabajadoras en una hoja del programa office Excel versión 97 – 2003. Seguidamente se procedió a efectuar un análisis de datos porcentuales de cada uno de los ítems e indicadores correspondientes.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados fue necesario crear y aplicar diferentes instrumentos entre los cuales se encuentran la entrevista semi-estructurada y un cuestionario. La entrevista semi-estructurada fue dirigida al Gerente de Operaciones de una de las 4 sucursales que posee la organización en estudio, la cual arrojó resultados importantes para precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización. Seguidamente, se aplicó un cuestionario a los 67 trabajadores (as) de la sucursal (muestra calculada) con la finalidad de precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas.

Por lo anteriormente expuesto, a continuación se detallan los resultados arrojados de la entrevista semi-estructurada aplicada al Gerente de Operaciones de la organización.

1. Resultados arrojados por la entrevista semi estructurada aplicada a la Gerente de Operaciones de la sucursal.

Es importante resaltar que la estructura de esta entrevista fue enfocada en la teoría Maslow a partir de Quintero (2011), teoría con la cual se trabajo en la presente investigación, abordando de esta manera las dimensiones que lo identifican como lo son las teorías sociales. De esta manera se podrá inclusive comparar con los análisis de la información suministrada por los trabajadores (as) de la sucursal.

1.2. Caracterización de la población.

1.2.1. Cantidad de trabajadores.

El gerente informó que el total de trabajadores de la organización en estudio es de 230 empleados, de los cuales 95 son trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la sucursal Cumboto (sucursal en estudio) quienes laboran en los departamentos de caja, charcutería, hortalizas y legumbres, pasillos, panadería, carnicería, farmacia, cosméticos, almacén y bodegón.

1.2.2. Género.

El entrevistado mencionó que el total de trabajadores y trabajadoras de la organización son 202, distribuidos en cuatro sucursales ubicadas en Puerto Cabello, Estado Carabobo, entre las que se encuentran 106 pertenecientes al género femenino (52%) y 96 del género masculino (48%). A continuación se detalla esta información el cuadro N° 09 por cada una de las sucursales:

Cuadro N° 9

Sucursales	Genero	Población por Genero	%
Cumboto	Femenino Cumboto	49	24%
	Masculino Cumboto	46	23%
Plaza	Femenino Plaza	25	12%
	Masculino Plaza	23	11%
Juncal	Femenino Juncal	22	11%
	Masculino Juncal	21	11%
Mayorista	Femenino Mayorista	10	5%
	Masculino Mayorista	6	3%

Estos datos suministrados son de suma de importancia porque en el se observó la distribución poblacional de la organización en estudio, permitiendo así comparar esta información con la suministrada por Oficina Nacional Antidrogas a partir de su Resumen Informe de Caracterización del Consumo de Drogas (2010), que evidencio a la población masculina como la mas propensa al consumo de drogas lícitas y los 07 años de edad como promedio para el inicio de la misma.

1.2.3. ¿Edad de los trabajadores?

El Gerente de Operaciones preciso que en la organización el grupo mayoritario de trabajadores y trabajadoras tiene edades entre los 27 y 30 años. En relación a la muestra tomada para la investigación, conformada por 67 trabajadores y trabajadoras de la sede Cumboto, mayoritariamente las edades de sus trabajadores están comprendidas en el rango de 18 a 25 años.

1.2.4. Nivel de instrucción

El entrevistado informo que del personal a su cargo, el 74 por ciento son bachilleres, un 11 por ciento son técnicos superiores universitarios (T.S.U.), un 12 por ciento pertenece a aquellas personas que solo poseen ciclo básico o un curso de técnico medio (con especialidad en alguno de los cursos técnicos), un 02 por ciento son farmacéutas y un 01 por ciento es Licda. en Enfermería. Todo este personal pertenece a la sucursal de cumboto siendo la de mayor población laboral, contrastando esta información con las Teorías de las Necesidades de Maslow a partir de Quintero (2011), se pudo conocer que el 74 por ciento de los trabajadores y trabajadoras encuestados son

bachilleres, los cuales acotaron que se encuentran estudiando alguna carrera técnica con deseos de superación, independencia personal y confianza sobre si mismo, mostrando como se cumplen las teorías existentes.

1.2.5. Estado civil.

El entrevistado respondió según información suministrada por la Gerencia de Recursos Humanos, 37 personas son solteras y/o solteros, 21 poseen la calidad de concubinato y 09 personas están casadas y/o casados.

De acuerdo al análisis suministrado por Oficina Nacional Antidrogas a partir de su Resumen Informe de Caracterización del Consumo de Drogas (2010), las personas más propensas al consumo de alcohol y drogas lícitas son las del género masculino con una edad promedio de inicio del consumo de 07 años de edad según información suministrada por instituciones en atención a personas con problemas de este tipo de adicciones y que han presentado un cuadro motivacional escaso desde tempranas edades.

1.2.6. Carga familiar

Respecto a esta pregunta de acuerdo a información suministrada por el Departamento de Recursos Humanos se pudo conocer que de la muestra estudiada 39 por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras poseen un hijo (a), 27 por ciento no tiene hijos (as), 19 por ciento tienen 02 hijos (as), 10 por ciento tienen 03 hijos (as) y un 05 por ciento poseen al menos cuatro hijos información extraída de la sucursal cumboto que fue la tomada como muestra para el estudio. De acuerdo a estos datos y a la información

recabada de la encuesta aplicada a los trabajadores y trabajadoras, se pudo constatar que a pesar de poseer cargas familiares numerosas, el trabajador o trabajadora se siente ejemplo de motivación, respeto, seguridad y estima propio para su núcleo familiar, como se muestra en la Teoría de Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011).

2. Principios organizacionales.

2.1. Visión y misión de la organización

El Gerente de Operaciones informo que la visión de la organización es, ser la primer y mejor opción como proveedor de alimentos, ofreciendo una atención a los clientes de primera, precios accesibles y un alto grado de sensibilidad social, comprometidos con la aplicación de programas académicos y educativos que ayuden a mejorar siempre la calidad de servicio.

En la visión, los programas académicos y educativos son destinados a los trabajadores (as) de la organización con la finalidad de enriquecer sus conocimientos en cuanto a la calidad de servicio hacia los clientes y de esta manera los trabajadores y trabajadoras sientan motivación al ser tomados en cuenta para este tipo de capacitación, no obstante la razón de ser de la misma es implementar programas de formación y prevención para los trabajadores (as) de manera que estos puedan a su vez involucrar a sus familiares dentro de ellos, como lo estipula la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) en su Artículo 56. "Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de

salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo...”

En relación a la misión de la organización el entrevistado comentó, tener y garantizar la prestación de servicio y variedad de productos, apoyados en un equipo humano de trabajo con alto grado de compromiso, integridad, ética y excelencia en la atención, estableciendo los mejores precios para que sus clientes los puedan adquirir y así mejorar su calidad de vida, a través de una atención con vocación de servicio hacia ellos y así contribuir a la disminución de la demanda de adquisición de víveres y alimentos. Es importante destacar como se relaciona la Teoría de las Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011), mostrando estrecha concordancia ya que evidencia la necesidad de bienestar ante el clima organizacional sintiéndose el trabajador (a) a gusto con las tareas que realiza dentro de sus jornadas laborales, estableciendo un buen trabajo en equipo, compromiso hacia las actividades que se realizan y una buena ética cumpliéndose de esta forma la misión de la organización con respecto al buen trato con el que se debe manejar el personal para que este pueda prestar un servicio de calidad a sus clientes.

2.2. Valores de la organización

El Gerente manifiesto lo siguiente como sus valores organizacionales:

- ✓ Respeto por la Dignidad Humana.
- ✓ La Calidad.
- ✓ El Servicio al Cliente.
- ✓ La Familia.

2.2.1. Respeto por la Dignidad Humana.

La vida en la empresa se basa en el respeto por la dignidad del individuo, sus creencias y derechos. Este principio debe inspirar la relación de la organización frente a sus colaboradores y clientes, así como el cumplimiento de las responsabilidades y deberes frente la organización.

2.2.2. La Calidad.

La calidad es un principio y una obsesión organizacional. Calidad en el talento humano, en los procesos, en las relaciones interpersonales y con el cliente.

2.2.3. El Servicio al Cliente.

El servicio al cliente es la vocación organizacional. Sus necesidades, expectativas y exigencias de valor agregado debe ser una tarea diaria de todos los miembros de la organización.

2.2.4. La Familia.

Para la organización la familia es la base fundamental de los principios de unión, tolerancia, alegría y convivencia laboral, que caracteriza a su gente; es la fuente motivadora de esfuerzos y retos que los impulsa a integrarse como equipo con un sentido de pertenencia único, unidos como una gran familia en busca del bienestar y seguridad de todos. .

3. *¿Los trabajadores conocen la misión, la visión y los valores de la organización?*

El entrevistado comentó que los trabajadores y trabajadoras de la organización conocen la visión, la misión y los valores de la misma, y esto se ha logrado a través de la inducción general que se les brinda cuando se inician como trabajadores (as) dentro de la organización. Así mismo los supervisores tienen dentro de sus funciones reafirmar constantemente estos conocimientos.

Por otra parte, contrastando la información suministrada por el Gerente de Operaciones y las Teorías de la Administración de Chiavenato, según García (2008), Taylor según el autor antes mencionado "...definió cuatro principios de administración, que darían como resultado de su seguimiento una mayor prosperidad, tanto para los directores que conseguirían mayores beneficios, como para los trabajadores que lograrían una mejor retribución por su trabajo." Se puede decir que tiene estrecha relación con la búsqueda del cumplimiento de la visión, misión y valores organizacionales ya que, busca mejorar constantemente y esta forma, materializar los objetivos que en su misión están inmersos".(P-02)

4. *Jornada de trabajo.*

4.1 *¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal base?*

El Gerente manifestó que existen horarios rotativos dentro de cada sucursal, siendo estos de 7am a 3pm, de 1pm a 9pm, y existe un horario

preferencial de 9am a 5pm para el personal que cursa estudios nocturnos, a su vez el mismo acotó que el horario de descanso es de 30 minutos y dos días libres continuos y rotativos para todo el personal. De acuerdo a lo evidenciado por la Teoría de las Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011), el espacio de descanso de media hora esta directamente relacionado con las necesidades fisiológicas de los trabajadores (as) como lo son el de comer y tomar agua, para compensar el agotamiento generado debido cumplimiento de su jornada laboral, pero a su vez también se presta para que el trabajador o trabajadora incurra en el consumo de alguna sustancia lícita (alcohol, café, cigarrillo, chimó) durante su periodo de descanso.

4.2 ¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal supervisorío?

A pesar de que el tiempo de descanso para almorzar es igual al del personal base de treinta minutos, el mismo no es aprovechado en un horario fijo ya que para el disfrute de este, debe haber quien le reemplace durante ese lapso de tiempo y así poder cumplir con su necesidad básica de alimento, de ir al baño, tomar agua, tal y como es expresado por Maslow a partir de Quintero (2011). Este a su vez igual dispone de sus dos días libres rotativos en la semana.

4.3 ¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal Gerencial?

El entrevistado comentó que, en el caso de los Gerentes por ser personal de confianza trabajan en un horario diferente al personal base y supervisorío.

Los días en que el mismo se encuentra libre en la organización éste es sustituido por el Gerente General (que es quien cubre los días libres del personal Gerencial). Los Gerentes de la organización poseen un horario comprendido de 7am a 9pm. Actualmente fue designado un Sub Gerente con la finalidad de disminuir el horario de trabajo del Gerente de Operaciones, permitiéndole tomar así sus dos días reglamentarios de descanso continuo semanal, el horario de trabajo establecido para el sub Gerente es de 7am a 6pm y para el Gerente de Operaciones de 10am a 9pm, cumpliendo con lo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en su Art. 175, que estipula los horario especiales y convenidos de trabajo: no estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

1. Los trabajadores o trabajadoras de dirección.
2. Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.

4.4 ¿Las jornadas de trabajo establecidas se cumplen?

El Gerente de Operaciones contestó de manera afirmativa, aclarando que sólo en casos extremos donde existe ausentismo por parte de algún trabajador y/o trabajadora es cuando se solicita apoyo al personal del primer turno, para que labore tiempo extra para cubrir momentáneamente la vacante. Todo esto está referido al marco legal estipulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Art. 173, La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

4.5 ¿Se encuentran los horarios de trabajo publicados en una cartelera visible al personal?

El entrevistado afirmó que existen los carteles con los horarios de trabajo, momentáneamente se encuentra en un lugar poco visible para el personal ya que el espacio para la reubicación de ellos está próximo a habilitarse. Esto evidencia como se esta cumpliendo con el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2013), que en su Art. 1. "Los horarios, jornadas o turnos de trabajo, deberán indicarse en anuncios visibles en la entidad de trabajo..."

5. Nivel de trabajo.

5.1. ¿Considera usted que el trabajo dentro de la sucursal posee niveles de estrés adecuados?

El Gerente de Operaciones manifestó que como en cualquier lugar de trabajo se encuentra la presencia de situaciones de estrés y que en este caso sucede cuando llega mercancía que actualmente en el mercado escasea, obteniendo como consecuencia un alto número de cliente que solicitan atención inmediata ante sus necesidades, generando en los trabajadores y trabajadoras altos niveles de estrés ante la situación presentada. En este caso se hace referencia a lo citado por USO (2005), donde el estrés negativo o distrés se manifiesta, puesto que la carga laboral aumenta debido al movimiento de clientes que llegan al lugar para la obtención del rubro ocasionando sobre el empleado lo antes mencionado impulsando al trabajador (a) a escabullirse para liberar el estrés consumiendo cigarrillo, chimó o incurriendo en la ingesta de alcohol.

5.2. ¿Cuáles son los departamentos con mayor nivel de estrés?

El entrevistado informó que el departamento de caja es el que mayor nivel de estrés posee, ya que sus trabajadores y trabajadoras atienden directamente a los clientes que han finalizado sus compras deseosos de salir rápidamente de la sucursal, encontrándose con largas colas demorando su esperada salida.

6. Niveles de ausentismo y retardos.

6.1. ¿Cómo está el nivel de ausentismo en la sucursal?

El Gerente afirmó que diariamente faltan al trabajo un 3 por ciento de los trabajadores y trabajadoras, siendo la época decembrina la más propensa para el ausentismo del personal. La mayor causa de ausentismo es ocasionada por falta de compromiso de los trabajadores (as) con la organización y con el puesto de trabajo en el que se encuentran, que de acuerdo a citado de la Teoría de las Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011), el trabajador en este caso no se encuentra a gusto ni con las tareas asignadas ni con el puesto de trabajo que ocupa, ya que la teoría antes mencionada refiere al nivel de confort, bienestar, estima que debe sentir el trabajador (a) con el mismo.

6.2. ¿Cuál es la mayor causal de ausentismo?

El entrevistado comentó que las causas más frecuentes para la ausencia a sus puestos de trabajo es por enfermedades comunes (dolor abdominal, gripes, dolores de cabeza) y por otra parte el hecho de no contar con una

persona quien se encargue del cuidado de sus hijos e hijas puesto que la mayoría del personal pertenece al género femenino. A su vez manifestó que si cuentan con el servicio de un médico ocupacional pero solo acude a la organización para efectuar los exámenes pre y pos empleo así como los exámenes pre y pos vacacional, mas no se ocupa de la asistencia a casos como accidentes laborales, enfermedades comunes mucho menos las enfermedades ocupacionales, no cumpliendo del todo con las exigencias de la Norma Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) (2008).

6.3. *¿En cuanto a las llegadas tardes al trabajo, cuales son las causas más comunes que alegan los trabajadores y trabajadoras para la misma?*

Los trabajadores y trabajadoras alegan el estar llevando a sus hijos e hijas al colegio, guarderías, por llevarlos al médico o a colocar alguna vacuna correspondiente o por dificultad en el transporte público.

6.4. *¿Los supervisores le han comunicado la llegada tarde de trabajadores (as) a sus puestos de trabajo?*

El Gerente afirmo la respuesta exponiendo que es uno de los deberes de los supervisores, el reportar cuando se presenta ausencia por parte de algún trabajador o trabajadora de los diferentes departamentos de la organización para así implementar las respectivas sanciones como lo determina la LOTTT (2012) en su Art. 77, donde versa las faltas injustificadas al puesto de trabajo.

7. Tareas asignadas.

7.1. ¿Existe un manual de descripciones de cargo?

El Gerente afirmó de la existencia del Manual de Descripciones de Cargo, el mismo es manejado por el personal de Recursos Humanos en el Departamento de Captación de Personal, sin embargo manifestó no tener acceso al mismo por pertenecer departamento operativo de la organización.

7.2. ¿Los trabajadores conocen su descripción de cargo?

El entrevistado alego que al momento del ingreso del personal a la organización se le informa de las tareas de las cuales se encargara. De igual forma en el contrato firmado al momento de ingresar se encuentran plasmadas las funciones que cumplirá dentro de la organización.

7.3. ¿Los supervisores respetan las descripciones de cargo?

El Gerente afirmó que las descripciones de cargo son respetadas por los supervisores, ya que ellos son los principales promotores de que el personal que se encuentre bajo su dependencia cumpla con sus funciones durante las jornadas de trabajo.

8. Ambiente de trabajo.

8.1. Cómo considera se encuentran las condiciones de las siguientes áreas de trabajo calificando entre excelente (Condiciones óptimas), bueno (condición aceptable con oportunidad de mejora) y deficiente (Condiciones inadecuadas):

Cuadro N° 10

Iluminación	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas		X	
Charcutería	X		
Hortalizas y legumbres	X		
Pasillos		X	
Panadería		X	
Farmacia	X		
Cosméticos	X		
Almacén		X	
Bodegón		X	
Carnicería	X		

Se relaciona la Iluminación respecto al tema, ya que la eficiencia o deficiencia de la misma en el área de trabajo puede ocasionar dolores de cabeza y algún tipo de incidente y/o accidente en el área debido a la falla de la misma, trayendo a su vez la recurrencia al área de farmacia para solicitar algún medicamento sin prescripción medica para así darle fin al malestar ocasionado.

Cuadro N° 11

Temperatura	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas		X	
Charcutería	X		
Hortalizas y legumbres	X		
Pasillos	X		
Panadería	X		
Farmacia	X		
Cosméticos	X		
Almacén		X	
Bodegón		X	

Una adecuada temperatura en cada uno de los departamentos, es propicia para que el trabajador (a) se encuentre en confort con la misma, evitando así que a este se le genere algún malestar de salud como fuertes dolores de cabeza, situación que se hace propicia para que los trabajadores (as) asistan al área de farmacia para adquirir algún medicamento que calme su malestar sin poseer alguna prescripción medica.

Cuadro N° 12

Mobiliario	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas		X	
Charcutería	X		
Hortalizas y legumbres	X		
Pasillos	X		
Panadería		X	
Carnicería	X		
Farmacia	X		
Cosméticos		X	
Almacén	X		
Bodegón		X	

Dependiendo del estado en que se encuentre el mobiliario el bienestar del trabajador así como también tener una mejor perspectiva y sentido de pertenencia hacia su área de trabajo y la organización. Al encontrarse laborando en un área donde el mobiliario se encuentre en mal estado puede generar frustración y estrés por parte del trabajador, lo cual puede traducirse en un factor de riesgo orientado hacia el consumo de alguna sustancia lícita (alcohol, café, cigarrillos, chimó, fármacos). Es importante destacar que en el caso de sillas para el personal al no poseer un diseño ergonómico obligan al trabajador al adoptar posturas no acordes que pueden llevar a causar dolencias a nivel de la espalda.

Cuadro N° 13

Equipos para el traslado de productos	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Hortalizas y legumbres		X	
Pasillos		X	
Almacén		X	

La falla de los equipos mencionados genera incomodidad en el trabajador (a), debido a que la avería de las mismas ocasiona que a este le ocurra un accidente, incidente o genere malestar lumbar llevándole a ingesta de medicamentos sin prescripción medica.

Cuadro N° 14

Sistema de Cajas	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Caja		X	

Al no estar operativas en su totalidad y no contar con un sistema computarizado óptimo para el buen funcionamiento y la fluidez del proceso de caja, se genera estrés en las trabajadoras del área debido a la formación de largas colas, alterando su estado de ánimo de causando a su vez cansancio en las mismas y por ende la necesidad de consumir sustancias lícitas ya sea al

momento o en su receso correspondiente.

Cuadro N° 15

Rebanadoras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Charcutería	X		

La falla en el área donde se encuentra las rebanadoras a pesar de encontrarse en óptimas condiciones no deja de ser un área de riesgo puesto que el uso indebido de las mismas puede generar accidentes por parte de los trabajadores (as).

Cuadro N° 16

Neveras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Carnicería	X		
Charcutería	X		
Panadería	X		
Bodegón		X	
Hortalizas y Legumbres		X	

La deficiencia en las neveras puede ocasionar molestias para la manipulación de las mismas, puesto que alguna de ellas como la ubicada en el área de panadería se encuentra al lado del horno, ocasionando que el encargado del área pase por cambios de temperaturas bruscos, pudiendo traer como consecuencias

malestares que conlleven al trabajador (a) a consumir medicamentos sin prescripción médica.

Cuadro N° 17

Sistemas de Vigilancia por Cámaras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas		X	
Charcutería		X	
Hortalizas y legumbres		X	
Pasillos		X	
Panadería			X
Carnicería		X	
Farmacia		X	
Cosméticos		X	
Almacén		X	
Bodegón		X	

El sistema de vigilancia de caja sirve de ayuda para la organización ya que por medio de ellas se tiene una mejor observación de casi todos los departamentos, contribuyendo con una buena vigilancia. Es importante acotar que a través de conversaciones informales con el resto de los trabajadores (as) se pudo conocer que hay ciertos lugares que se prestan para la ingesta de alcohol como lo es el área de almacén y descarga de los insumos que llegan a la organización ya que el sistema de cámaras no abarca completamente el área.

Cuadro N° 18

Hornos y Equipos de Mezclas de Masas para Panadería y Repostería	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Panadería	X		
Panadería	X		

En el caso de estos equipos los cuales a pesar de contar con sus compuertas operativas que evitan ser expuestas a las altas temperaturas el área no deja de ser calurosa, aunado a esto los trabajadores (as) deben hacer fuerza para el levantamiento de las tablas de panes, lo que genera dolor lumbar por la fuerza que aplicada al momento de levantar las bandejas de pan, la repetitividad del mismo y a malas posturas, de esta manera se crea un factor de riesgo motivado al consumo de sustancias como fármacos sin prescripción médica para aliviar el dolor causado.

8.1. ¿Cómo considera usted el clima laboral?

El clima laboral en la sucursal en la mayoría de los casos es favorable, no se presentan conflictos entre los trabajadores (as) y existen buenas relaciones entre los mismos con sus supervisores. Evidenciando como los trabajadores (as) se encuentran en un estado de confort permitiéndoles trabajar en equipo y con vocación de servicio ante las actividades realizadas, como es citado en la Teoría de las Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011) donde se evidencia el grado satisfacción que debe sentir el individuo consigo para cumplir satisfactoriamente con su jornada laboral.

9. Liderazgo, supervisión y comunicación.

9.1. ¿Cómo es el trato entre supervisores(as) y trabajadores(as)?

El entrevistado comentó que las relaciones entre los supervisores y trabajadores (as) está basado en el respeto y la buena comunicación, valores que posee la organización, siendo los mismos informados en la inducción que se les brinda al momento de ingresar como trabajador (a). Contrastando esta información con las Teorías de las Necesidades de Maslow, a partir de Quintero (2011) se muestra como el individuo debe encontrarse bien consigo mismo (aceptación por su equipo de trabajo, estabilidad laboral, cumplimiento de metas, seguridad sobre si mismo) para un buen desempeño dentro de cualquier ámbito de su vida (social, laboral, familiar) permitiendo así que este se aleje del consumo de cualquier sustancia lícita a la cual pueda estar expuesto.

9.2. ¿Existe equidad en el trato hacia los trabajadores (as)?

El Gerente de Operaciones afirmo la pregunta, todos los trabajadores y trabajadoras son tratados por igual y recalco que no hay preferencias por ninguno.

9.3 ¿Las relaciones están basadas en el respeto?

Como manifestó anteriormente el Gerente de Operaciones, ratificó que es uno de los valores más importantes dentro de la organización.

9.4. ¿Cómo es la comunicación entre el nivel supervisorío y los trabajadores(as)?

El Gerente manifestó que la comunicación es adecuada, refiriendo que son pocos los casos de reclamos o molestias que ha recibido por parte de los trabajadores y trabajadoras.

9.5. ¿Cómo es la comunicación entre los supervisores?

El entrevistado manifestó que la misma es bastante fluida, aunque en ciertas oportunidades se suscitan pequeños intercambios de ideas entre los mismos pero manteniendo las buenas relaciones entre ellos. En líneas generales, los supervisores mantienen una buena comunicación en donde han sido pocos los casos en que suceda lo contrario.

10. Trabajo en equipo y cooperación.

10.1. ¿Considera que en la sucursal se trabaja en equipo?

Si, el trabajo cotidiano lo amerita para que las prácticas laborales se lleven con cabalidad.

10.2. ¿Existe cooperación entre los trabajadores?

Si, y esto se evidencia en el trabajo en equipo y el apoyo que prestan en caso de ausencias de trabajadores o trabajadoras y en la recepción y posterior ubicación de mercancía que en el mercado escasea.

11. Programas de prevención contra el consumo de drogas.

11.1. ¿Existen normas y procedimientos en cuanto a la prevención del consumo de drogas?

El Gerente manifestó que en la organización no existen normas y procedimientos en cuanto a la prevención del consumo de drogas. Así mismo comentó que las normas y procedimientos que existen se enfocan mayormente al proceso de trabajo y atención al cliente. Incumpliendo con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), que en su Artículo 56. Menciona los deberes de los empleadores entre las cuales podemos destacar las más relevantes para la investigación:

- ✓ Informar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones inseguras e insalubres, tanto al momento de ingresar como al producirse cualquier cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud, seguridad, prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como el uso de los dispositivos personales de seguridad y protección.

11.2. ¿La organización cuenta con un programa de prevención contra el consumo de drogas. En caso de ser afirmativo ¿se cumple??

Lamentablemente no contamos con un programa de prevención contra el consumo de drogas, aseveró el entrevistado. Por lo tanto no está cumpliendo

con las especificaciones estipuladas en el Reglamento de la LOPCYMAT en su **Art.- 20** los servicios de seguridad y salud en el trabajo se definen como una estructura con organización propia perteneciente (para fines legales) al patrono cuyos objetivos son la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos, la vida, la salud y la integridad personal de los trabajadores.

11.3. *¿Los espacios de trabajo son cien (100) por ciento libres de humo, según gaceta oficial?*

Actualmente contamos con carteles que indican ambiente 100% libre de humo de tabaco, establecidos en la Gaceta Oficial N° 39.442 del 09 de junio de 2010, el único lugar donde no se encuentra publicado dicho cartel, es en el área del almacén. Sin embargo informo que el personal de seguridad ha conseguido restos de cenizas y colillas de cigarrillos y marcas de chimó en el piso y papeleras inclusive.

11.4. *¿Se ha suministrado información en materia de prevención de consumo de drogas lícitas e ilícitas a los trabajadores y trabajadoras?*

El Gerente de Operaciones afirmó que el personal no ha recibido información en materia de prevención del consumo de drogas lícitas e ilícitas incumpliendo así con lo estipulas en la LOPCYMAT (2011), Art. 11 “La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

12. Actividades para la prevención.

12.1. ¿Existe algún tipo de adiestramiento que abarquen temas de prevención hacia el consumo de drogas lícitas e ilícitas?

El Gerente comentó que en una oportunidad se realizó una charla para la prevención de accidentes laborales donde se hizo mención a la importancia de no consumir drogas, ya que éstas pueden ocasionar o incrementar la posibilidad de ocurrencia de accidentes. Sin embargo es un tema que no se ha abordado nuevamente. De acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Drogas en el Artículo 5, literal 11. “Promover y asesorar el desarrollo de programas de adiestramiento y capacitación de personal especializado en esta materia”.

12.2. ¿La sucursal desarrolla actividades deportivas, culturales y recreativas como herramienta para el abordaje preventivo?

El Gerente manifestó su opinión en cuanto a la importancia de practicar deportes como actividad favorable para la prevención del consumo de drogas, comentando que lamentablemente las actividades de este tipo son pocas y enfocadas a los clientes. Con esto se puede decir que la organización incumple con lo establecido en la LOPCYMAT en su Art. 53, literal 12 “Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social...”

12.3. *¿Considera importante el desarrollo de actividades de adiestramiento, deportivas, culturales y recreativas?*

El Gerente manifestó que si considera que son importantes para prevenir y evitar que las personas consuman ese tipo de sustancias bien sean lícitas o ilícitas. LOPCYMAT (2005) en su Art. 29. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

12.4. *¿Conoce usted las consecuencias del consumo de drogas lícitas e ilícitas dentro del ambiente de trabajo?*

El entrevistado afirma poseer conocimientos básicos referentes al tema y las consecuencias del consumo.

13. *Consecuencia.*

13.1. *¿Tiene conocimiento de casos de trabajadores y trabajadoras que consuman drogas lícitas e ilícitas?*

El entrevistado manifestó que desconoce si los trabajadores y trabajadoras consumen algún tipo de drogas ilícitas fuera del ámbito laboral, de hecho no se ha evidenciado un comportamiento inadecuado de ellos; sin embargo es común observar en los espacios de descanso a uno que otro trabajador o trabajadora tomando café, fumando un cigarrillo, consumiendo

chimó en las áreas del almacén o auto medicándose con algún calmante puesto que poseen algún malestar como dolor de cabeza, dolor abdominal, entre otros.

13.2. ¿Tiene conocimiento de casos de trabajadores que consuman drogas lícitas e ilícitas dentro del ámbito laboral?

El entrevistado negó conocer que los trabajadores y trabajadoras consuman algún tipo de drogas ilícitas en el ámbito laboral. En relación a las drogas lícitas ratificó el hecho de conocer que se han encontrado evidencias de colillas de cigarrillos, marcas de chimo en el almacén y en recepción de mercancía, así como la práctica diaria de tomar café en horarios de trabajo.

13.3. De ser afirmativo, ¿Qué consecuencia ha acarreado dentro de la organización el uso indebido de drogas lícitas e ilícitas?

En nuestro caso el consumo de drogas lícitas dentro del ámbito laboral nos acarrea abandono del puesto de trabajo y como consecuencia retrasos en las actividades cotidianas; comentó que en varias oportunidades se ha conseguido a trabajadores que llegan a su jornada laboral con evidencias de haber consumido alcohol, inclusive uno de ellos se quedó dormido dentro del almacén.

14. Marco legal.

14.1. ¿La Gerencia conoce del marco regulatorio establecido en el país en cuanto a los programas de prevención de consumo de sustancias psicotrópicas y estupefacientes?

El entrevistado comentó que la gerencia cuenta con los conocimientos del marco regulatorio del tema. Dijo tener conocimiento sobre la Gaceta Oficial N°39.510 de fecha 15 de septiembre de 2010 y reimpressa por error material según Gaceta Oficial N° 39.546 del 5 de noviembre de 2010 en donde en su Art. 4. Define “La Oficina Nacional Antidrogas es el órgano rector encargado de diseñar, planificar, estructurar, formular y ejecutar políticas públicas y estrategias del estado contra el trafico ilícito y el uso indebido de drogas...”, sobre la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) (2008), versa que se deben “establecer instituciones, normas y lineamientos de las políticas en las organizaciones de manera que se le ofrezca a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas llevando así a la promoción del trabajo seguro y saludable...” ,

14.2. ¿De ser así, conoce usted las sanciones que conllevan las mismas?

El Gerente de Operaciones reconoció, no contar con esta información; sin embargo se le informo sobre las sanciones administrativas de acuerdo a la Ley Orgánica de Drogas (2010) que estipula en su Art. 42. El Ministerio del Popular con competencia en materia de salud, tendrá a su cargo la aplicación de las sanciones de orden administrativos para los infractores de

las disposiciones correspondientes a estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de industrias intermedias, tendrá a su cargo la aplicación de las sanciones de orden administrativos a los infractores de las disposiciones correspondientes a sustancias químicas controladas.

Los resultados obtenidos de la entrevista semi estructurada aplicada al Gerente de Operaciones de la sucursal cumboto fueron fundamental para dar respuesta al primer objetivo específico, iidentificar los factores de riesgos y los de protección presentes en la organización en estudio que influyen en el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Precisar los factores sociales y laborales que favorecen el consumo de drogas lícitas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio.

Es importante resaltar que para obtener los resultados del cuestionario aplicado, se utilizaron las formulas acordes a la escala de estimación tipo Likert. De esta manera se podrán precisar los resultados obtenidos en el instrumento clasificado ítem por ítem y por dimensión.

En el análisis efectuado de cada uno de los gráficos, tiene la finalidad de detectar en la organización factores de riesgo que inducen al consumo de drogas lícitas. Los investigadores establecen una escala de estimación, donde se determina por rango de acuerdo a los valores que se obtengan de cada uno de los ítems de acuerdo a la siguiente valoración: entre 0 y 25 se

considera Altamente Negativo lo cual representa la existencia de un alto índice de gravedad ante la problemática de consumo de drogas lícitas, de 25,01 a 50 Negativo indica que existe el problema pero con oportunidad de mejora ante el problema antes expuesto, luego de 50,01 a 75 Positivo representa que entre mas tiende a acercarse al 50,01 representa que el estado de alerta debe disminuir pues aclara que todo esta bien, por su parte 75,01 a 100 Altamente Positivo, el cual representa que el ítem a analizar no requiere de acciones preventivas, esto con la finalidad de generar soluciones futuras acordes con las debilidades presentadas en la misma.

Cuadro N° 19
Escala de estimación tipo Lickert

(0% - 25%)	Altamente Negativo
(25,01% - 50%)	Negativo
(50,01% - 75%)	Positivo
(75,01% - 100%)	Altamente Positivo

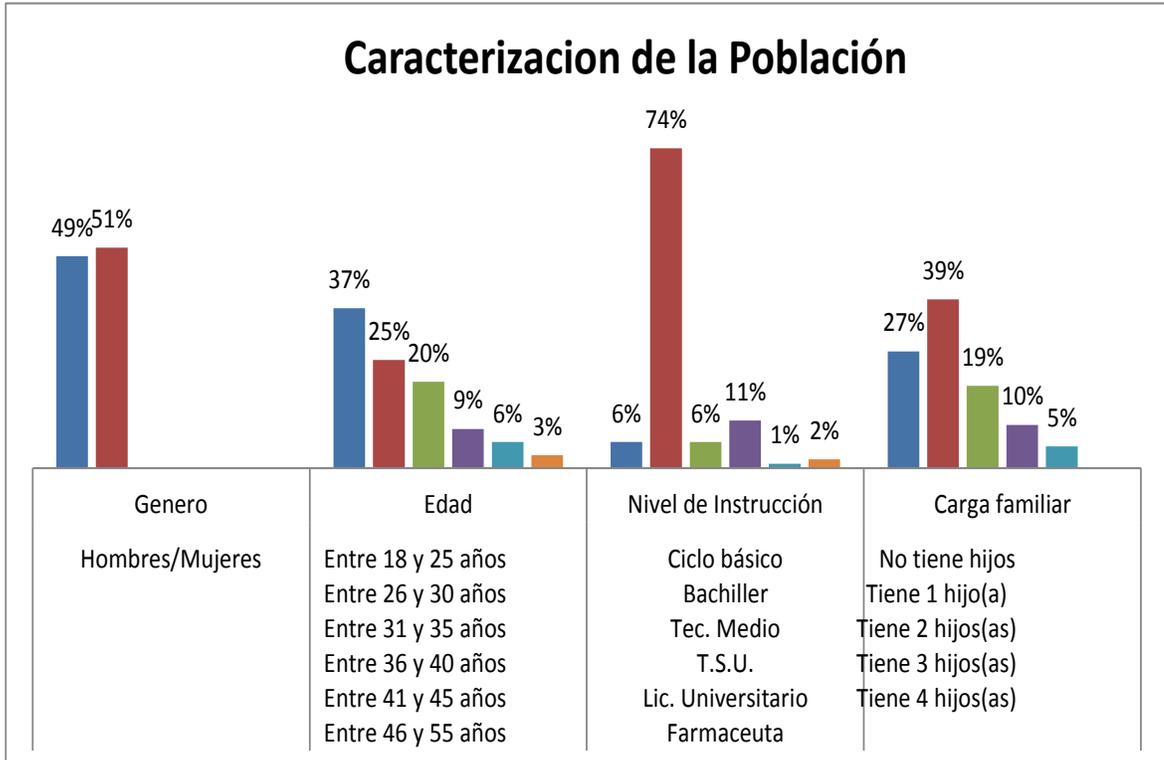
Elaborado por Franco y Polanco (2013)

Para los análisis, se presentan los gráficos clasificándolos de acuerdo a los ítems manejados en los cuadros metodológicos de la investigación, La Teoría de las Necesidades de Maslow a partir de Quintero (2011) propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización) mostrándoles una actitud positiva y necesaria para un comportamiento adecuado.

Continuando con la investigación, se presentan los gráficos donde se enfatizan los puntos de vista de la muestra en estudio de la organización con respecto a la protección, prevención y estudio de la conducta ante el

consumo de drogas, realizando a su vez una comparación de las percepciones expuestas por estos ante la teoría estudiada.

Gráfica N° 01. Distribución Porcentual de la Variable: Caracterización de la Población.



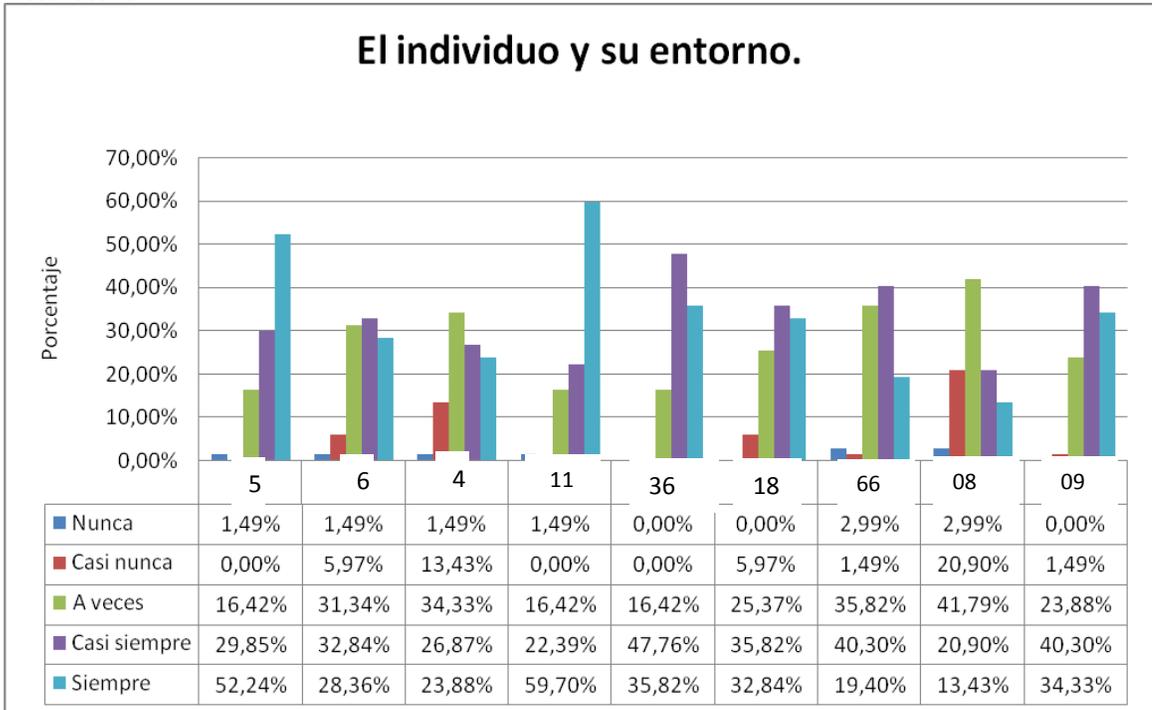
Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

Para la interpretación de este indicador se tomó en consideración aspectos generales del individuo como su género, edad, nivel de instrucción y carga familiar esto con la finalidad de conocer su distribución así como determinar si estos rasgos influyen en el trabajador y lo incitan al consumo de sustancias lícitas (alcohol, café, cigarrillo fármaco chimo). Al evaluar las respuestas a cada uno de los ítems por parte de los trabajadores encuestados se obtuvo como resultado que la muestra tiene un margen mayor de mujeres mínimo y que aunado a esto de en su mayoría está compuesta por jóvenes de entre 18 y 25 años conformando un 37 por ciento de la misma, así como también que el 74 por ciento de los encuestados

tienen un nivel académico de bachiller, mientras que lo que respecta a la carga familiar, con la suma de porcentajes se puede decir que un 73 por ciento de los encuestado tiene al menos un hijo ésta ultima podría ser tomado como factor importante ya que esta carga familiar forma parte del entorno y puede incluso formar parte de los motivos que tenga el trabajador para mostrar hábitos de consumo.

Según Maslow citado por Quintero (2011), se evidencia como la conducta y actitudes influyen en los comportamientos de las personas para la interacción que puedan tener con el entorno que les rodea, considerando no sólo su manera conductual sino el desenvolvimiento que tenga dentro de su entorno, ya que el investigador citado, también hace referencia a las necesidades de sentirse seguro, de tener afecto y sentirse motivado, factores que son importantes para que el trabajador o trabajadora se mantenga alejado del consumo de cualquier sustancia psicotrópica (drogas). El bienestar y la comodidad en el ambiente de trabajo son puntos claves también para el mantenimiento de una vida sana tanto física, emocional, como psicológica y laboral.

Gráfica N° 02. Distribución Porcentual de la Variable: El individuo y su entorno.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

- ✓ En relación al ítem N° 5: Los resultados arrojados reflejan que 52,24% de los encuestados siempre tienen confianza sobre las cosas que hacen, mientras que 29,85% de los miembros indican que casi siempre tienen. Cabe destacar que el 16,42% de los participantes afirmó que algunas veces sienten esa confianza y un grupo minoritario de un 1,49% manifestó no poseerla. Tomando en consideración la escala de estimación anteriormente presentada, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras de la organización sienten confianza en las cosas que hacen en un 85,15%, considerándose este aspecto como altamente positivo.

- ✓ El ítem N° 6: Por otra parte, 28,36% de ellos expresaron que siempre es tranquilo, mientras que 32,84% de los miembros indicaron que casi siempre lo mantienen de esa manera, así mismo un 31,34% de los participantes afirmó que algunas veces su carácter es tranquilo, un grupo minoritario de un 5,97% manifestó que casi nunca lo mantiene de esa manera y el 1,49% restante indica que nunca lo es. Al relacionar estos resultados con la tabla de estimación se puede aseverar que los encuestados manifestaron tener un carácter tranquilo en un 80,30%, siendo este aspecto altamente positivo.

- ✓ En cuanto al ítem N° 4: El 23,88% de la población expresó que siempre posee metas a futuro, mientras que un 26,87% indicó que generalmente se las plantea, el 34,33% de participantes manifestó que algunas veces suele tener metas a futuro, seguido de un 13,43% que opinó casi nunca tener metas a futuro y una minoría del 1,49% que informo no tenerlas. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen metas a futuro considerándose este aspecto como altamente positivo (89,4%).

- ✓ Seguidamente el ítem N° 11: Al tomar una decisión la analizó con detenimiento. Se evidenció que alrededor del 59,70% de los encuestados siempre al tomar una decisión la analizan con detenimiento y 22,39% de las personas expresaron que casi siempre lo hacen, un 16,42% indicó que a veces analiza con detenimiento antes de tomar una decisión, siendo un grupo minoritario el que nunca lo hace (1,49%). Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, altamente positivo con un 83,64%, afirmando que los trabajadores y trabajadoras de la organización analizan con detenimiento antes de tomar una decisión.

- ✓ En el ítem N° 36: Se indagó en cuanto a si se siente tomado en cuenta para las decisiones familiares, encontrándose que el 35,82% y el 47,76% de los encuestados expresaron que siempre o casi siempre son tomados en cuenta y un 16,42% afirmó que a veces lo hacen. Verificando los resultados obtenidos en la escala de estimación, los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron sentirse tomados en consideración para la toma de decisiones familiares, teniendo una puntuación de 80,61% que lo ubica como un aspecto altamente positivo.

- ✓ Seguidamente en el ítem N° 18: El 32,84% y 35,82% de los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron que siempre o casi siempre le dedica su tiempo libre a compartir con su familia; un 25,37% de los encuestados manifestó que a veces le dedica tiempo a su familia y una minoría del 5,97% que casi nunca lo hace. Relacionando estos resultados en la escala de estimación, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras dedican su tiempo libre a compartir en familia, siendo esto un aspecto altamente positivo por encontrarse con la puntuación de 85,15%.

- ✓ Por otra parte al verificar los resultados obtenidos en el ítem N° 66: se pudo conocer que el 19,40% y 40,30% de los encuestados afirmaron que siempre o casi siempre participan en actividades de recreación, cultura y deporte organizadas por la empresa; así mismo el 35,82% del colectivo indicó que a veces participan en este tipo de actividades realizadas por la organización, a pesar de esto existe un 1,49% y 2,99% los cuales manifestaron que casi nunca participan en este tipo de actividades. Tomando en cuenta la escala de estimación en positivo con un 52,24%, se pudo constatar que los trabajadores y trabajadoras de la organización

dedican algo de su tiempo a las actividades de recreación, cultura y deporte que han sido organizadas en la sucursal estudiada.

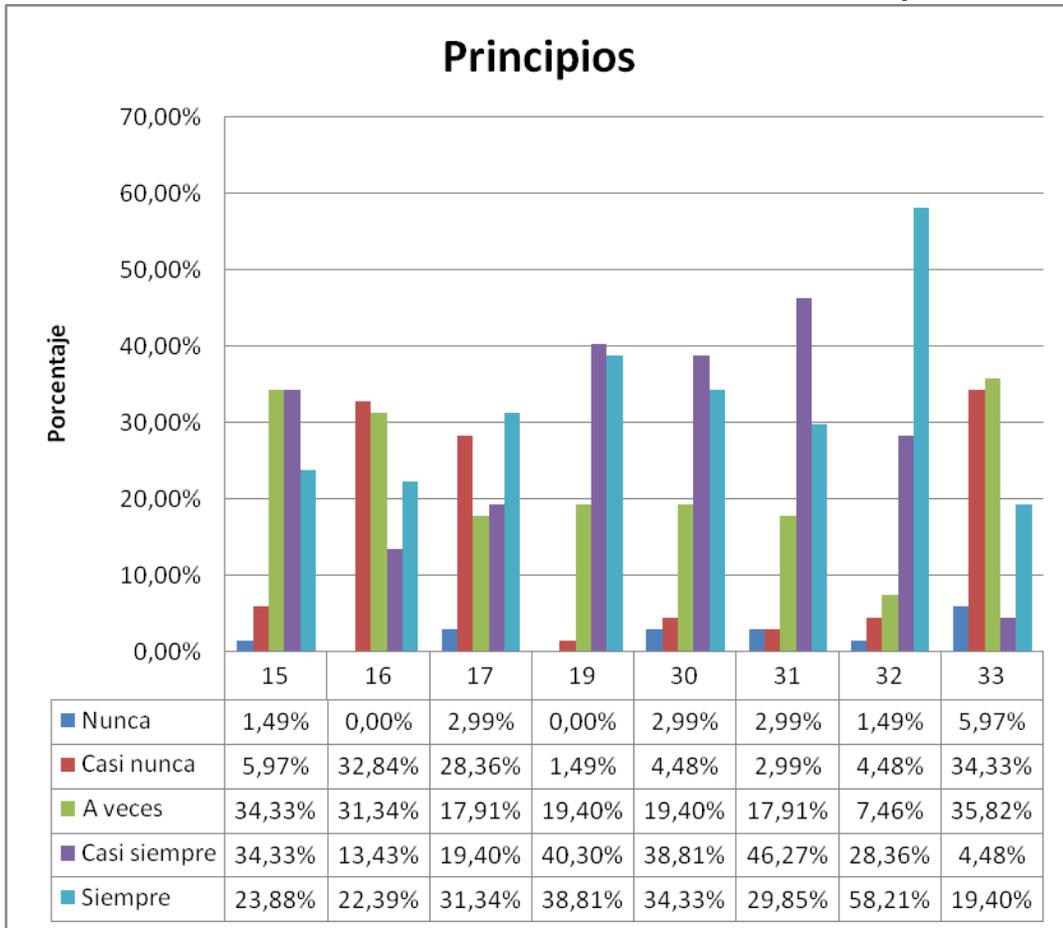
- ✓ En cuanto al ítem N° 08: El 13,43% de la población expresó que siempre las situaciones de estrés alteran su estado, mientras que un 20,90% indicó que casi siempre los alteran, mientras el 41,79% de la población manifestó que algunas veces suele dominarlo, seguido de un 20,90% que opinó casi nunca estas le afecten y una minoría del 2,99% que informo que no le alteran el estado de animo. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen un dominio positivo de las situaciones de estrés para que no alteren su estado de ánimo.

- ✓ En relación al ítem N° 09: Los resultados arrojados reflejan que 34,33% de los encuestados siempre han sentido aceptación por sus grupos de amistades, mientras que 40,30% de los miembros indican que casi siempre tienen aceptación de ellos. Cabe destacar que el 23,88% de los participantes afirmó que algunas veces sienten aceptación por sus grupos, minoritario de un 1,49% manifestó no sentirse aceptado. Tomando en consideración la escala de estimación, se puede afirma que los trabajadores y trabajadoras de la organización se sienten aceptados ante su vinculo de amistades, siendo esto un aspecto altamente positivo por encontrarse con la puntuación de 81,49%.

Luego de la resolución de los datos en la tabla y tabularlos en la escala de valoración nos arroja un resultado general del indicador siendo este totalmente positivo, el cual según la interpretación ya analizada por los investigadores se determino que el indicador El individuo y su entorno, no es

la razón de peso para que este se incline al consumo de sustancias lícitas, no obstante los ítems mostrados con una tendencia positiva podrían en la medida en que se encuentre más cercano al 50% pasar a ser un factor influyente para el consumo de drogas lícitas (chimo, café, fármacos, tabaco, alcohol, cigarrillo).

Gráfica N° 03. Distribución Porcentual de la Variable: Principios.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

- ✓ En el ítem N° 15: Se indagó en cuanto a la relación de los encuestados con el resto de sus compañeros (as) de trabajo, encontrándose que el 23,88% y el 34,33% de los encuestados expresaron que siempre o casi siempre mantienen buenas relaciones con el resto de sus compañeros de trabajo, un 34,33% afirmó que a veces si y a veces no y por ultimo una porcentaje minoritario de 1,49% de los encuestados manifestó el no llevarse bien con sus compañeros de trabajo. Verificando los resultados obtenidos en la escala de estimación, los trabajadores y trabajadoras

encuestados indicaron llevarse bien con sus compañeros de trabajo, teniendo una puntuación de 74,63% en positivo.

- ✓ En el ítem N° 16: se pudo conocer que 22,13% y el 13,43% de los encuestados siempre o casi siempre le fueron reconocidos cuando realizaron bien su trabajo, luego encontrándose que el 31,34% de los encuestados expresaron que a veces le son reconocidas y un 32,84% evidencio que casi nunca le es reconocido el realizar bien actividades laborales. Verificando los resultados obtenidos en la escala de estimación, los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron que le reconocen las labores realizadas durante sus jornadas de trabajo bajo un de 65,07% lo que ubica esto como positivo.

- ✓ Seguidamente en el ítem N° 17: El 31,34% y el 19,40% de los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron que siempre o casi siempre participan en actividades recreativas o deportivas; un 17,91% de los encuestados manifestó que a veces las practico, mientras que otra parte de la población encuestada del 28,36% y 2,99 casi nunca o nunca han realizado. Relacionando estos resultados en la escala de estimación, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras dedican su tiempo libre a la participación de actividades deportivas, siendo esto un aspecto positivo por encontrarse con la puntuación de 69,55% para la organización.

- ✓ Por otra parte al verificar los resultados obtenidos en el ítem N° 19: se pudo conocer que el 38,81% y 40,30% de los encuestados afirmaron que siempre o casi siempre les gusta llegar a casa y estar con sus familias; así mismo el 19,40% del colectivo indicó que a veces si y a veces no les

agrada llegar a casa, y una minoría de 1,49% manifestaron el no querer llegar a casa y compartir con su núcleo familiar. Tomando en cuenta la escala de estimación en altamente positivo con un 83,28%, se pudo constatar que los trabajadores y trabajadoras de la organización les es grato llegar a sus hogares para compartir con sus familias.

- ✓ En el ítem N° 30: Se indagó en cuanto a las normas comportamiento dentro de la familia estén claramente definidas, encontrándose que el 34,33% y el 38,81% de los encuestados expresaron que siempre o casi siempre las normas de comportamiento dentro de la familia están claramente definidas, un 19,40% aseveró que algunas veces que el comportamiento dentro de la familia este bien definido y a su vez se mostro como un 4,48% y un 2,99% casi nunca o nunca tienen establecidas las normas dentro de ella. Verificando los resultados obtenidos en la escala de estimación, se determino que los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron que las normas dentro de la familia están claramente definidas, teniendo una puntuación de 79,40% que lo ubica como un aspecto altamente positivo.

- ✓ Seguidamente en el ítem N° 31: el 29,85% afirmo que dentro su familia siempre llegan a acuerdos en cuanto a las normas, 46,27% de los trabajadores y trabajadoras indicaron que casi siempre llegan acuerdos dentro de esta; un 17,91% manifestó que a veces se llegan a acuerdo sobre las normas dentro de la familia, seguido de un 2,99% y otro 2,99% que nunca o casi nunca lo hacen. Relacionando estos resultados en la escala de estimación, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras dedican su tiempo libre a compartir en familia, siendo esto

un aspecto altamente positivo por encontrarse con la puntuación de 79,40%.

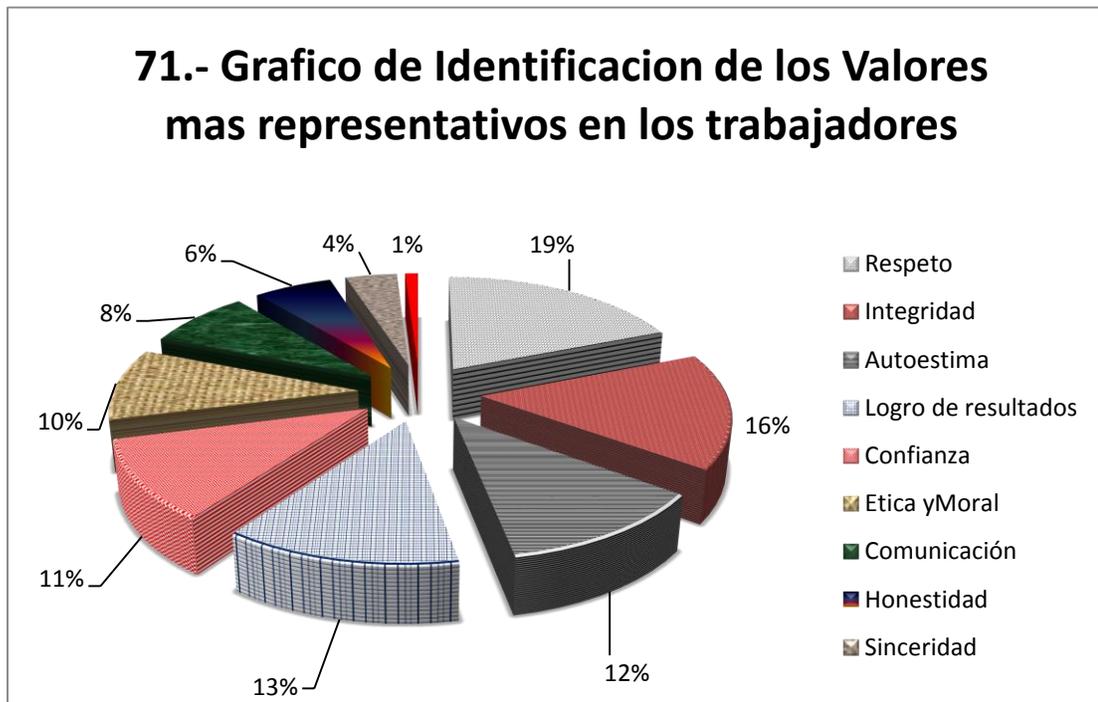
- ✓ Por otra parte al verificar los resultados obtenidos en el ítem N° 32: se pudo conocer que el 58,21% y 28,36% de los encuestados afirmaron que siempre o casi siempre todos los miembros de la familia cumplen con las normas establecidas en la misma; así mismo el 7,46% del colectivo indicó que a veces son cumplidas las normas dentro de la familia, y existe un 4,48% y 1,49% los cuales manifestaron que casi nunca estas son cumplidas dentro de esta. Tomando en cuenta la escala de estimación en altamente positivo con un 87,46%, se pudo constatar que los trabajadores y trabajadoras de la organización cumplen con las normas establecidas por todos los miembros de la familia.

- ✓ En cuanto al ítem N° 33: El 19,40% de la población expresó que siempre las relaciones interpersonales en mi familia son adecuadas, mientras que un 4,48% indicó que casi siempre son las adecuadas, mientras el 35,82% de la población manifestó que algunas veces suelen ser las adecuadas, seguido de un 34,33% opinó que casi nunca dichas relaciones interpersonales sean las adecuadas y una minoría del 5,97% que informo que las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia sean los adecuados. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen un dominio positivo y las relaciones interpersonales de la familia son adecuadas.

Luego de la resolución de los datos en la tabla y tabularlos en la escala de valoración nos arroja un resultado general del indicador siendo este en positivo, el cual según la interpretación ya mencionada se puede decir que el

indicador de principios no es la razón de peso para que el trabajador se incline por el consumo de sustancias lícitas, no obstante los ítems se muestran con una tendencia positiva en la medida en que se encuentre el valor del ítem más cercano al 75% podría pasar a ser un factor de protección ante el consumo de drogas lícitas (chimo, café, fármacos, tabaco, alcohol, cigarrillo).

Gráfica N° 04. Distribución Porcentual de la Variable: Valores.



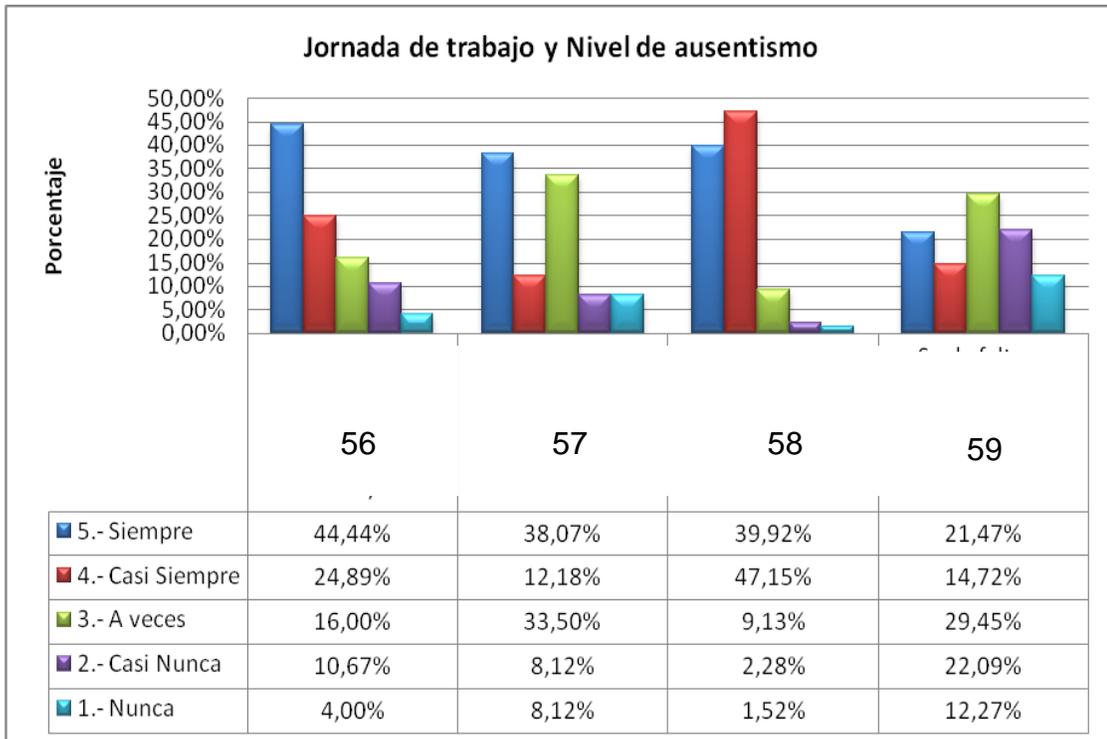
Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

Según Caballero (2006), define los valores como aquellos que el individuo tiene y que construye a partir de la influencia de los valores dominantes de la sociedad, de su entorno y de su experiencia personal.

De acuerdo a la recolección de datos realizada de los trabajadores y trabajadoras de la organización se pudo determinar en un 71 por ciento de la población definió los 05 valores más importantes que los caracterizan, los mismos son el respeto con un 19 por ciento, la integridad con un 16 por ciento, el logro de resultados con un 13 por ciento, la autoestima con un 12 por ciento y la confianza en un 11 por ciento, estos valores definen al individuo no solo en la sociedad sino dentro de su entorno laboral actuando de gran influencia hasta en su apariencia personal haciendo que este se

sienta tranquilo consigo mismo permitiéndole un estado de confort en cualquier ambiente que este se encuentre.

Gráfica N° 05. Distribución Porcentual de la Variable: Jornada de trabajo y niveles de ausentismo.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

- ✓ En relación al ítem N° 56: Los resultados arrojados reflejan que, 44,44% de los encuestados siempre cumple con el horario, mientras que 24,89% de los miembros indican que casi siempre suelen cumplirlo. Cabe destacar que el 16,00% de los participantes mencionó que algunas veces lo cumplen otras no y un grupo minoritario de un 10,67% y 4,00% manifestó que casi nunca o nunca lo cumple. Tomando en consideración la escala de estimación anteriormente presentada, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras de la organización cumplen con su horario en un 85,15%, considerándose este aspecto como altamente positivo.

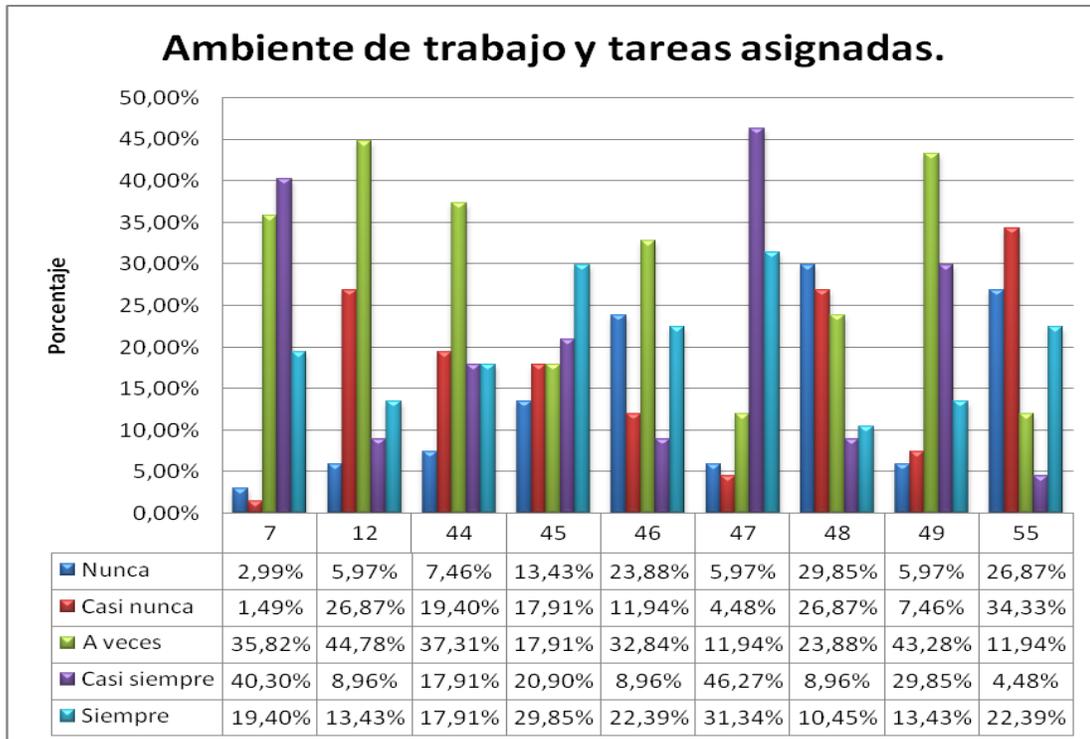
- ✓ El ítem N° 57: Por otra parte, 38,07% de ellos expresaron que siempre trabaja horas extra, mientras que 12,18% de los miembros indicaron que casi siempre trabajan de esa manera, así mismo un 33,50% de los participantes afirmó que algunas veces trabajan sobretiempo, un grupo minoritario de un 8,12% manifestó que casi nunca trabaja horas extra y el 8,12% restante indica que nunca lo hace. Al relacionar estos resultados con la tabla de estimación se puede aseverar que los encuestados manifestaron laborar horas extra en un 80,23%, siendo este aspecto altamente positivo.

- ✓ En cuanto al ítem N° 58: El 39,92% de la población expresó llega puntual a su horario de trabajo, mientras que un 47,15% indicó que casi siempre lo hace, el 9,13% de participantes manifestó que algunas veces llega puntual y otras no, seguido de un 2,28% que opinó casi nunca llegar puntual al trabajo y una minoría del 1,52% que informó nunca llegar a tiempo. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen metas a futuro considerándose este aspecto como altamente positivo (88,37%).

- ✓ Seguidamente el ítem N° 59: Suelo faltar a mis jornadas laborales por problemas fuera del trabajo. Se evidenció que alrededor del 21,47% de los encuestados siempre se ausenta por problemas fuera del trabajo y 14,72% de las personas expresaron que casi siempre lo hacen, un 29,45% indicó que a veces falta al trabajo por problemas fuera del trabajo, siendo un último grupo el que casi nunca o nunca lo hace 22,09% (12,27%). Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, altamente positivo con un 79,64%, afirmando que los trabajadores y

trabajadoras de la organización tienen un alto grado de compromiso con la misma.

Gráfica N° 06. Distribución Porcentual de la Variable: Ambiente de Trabajo y Tareas Asignadas.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

- ✓ Ítem N° 7: Los resultados arrojados reflejan un 19,40% manifestaron manejar las situaciones de estrés con serenidad, mientras que 40,30% de los miembros indicaron que casi siempre lo manejan, así mismo un 35,82% de los participantes afirmaron que algunas veces si y otras no se mantienen serenos (a) ante situaciones de estrés, un grupo minoritario de un 1,49% manifestó que casi nunca se han mantenido tranquilos (as) y el 2,99% restante indica que nunca lo han estado. Al relacionar estos resultados con la tabla de estimación se puede aseverar que los encuestados manifestaron manejar las situaciones de estrés en un 74,33%, siendo este aspecto positivo para la organización.

- ✓ En cuanto al ítem N°12: El 13,44% de la población expresó que siempre suele ser impulsivo ante situaciones de estrés, mientras que un 8,96% indicó que generalmente suele serlo, el 44,78% de participantes manifestó que algunas veces suele ser impulsivos (as) y otras no, seguido de un 26,87% que opinó casi nunca lo era y una minoría del 5,97% que informo no ser impulsivo. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen un manejo de las situaciones de estrés positivo en 59,40%, considerándose este desfavorable para la organización.
- ✓ Seguidamente el ítem N° 44: Se evidenció que alrededor del 17,41% de los encuestados siempre consideraron las condiciones de sus puestos de trabajo adecuadas y 17,91% de las personas expresaron que casi siempre lo era así, un 37,31% indicó que a veces si y a veces no, siendo un grupo de 19,40% que manifestó que no son adecuadas las condiciones de sus puestos de trabajo y una minoría el que nunca lo a considerado adecuado su puesto de trabajo de 7,43%. Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, positivo con un 63,88%, afirmando que los trabajadores y trabajadoras de la organización no están muy conformes con las condiciones de sus puestos de trabajo.
- ✓ En el ítem N° 45: Se indagó en cuanto a la iluminación en sus puestos de trabajo, encontrándose que el 29,85% y el 20,90% de los encuestados expresaron que siempre o casi siempre son buenas las condiciones de iluminación de sus puestos de trabajo, mientras que un 17,91% a veces lo encontró en buenas condiciones y un 17,91% afirmó que casi nunca lo posee y un 13,43% considero que nunca tuvo buena iluminación en su puesto de trabajo. Verificando los resultados obtenidos en la escala de

estimación, los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron sentirse cómodos con la buena iluminación en sus puestos de trabajo considerando esto un aspecto positivo en 68,18% tomando esto como un posible factor de riesgo ante el objetivo estudiado.

- ✓ Seguidamente en el ítem N° 46: El 22,39% y 8,96% de los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron que siempre o casi siempre la ventilación en sus puestos de trabajo es la más adecuada; un 32,84% de los encuestados manifestó que a veces es buena como en otras oportunidades no y la otra parte de la población con un 23,88% que nunca considero optima la ventilación de su puesto de trabajo. Relacionando estos resultados en la escala de estimación, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras no están muy a gusto con respecto a la temperatura en sus puestos de trabajo, siendo esto un aspecto positivo por encontrarse con la puntuación de 59,70% y de alerta para la organización.

- ✓ Por otra parte al verificar los resultados obtenidos en el ítem N° 47: se pudo conocer que el 31,34% y 46,27% de los encuestados afirmaron que siempre o casi siempre adoptan posturas adecuadas para sus labores dentro del trabajo; así mismo el 11,94% del colectivo indicó que a veces adopta posturas inadecuadas en su puesto de trabajo, a pesar de esto existe un 4,48% y 5,97% los cuales manifestaron que casi nunca o nunca adoptaron posturas adecuadas en sus puestos de trabajo. Tomando en cuenta la escala de estimación en altamente positivo con un 79,70%, se pudo constatar que los trabajadores y trabajadoras de la organización se encontraron a gusto con las condiciones de trabajo que se encuentran.

- ✓ En cuanto al ítem N° 48: El 10,45% y el 8,96% de la población expresó que siempre o casi siempre, el ambiente de trabajo estaba en óptimas condiciones, mientras que un 23,88% indicó que a veces, mientras el 26,87% y el 29,85 de la población manifestó, nunca o casi nunca estar en óptimas condiciones en su ambiente de trabajo. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras de la organización presentan descontento con su ambiente de trabajo, ya que consideraron las condiciones desfavorables ante la ejecución de sus actividades en negativo con un 48,66%, lo que enfatiza la necesidad de drogas lícitas (alcohol, café, cigarrillos, chimó, fármacos).

- ✓ Seguidamente el ítem N° 49: Se mostro que alrededor del 13,43% de los encuestados siempre utilizan los equipos de protección para la ejecución de sus labores en el trabajo y 7,46% de las personas expresaron que casi siempre lo utilizaron, un 43,28% indicó que a veces si y a veces no, siendo un grupo del 29,85% que manifestó que casi nunca los utilizaban y un 13,43% que nunca los utilizo para la ejecución de sus labores en el trabajo. Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, positivo con un 67,46%, afirmando que los trabajadores y trabajadoras de la organización utilizan los equipos de protección para la ejecución de sus trabajos con frecuencia.

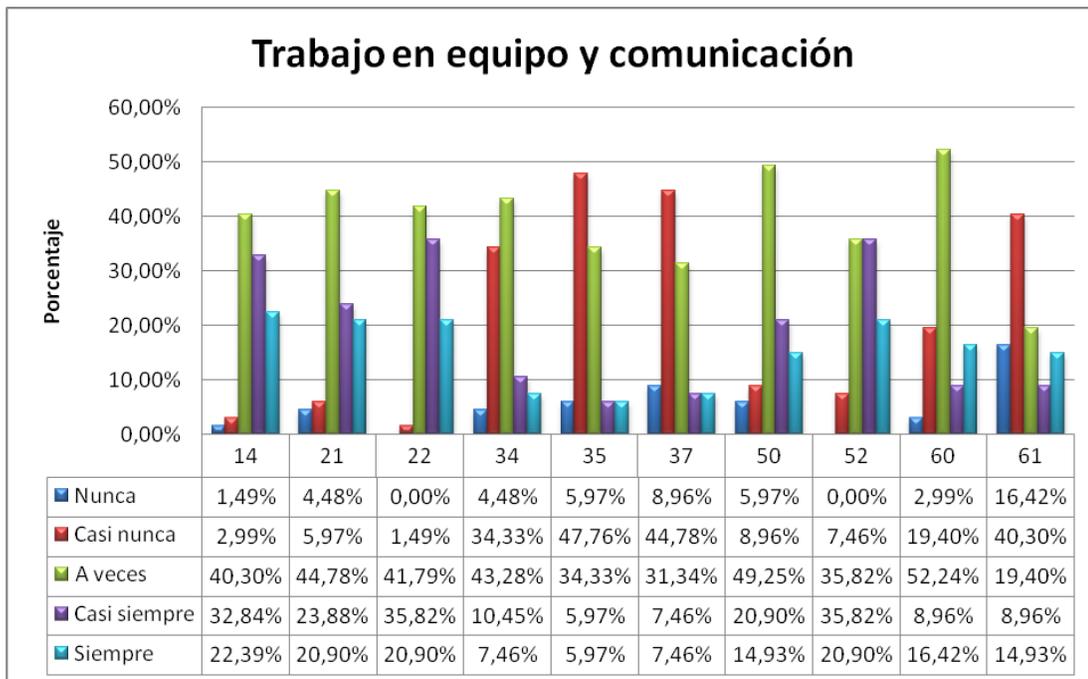
- ✓ En relación al ítem N° 55: Los resultados arrojados reflejan que 26,87% de los encuestados siempre han sentido que su carga de trabajo esta acorde al cargo desempeñado, un 34,33% indicó que casi siempre esta iba acorde al cargo que desempeñaba, 11,94% considero que a veces si y a veces no, un grupo minoritario de 4,48% que manifestó que casi

nunca su carga laboral era adecuado al puesto desempeñado y un 22,39% que informo que su carga laboral no es la propicia para el cargo que desempeña. Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, positivo con un 52,24%, afirmando que los trabajadores y trabajadoras de la organización no están muy conformes con las cargas asignadas al puesto que desempeñan.

Luego de la resolución de los datos en la tabla y tabularlos en la escala de valoración, nos arroja un resultado general del indicador siendo este positivo con una alta tendencia a volverse a negativo ya que mientras mas cercano se encuentre la variable al 50% de la escala de estima, mas probabilidad tendrá al trabajador de sentirse insatisfecho ante su puesto de trabajo, siendo este un factor de riesgo para que estos incurran en el consumo de drogas lícitas (chimo, café, fármacos, tabaco, alcohol, cigarrillo).

Este pronóstico fue determinado al observar que luego de los cálculos de las respuestas y la tabulación de los ítems en la tabla alpha de cronbach y evaluarlos con la escala de estimación se observó, que el único ítem que arrojó un resultado negativo según dicha escala, fue en el número 48 el cual presenta la premisa a los trabajadores para determinar si se está conforme con el ambiente de trabajo al dar una percepción negativa leve se puede decir que existe inconformidad con el ambiente de trabajo formándose así un factor de riesgo orientado hacia el consumo.

Gráfica N° 07. Distribución Porcentual de la Variable: Trabajo en equipo y comunicación.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

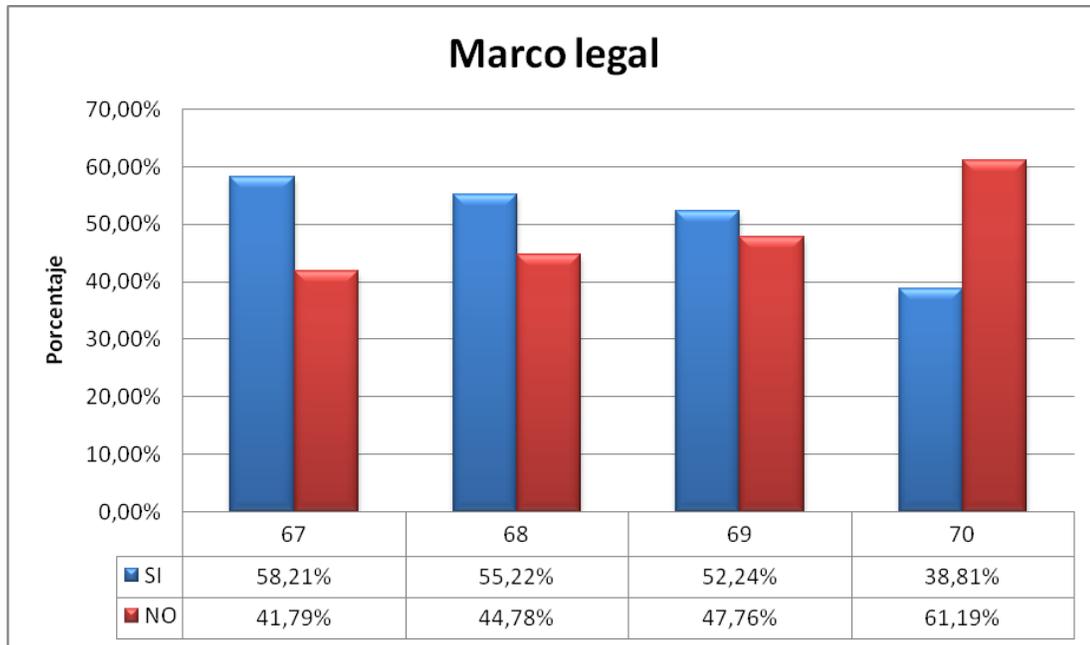
- ✓ En relación al ítem N° 14: Los resultados arrojados reflejan que, 22,39% de los encuestados siempre se sienten a gusto con su entorno laboral, mientras que 32,84% de los miembros indican que casi siempre lo está. Cabe destacar que el 40,30% de los participantes afirmó que algunas veces si y otras no y dos grupos minoritarios, uno de 2,99% y otro de 1,49% manifestó que casi nunca o nunca se sienten a gusto con su entorno laboral. Tomando en consideración la escala de estimación anteriormente presentada, se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras de la organización cumplen con su horario en un 74,33%, considerándose este aspecto como positivo.

- ✓ El ítem N° 21: Por otra parte, 20,90% de ellos expresaron que siempre se identifican con su puesto de trabajo, mientras que 23,88% de los miembros indicaron que casi siempre se sienten identificados, así mismo un 44,78% de los participantes afirmó que a veces si y otras no, un grupo minoritario de un 5,97% manifestó que casi nunca se identifica con el puesto de trabajo y el 4,48% restante indica que nunca lo se ha sentido identificado. Al relacionar estos resultados con la tabla de estimación se puede aseverar que los encuestados manifestaron laborar horas extra en un 70,15%, siendo este aspecto positivo.

- ✓ En cuanto al ítem N° 22: El 20,90% de la población expresó que siempre se siente aceptado por sus compañeros de trabajo, mientras que un 35,82% indicó que casi siempre es aceptado por sus compañeros de trabajo, el 41,79% de participantes manifestó que algunas veces llega puntual al trabajo, una minoría del 1,49% que informo nunca llegar a tiempo. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que los trabajadores y trabajadoras poseen metas a futuro considerándose este aspecto como altamente positivo 75,22%.

- ✓ Seguidamente el ítem N° 34: Se evidenció que alrededor del 7,46% de los encuestados siempre expresa sus opiniones abiertamente con su familia y 10,45% de las personas casi siempre lo expresan, un 43,28% indicó que a veces expresa sus opiniones y otras no, siendo dos últimos grupos en el que casi nunca o nunca suelen expresar sus opiniones abiertamente 34,33% (4,48%). Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, altamente positivo con un 56,42%, afirmando que los trabajadores y trabajadoras de la organización tienen un alto grado de compromiso con la misma.

Gráfica N° 08. Distribución Porcentual de la Variable: Marco legal.



Elaborado por: Franco y Polanco (2013).

- ✓ Ítem N° 67: Los resultados arrojados reflejan un 57,21% manifestaron conocer las sanciones legales ante el consumo de drogas, mientras que 41,79% de los miembros indicaron que no. Al relacionar estos resultados se puede observar que los encuestados manifestaron una mayoría en cuanto al conocimiento de las sanciones lo que genero para la escala de estimación un valor del 79,10%, siendo este aspecto altamente positivo para la organización.
- ✓ En cuanto al ítem N°68: El 55,22% de la población expresó que si tiene conocimiento de las normativas que prohíben el consumo de cigarrillo, mientras que 44,78% indicó que no. Tomando en cuenta la escala de estimación podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras conoce estas normativas por consiguiente se encuentra en

un valor altamente positivo con un 77,10%, considerando tender a ser positivo para la organización.

- ✓ Seguidamente el ítem N° 69: Se evidenció que el 52,24% de los encuestados respondieron que si, mientras que el 47.76% de las personas expresaron que no conocían esta institución, Este ítem resultó ser, según la escala de estimación, altamente positivo con un 76,12%.

- ✓ En el ítem N° 70: Se indagó que la población encuestada en un 38,81% conoce de instituciones de ayuda para personas con algún tipo de adicción mientras que el 61,19% de los encuestados manifestaron no conocer sobre las mismas.

CONCLUSIONES

El consumo de drogas lícitas dentro de los espacios laborales cada día se ha hecho más evidente, generando consecuencias negativas dentro y fuera de la organización. A tales efectos fue importante analizar el consumo de estas por los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a una organización perteneciente al sector de actividad terciario ubicada en Puerto Cabello.

Para dar respuesta al primero objetivo específico que fue el de identificar los factores de riesgos y los de protección presentes en la organización en estudio, fue aplicada una entrevista semi estructurada al Gerente de Operaciones, la cual fue complementada con la técnica de la observación; es importante señalar, que muchas de las respuestas obtenidas por el entrevistado no reflejaban la realidad, puesto que en varias oportunidades comentó que eso podía ser reflejado en la investigación. Por lo anterior, podemos concluir:

- ✓ Existen factores de riesgos dentro de organización, entre los que se encuentran:
 - Expendio de bebidas alcohólicas para los clientes.
 - Venta de fármacos sin ser solicitado el récipe médico correspondiente en caso de ser empleados.
 - Consumo excesivo de café en el área administrativa.
 - Consumo de chimó en las áreas de descarga de mercancía.

- Almacenaje de bebidas alcohólicas al alcance de todos los empleados, encontrándose envases abiertos e incompletos, pudiéndose inferir su consumo durante la jornada de trabajo.
 - Residuos de cigarrillos en el área de depósito.
 - Jornadas de trabajo extensas.
 - Altos niveles de estrés.
 - Existe un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, que lamentablemente no ejercen sus funciones.
 - Inexistencia de programas de prevención contra el consumo de sustancias lícitas e ilícitas para los trabajadores y trabajadoras.
 - Inexistencia de acciones formativas en relación con el tema.
- ✓ Existen factores de protección dentro de organización, entre los que se encuentran:
- Cartel colocado adecuadamente relacionado con la resolución que indica Espacio libre de humo, sin embargo los trabajadores no respetan esta disposición.
 - Organización de eventos deportivos para los trabajadores (as) sin periodicidad.
 - Clima de trabajo adecuado para la tranquilidad y generar bienestar, seguridad sobre sí mismo al trabajador (a).

Para dar respuesta al segundo objetivo, precisar los factores sociales y laborales presentes en el personal que labora en una organización perteneciente al sector de actividad terciario, ubicada en Puerto Cabello, estado Carabobo, en cuanto al consumo de drogas lícitas (alcohol, café,

cigarrillos, chimó, fármacos), se aplicó un cuestionario a setenta y un preguntas a los trabajadores y trabajadoras.

A su vez, cabe mencionar que de acuerdo a información recolectada por medio de conversación informal sostenida con los trabajadores (as), al momento de responder el cuestionario muchos de ellos (as) lo hicieron de manera dudosa y temerosa, comentando tener miedo a que esto fuese afectar su trabajo de alguna forma, a pesar de que previamente se les notificó que el mismo era anónimo. Por lo anterior se puede concluir:

- ✓ Exceso de autoridad para sancionar a los trabajadores (as) cuya conducta sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol.
- ✓ Falta de motivación para los trabajadores y trabajadoras ante la finalización de un buen trabajo.
- ✓ Competitividad e individualismo en el trabajo.
- ✓ Relación de enfrentamiento con el equipo de trabajo.
- ✓ Ausencia de normal en el hogar.
- ✓ Falta de apoyo emocional.

Aunque hay trabajadores (as) que tienen claros sus valores tanto en el hogar como en el trabajo, es preciso resaltar los factores de protección para consolidar un estilo de vida saludable y reducir las probabilidades de que puedan incurrir en situaciones de riesgo social.

Es importante, reconocer como elemento crucial en la organización la detección precoz del consumo de alcohol, tabaco, chimo, café, y fármacos esta información se pudo obtener mediante el cuestionario efectuado en el

que a pesar de que no hay ninguna pregunta que lo refleje, si hubo comentarios al respecto del llenado de las mismas donde se evidenció lo antes expuesto, esto nos hace llegar a la conclusión de que los trabajadores (as) de cierta manera contestaron el cuestionario temerosos de los resultados o de las repercusiones que pudiesen tener contra ellos por el llenado de las mismas, mostrándonos que la presión ante la pérdida del empleo puede ser uno de los agentes de estrés más resaltantes e influyentes ante el consumo de alguna droga licita como las mencionadas al inicio de este párrafo.

RECOMENDACIONES

Para dar respuesta al tercer objetivo específico que es sugerir acciones preventivas para disminuir el consumo de drogas lícitas por parte los trabajadores y trabajadoras de la organización en estudio, a continuación se presentan las siguientes recomendaciones:

Implementar planes de prevención contra el consumo de drogas para los trabajadores y trabajadoras así como la creación de políticas y práctica para su cumplimiento.

Fomentar actividades recreativas para el personal, invitando a tener una vida sana libre de drogas.

Generar acciones formativas en materia de prevención de consumo de drogas tanto lícitas como ilícitas.

Desarrollar campañas visuales de concienciación para los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la prevención.

Estimular a los empleados y empleadas a erradicar el vicio del tabaco, proponiendo incentivos que ayuden a los consumidores a abandonarlo.

Activar el Comité de Salud y Seguridad Laboral para que asuma su responsabilidad incluyendo el de su participación en actividades para la prevención del consumo de las referidas sustancias.

Generar actividades de esparcimiento para la familia, especialmente niños, niñas y adolescentes que refuercen los aspectos preventivos.

Crear y mantener un ambiente grato dentro de la organización que permita que el trabajador y/o trabajadora se sienta a gusto y se identifique con la misma.

Generar programas de formación supervisoria que permita que los mismos sean aliados para el proceso de prevención del consumo de drogas.

Generar mecanismos de control sobre las ventas de fármacos para los trabajadores y/o trabajadoras.

Estimular el desarrollo de sus habilidades cognitivas, sociales y emocionales para la participación activa de diferentes actividades preventivas ante el consumo de drogas licitas e ilícitas.

Motivar a los trabajadores y trabajadoras a ser el ejemplo principal dentro de sus hogares impartiendo sus conocimientos sobre los peligros del consumo de drogas licitas e ilícitas a sus familiares.

Fortalecer el autoestima en trabajadores y trabajadoras por medio de talleres de autoayuda permitiéndole crear mas conciencia en cuanto el uso indebido de las drogas licitas e ilícitas.

Identificar los factores de riesgo dentro de los puestos de trabajo con el fin de evitar el consumo de drogas en los mismos.

LISTA DE REFERENCIAS

Alvarado, Saul (s/f). Libro en Línea Disponible: <http://www.adicciones.org/enfermedad/proceso.html>. México. Consultado: 2013, noviembre 14. España.

Arguello, Emma (2005). **Técnicas e Instrumentos de Recolección y Tratamiento de Datos Cuantitavos**. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad de Carabobo. Barbula.

Arias G., F. (1999). **El Proyecto de Investigación**. Guía para su elaboración. 3era Edición. Caracas – Venezuela.

Arias, Jesús (2006). **Metodología de Investigación**, Editorial Nuevo Mundo. España.

Acevedo, L. (2003). **El Alcohol. Cuestión de Cultura**. Trabajo Libre. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.

Agüero R., Lugo N., Gavidia R., Maradei I., Herrera E., Pascuzzo C. (1997). Escala de actitud. Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado. Libro en Línea Disponible: <http://www.ucla.edu.ve/dmedicin/DEPARTAMENTOS/cienciasfuncionales/farmacolog%C3%ADa/Acti.pdf>. Consultado: 2013, noviembre 29. Venezuela.

Arana, J. (2003). **Los Jóvenes y el Alcohol**. (4ta. Edición). Palabra, S.A. España.

Asesores comunitarios en materia de prevención integral de drogas (2010). **Manual práctico de prevención integral del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas para la capacitación del poder popular**. Oficina Nacional Antidrogas (ONA). Caracas, Venezuela.

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (2009). Libro en Línea Disponible: <http://www.e-saludable.com/empresa-saludable/consumo-laboral-de-alcohol-y-drogas/>. Consultado: 2013, noviembre 28. Chile.

Balestrini, Mirian (2002). Libro en Línea Disponible: http://postgradoeducacionudobolivar.files.wordpress.com/2008/03/jose_chacin_04.pdf. Consultado: 2013, marzo 30. Venezuela.

Begoña I., Elisardo (2007). Libro en Línea Disponible: <http://www.papelesdel psicologo.es/vernumero.asp?id=1424>. Consultado: 2013, noviembre 14. España.

Begoña I., Elisardo (1998). Libro en Línea Disponible: <http://www.pnsd.msc.es/Categoria2/publica/pdf/bases.pdf>. Consultado: 2013, noviembre 14. España.

Caballero M., Fernando (2006). **Las Drogas- Educación y Prevención**. Madrid – España.

Cartay, Rafael (1992). **Historia de la alimentación del Nuevo Mundo. Tomo 2**. Edición auspiciada por la Fundación Polar y la Universidad de los Andes. Venezuela.

Charro B., Belen (2012). **El Consumo de Sustancias Psicoactivas como Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral Español**. Universidad Pontificia Comillas. España.

Chávez, María I. (1991). **Guía Empresa sin Tabaco**. Instituto Navarro de Salud Laboral.

Chiner S., Esther (2011). Documento en Línea Disponible: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/2/Tema%202Medici%C3%B3n.pdf>. Consultado: 2013, Marzo 21. (España).

Cristo, Iván; Marcano S., Maiyaib J. (2010). **ANALISIS DE LA GESTION DE LA OFICINA ESTADAL ANTIDROGAS SUCRE, CUMANA – ESTADO SUCRE DURANTE EL AÑO 2009.** Cumana. Venezuela.

Contreras C., Dionisio (2012). **Gestión emocional como factor de protección frente al consumo de drogas en el ámbito laboral.** España.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela 36.860.** Diciembre 30, 1999. Caracas-Venezuela.

Del Pueyo Begoña y Perales Alejandro (2006). **¿Y si mi hijo se droga? Claves practicas para prevenir, saber y actuar.** Editorial De Bolsillo. Barcelona-España.

Delgado de Smith, Yamile (2011). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** 1ªreimpresión de la tercera edición. Valencia, Venezuela.

Diccionario de la Real Academia Española (1994). Vigésima Primera Edición. Espasa Calpe. Madrid-España.

Dommar, Angel (2004). Concepto de Drogas según la Organización Mundial de la Salud. Documento en Línea Disponible: <http://boards5.melodysoft.com/forofree/definicion-de-drogas-segun-la-oms-52.html>. Consultado: 2013, marzo 21. Venezuela

Dr. González Ernesto Eduardo (2007). **Guía Preventiva sobre Alcohol y otras Drogas en el Ámbito Laboral.** Argentina.

Dr. González, Ernesto E. (2010). **Trabajo sin Drogas. Guía Preventiva sobre Alcohol y otras Drogas en el Ámbito Laboral.** Argentina.

García, M. y Fernández, R. (2002). **El riesgo del alcohol.** México.

García G., Concepción (2008). Libro en Línea Disponible: http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECON%20MICAS/CARRERA%20DE%20ECONOM%20DA/01/Administraci%20n%20I/CONCEPCI%20N%20GARC%20DA_TEORIA%20DE%20ADMINISTRACION.PDF. Consultado: 2013, noviembre 29. Ecuador.

Guía práctica de prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas dirigido a los integrantes de las empresas públicas y privadas (2007). **Construyendo espacios laborales para la prevención**. Oficina Nacional Antidroga. Venezuela.

Guinle, Marcelo (2010). Libro en Línea Disponible: <http://trabajosindrogas.blogspot.com/2010/04/argentina-prevenir-adicciones-en-el.html>. Consultado: 2013, marzo 21. Argentina.

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (1997). **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México.

Hernández, Sampieri (2003). **Metodología de la Investigación**. Editorial Croquis-Argentina.

Hogares Crea de Venezuela (s/f). <http://www.hogarescrea.org/news.php?id=42>. Consultado: 2013, marzo 21. Venezuela.

Hurtado, Jesús y Toro Francisco (2007). **Metodología de la investigación**. Editorial Croquis, Argentina.

Ley Orgánica de Drogas (2010). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 39.510**. Septiembre 15, 2010. Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica contra el Tráfico Ilícito y el Consumo de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (2005). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 5.789 Extraordinaria**. Octubre 26, 2005. Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 38.236**. Julio 26, 2005. Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 6.076 Extraordinaria**. Mayo 07, 2012. Caracas-Venezuela.

Manual práctico de prevención integral del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas para la para la capacitación del poder popular (2010). Caracas-Venezuela.

Macla y Valera (2005). Libro en Línea Disponible: **<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR4194%20.pdf>**. Venezuela.

Miguez, Hugo (2002). Libro en Línea Disponible: **<http://www.nuevosrumbos.org/documentos/EI%20impacto%20del%20consumo%20de%20drogas%20en%20el%20mundo%20y%20en%20Am%20E9rica%20La-1.pdf>**. Consultado: 2013, marzo 21. Argentina.

Morales A., Rubio G. (2000). Libro en Línea Disponible: **[http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/64/PRESENTACION%20PROGRAMA%20TRABAJAR%20CON%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D\(1\).pdf](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/64/PRESENTACION%20PROGRAMA%20TRABAJAR%20CON%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D(1).pdf)**. Consultado: 2013, marzo 21. Chile.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) (2008). Documento en Línea Disponible: **http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/NOR_TEC_PRO_SEG_SAL_TRA.pdf**. Consulta: 2013, septiembre 15.

Ochoa M., Enriqueta y Madoz G., Agustín (2008). **Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Medio Laboral. Madrid – España.**

Oficina Nacional Antidrogas ONA (2010). <http://www.ona.gob.ve/>. Venezuela.

Oficina Nacional Antidrogas ONA (2010). <http://www.ona.gob.ve/>. Libro en Línea Disponible: <http://www.ona.gob.ve/?pagina=ArchivosConsulta>. Resumen del Informe Caracterización del Consumo de Drogas. Venezuela. Consulta: 2013, marzo 21.

Oficina Nacional Antidrogas (ONA). **“Sembrando Valores para la Vida”**. Plan Nacional Antidrogas 2008 – 2013.

Organización Internacional del Trabajo (2010). <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.

Pérez G., Augusto y Valencia Juan E. (2004). Libro en Línea Disponible: <http://www.cicad.oas.org/OID/MainPage/Costs/Protocols/Ausentismo.pdf>. España. Consultado: 2013, marzo 30.

Pernalet José y Pinto Francisco (2003). **Programa de Prevención contra el consumo de sustancias prohibidas en una empresa del sector manufacturero en el estado Aragua**. Presentado en la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Peroza, Ritza (2009). **Programa de Prevención Integral contra el consumo de drogas, alcohol y tabaco de una empresa de tecnología**. Trabajo de ascenso. Publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela.

Quintero, José (2011). Texto en Línea Disponible: <http://ebookbrowse.net/teoria-maslow-jose-quintero-pdf-d141321462>. México. Consulta: 2013 septiembre, 11.

Ramos Valverde Pilar y Moreno Rodríguez Carmen (2010). **Situación actual de Consumo de Sustancias en los adolescentes españoles: tabaco, alcohol, cannabis y otras drogas ilegales.** Universidad de Sevilla. España.

Rodríguez Glenys, Valdez Jean Carlos (2006) **Propuesta de un programa de prevención del consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral para los trabajadores de la constructora Ghella Sogone, C.A.** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Rodríguez S., Vicente (s/f). Texto en Línea Disponible: http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/savia/PDF/guias/MANUAL%20DE%20PREVENCION.pdf. Perú. Consulta: 2013 Diciembre, 18.

Román, C. Molina Piñero, V. y Sánchez, L. (2004). **El Alcoholismo en México.** (5ta. Edición). Fundación de Investigaciones Sociales. México.

Tamayo, M., Tamayo S. (2001). **Proceso de la Investigación Científica.** Editorial Limusa. México.

Torres S., Inmaculada (2011). Libro en línea Disponible: http://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=a73b105d-b539-4ad1-bbd4-fae21190bbaa&groupId=478659. Consulta: 2013, noviembre 16.

Torres C., Alfonso (2011). **Construcción del Objeto y los Referentes Teóricos en la Investigación Social.** Medellín – Colombia.

Yaria, Juan A. (1993). **La existencia Tóxica.** Editorial Lumen. Buenos Aires-Argentina.

Yépez, I. (2004). **Factores socio culturales al consumo de alcohol en jóvenes y adultos.** México.

ANEXOS

Anexo A: Constancia de Validación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la cédula de identidad número _____, profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, adscrito a la Cátedra de _____, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO”** presentado por **Anthony R Franco C, C.I.: V-17.025.918** y **Enmys Y Polanco M, C.I.:16184786** cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la cédula de identidad número _____, profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, adscrito a la Cátedra de _____, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO”** presentado por **Anthony R Franco C, C.I.: V-17.025.918** y **Enmys Y Polanco M, C.I.:16184786** cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la cédula de identidad número _____, profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, adscrito a la Cátedra de _____, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO”** presentado por **Anthony R Franco C, C.I.: V-17.025.918** y **Enmys Y Polanco M, C.I.:16184786** cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:

ANEXO B: Cálculo de Alpha de Cronbach.

CÁLCULO DE ALPHA DE CRONBACH

Noviembre de 2013

TÍTULO: CONSUMO DE DROGAS LICITAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO ALIMENTARIO, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO

BACHILLERES: C.I: V- 17.025.918 Franco Anthony y C.I: V- 16.184.786 Polanco Enmys

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	1	4	3	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
2	2	4	3	2	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	5	3	4	3	4	2	5	4	3	4	5	2	3	3	4
3	3	3	2	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	2	1	5	3
4	4	4	3	4	5	4	4	5	6	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	
5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	5	
6	6	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	3	
7	7	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	1	3	
8	8	3	3	4	4	3	2	5	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	5	3	5	3	3	
9	9	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	
10	10	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5		
11	11	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	
12	12	3	3	3	2	4	2	5	3	3	1	5	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	
13	13	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	
14	14	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3	
15	15	4	3	2	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	4	
16	16	2	2	2	3	3	2	5	2	3	4	5	2	3	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	5	4	2	2	3	3	3	3	3		
17	17	3	2	2	3	4	3	5	4	3	4	5	2	3	5	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	2	5	2	2	
18	18	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5		
19	19	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5		
20	20	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	3	5	
21	21	4	3	2	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	5	3	4	
22	22	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	
23	23	2	3	1	2	4	3	5	3	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	4	1	1	2	1	3	3	3	1	2	2	4	3	5	
24	24	5	3	4	5	5	4	1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	25	4	2	3	4	5	4	1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
26	26	3	3	3	3	5	4	1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	
27	27	4	3	4	4	5	4	1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
28	28	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4		
29	29	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4		
30	30	3	2	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4		
31	31	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4		
32	32	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4		
33	33	3	3	4	4	5	4	1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
34	34	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4		
35	35	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3		
36	36	3	2	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4		
37	37	2	3	2	4	5	4	3	4	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4		
38	38	2	2	3	5	5	3	4	3	5	5	4	1	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5		
39	39	3	2	2	2	1	2	5	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3		
40	40	3	3	3	3	1	2	5	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2		
41	41	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3		
42	42	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2		
43	43	2	3	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
44	44	1	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	4	1	3	3	3	4	2	5	2	3	4	5	4	2		
45	45	1	2	2	2	3	4	4	4	1	4	3	5	2	4	4	4	5	2	3	3	2	2	4	1	4	5	1	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	5		
46	46	2	3	2	3	3	1	4	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	1	5	3	2	5	5	2	3	3	3	1	3	5	5	2		
47	47	4	4	4	5	3	4	4	5	1	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4</																

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	TOTAL	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	289	
3	4	3	5	5	4	5	3	5	3	1	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	255	
3	5	2	5	5	3	5	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	2	5	3	3	4	3	3	2	3	4	240	
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	294	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	281
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	4	5	265	
3	5	1	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	249	
4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	215	
4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	273
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	278
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	276
3	5	4	3	5	2	5	4	5	3	3	5	3	3	5	2	2	3	1	2	4	3	3	2	4	3	1	199	
3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	285
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	249
1	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	2	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	250
5	5	5	5	2	5	3	5	2	5	5	4	3	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	2	218	
5	5	5	5	2	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	3	2	5	3	4	3	4	1	233	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	281	
3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	279	
3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	281
3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	1	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	235	
3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	252
3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	2	5	5	4	2	4	5	2	2	4	4	5	4	5	3	224	
4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	279	
4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	4	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	258	
4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	250	
4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	3	1	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	263
4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	273	
4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	270
4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	266	
4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	266	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	293	
5	5	5	5	3	5	3	5	1	5	2	5	5	1	3	4	3	5	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	199
4	5	4	3	3	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	3	2	189	
3	3	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	173	
2	2	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	2	1	3	2	4	5	3	2	2	4	4	3	2	3	187	
1	1	5	5	4	2	5	3	5	2	3	2	4	1	1	2	4	4	5	2	3	3	4	3	3	3	2	174	
1	3	4	5	4	2	5	3	5	3	4	5	3	2	3	3	1	4	5	3	2	2	3	4	2	3	2	182	
2	1	4	5	4	3	5	4	5	2	5	5	5	3	3	2	5	5	5	2	4	2	5	3	3	4	3	217	
3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	243	
4	3	4	5	5	4	5	3	5	2	3	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	3	4	4	3	3	3	200	
5	5	4	5	4	3	5	3	5	2	2	5	4	4	5	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	3	1	195	
4	3	5	5	5	2	5	4	5	3	1	5	5	3	1	2	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	208	
3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	2	5	4	4	1	2	2	5	5	3	2	2	5	4	3	2	4	214	
2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	5	5	2	4	5	225	
1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	1	3	1	5	5	1	2	3	4	5	4	3	1	197		
2	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	3	4	1	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	263	
3	5	4	5	5	5	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2	5	1	3	3	1	1	4	3	1	1	4	163	
4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	3	5	2	2	1	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	3	226	
3	5	4	5	5	1	5	3	5	3	2	5	2	1	1	4	5	4	5	3	3	2	4	4	3	4	3	221	
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	274	
5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	248	
5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	2	2	2	5	3	3	2	5	3	3	4	3	212	
5	1	3	5	5	1	5	2	5	2	4	5	4	4	5	3	1	2	5	1	2	3	5	5	4	3	2	178	
5	5	4	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	1	2	4	1	5	3	2	1	175		
192	248	225	242	262	185	275	202	272	188	195	259	213	207	195	187	192	226	241	184	174	195	218	224	199	206	184	13082	
3,49	4,51	4,09	4,4	4,76	3,36	5	3,67	4,95	3,42	3,55	4,71	3,87	3,76	3,55	3,4	3,49	4,11	4,38	3,35	3,16	3,55	3,96	4,07	3,62	3,75	3,35	238	
1,25	1,1	1,09	0,85	0,58	1,27	0	0,7	0,3	1,23	1,23	0,83	0,98	1,15	1,72	0,81	1,18	0,88	1,28	1,13	0,79	0,92	0,98	0,92	0,89	0,95	1,22	37,22	
1,55	1,22	1,2	0,73	0,33	1,61	0	0,48	0,09	1,51	1,51	0,69	0,96	1,33	2,96	0,65	1,4	0,77	1,65	1,27	0,62	0,85	0,96	0,85	0,8	0,9	1,49	1385,3	

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BRUNO M. VALERA H.
C.I. V-7.575.154
PROFESOR DE ESTADISTICA
FIRMA: _____

ANEXO C: Entrevista Semi Estructurada al Gerente de Tienda.

Guía de Entrevista Semi Estructurada para ser aplicada al Gerente de Tienda.

Indicador: Caracterización de la población.

1. Cantidad de trabajadores
2. Genero: Femenino _____ Masculino_____
3. ¿Edad de los trabajadores?
4. Nivel de instrucción
5. Estado civil: Soltero_____ Casado_____ Viudo _____
6. Carga familiar

Indicador: Principios organizacionales.

7. ¿Cuál es la visión y misión de la organización?
8. ¿Cuáles son los valores de la organización?
9. ¿Los trabajadores conocen la misión, la visión y los valores de la organización?

Indicador: Jornada de trabajo.

10. ¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal base?
11. ¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal supervisorio?
12. ¿Cómo están establecidos los horarios de trabajo para el personal Gerencial?
13. ¿Las jornadas de trabajo establecidas se cumplen?

Indicador: Nivel de trabajo.

14. ¿Considera usted que el trabajo dentro de la sucursal posee niveles de estrés adecuados?
15. ¿Cuáles son los departamentos con mayor nivel de estrés?

Indicador: Niveles de ausentismo y retardos.

16. ¿Cómo está el nivel de ausentismo en la sucursal?
17. ¿Cuál es la mayor causal de ausentismo?
18. ¿En cuanto a las llegadas tardes al trabajo, cuales son las causas más comunes que alegan los trabajadores (as) para la misma?
19. ¿Los supervisores le han comunicado la llegada tarde de trabajadores (as) a sus puestos de trabajo?

Indicador: Tareas asignadas.

20. ¿Existe un manual de descripciones de cargo?
21. ¿Los trabajadores conocen su descripción de cargo?
22. ¿Los supervisores respetan las descripciones de cargo?

Indicador: Ambiente de trabajo.

23. Cómo considera se encuentran las condiciones de las siguientes áreas de trabajo calificando entre Excelente (Condiciones óptimas), Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora), Deficiente (Condiciones inadecuadas):

Iluminación	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas			
Charcutería			
Hortalizas y legumbres			
Pasillos			
Panadería			
Carnicería			
Farmacia			
Cosméticos			
Almacén			
Bodegón			

Temperatura	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas			
Charcutería			
Hortalizas y legumbres			
Pasillos			
Panadería			
Farmacia			
Cosméticos			
Almacén			
Bodegón			

Mobiliario	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas			
Charcutería			
Hortalizas y legumbres			
Pasillos			
Panadería			
Carnicería			
Farmacia			
Cosméticos			
Almacén			
Bodegón			

Equipos para el traslado de productos	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Hortalizas y legumbres			
Pasillos			
Almacén			

Sistema de Cajas	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Caja			

Rebanadoras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Charcutería			

Neveras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Carnicería			
Charcutería			
Panadería			
Bodegón			
Hortalizas y Legumbres			

Sistemas de Vigilancia por Cámaras	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Cajas			
Charcutería			
Hortalizas y legumbres			
Pasillos			
Panadería			
Carnicería			
Farmacia			
Cosméticos			
Almacén			
Bodegón			

Hornos	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Panadería			

Equipos de Mezcla de Masas	Excelente (Condiciones óptimas)	Bueno (Condición aceptable con oportunidad de mejora)	Deficiente (Condiciones inadecuadas)
Panadería			

24. ¿Cómo considera usted el ambiente de trabajo?

Indicador: Liderazgo, supervisión y comunicación.

25. ¿Cómo es el trato entre supervisores (as) y trabajadores (as)?

26. ¿Existe equidad en el trato hacia los trabajadores (as)?

27. ¿Las relaciones están basadas en el respeto?

28. ¿Cómo es la comunicación entre el nivel supervisorío y los trabajadores (as)?

29. ¿Cómo es la comunicación entre los supervisores?

Indicador: Trabajo en equipo y cooperación.

30. ¿Considera que en la sucursal se trabaja en equipo?

31. ¿Existe cooperación entre los trabajadores?

Indicador: Programas de prevención contra el consumo de drogas.

32. ¿Existen normas y procedimientos en cuanto a la prevención del consumo de drogas?
33. ¿La organización cuenta con un programa de prevención contra el consumo de drogas. En caso de ser afirmativo ¿se cumple??
34. ¿Los espacios de trabajo son cien (100) por ciento libres de humo, según gaceta oficial?
35. ¿Se ha suministrado información en materia de prevención de consumo de drogas lícitas e ilícitas a los trabajadores y trabajadoras?

Indicador: Actividades para la prevención.

36. ¿Existe algún tipo de adiestramiento que abarquen temas de prevención hacia el consumo de drogas lícitas e ilícitas?
37. ¿La sucursal desarrolla actividades deportivas, culturales y recreativas como herramienta para el abordaje preventivo?
38. ¿considera importante el desarrollo de actividades de adiestramiento, deportivas, culturales y recreativas?
39. ¿Consecuencias del consumo de drogas lícitas e ilícitas dentro del ambiente de trabajo?

Indicador: Consecuencia.

40. ¿Tiene conocimiento de casos de trabajadores que consuman drogas lícitas e ilícitas?
41. ¿Tiene conocimiento de casos de trabajadores que consuman drogas lícitas e ilícitas dentro del ámbito laboral?

42. De ser afirmativo, ¿Qué consecuencia ha acarreado dentro de la organización el uso indebido de drogas lícitas e ilícitas?

Indicador: Marco legal.

43. ¿La Gerencia conoce del marco regulatorio establecido en el país en cuanto a los programas de prevención de consumo de sustancias psicotrópicas y estupefacientes?

44. ¿De ser así, conoce usted las sanciones que conllevan las mismas?

ANEXO D: Cuestionario para precisar los factores socio-laborales presente al consumo de drogas licitas en el ámbito laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



Instrumento para precisar los factores socio-laborales presente al consumo drogas licitas en el ámbito laboral.

Estimado trabajador y trabajadora, en este momento nos encontramos realizando un Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciada y Licenciado de Relaciones Industriales, mucho le agradeceríamos sirva prestar su valiosa colaboración llenando este cuestionario.

1. El instrumento consta de **71** reactivos.
2. Lea detenidamente antes de responder.
3. Trate de responderlas todas.
4. Sea objetivo y cuidadoso en su respuesta.

Instrucciones

Por favor lea con detenimiento cada reactivo y marque con una equis (X) en el espacio correspondiente a la respuesta que usted considera más adecuada según la siguiente escala:

- S:** Siempre
CS: Casi siempre
AV: A veces
CN: Casi nunca
N: Nunca.

En base a este se diagnosticara los conocimientos que usted posea con respecto al tema. Agradecemos su colaboración y sinceridad al contestar el presente.

NO FIRME ESTE CUESTIONARIO, EL PROPOSITO ES MANTENER EL ANONIMATO.

Cuestionario Unificado Ajustado Para el Diagnóstico de Prevención

Departamento _____

Género: Femenino () Masculino ()

Edad: _____; Nivel de Instrucción: _____

Carga familiar: _____

A.- Ámbito personal:

Ítems	Reactivo	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Estoy conforme con mi apariencia					
2	Estoy satisfecho (a) con la imagen que otros tienen de mi					
3	Suelo expresar mis emociones abiertamente					
4	Poseo metas a futuro					
5	Poseo confianza sobre las cosas que hago					
6	Mi carácter es tranquilo					
7	Manejo las situaciones de estrés con serenidad					
8	Las situaciones de estrés alteran mi estado de ánimo					
9	Siento aceptación en mi grupo de amistades					
10	Tomo decisiones asumiendo las responsabilidades que correspondan a las mismas					
11	Al tomar una decisión la analizo con detenimiento					
12	Suelo ser impulsivo (a) ante situaciones de estrés					
13	Me siento a gusto estando con mi familia					
14	Me siento a gusto en mi entorno laboral					
15	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
16	Me reconocen cuando hago un buen trabajo					
17	Me gusta participar actividades recreativas y/o deportivas					
18	Mi tiempo libre lo dedico a compartir con mi familia					
19	Me gusta llegar a casa y estar con mi familia					
20	Aprovecho mi tiempo libre para distraerme sanamente					
21	Me identifico con mi puesto de trabajo					
22	Soy aceptado por mis compañeros de trabajo					
23	Considero que una fiesta puede ser divertida sin el consumo de alcohol					

Ítems	Por favor marque con una equis (X) si o no las siguientes preguntas según sea el caso:	Si	No
24	¿Consume usted algún tipo de antidepresivo medicado?		
25	¿Consume algún medicamento para la ansiedad actualmente?		
26	El medicamento, ¿fue indicado por un médico?		

Ítems	En caso de ser afirmativa su respuesta a las preguntas anteriores, indique:	Más de un año	Menos de un año
27	¿Cuánto tiempo lleva consumiendo el medicamento antidepresivo?		
28	¿Cuánto tiempo lleva consumiendo el medicamento para la ansiedad?		

29. ¿Consume usted alguna de las siguientes sustancias? ¿Con que frecuencia?

Sustancias	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes	Nunca
Alcohol						
Cigarrillo						
Tabaco						
Chimó						
Café						
Fármaco						

B.- Ámbito familiar:

Ítems	Reactivo	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
30	Las normas de comportamiento dentro de mi familia estan claramente definidas					
31	Dentro de mi familia llegamos a acuerdos en cuanto a las normas					
32	Todos dentro de mi familia cumplimos las normas establecidas					
33	Las relaciones interpersonales en mi familia son adecuadas					

Ítems	Reactivo	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
34	Puedo expresar mis opiniones abiertamente con mi familia					
35	Tengo buena comunicación familiar					
36	Me toman en cuenta para las decisiones familiares					
37	Propongo ideas que son tomadas en consideración para la armonía en mi familia					
38	Cuento con mi familia en situaciones difíciles					

39. En su familia, indique si su madre consume alguna de las siguientes sustancias y con qué frecuencia:

Sustancias	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes	Nunca
Alcohol						
Cigarrillo						
Tabaco						
Chimó						
Café						
Fármaco						

40. En su familia, indique si su padre consume alguna de las siguientes sustancias y con qué frecuencia:

Sustancias	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes	Nunca
Alcohol						
Cigarrillo						
Tabaco						
Chimó						
Café						
Fármaco						

41. En su familia, indique si su pareja consume alguna de las siguientes sustancias y con qué frecuencia:

Sustancias	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes	Nunca
Alcohol						
Cigarrillo						
Tabaco						
Chimó						
Café						
Fármaco						

42. Los niños (a) de su familia, ¿Son enviados a comprar o buscar alguna de las siguientes sustancias?

Sustancias	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes	Nunca
Alcohol						
Cigarrillo						
Tabaco						
Chimó						
Café						
Fármaco						

43. En las reuniones con sus amistades, es importante el consumo de alguna de las siguientes sustancias y con que frecuencia:

Sustancias	Si	No	Diariamente	Una o dos veces por semana	Cada 15 días	Una vez por mes	Menos de una vez por mes
Alcohol							
Cigarrillo							
Tabaco							
Chimó							

C.- Ámbito laboral:

Ítems	Reactivo	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
44	Las condiciones de mi puesto de trabajo son adecuadas					
45	Poseo buena iluminación en mi puesto de trabajo					
46	Poseo buena ventilación en mi puesto de trabajo					
47	La postura adoptada para ciertas labores en el trabajo es la mas adecuada					
48	El ambiente esta en optima condiciones para la ejecución de mis actividades diarias					
49	Utilizo los equipos de protección adecuados para la ejecución de mis labores					
50	Expreso mis opiniones con confianza ante mis supervisores					
51	Llevo una relación basada en respeto con mis supervisores					
52	Mis opiniones son tomadas en cuenta por mis supervisores					
53	Me reconocen al realizar bien mi labor					
54	Las observaciones que recibo del trabajo desempeñado son constructivas					
55	Mi carga de trabajo va a corde con el cargo que desempeño					
56	Cumplo el horario de trabajo establecido por la ley					
57	Trabajo horas extras con frecuencia					
58	Llego puntual a mi horario de trabajo					
59	Suelo faltar a mis jornadas laborales por problemas fuera del trabajo					
60	Cuento con información necesaria para la realizar mis labores					
61	Los supervisores poseen buena comunicación con los trabajadores (a)					

Ítems	Reactivo	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
62	Cumplo estrictamente con mis funciones establecidas					
63	Suelo trabajar en equipo con mis compañeros					
64	El trabajo que realizo no me genera ningún estrés					
65	Participo en actividades de adiestramiento para la prevención en el consumo de drogas					
66	Participo en actividades de recreación, cultura y deporte organizadas por la empresa					

D.- Ámbito legal:

Ítems	Por favor marque con una equis (X) si o no las siguientes preguntas según sea el caso:	Si	No
67	Conoce usted las acciones legales ante el consumo de las drogas		
68	Conoce las normativas dentro de la empresa que impida el consumo de cigarrillos		
69	Conoce usted Oficina Nacional Antidrogas (ONA)		
70	Existe instituciones de ayuda para personas con problemas de adicción en mi comunidad		

E.- Valores:

71. Marque con una equis (X) los cinco (05) valores con los cuales se sienta identificado (a)	
Respeto	
Integridad	
Autoestima	
Logro de Metas	
Confianza	
Ética y Moral	
Comunicación	
Honestidad	
Sinceridad	

Anexo E: Ejemplos de Escalas y Categorías Tipo Likert.

EJEMPLOS DE ESCALAS Y CATEGORÍAS TIPO LIKERT

ACUERDO

Extremadamente De Acuerdo / De Acuerdo / Indeciso / En Desacuerdo /

Extremadamente En Desacuerdo

FRECUENCIA

Siempre / Muy Frecuentemente / Frecuentemente / Ocasionalmente /
Raramente /

Muy Raramente / Nunca

IMPORTANCIA

Muy Importante / Importante / Moderadamente Importante / Poco Importante /
Nada

Importante

CALIDAD

Pobre / Inferior Al Promedio / Promedio / Superior Al Promedio / Excelente

•

VEROSIMILITUD

Casi Siempre Cierto / Frecuentemente Cierto / Ocasionalmente Cierto /

Infrecuentemente Cierto / Casi Nunca Cierto

Anexo F: Escalas de respuestas Dicotómicas.

Tabla porcentual de resultados			
Dicotomicas			
Puntos reales	Puntos totales	Porcentaje	Estimación
73	134	54,48%	POSITIVO
71	134	52,99%	POSITIVO
74	134	55,22%	POSITIVO
70	134	52,24%	POSITIVO
69	134	51,49%	POSITIVO
110	134	82,09%	ALTAMENTE POSITIVO
106	134	79,10%	ALTAMENTE POSITIVO

Anexo G: Tablas porcentual de resultados de escala tipo Likert.

		Tabla porcentual de resultados				
Items	Sujetos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	1	1,49%	0,00%	16,42%	29,85%	52,24%
2	2	1,49%	5,97%	31,34%	32,84%	28,36%
3	3	1,49%	13,43%	34,33%	26,87%	23,88%
4	4	1,49%	0,00%	16,42%	22,39%	59,70%
5	5	0,00%	0,00%	16,42%	47,76%	35,82%
6	6	0,00%	5,97%	25,37%	35,82%	32,84%
7	7	2,99%	1,49%	35,82%	40,30%	19,40%
8	8	2,99%	20,90%	41,79%	20,90%	13,43%
9	9	0,00%	1,49%	23,88%	40,30%	34,33%
10	10	0,00%	2,99%	14,93%	46,27%	35,82%
11	11	1,49%	2,99%	13,43%	46,27%	35,82%
12	12	5,97%	26,87%	44,78%	8,96%	13,43%
13	13	1,49%	0,00%	14,93%	38,81%	44,78%
14	14	1,49%	2,99%	40,30%	32,84%	22,39%
15	15	1,49%	5,97%	34,33%	34,33%	23,88%
16	16	0,00%	32,84%	31,34%	13,43%	22,39%
17	17	2,99%	28,36%	17,91%	19,40%	31,34%
18	18	0,00%	0,00%	17,91%	44,78%	37,31%
19	19	0,00%	1,49%	19,40%	40,30%	38,81%
20	20	0,00%	2,99%	13,43%	44,78%	38,81%
21	21	4,48%	5,97%	44,78%	23,88%	20,90%
22	22	0,00%	1,49%	41,79%	35,82%	20,90%
23	23	10,45%	14,93%	26,87%	25,37%	22,39%
30	24	2,99%	0,00%	13,43%	44,78%	38,81%
31	25	2,99%	4,48%	17,91%	53,73%	20,90%
32	26	4,48%	1,49%	29,85%	44,78%	19,40%
33	27	4,48%	2,99%	10,45%	59,70%	22,39%
34	28	2,99%	0,00%	16,42%	47,76%	32,84%
35	29	1,49%	0,00%	22,39%	46,27%	29,85%
36	30	2,99%	4,48%	19,40%	38,81%	34,33%
37	31	2,99%	2,99%	17,91%	46,27%	29,85%
38	32	1,49%	4,48%	7,46%	28,36%	58,21%
44	33	5,97%	34,33%	35,82%	4,48%	19,40%
45	34	4,48%	34,33%	43,28%	10,45%	7,46%
46	35	5,97%	47,76%	34,33%	5,97%	5,97%
47	36	4,48%	38,81%	37,31%	11,94%	7,46%
48	37	8,96%	44,78%	31,34%	7,46%	7,46%
49	38	11,94%	31,34%	38,81%	8,96%	8,96%
50	39	4,48%	17,91%	43,28%	17,91%	16,42%
51	40	1,49%	2,99%	43,28%	35,82%	16,42%
52	41	2,99%	29,85%	43,28%	13,43%	10,45%
53	42	4,48%	41,79%	25,37%	14,93%	13,43%
54	43	4,48%	17,91%	55,22%	7,46%	14,93%
55	44	7,46%	19,40%	37,31%	17,91%	17,91%
56	45	13,43%	17,91%	17,91%	20,90%	29,85%
57	46	23,88%	11,94%	32,84%	8,96%	22,39%
58	47	5,97%	4,48%	11,94%	46,27%	31,34%
59	48	29,85%	26,87%	23,88%	8,96%	10,45%
60	49	5,97%	7,46%	43,28%	29,85%	13,43%
61	50	5,97%	8,96%	49,25%	20,90%	14,93%
62	51	1,49%	1,49%	17,91%	44,78%	34,33%
63	52	0,00%	7,46%	35,82%	35,82%	20,90%
64	53	2,99%	19,40%	52,24%	8,96%	16,42%
65	54	16,42%	40,30%	19,40%	8,96%	14,93%
66	55	26,87%	34,33%	11,94%	4,48%	22,39%
	TOTAL	4,88%	13,49%	28,33%	28,33%	24,97%

	Items	Tabla porcentual de resultados			
		Escala tipo Lickert			
	Sujetos	Puntos reales	Puntos total	Porcentaje	Estimacion
1	1	289	330	87,58%	ALTAMENTE POSITIVO
2	2	255	330	77,27%	ALTAMENTE POSITIVO
3	3	240	330	72,73%	POSITIVO
4	4	294	330	89,09%	ALTAMENTE POSITIVO
5	5	281	330	85,15%	ALTAMENTE POSITIVO
6	6	265	330	80,30%	ALTAMENTE POSITIVO
7	7	249	330	75,45%	ALTAMENTE POSITIVO
8	8	215	330	65,15%	POSITIVO
9	9	273	330	82,73%	ALTAMENTE POSITIVO
10	10	278	330	84,24%	ALTAMENTE POSITIVO
11	11	276	330	83,64%	ALTAMENTE POSITIVO
12	12	199	330	60,30%	POSITIVO
13	13	285	330	86,36%	ALTAMENTE POSITIVO
14	14	249	330	75,45%	ALTAMENTE POSITIVO
15	15	250	330	75,76%	ALTAMENTE POSITIVO
16	16	218	330	66,06%	POSITIVO
17	17	233	330	70,61%	POSITIVO
18	18	281	330	85,15%	ALTAMENTE POSITIVO
19	19	279	330	84,55%	ALTAMENTE POSITIVO
20	20	281	330	85,15%	ALTAMENTE POSITIVO
21	21	235	330	71,21%	POSITIVO
22	22	252	330	76,36%	ALTAMENTE POSITIVO
23	23	224	330	67,88%	POSITIVO
30	24	279	330	84,55%	ALTAMENTE POSITIVO
31	25	258	330	78,18%	ALTAMENTE POSITIVO
32	26	250	330	75,76%	ALTAMENTE POSITIVO
33	27	263	330	79,70%	ALTAMENTE POSITIVO
34	28	273	330	82,73%	ALTAMENTE POSITIVO
35	29	270	330	81,82%	ALTAMENTE POSITIVO
36	30	266	330	80,61%	ALTAMENTE POSITIVO
37	31	266	330	80,61%	ALTAMENTE POSITIVO
38	32	293	330	88,79%	ALTAMENTE POSITIVO
44	33	199	330	60,30%	POSITIVO
45	34	189	330	57,27%	POSITIVO
46	35	173	330	52,42%	POSITIVO
47	36	187	330	56,67%	POSITIVO
48	37	174	330	52,73%	POSITIVO
49	38	182	330	55,15%	POSITIVO
50	39	217	330	65,76%	POSITIVO
51	40	243	330	73,64%	POSITIVO
52	41	200	330	60,61%	POSITIVO
53	42	195	330	59,09%	POSITIVO
54	43	208	330	63,03%	POSITIVO
55	44	214	330	64,85%	POSITIVO
56	45	225	330	68,18%	POSITIVO
57	46	197	330	59,70%	POSITIVO
58	47	263	330	79,70%	ALTAMENTE POSITIVO
59	48	163	330	49,39%	NEGATIVO
60	49	226	330	68,48%	POSITIVO
61	50	221	330	66,97%	POSITIVO
62	51	274	330	83,03%	ALTAMENTE POSITIVO
63	52	248	330	75,15%	ALTAMENTE POSITIVO
64	53	212	330	64,24%	POSITIVO
65	54	178	330	53,94%	POSITIVO
66	55	175	330	53,03%	POSITIVO
	TOTAL	13082	18150	72,08%	POSITIVO