

Informe Final Proyecto de Investigación P0084

**Elaboración de un mapa de riesgos en materia de uso de drogas
en el mundo del trabajo formal en Chile.**

Investigadora principal:

Nella Marchetti, Escuela de Salud Pública,
Facultad de Medicina, Universidad de Chile

Co-investigadores:

Josiane Bonnefoy, Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad
de Chile

Pedro Crocco, Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina,
Universidad de Chile

Geraldine Cárdenas, Servicio Nacional para la Prevención y
Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

Beatriz González, Servicio Nacional para la Prevención y
Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

Santiago, 23 de enero del 2013

Este proyecto fue realizado con el financiamiento de la Asociación Chilena de Seguridad,
a través de la Fundación Científica y Tecnológica, FUCYT.

Índice

RESUMEN	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Un poco de historia	12
2.2 Factores psicosociales del trabajo	13
2.3 Evaluación de los riesgos psicosociales	16
2.4 Metodología para la Evaluación e Intervención Preventiva de Riesgos Psicosociales. ISTAS-21 (CoPsoQ)	16
2.5 La gestión del riesgo psicosocial mediante el proceso o ciclo de control preventivo	18
2.6 Factores psicosociales relacionados con consumo de drogas y alcohol en el trabajo	19
2.7 Mapas de riesgo	22
3. MATERIAL Y MÉTODO	25
3.1 Diseño	25
3.2 Técnicas de recolección de datos	25
3.3 Análisis de la información	26
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	28
4.1 Frecuencias de las variables utilizadas	28
4.2 Condiciones laborales	31
4.3 Satisfacción laboral	32
4.4 Estrés laboral	34
5. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	37
5.1 Resultados generales	37
5.2 Factores psicosociales en el trabajo	39
6. CONCLUSIONES	41

6. 1 En base a la metodología utilizada	41
6.2 Hallazgos en relación a riesgos psicosociales y consumo de sustancias	42
6.3 Sugerencias para la construcción de un mapa conceptual de riesgos psicosociales	42
Referencias	44
ANEXOS	48
Anexo 1– Minuta programa Trabajar con Calidad de Vida	49
Anexo 2– Formulario de la Encuesta	52
Anexo 3 – Información general de la Encuesta	62
3.1 Año de aplicación de la encuesta	62
3.2 Sexo	62
3.3 Grupos de edad	62
3.4 Estado civil	62
3.5 Región	62
3.6 Jornada contractual de trabajo	64
3.7 Horario	64
3.8 Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos	64
3.9 ¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?	65
3.10 ¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?	65
3.11 Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	65
3.12 Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	66
3.13 Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	66
3.14 Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución	66

3.15	La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	67
3.16	Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	67
3.17	Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente	67
3.18	Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	68
3.19	Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas	68
3.20	Fuma marihuana una o dos veces por semana	68
3.21	Usa cocaína o pasta base una vez al mes	69
3.22	Facilidad para conseguir Marihuana	69
3.23	Facilidad para conseguir Cocaína	69
3.24	Facilidad para conseguir Pasta base	70
3.25	Consumo de Marihuana	70
3.26	Consumo de Cocaína	70
3.27	Consumo de Pasta base	71
3.28	En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume marihuana?	71
3.29	Y también en su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume cocaína o pasta base?	71
3.30	¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus amigos cercanos, o sea, aquellos con los que se ve frecuentemente, consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras? .	72
3.31	¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	72
Anexo 4 – Condiciones laborales		73
4.1	Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	73
4.2	Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	74

4.3	Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	75
4.4	Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución	76
4.5	La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	77
4.6	Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	78

4.7	Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	79
4.8	Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas	80
Anexo 5 – Satisfacción laboral		81
5.1	TRABAJADORES/AS.....	81
5.1.1	Género.....	81
5.1.2	Edad.....	81
5.1.3	Estado civil.....	81
5.1.4	Región.....	82
5.2	CONDICIONES DE EMPLEO	82
5.2.1	Jornada contractual de trabajo.....	82
5.2.2	Horario laboral	82
5.2.3	Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos.....	83
5.3	LUGAR DE TRABAJO.....	83
5.3.1	Tipo de empresa	83
5.3.2	Tamaño de empresa	83
5.4	ESTRES LABORAL	83
5.5	CONDICIONES LABORALES.....	84
5.5.1	Percepción de trabajar excesivamente en la institución	84
5.5.2	Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo.....	84
5.5.3	Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí.....	84
5.5.4	Presencia de personas de mala voluntad en la institución	85
5.5.5	La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	85
5.5.6	Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo.....	85
5.5.7	Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente.....	86

5.5.8	Quienes dirigen la institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	86
5.5.9	Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas	86
5.6	PERCEPCIÓN DE RIESGO DEL CONSUMO DE DROGAS	87
5.5.1	Fumar marihuana una o dos veces por semana	87
5.5.2	Consumir cocaína o pasta base una vez al mes	87
5.6	ACCESO A DROGAS	87
5.6.1	Marihuana	87
5.6.2	Cocaína	88
5.6.3	Pasta base	88
5.7	CONSUMO PERSONAL DE DROGAS	88
5.7.1	Marihuana	88
5.7.2	Cocaína	88
5.7.3	Pasta base	89
5.8	CONSUMO ENTORNO FAMILIAR, SOCIAL Y LABORAL	89
5.8.1	Consumo de marihuana en el hogar	89
5.8.2	Consumo de cocaína en el hogar	89
5.8.3	Consumo de drogas entre sus amigos	89
5.8.4	Consumo de drogas entre sus colegas	90
Anexo 6 – Estrés laboral		91
6.1	TRABAJADORES/AS	91
6.1.1	Género	91
6.1.2	Edad	91
6.1.3	Estado civil	91
6.1.4	Región	92
6.2	CONDICIONES DE EMPLEO	92

6.2.1	Jornada contractual de trabajo	92
6.2.2	Horario laboral	92
6.2.3	Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos	93
6.3	LUGAR DE TRABAJO	93
6.3.1	Tipo de empresa	93
6.3.2	Tamaño de empresa	93
6.4	SATISFACCIÓN LABORAL	93
6.5	CONDICIONES LABORALES	94
6.5.1	Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo	94
6.5.2	Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	94
6.5.3	Presencia de personas de mala voluntad en la institución	94
6.5.4	La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	95
6.5.5	Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo	95
6.5.6	Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente	95
6.5.7	Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas	95
6.6	PERCEPCIÓN DE RIESGO DEL CONSUMO DE DROGAS	96
6.6.1	Fumar marihuana una o dos veces por semana	96
6.6.2	Consumir cocaína o pasta base una vez al mes	96
6.7	ACCESO A DROGAS	97
6.7.1	Marihuana	97
6.7.2	Cocaína	97
6.7.3	Pasta base	97
6.8	CONSUMO PERSONAL DE DROGAS	98
6.8.1	Marihuana	98
6.8.2	Cocaína	98

6.8.3	Pasta base	98
6.9	CONSUMO ENTORNO FAMILIAR, SOCIAL Y LABORAL	99
6.9.1	Consumo de marihuana en el hogar	99
6.9.2	Consumo de cocaína en el hogar	99
6.9.3	Consumo de drogas entre sus amigos	99
6.9.4	Consumo de drogas entre sus colegas	99
Anexo 7 – Pauta de entrevistas		100

RESUMEN

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA (ex CONACE), ha desarrollado desde el año 2003 el Programa Trabajar con Calidad de Vida (TCV), que se implementa en instituciones públicas y privadas. El Programa consta de siete pasos que se instalan de común acuerdo entre los trabajadores y directivos; los que culminan con una política preventiva y un plan de acción estratégico para abordar la problemática de alcohol y drogas ilícitas, desde los aspectos preventivos y de calidad de vida, de rehabilitación y de inserción laboral, como también desde los aspectos normativos.

Debido a la relevancia que se le ha ido otorgando a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la salud de las personas, y entendiendo que el consumo de drogas y alcohol es un problema de salud, se buscó indagar respecto a cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Chile, que pudiesen estar incidiendo en el consumo de drogas y alcohol entre los trabajadores.

El método de investigación consideró el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas con un diseño descriptivo respecto a los distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo que pueden afectar el consumo de drogas entre los trabajadores. Las técnicas de recolección de datos incluyeron la revisión bibliográfica y de evidencia internacional, la realización de entrevistas a informantes clave y el análisis de resultados de la Encuesta Diagnóstica del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA.

1. INTRODUCCIÓN

El consumo de drogas y alcohol es un problema que continúa afectando a gran cantidad de personas en Chile. Si bien el consumo de marihuana no ha aumentado, sí lo ha hecho el consumo de alcohol, cocaína y pasta base. Cabe destacar que el mayor consumo de drogas se produce entre los 19 y 25 años, le siguen los menores entre 12 y 18 años y luego los adultos entre 26 y 34 años de edad.

En Chile, alrededor de 13 millones de personas se encuentran en edad de trabajar. De ellas, el 60% conforma la fuerza de trabajo o Población Económicamente Activa, por lo que focalizar estrategias preventivas para el consumo de alcohol y drogas en este ámbito, puede tener un gran impacto tanto por la cobertura como por los grupos de edad que abarca.

Las personas que presentan consumo de drogas en el ambiente laboral pueden exhibir diferentes conductas que afectan tanto al rendimiento laboral, la producción y rentabilidad de la empresa, como al clima laboral. En especial, estas conductas pueden incidir en aumentar los riesgos de accidentes laborales, así como también afectar la salud y el bienestar del trabajador.

La dinámica de los programas de prevención de consumo de drogas se enfocan en evitar y/o limitar la presencia de factores de riesgo (el conjunto de circunstancias, hechos y elementos personales, sociales o relacionados con el uso de sustancias, que incrementen la probabilidad de que un sujeto se inicie o mantenga en el consumo de drogas), a la vez que se refuerzan los factores de protección (los atributos o características individuales y las condiciones situacionales y/o ambientales que inhiben, reducen o atenúan la probabilidad del uso y/o abuso de drogas o la transición en el nivel de implicación con las mismas).

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA (ex CONACE) ha desarrollado desde el año 2003 el programa “Trabajar con Calidad de Vida” (TCV) que se implementa en instituciones públicas y privadas, consta de siete pasos que se instalan de común acuerdo entre los trabajadores y directivos, los que culminan con una política preventiva y un plan de acción estratégico para abordar la problemática de alcohol y drogas ilícitas, desde los aspectos preventivos y de calidad de vida, de rehabilitación y reinserción laboral, como también desde los aspectos normativos.

Los siete pasos son: (1) Compromiso con la dirección; (2) Conformación del equipo preventivo coordinador (EPC); (3) Diagnóstico Inicial; (4) Sensibilización de la organización; (5) Realización del Taller de Política Preventiva y Plan de acción; (6) Escrituración, compromiso y difusión de la Política Preventiva; y (7) Evaluación y seguimiento de la Política Preventiva y el Plan de Acción.

Hacia fines del año 2011, en el programa habían participado cerca de 1.500 instituciones públicas y empresas privadas en las 15 regiones del país. De este universo, se disponía de información sobre 1.259 lugares de trabajo en los cuales se había realizado un diagnóstico inicial a través de la aplicación de una encuesta en la cual se indaga sobre el uso de drogas y alcohol, y diversos factores de riesgo presentes. De estas empresas, aproximadamente el 27% corresponde a pequeñas empresas, 33% a medianas y 40% a grandes empresas.

Debido a la relevancia que se le ha ido otorgando a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la salud de las personas, y entendiendo que el consumo de drogas y alcohol es un problema de salud, se buscó indagar respecto a cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Chile que pudiesen estar incidiendo en el consumo de drogas y alcohol entre los trabajadores, en base a la información disponible de la Encuesta Diagnóstica del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA, la revisión de evidencia respecto a estos factores y su relación con el consumo de sustancias, además del análisis de entrevistas a informantes clave.

La disponibilidad de sistemas de información sobre drogas no asegura por sí misma la existencia de una adecuada evaluación de las necesidades en esta materia. Los datos de la Encuesta Diagnóstica del Programa TCV no habían sido analizados de manera integrada, previo a la realización del presente proyecto, por cuanto su objetivo era caracterizar cada lugar de trabajo por sí mismo y no entregar una caracterización general del consumo de drogas y alcohol en el país.

Es así como el presente proyecto tuvo como objetivo contribuir a la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los espacios laborales que pueden incidir sobre el consumo de drogas en los trabajadores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Un poco de historia

En 1950 se realizó la Primera Reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo, en la cual se destacó la relevancia de los factores psicosociales en este ámbito.

No obstante, existen antecedentes que consideran algunos pasos previos a esta conceptualización. En el año 1575, el médico y filósofo español Juan de Dios Huarte, puso énfasis en la necesidad de congruencia entre los “talentos individuales y los oficios correspondientes”, relacionando al individuo con su trabajo. Posteriormente, en 1845 Engels ponía en evidencia las condiciones de trabajo de esta época, a través de su obra “La situación de la clase obrera en Inglaterra”, destacando el interés y la despreocupación por la salud de los trabajadores (Román 1996).

En 1966, se realizó un informe titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers - A National Goal for Occupational Health”, con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo en Estados Unidos (US Department of Health and Human Services, 1966). En él se señalaba que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo. El informe presenta una lista de más de veinte problemas considerados urgentes, entre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 1998).

Desde una perspectiva diagnóstica, la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-9 (1975) es la primera que señala factores psicosociales, bajo el apartado “otras circunstancias psicosociales”, donde se incluyen “efectos adversos del trabajo”, “insatisfacción con el trabajo”, “desmotivación con el trabajo”, entre otros (Román 1996), lo cual también está incluido en la versión actual, CIE-10.

El año 1984, la OMS publicó el documento “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”, el cual sintetiza la literatura existente a la fecha sobre los factores psicosociales y propone acciones de promoción de la salud y bienestar de los trabajadores.

La primera relación que se establece entre condiciones psicosociales y el trabajo corresponde a los factores gatillantes del estrés, relacionados principalmente con los cambios en las formas y condiciones de trabajo. A partir de esta distinción, los principales antecedentes teóricos aparecen en torno al estrés y su implicancia en el trabajo, bajo el Modelo Demanda/control de Karasek (Karasek 1976; Karasek 1979; Karasek y Theorell 1990). Este modelo rescata la importancia de los estresores crónicos, que afectan la salud de los trabajadores y el desempeño laboral. Entre estos estresores aparecen las características psicosociales, dentro de las cuales se destacan las demandas psicológicas que enfrentan el trabajo y la combinación entre el control de las tareas y el uso de las capacidades.

Según González (2006) el modelo predice el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés, así como el correlato del comportamiento del individuo en su puesto de trabajo. El modelo de Karasek plantea que no sólo los riesgos físicos producen enfermedades y lesiones, sino también las características de la organización social del trabajo. Así también, se señala que las consecuencias derivadas del estrés tienen relación con la organización del trabajo tanto como con las exigencias. Por otra parte, la aparición del estrés no sólo se relaciona con las características personales, sino también con la actividad social del trabajo.

El modelo también propone la existencia de un estrés positivo –además del estrés negativo– que se puede relacionar con una combinación de las demandas y el control. Además, se plantea desde una perspectiva de la promoción de la salud sobre la organización del trabajo, dando especial relevancia a las capacidades y a la participación de los trabajadores (González, 2006).

2.2 Factores psicosociales del trabajo

Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) , “se considera factor de riesgo laboral todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que pueda contribuir a provocar un accidente del trabajo, agravar las consecuencias del mismo, o causar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores. Según su naturaleza, se clasifican en factores de riesgo material (químicos, físicos y biológicos) y factores de riesgo psicosocial” (SUSESO, 2009: 12).

Respecto a este último concepto, existen varias definiciones de factores psicosociales en la literatura.

La Organización Internacional del Trabajo los define como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento” (OIT, 1997:3). Esta definición resalta la influencia de factores internos y externos en el rendimiento y salud de los trabajadores, los cuales, en interacción dan origen a los factores psicosociales (Marulanda, 2007).

La primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida, realizada por la Dirección del Trabajo, el Instituto de Seguridad Pública y el Ministerio de Salud (2011), entiende el término factores psicosociales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como el desarrollo del trabajo” (Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral, Ministerio de Salud, 2011:22-23). Consideran aspectos relacionados con el puesto y el entorno de trabajo, las funciones laborales y las relaciones personales y el diseño y contenido de las tareas. Así también, este concepto incorpora la relación con el entorno existente fuera de la organización.

Por su parte, Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) señalan que muchas veces se utilizan de manera intercambiable las expresiones organización del trabajo y factores organizativos, haciendo referencia a que existen condiciones del trabajo que pueden conducir el estrés.

La definición utilizada por Dollard, Skinner, Tuckey, & Bailey (2007), señala que los estresores o riesgos psicosociales tienen relación con aspectos del diseño del trabajo, la organización, la administración del trabajo, así como del contexto social y medioambiental, relevando que pueden causar daño físico, social o psicológico. Para Villalobos (1997), los factores psicosociales bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden generar efectos negativos en los trabajadores, señalando que éstos pueden ser a nivel emocional, cognitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.

Las definiciones de Lahera y Góngora (2002) y Soler (2008), concuerdan con las anteriores en tanto los factores psicosociales afectan tanto el desempeño del trabajador como su salud física y psicológica.

Por otra parte, Moncada, Llorens y Moreno (2000) señalan que los factores de riesgo psicosocial se refieren a las características de organización y condiciones de trabajo que pueden afectar la salud, generando estrés en la persona.

En general, aunque no existe una definición única de los factores de riesgo psicosociales, existe cierto consenso en que este término se refiere a “los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Cox y Griffiths, 1996, citado en Pando, Carrión y Arellano, 2006:73)

Los factores de riesgo psicosocial estarían, por tanto, relacionados con el objetivo de alcanzar un bienestar personal y social de los trabajadores, así como con la calidad en el trabajo, evitando de esta forma accidentes y enfermedades profesionales.

Según Artazcoz (2004), existen dos abordajes para el análisis de los factores de riesgo psicosociales, que cuentan con la suficiente evidencia sobre su relación con el estado de salud de los trabajadores. El primero, basado en el modelo de Karasek, considera como principales determinantes de la salud de los trabajadores las exigencias psicológicas y el control sobre el trabajo, así como el apoyo social recibido por compañeros y superiores. El segundo, siguiendo el modelo de Siegrist, aborda el desequilibrio existente entre el esfuerzo realizado en el puesto de trabajo y las compensaciones recibidas.

Actualmente, los riesgos psicosociales adquieren una importancia creciente. En España representan el principal problema de salud laboral por el número de trabajadores afectados y por los elevados costos que genera (Molina, 2006).

Considerando lo anterior, es importante identificar los factores que provocan o desencadenan estos riesgos (estresores), así como las consecuencias que se derivan de ellos, entre las cuales se encuentran los daños a la salud. El trabajo con los factores de riesgo psicosociales, según Moncada, Llorens y Moreno (2000), deberá identificar aquellos factores presentes en el lugar de trabajo y controlarlos; para lo cual, se deberá realizar previamente un proceso de evaluación de estos riesgos.

2.3 Evaluación de los riesgos psicosociales

Se entiende que un factor de riesgo es un condición que aumenta la probabilidad de un evento, como puede ser una enfermedad o un accidente, en el ámbito laboral (Marulanda, 2007). Como se mencionó anteriormente, la existencia de factores de riesgo psicosocial, puede efectivamente tener una influencia en la salud de los trabajadores, así como en otras variables como productividad y accidentes en el trabajo.

La evaluación de estos riesgos psicosociales es un proceso que permite tomar decisiones adecuadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, a través de la estimación de la magnitud de los riesgos psicosociales (Otero y Dalmau, 2006). De esta forma, se valoran los factores de riesgo, más que las consecuencias de los mismos. Una de las posibilidades para evaluar los riesgos psicosociales, corresponde al método ISTAS-21.

Moncada, Llorens y Moreno (2000) señalan que evaluar riesgos contempla la identificación y medición de la exposición del trabajador a factores de riesgo para la salud. Si bien, la evaluación de los riesgos no es la finalidad de la prevención, sin evaluación, no podrá haber prevención que funcione, lo que recalca la importancia de tener evidencias científicas que relacionen estos factores con la salud de los trabajadores.

Para evaluar los riesgos, se deben cumplir una serie de requisitos, entre ellos, se debe tener una base conceptual clara, con evidencia científica que la respalde. Asimismo, se deben identificar los riesgos y ser capaces de medirlos. Por otra parte, deben ser válidos (miden lo que dicen que van a medir) y confiables (que las mediciones arrojen los mismos resultados en distintas oportunidades). Por último, deben ser aplicables a las organizaciones y disponer de las herramientas necesarias para su utilización en este contexto.

2.4 Metodología para la Evaluación e Intervención Preventiva de Riesgos Psicosociales. ISTAS-21 (CoPsoQ)

El Cuestionario Psicosocial de Copenhage (CoPsoQ), desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca coordinado por el profesor Tage S. Kristenssen, es un instrumento adaptado y validado a distintas poblaciones. La sigla ISTAS corresponde a su adaptación al español realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España.

Existen dos versiones validadas para la población chilena, evaluadas por la Superintendencia de Seguridad Social. La primera de ellas se realizó en el año 2009 y corresponde a la versión completa, la cual se utiliza para fines de investigación. Los resultados se presentan a partir de tres niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto). Este cuestionario sigue la lógica de las versiones de otros países, que considera este instrumento como un método participativo para mejorar las condiciones de trabajo. La segunda (la versión breve) considera cinco dimensiones psicosociales del ambiente laboral (SUSESO, 2009):

- ³⁵₁₇ *Exigencias psicológicas*: Tiene relación con la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo, con la toma de decisiones y el manejo de muchas dimensiones a la vez, con la capacidad para manejar los sentimientos y emociones, y con las exigencias sensoriales impuestas por el trabajo.
- ³⁵₁₇ *Trabajo activo y el desarrollo de habilidades*: Se relaciona con la autonomía y control respecto al trabajo, las posibilidades de desarrollo, el sentido que se le da al trabajo y la integración en la organización.
- ³⁵₁₇ *Apoyo social y liderazgo*: Tiene relación con la definición del puesto de trabajo, los conflictos de rol, la calidad del liderazgo y las relaciones con superiores y compañeros de trabajo.
- ³⁵₁₇ *Compensaciones*: Se encuentra relacionado con la inseguridad e incertidumbre laboral y con el reconocimiento del trabajo realizado.
- ³⁵₁₇ *Doble presencia*: Se refiere a la dificultad para desprenderse de tareas y exigencias del hogar durante las horas de trabajo.

El método utilizado en este cuestionario identifica y mide factores de riesgo, basado en la teoría de Karasek (1976, 1979) y Sietgrist (1996) y ha sido diseñado para evaluar riesgos en cualquier tipo de trabajo (Llorens y Moncada, 2004). Permite además detectar áreas de mejora, localizando el problema para diseñar la solución adecuada.

En un estudio realizado para el proyecto del Fondo Nacional de Investigación y Desarrollo en Salud, FONIS, sobre los factores psicosociales en el ambiente laboral y riesgo de desarrollar un trastorno mental en trabajadores de empresas de servicios de la Región Metropolitana (Marchetti, 2005), se utilizó este cuestionario en su versión intermedia, para analizar una muestra de tres subsectores de servicios, a saber, comercio, educación y salud. La muestra estuvo compuesta por 1.153 trabajadores, de los cuales 29,5% eran hombres y 70,5% mujeres, con un promedio de edad de 41,1 años.

Este estudio permitió tener información sobre las cinco dimensiones abordadas por el cuestionario ISTAS 21, señalando áreas de mayores o menores niveles de riesgo.

Asimismo, se identificaron algunas diferencias entre las distintas empresas de servicio, sobre todo en las dimensiones doble presencia y exigencias psicológicas.

El estudio también señala la correlación positiva que tienen los factores de riesgo psicosocial con el grado de distrés emocional, medido a través del puntaje del cuestionario GHQ-12, hecho que es consistente con la literatura.

2.5 La gestión del riesgo psicosocial mediante el proceso o ciclo de control preventivo

De acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales pueden clasificarse en tres tipos (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2010):

³⁵₁₇ *Factores generadores de riesgos:* se refiere a las variables observables relativas a la organización y del entorno laboral (cargas de trabajo, responsabilidades, roles, medios, apoyo social, horarios, contenidos, entre otros) que cuando está presente, incrementa la posibilidad de aparición de un daño.

³⁵₁₇ *Riesgos:* corresponde a aquellos factores que no son necesariamente observables, pero sus probabilidades pueden establecerse. Esto quiere decir que un riesgo es la probabilidad de que una persona sea afectada por factores generadores de riesgo, pudiendo presentarse varios factores de forma simultánea.

³⁵₁₇ *Indicadores de riesgos:* se refiere a las percepciones de los individuos. Como ejemplos, pueden citarse los índices de accidentabilidad, las enfermedades, el ausentismo laboral, entre otros.

Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT, 2003) los factores de riesgo psicosocial se agrupan en tres categorías: organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos), de la tarea (ritmo de trabajo, ambigüedad de rol, monotonía, repetitividad, autonomía, carga mental, cualificación personal) y estructura de la organización (comunicación, estilo de dirección, participación).

La evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones, debería gestionarse a través de ciertas fases de un proceso de control preventivo en cualquier riesgo profesional. La experiencia española regula la gestión de riesgos psicosociales en base a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (citada en Llorens y Moncada, 2004), la cual señala la necesidad de:

- ³⁵₁₇ Implementar un Plan de Prevención de Riesgos, definiendo funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios.
- ³⁵₁₇ Conocer cada uno de los puestos de trabajo, con el fin de identificar y evitar los riesgos.
- ³⁵₁₇ Evaluar los riesgos que no pueden evitarse.
- ³⁵₁₇ Planificar la actividad preventiva de acuerdo a las evaluaciones realizadas.
- ³⁵₁₇ Establecer y documentar las medidas de prevención.
- ³⁵₁₇ Revisar periódicamente la evaluación inicial y monitorear la ejecución de las actividades preventivas.

Estos procedimientos, deberán valorar el riesgo existente en base a criterios técnicos o consensuados, para poder llegar a conclusiones sobre el control o reducción de dichos riesgos.

2.6 Factores psicosociales relacionados con consumo de drogas y alcohol en el trabajo

El consumo de drogas y alcohol está influido por una serie de factores socioculturales, económicos, ambientales, interpersonales y del trabajo. Dentro de este último, existe evidencia que señala que el estrés laboral puede tener implicancias en el consumo y abuso de drogas (Shirom, 1995).

Según la Comisión Europea (2000, citado en Llorens y Moncada, 2004), se entiende que el estrés en el trabajo corresponde a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento que suceden frente a ciertos aspectos adversos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Este estado, estaría caracterizado por altos niveles de excitación y de angustia, los cuales provocan la sensación de no poder hacer frente a esta situación.

El estrés puede ser un precursor de enfermedades, bajo ciertas condiciones de intensidad, frecuencia y duración, y los trastornos relacionados con éste pueden ser variados, incluyendo efectos tanto a corto, como a mediano y largo plazo (Llorens y Moncada, 2004).

Si bien se han identificado una serie de efectos a nivel de salud, existe menos evidencia en base a la relación de los factores psicosociales con el consumo de drogas y alcohol. Bheehr (1995, citado en Shirom, 1995) señaló la escasa existencia de estudios que apoyen la asociación entre el estrés en el trabajo y el consumo de drogas. Frente a esto, plantea que

tal pobreza en investigación puede deberse en parte a la incapacidad para detectar tal asociación.

No obstante, a la fecha existe un creciente interés por la relación entre estrés y consumo de sustancias, debido a que el estrés estaría generando conductas asociadas al consumo de drogas y alcohol. El problema principal es que las investigaciones relacionadas con el alcohol no suelen distinguir entre el hábito de beber y el abuso de alcohol, el cual estaría asociado a la aparición de problemas de salud y a la disminución del rendimiento laboral (Sadava, 1987). Así también, y tal como señala Peyser (1992), es preciso prestar atención al estrés en el trabajo para la formulación de estrategias preventivas del consumo de sustancias.

Con estos antecedentes, y considerando la multiplicidad de factores involucrados en el consumo de sustancias, se podría señalar que el estrés es sólo uno de varios componentes de un modelo multifactorial de explicación del consumo de drogas y alcohol (Gorman, 1994, citado en Shirom, 1995).

Según Molina (2006) el concepto de “riesgos psicosociales engloba hoy situaciones tales como el estrés, el síndrome del quemado (burnout), la fatiga profesional, el acoso laboral –moral, sexual y discriminatorio–, y cualquiera otra forma de violencia psíquica en el trabajo, a las que habrá que añadir, en un futuro muy próximo, las adicciones” (Molina, 2006: 4).

Respecto a la información de que el consumo de drogas y alcohol puede explicarse en base a un modelo multifactorial, existen diversas investigaciones que, además de considerar el estrés en el trabajo como un factor psicosocial importante en el consumo y abuso de drogas y alcohol, señalan otros factores que pueden intervenir en éste.

Según el modelo de estrés social de la drogadicción (Lindenberg, Reiskin y Gendrop, 1994), la propensión de los trabajadores al consumo de drogas está influida por el nivel de estrés ambiental, el apoyo social contra el estrés experimentado y los recursos personales, especialmente la competencia social.

El escaso apoyo social se ha mencionado como un factor que incrementa el riesgo de uso de sustancias (D’Errico, Cardano, Landriscina, Marinacci, Pasian, Petrelli y Costa, 2011). Laaksonen, Lallukka, Lahelma y Partonen (2012) señalan que las condiciones psicosociales del trabajo como el estrés psicológico, el bajo control de la tarea, las altas exigencias en el

trabajo, la insatisfacción con el trabajo y el mal clima laboral tienen impacto en el consumo de sustancias.

El estudio de Boeuf y colaboradores (2010) identifica varios elementos demográficos y psicosociales que están relacionados con el inicio del consumo de drogas, diferenciando entre hombres y mujeres. Entre las mujeres se destacan el estar separadas, divorciadas o viudas, el alto estrés percibido, el escaso grado de control sobre la tarea y la falta de recompensas en el trabajo. Para los hombres, los factores más relevantes parecieran ser los emocionales, como por ejemplo las separaciones y una alta reacción emocional. Sumado a esto, Marchand (2008) señala que la personalidad, la familia y las redes sociales fuera del trabajo actúan como mediadores de los efectos de algunas condiciones laborales. Asimismo, Kenna y Lewis (2008) señalan que la prevalencia del uso de drogas en profesionales del ámbito de la salud, declinaría con la edad.

Por otra parte, y en relación con la satisfacción laboral, se señala que ésta puede tener un efecto significativo en el uso de sustancias en el contexto laboral (Traweger, Kinzl, Traweger-Ravanelli y Faila, 2004; Galaif, Newcomb y Carmona, 2001; Hollinger, 1988; Magione y Quinn, 1975).

Un estudio realizado por Traweger, Kinzl, Traweger-Ravanelli y Fiala (2004) señala que la prevalencia del consumo de drogas se incrementa desde 3,7% cuando hay una buena atmósfera en el trabajo y un 3,3% cuando hay una alta satisfacción laboral hasta un 12,6% cuando hay una mala atmósfera en el trabajo y un 42,9% cuando hay una baja satisfacción laboral ($p=0,019$ y $p=0,001$, respectivamente).

Por otra parte, la encuesta nacional sobre la incidencia de las drogas en el mundo laboral realizada en España por la FAD-DGPNSD (2002), a través de un análisis factorial, señala tres factores de riesgo del espacio laboral asociados al consumo de sustancias:

- ³⁵/₁₇ Factores de riesgo asociados a las condiciones de trabajo:
- la peligrosidad en el desempeño de la tarea.
 - los trabajos nocturnos, a destajo o sometidos a objetivos de alto rendimiento.
 - las tareas rutinarias o monótonas.
 - los turnos rotatorios y cambiantes.
 - el cansancio intenso, el agobio y el estrés producido por la tarea.
 - las largas ausencias del hogar por motivos laborales.

- ³⁵₁₇ Factores de riesgo asociados a la insatisfacción personal:
- insatisfacción con el tipo de trabajo que se realiza.
 - insatisfacción con el trato que se recibe de los superiores.
 - sentimiento de estar poco capacitado, sin preparación, o sin formación para el desempeño del puesto de trabajo.
- ³⁵₁₇ Factores de riesgo asociados a condiciones de precariedad:
- contratos precarios (precariedad contractual).
 - periodos sin trabajo o reducida actividad laboral.
 - inseguridad en cuanto al futuro laboral.

2.7 Mapas de riesgo

La utilización de mapas de riesgo, se constituye como una estrategia para indagar respecto de las condiciones de trabajo y los factores de riesgo que allí pueden encontrarse.

El origen del concepto de mapa de riesgo es relativamente reciente y nace como una estrategia de los sindicatos italianos en defensa de la salud laboral a finales de los años 60 y principios de los 70. En su propuesta central, ellos consideraban los principios de no monetarización, no delegación, participación activa en el proceso y necesidad de conocer para poder cambiar (Fraile, Rosel y Eransus, 1986).

La definición más simple de mapa de riesgo señala que es un “instrumento informativo dinámico que permite conocer los factores de riesgo y los probables o comprobados daños en un ambiente de trabajo” (García, 1994: 443-44).

Una de las utilidades más comunes de la estrategia de mapas de riesgo, resalta el espacio geográfico como un aspecto importante, definiéndolo como aquella forma de obtener una información sobre los riesgos laborales en un ámbito geográfico determinado (Fraile, Rosel y Eransus, 1986). No obstante, el territorio geográfico no es definitorio de un mapa de riesgo. De hecho, se pueden establecer mapas de riesgo temáticos, como es el caso de los mapas de riesgo dedicados a seguridad, higiene industrial, factores ergonómicos y aspectos psicosociales, entre otros.

Los mapas de riesgo se presentan como una herramienta preventiva, un instrumento de gestión y participación en la gestión de riesgo. Una de las fortalezas de utilizar esta

estrategia es que permite tener perspectivas a largo plazo. La información que se recopila a partir de los mapas de riesgo debe ser sistemática y actualizable (Fraile, Rosel y Eransus, 1986). Los mapas de riesgo permiten una mejor comprensión sobre la situación de los riesgos de una organización y de los procesos y proyectos, entregando así una herramienta de utilidad que puede servir de motivación para apoyar programas preventivos. Así también, los mapas de riesgos contribuyen a monitorear el desempeño de la organización en la administración de las acciones que se realicen para disminuir los riesgos en la organización (García, 1994).

La sistematización de la información de los mapas de riesgo permite programar y planificar actividades de prevención, en base a los recursos necesarios, de acuerdo a:

- ³⁵₁₇ La extensión de los factores de riesgo.
- ³⁵₁₇ La gravedad del riesgo.
- ³⁵₁₇ La posibilidad de eliminar el riesgo.
- ³⁵₁₇ El costo social de los daños.
- ³⁵₁₇ El costo y los tiempos de realización de una intervención sobre las condiciones de trabajo (García, 1994).

Asimismo, García identifica tres tipos de mapas de factores de riesgo (García, 1994):

- ³⁵₁₇ *Mapa de factores de riesgo*: es un mapa de las condiciones de trabajo, se relaciona más con la prevención universal y se orienta a la eliminación de los factores de riesgo.
- ³⁵₁₇ *Mapa de los expuestos al riesgo*: es un mapa de las condiciones de salud de la población en estudio, se relaciona más con la prevención secundaria y se orienta a la detección precoz y a la agregación de los riesgos de origen laboral con aquellos de origen extra-laboral.
- ³⁵₁₇ *Mapa de daños*: es un mapa de aquellos que ya han visto afectada su salud (tanto por causas laborales como extra-laborales) y permite establecer prioridades para la intervención.

Generalmente, los mapas de riesgo presentan una panorámica de los riesgos a los que está expuesta una organización, independiente de la forma de presentación del mapa. Un mapa de riesgos puede ser un gráfico o un croquis del espacio en donde se identifican y se ubican aquellas áreas, actividades o procesos que podrían verse afectados durante la ocurrencia de un evento adverso. Se puede presentar la información en base a categorías y sus posibles factores causales y efectos, el nivel de riesgo y la probabilidad. Así también, se pueden presentar información en base a criterios establecidos previamente.

García (1994) propone que para la elaboración de un mapa de riesgos se desarrollen una serie de fases. La primera corresponde a una fase cognitiva, mediante el análisis en profundidad de los factores de riesgo; posteriormente, se deberá realizar una fase analítica, para poder sintetizar los datos obtenidos anteriormente y fijar prioridades de acción. El siguiente paso corresponde a la aplicación de planes de intervención y su posterior fase de evaluación, para verificar los resultados respecto a los objetivos programados a través de la realización del mapa de riesgo.

3. MATERIAL Y MÉTODO

3.1 Diseño

Se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo con un diseño de tipo descriptivo respecto a los distintos factores psicosociales laborales que pueden afectar el consumo de drogas en el trabajo.

Para la realización del estudio, se utilizaron técnicas de recolección de información cualitativa y cuantitativa. El uso de procedimientos metodológicos de tipo mixto tiene la ventaja de que permite mejorar la calidad y cantidad de la información obtenida, mejorando su interpretación.

3.2 Técnicas de recolección de datos

Revisión bibliográfica: se realizó una revisión bibliográfica de evidencia internacional con el fin de identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial del ambiente laboral que más inciden en el consumo de drogas en los trabajadores.

Entrevistas con informantes clave: Se levantó información a través de entrevistas semiestructuradas. Se realizaron cinco entrevistas a informantes clave que aportaron información cualitativa relevante para la investigación. Las entrevistas fueron grabadas en formato de audio y luego transcritas para su posterior análisis.

Análisis de la Encuesta Diagnóstica del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA: El SENDA desarrolla desde el año 2003 un programa de prevención del consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral denominado “Trabajar con Calidad de Vida”, basado en los principios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, para implementar políticas de prevención en el mundo del trabajo, que faciliten el cambio de actitudes hacia conductas saludables y de autocuidado y potencien el desarrollo de culturas preventivas en los espacios laborales.

Se dispuso de información sobre 450 empresas u organismos públicos y privados en los cuales se ha realizado un diagnóstico inicial a través de la aplicación de una encuesta (anexo 1) a una muestra de trabajadores, en la cual se indaga sobre el uso de drogas, alcohol y diversos factores de riesgo presentes en la organización. El total de encuestas

disponibles para el análisis correspondió a 61.193 trabajadores que respondieron las encuestas diagnósticas entre julio de 2008 y octubre de 2011.

3.3 Análisis de la información

Revisión bibliográfica: para la revisión bibliográfica y la construcción del marco teórico se desarrolló en primer lugar el planteamiento de las preguntas guía y palabras clave para la búsqueda de documentos. Posteriormente se inició la identificación y selección de documentos en base a los criterios establecidos con anticipación. De los textos seleccionados, se realizó el análisis de la información, lo que finalmente se tradujo en el reporte de los resultados, el cual se desarrolló en el marco teórico de la presente investigación.

Entrevistas semiestructuradas: para el proceso de entrevistas a informantes clave, se desarrolló en primer lugar una selección de entrevistados de diversa índole que están relacionados, directa o indirectamente, con la temática del consumo de drogas en el espacio del trabajo. Se seleccionaron cinco entrevistados, cada uno de los cuales pudo expresar su punto de vista en base a una pauta preestablecida para la entrevista. La realización de las entrevistas tuvo un promedio de 50 minutos por cada uno de los informantes clave.

Una vez realizadas las entrevistas, se efectuó la transcripción de las mismas y se procedió al análisis de la información en base a la teoría fundamentada, considerando tres elementos esenciales: en primer lugar, la categorización de las entrevistas según las temáticas surgidas en la entrevista; en segundo lugar, se realizó una integración de las categorías; y, por último, se llegó a la conceptualización final.

Análisis de la Encuesta Diagnóstica del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA: El procedimiento empleado para el análisis de la información fue la elaboración de una base de datos, incorporando el 100% de las encuestas del programa Trabajar con Calidad de Vida aplicadas disponibles a la fecha de inicio del estudio.

Se revisó la calidad de los datos, revisando la existencia de datos anómalos o fuera de rango, y creando nuevas variables apropiadas a la investigación.

Así se cumplió con uno de los objetivos del proyecto, cual era elaborar una base de datos que permitiera analizar la información recogida por SENDA durante estos años y que no

estaba sistematizada, de modo que le permitiera a la institución utilizarla a futuro como insumo para el Programa Trabajar con Calidad de Vida.

Posteriormente, la base de datos definitiva se analizó utilizando el programa SPSS 15.0 Versión para Windows, desarrollando un análisis descriptivo de la misma.

Triangulación de la información: Finalmente, una vez hechos los análisis por separado de cada una de las fuentes de información, se realizó un análisis final en base a los objetivos del estudio, contrastando la información obtenida a través de la búsqueda bibliográfica, las entrevistas con informantes clave y el análisis de la encuesta diagnóstica del programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En este capítulo se presentan los resultados más relevantes para los fines de este estudio, a partir del procesamiento de la base de datos de la encuesta diagnóstica del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”.

4.1 Frecuencias de las variables utilizadas

En esta sección se presentan las frecuencias de las principales variables utilizadas en este estudio. La totalidad de las frecuencias de las variables estudiadas se presentan en el Anexo 3.

En la Tabla 1 se presentan los años de aplicación de la encuesta y la frecuencia por año. Destaca que la base de datos contiene encuestas del 2008 al 2011 y que la mayoría de estas (67,8%) se aplicó entre el 2008 y el 2009.

Tabla 1. Año de aplicación de la encuesta diagnóstica del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”

Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2008	18.871	30,8	30,8	30,8
2009	22.600	36,9	36,9	67,8
2010	10.882	17,8	17,8	85,6
2011	8.840	14,4	14,4	100,0
Total	61.193	100,0	100,0	

En la Tabla 2 se presentan los encuestados según sexo. Destaca que la mayoría de los encuestados (57,8%) son hombres.

Tabla 2. Encuesta diagnóstica del Programa “Trabajar con Calidad de Vida” según sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	35.393	57,8	57,8	57,8
Mujer	24.686	40,3	40,3	98,2
Sin dato	1.114	1,8	1,8	100,0
Total	61.193	100,0	100,0	

En la Tabla 3 se presentan los encuestados según grupo de edad. Destaca que la mayoría de los encuestados tienen entre 26 y 34 años.

Tabla 3. Encuesta diagnóstica del Programa “Trabajar con Calidad de Vida” según grupo de edad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 años o menos	425	0,7	0,7	0,7
19 a 25 años	7.259	11,9	11,9	12,6
26 a 34 años	16.627	27,2	27,2	39,7
35 a 44 años	16.881	27,6	27,6	67,3
45 a 64 años	18.631	30,4	30,4	97,8
65 años y más	854	1,4	1,4	99,2
Sin dato	516	0,8	0,8	100,0
Total	61.193	100,0	100,0	

En la Tabla 4 se presentan los encuestados según región. Consecuente con la distribución porcentual de los trabajadores del país, el mayor porcentaje (38,3%) se concentra en la Región Metropolitana.

Tabla 4. Encuesta diagnóstica del Programa “Trabajar con Calidad de Vida según región				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Arica y Parinacota	735	1,2	1,2	1,2
Tarapacá	2.016	3,3	3,3	4,5
Antofagasta	2.333	3,8	3,8	8,3
Atacama	1.808	3,0	3,0	11,3
Coquimbo	5.896	9,6	9,6	20,9
Valparaíso	3.615	5,9	5,9	26,8
O'Higgins	2.931	4,8	4,8	31,6
Maule	2.408	3,9	3,9	35,5
Bío-Bío	2.707	4,4	4,4	40,0
Araucanía	4.523	7,4	7,4	47,3
Los Ríos	1.468	2,4	2,4	49,7
Los Lagos	1.412	2,3	2,3	52,1
Aysén	1.027	1,7	1,7	53,7
Magallanes	295	0,5	0,5	54,2
Metropolitana	23.452	38,3	38,3	92,5
Sin dato	4.567	7,5	7,5	100,0
Total	61.193	100,0	100,0	

A continuación se presentan algunos resultados relevantes para este estudio, las tablas se presentan en el anexo 2.

- ³⁵₁₇ El 57% de los encuestados se declaran muy estresados o moderadamente estresados en una semana normal de trabajo.
- ³⁵₁₇ El 73,1% de los encuestados se declaran muy o bastante satisfechos con su actual trabajo.
- ³⁵₁₇ El 64,9% de los encuestados están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí”.
- ³⁵₁₇ Aproximadamente la mitad de los encuestados (49,7%) están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar”.
- ³⁵₁₇ El 74,3% de los encuestados están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo”.
- ³⁵₁₇ El 67,2% de los encuestados están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente”
- ³⁵₁₇ Aproximadamente la mitad de los encuestados (49,5%) están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas”.
- ³⁵₁₇ El 53,6% de los encuestados considera que “Fumar marihuana una o dos veces por semana constituye un riesgo grande”.
- ³⁵₁₇ El 68,8% de los encuestados considera que “Usar cocaína o pasta base una vez al mes constituye un riesgo grande”.
- ³⁵₁₇ El 26,4% de los encuestados plantea que le sería fácil conseguir marihuana.
- ³⁵₁₇ El 13,3% de los encuestados plantea que le sería fácil conseguir cocaína.
- ³⁵₁₇ El 14,0% de los encuestados plantea que le sería fácil conseguir pasta base.
- ³⁵₁₇ El 75,7% de los encuestados refiere que nunca ha probado marihuana.
- ³⁵₁₇ El 91,5% de los encuestados refiere que nunca ha probado cocaína.
- ³⁵₁₇ El 94,4% de los encuestados refiere que nunca ha probado pasta base.
- ³⁵₁₇ El 18,5% de los encuestados responde afirmativamente frente a la pregunta “¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus amigos cercanos, o sea, aquellos con los que se ve frecuentemente, consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?”.

- ³⁵₁₇ El 11,0% de los encuestados responde afirmativamente frente a la pregunta “¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?”.

4.2 Condiciones laborales

La encuesta incorpora ocho preguntas que hemos denominado sobre “las condiciones laborales de los trabajadores” (Pregunta 9). En el anexo 4 se presentan los cruces entre el consumo de drogas (marihuana, cocaína y pasta base) y las siguientes ocho preguntas:

- a) Se me hace trabajar excesivamente en esta institución.
- b) Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo.
- c) Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí.
- d) Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución.
- e) La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar.
- f) Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo.
- g) Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales.
- h) Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas.

Si examinamos estas preguntas a la luz del ISTAT 21, vemos que las dos primeras —(a) *Se me hace trabajar excesivamente en esta institución* y (b) *Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo*—, se relacionan con la dimensión de “exigencias psicológicas” a que alude el ISTAT 21, es decir, la “cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo” (SUSESO, 2009).

Asimismo, la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, está recogida en la pregunta (e) *La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar*, que se relaciona con “posibilidades de desarrollo” identificadas en el ISTAT 21 (SUSESO, 2009).

Por otra parte, la dimensión de apoyo social y liderazgo, que dice relación con la “calidad del liderazgo y las relaciones con superiores y compañeros de trabajo” (SUSESO, 2009), está presente a través de las preguntas (g) *Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales* y (h) *Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas, en relación al liderazgo*; (c) *Las personas con que trabajo*

son generalmente amables y respetuosas entre sí y (d) Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución, relativo a los compañeros de trabajo.

Por último, la pregunta (f) *Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo*, indaga sobre la dimensión de las “compensaciones”.

En la dimensión psicológica, se observa una tendencia entre “Se me hace trabajar excesivamente” y “consumo de marihuana de menos de 30 días”, pero no así en el de más de un mes y menos de un año. (Anexo 4). Tendencia más marcada en consumo de cocaína y pasta base. Esta tendencia no se observa en el caso de “tengo tiempo suficiente para hacer mi trabajo”.

Tampoco se aprecia una tendencia marcada en las demás dimensiones, sólo un leve incremento entre quienes han consumido en los últimos 30 días en la aseveración: “Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución”.

4.3 Satisfacción laboral

En el anexo 5 se presentan los cruces entre la pregunta ¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo? (muy satisfecho, bastante satisfecho, algo satisfecho, poco satisfecho, nada satisfecho) y las siguientes variables:

³⁵/₁₇ Trabajadores/as

- Género
- Edad
- Estado civil
- Región

³⁵/₁₇ Condiciones de empleo

- Jornada contractual de trabajo
- Horario laboral
- Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos

³⁵/₁₇ Lugar de trabajo

- Tipo de empresa
- Tamaño de empresa

³⁵/₁₇ Estrés laboral

³⁵/₁₇ Condiciones laborales

- Percepción de trabajar excesivamente en la institución
- Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo
- Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí
- Presencia de personas de mala voluntad en la institución
- La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar
- Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo
- Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente
- Quienes dirigen la institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales
- Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas

³⁵/₁₇ Percepción de riesgo del consumo de drogas

- Fumar marihuana una o dos veces por semana
- Consumir cocaína o pasta base una vez al mes

³⁵/₁₇ Acceso a drogas

- Marihuana
- Cocaína
- Pasta base

³⁵/₁₇ Consumo personal de drogas

- Marihuana
- Cocaína
- Pasta base

³⁵/₁₇ Consumo entorno familiar, social y laboral

- Consumo de marihuana en el hogar
- Consumo de cocaína en el hogar
- Consumo de drogas entre sus amigos
- Consumo de drogas entre sus colegas

Al analizar los datos presentados en el anexo 5, en general se observa que no existe correlación entre estas variables y la satisfacción laboral, por ejemplo, en las variables género, edad, horarios, turnos, tamaño de empresa

Sin embargo, sí se observa una relación inversa entre satisfacción y estrés laboral.

4.4 Estrés laboral

En el anexo 6 se presentan los cruces entre la pregunta ¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo? (muy estresado, moderadamente estresado, poco estresado, nada o casi nada estresado) y las siguientes variables:

³⁵/₁₇ Trabajadores/as

- Género
- Edad
- Estado civil
- Región

³⁵/₁₇ Condiciones de empleo

- Jornada contractual de trabajo
- Horario laboral
- Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos

³⁵/₁₇ Lugar de trabajo

- Tipo de empresa
- Tamaño de empresa

³⁵/₁₇ Estrés laboral

³⁵/₁₇ Condiciones laborales

- Percepción de trabajar excesivamente en la institución
- Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo
- Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí
- Presencia de personas de mala voluntad en la institución

- La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar
- Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo
- Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente
- Quienes dirigen la institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales
- Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas

³⁵/₁₇ Percepción de riesgo del consumo de drogas

- Fumar marihuana una o dos veces por semana
- Consumir cocaína o pasta base una vez al mes

³⁵/₁₇ Acceso a drogas

- Marihuana
- Cocaína
- Pasta base

³⁵/₁₇ Consumo personal de drogas

- Marihuana
- Cocaína
- Pasta base

³⁵/₁₇ Consumo entorno familiar, social y laboral

- Consumo de marihuana en el hogar
- Consumo de cocaína en el hogar
- Consumo de drogas entre sus amigos
- Consumo de drogas entre sus colegas

En el análisis de los resultados lo primero que destaca es que las mujeres encuestadas declaran estar “muy estresadas” y “moderadamente estresadas” en mayor proporción que los varones.

Asimismo, los trabajadores que declaran trabajar semanalmente “más de 44 horas” manifiestan mayores niveles de estrés que aquellos que trabajan 44 horas o menos.

Del mismo modo, quienes trabajan “sólo de día” manifiestan menor proporción de “muy estresado” que quienes trabajan de noche o en turnos.

Como se vio en el acápite anterior, la relación más clara es entre “satisfacción la boral” y “estrés laboral”, con una relación inversamente proporcional.

Por último, en términos de acceso a droga, quienes declaran que “les sería fácil acceder” a obtener marihuana, cocaína o pasta base, manifiestan en mayor medida estar “muy estresados”. En concordancia con lo anterior, desde el punto de vista del consumo, quienes declararon haber consumido cualquiera de las tres drogas durante los 30 días anteriores a la encuesta, sistemáticamente manifiestan en mayor medida estar “muy estresados”.

Aparte de las variables que hemos mencionado explícitamente, en las demás variables listadas más arriba, no se encontró correlación entre estas variables y el estrés laboral.

5. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

5.1 Resultados generales

Se recolectaron datos de cinco entrevistados, quienes actuaron como informantes clave con respecto a los factores de riesgos psicosocial del trabajo que podrían influir sobre el consumo de drogas.

En términos generales, las entrevistas entregan puntos de vista muy disímiles, lo que podría estar dando cuenta de la gran complejidad para abordar la temática del consumo de drogas, considerando las distintas aristas de ésta. Por otra parte, cabe mencionar que varios de los informantes clave señalaron la escasa investigación en el tema, por lo cual la información entregada por los entrevistados incluye principalmente sus propias experiencias y opiniones personales. Asimismo, se puede ver reflejada la poca certeza en torno al tema, debido a que el estudio sobre el consumo de drogas se ve teñido por la deseabilidad social, en comparación con el estudio sobre el consumo de alcohol, que ha sido más investigado y de mayor acceso, al tratarse de una sustancia legal.

Uno de los puntos clave a la hora de hacer un análisis de la información corresponde a la causalidad del consumo de drogas, y los distintos ámbitos que interactúan.

Surge la tensión entre si el consumo de drogas, su tratamiento y su prevención en el lugar de trabajo es de responsabilidad individual, o del trabajo, en donde las respuestas varían según la expertise del entrevistado desde una postura principalmente individual, a una organizacional. No obstante, se vislumbra el concepto de multicausalidad, lo que significaría la presencia de distintos ámbitos que están en relación con el consumo de drogas y alcohol en el trabajo.

Entre los ámbitos mencionados por los entrevistados, se señala el ámbito social y las creencias, el individual, el familiar y el laboral, tanto en el contexto general de la organización, como en aspectos laborales. Posteriormente se señalan los factores psicosociales del trabajo. Todos estos ámbitos afectarían, de una u otra manera la decisión de la persona de consumir alguna sustancia.

Con respecto al ámbito social y las creencias, éste se acerca más al sentido común y a la interpretación que hacen las personas con respecto al consumo de drogas. Entre ellas se

menciona como creencias que el consumo de sustancias es una plaga, que el consumo de drogas es un círculo vicioso, además de la existencia de una cultura machista que fomenta el consumo. Por otra parte, se señala también, desde las creencias individuales que existe la idea preconcebida de que los que consumen no están en el trabajo.

Existe además un punto importante a considerar con respecto a las creencias de los trabajadores. Se observa en general una connotación negativa y punitiva con respecto al consumo, por lo que los trabajadores actuarían “a la defensiva” en caso de que se indague la presencia de consumo, asociándolo al ámbito legal y temiendo consecuencias para ellos como trabajadores.

Por otra parte, se menciona que existe una falta de formación en los profesionales con respecto a la temática, y que en general el consumo de drogas, no es un tema prioritario a nivel de salud o a nivel de organizaciones.

Con respecto al ámbito individual, se observa la presencia de las influencias externas y el grupo de pares en el consumo y la referencia de que el consumo de drogas es una conducta inapropiada. Por otra parte, los entrevistados señalan que hay aprendizajes en etapas tempranas que pueden influir en el consumo de drogas, así como también la historia previa de consumo y la baja percepción de riesgo frente al consumo de drogas.

Es importante mencionar también que se enfatizan las diferencias de género en el consumo, considerando además el consumo de alcohol y psicotrópicos, y las diferencias en tramos etarios, donde la juventud como etapa tendría un mayor riesgo para el consumo de sustancias y sus consecuencias, y en donde se presenta una normalización del consumo por parte del grupo de pares.

Por último, quienes resaltan el ámbito individual en las entrevistas, señalan que el consumo se inicia por una decisión individual, más que por factores ambientales.

Respecto al ámbito familiar, los entrevistados concuerdan en que las relaciones entre el trabajo y la familia son importantes, considerándolos como un factor protector en el caso en que haya una preocupación por la participación de la familia en la empresa, o como un factor de riesgo cuando existe una interferencia entre los problemas familiares y el desempeño laboral.

En términos organizacionales, existen dos aspectos que los informantes clave señalan en términos contextuales: el primero de ellos se refiere al rubro de la organización, puesto

que dependiendo del rubro, existe un mayor consumo de sustancias en algunos de ellos (como por ejemplo minería, construcción, industria, agricultura, entre otros). El segundo tiene relación con los ritos sociales en la empresa que involucran una cultura de consumo de alcohol. Este tipo de ritos y el “formar parte de”, también influirían en el consumo de otras sustancias.

Dentro de las condiciones de trabajo de la organización, los entrevistados mencionan como factores de riesgo los sistemas de turno, las faenas aisladas, los trabajos que alteren el ciclo de sueño-vigilia y los períodos de descanso. Así también, se mencionan la precariedad de contratos, antigüedad en el cargo, el desempleo por más de 12 meses o la inestabilidad laboral.

Por último, los entrevistados señalan la importancia de que en las organizaciones existan políticas tanto para la prevención como para el tratamiento de aquellas personas que tengan un consumo de sustancias en la organización, haciendo referencia además a la necesidad de tener estrategias de autocuidado y recreación en el contexto de trabajo. De no estar presente, la ausencia de una política frente al consumo se presentaría como un factor de riesgo, lo cual se transformaría en un factor de protección cuando la empresa se compromete en este tema.

5.2 Factores psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo tienen relación con la interacción de distintos ámbitos, como por ejemplo, las percepciones individuales de ciertas condiciones de trabajo, o la interacción entre factores familiares y el trabajo en la organización.

Si bien, para los entrevistados, los factores de riesgo psicosociales no llevan necesariamente a un consumo de drogas, estos pueden aumentar las probabilidades de consumo y de sus consecuencias. Cuando los factores de riesgo están presentes, hacen más vulnerable a una persona al consumo de drogas y sus consecuencias, por lo cual, estos afectarían la decisión de las personas de consumir.

Dentro de éstos, los principales factores psicosociales mencionados por los entrevistados son el estrés laboral, el apoyo social percibido y el clima laboral. Se señala además como factor de protección el sentido de realización con el trabajo, y como factor de riesgo el nivel de frustración.

Estrés laboral

Los informantes clave señalan que éste es uno de los factores más importantes, y del cual se tiene mayor información a partir de las investigaciones. Se basan en la teoría de Karasek y Siegrist, que señala la relación entre demanda y recompensa. Cuando hay un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, hay mayor riesgo para el consumo de drogas. Esto está asociado a la falta de control en las decisiones, y una excesiva demanda laboral.

Los informantes clave señalan que el estrés laboral puede ser un mediador y que probablemente en conjunto con otros factores psicosociales se aumente la probabilidad de consumo.

Apoyo social percibido

En las entrevistas se hace una mención especial al poco apoyo social percibido frente al consumo de sustancias de los trabajadores y la inexistencia de redes de apoyo de la organización con otras instituciones, como un factor de riesgo importante para los trabajadores.

Clima laboral

Con respecto al clima laboral, los entrevistados señalan la importancia de contar con una buena relación con las jefaturas, así como también con los compañeros de trabajo, puesto que la presencia de malas relaciones de trabajo puede ser un factor de riesgo.

6. CONCLUSIONES

6. 1 En base a la metodología utilizada

Las fuentes utilizadas para llevar adelante esta investigación fueron la revisión de evidencia internacional respecto a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y consumo de drogas y alcohol entre trabajadores, entrevistas semiestructuradas a informantes clave respecto al consumo de drogas y alcohol en el trabajo y el análisis de datos extraídos de la aplicación de la Encuesta Diagnóstica del programa Trabajar con Calidad de Vida Laboral de SENDA en instituciones públicas y empresas privadas que han participado del programa.

La revisión bibliográfica ha permitido identificar factores de riesgo relacionados con el consumo de drogas y alcohol en la población trabajadora. Algunos de estos factores se ven ligados al ambiente y la organización del trabajo mientras que otros son propios de cada individuo y se pueden encontrar en la población general (edad, sexo, estado civil, nivel educacional). Sin embargo, la escasez de evidencia nacional, impide establecer conclusiones definitivas respecto a cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Chile, que inciden o pueden incidir, en el consumo de drogas y alcohol entre trabajadores.

El desarrollo del marco teórico permitió realizar un análisis de investigaciones recientes, las que apuntan a la importancia de los factores psicosociales en el consumo de drogas en la población y en los lugares de trabajo, considerando como temáticas principales el estrés, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. La literatura también señala la dificultad para detectar la asociación entre los factores psicosociales y el consumo de drogas y alcohol, probablemente por temas metodológicos en el estudio de esta temática y la posibilidad de que estos puedan entenderse en un modelo multifactorial de mayor complejidad.

Por otra parte, las entrevistas a informantes clave dieron cuenta de la complejidad que presenta el abordaje del consumo de drogas y alcohol, así como las distintas opiniones que surgen a raíz del tema, las cuales pueden ir desde las creencias e intuición, hasta conocimientos empíricos basados en estudios propios e investigaciones internacionales. Por lo tanto, no existe una visión común o postura única frente al consumo de drogas y alcohol entre trabajadores ni tampoco respecto a cuáles son los factores de riesgo psicosocial que podrían incidir o no en ello.

Asimismo, el análisis de los datos de la Encuesta Diagnóstica del Programa Trabajar con Calidad de Vida entrega información descriptiva de las organizaciones que han participado del programa, que si bien son numerosas, al no constituir una muestra aleatoria no permite extraer conclusiones que puedan ser generalizables a la población laboral en Chile. Por otra parte, la encuesta tiene como objetivo caracterizar a la organización y detectar algunos factores de riesgo que pudiesen estar presentes en tales espacios de trabajo, y el análisis integrado tenía por objetivo detectar si existía información que pudiese ser útil para la identificación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo que pudiesen apoyar la información extraída desde las otras fuentes. Sin embargo, y luego del análisis de la evidencia internacional disponible, la encuesta no permite recolectar información suficiente que pueda ser contrastada con la literatura y con la experiencia de los informantes clave.

6.2 Hallazgos en relación a riesgos psicosociales y consumo de sustancias

En relación a los hallazgos encontrados en el desarrollo del proyecto, es posible señalar que el estudio de los factores psicosociales en el trabajo ha mostrado la interacción entre distintos niveles, emocional, cognitivo, del comportamiento social, laborales, entre otros, la cual puede ser potencialmente dañina para los trabajadores, y también por los altos costos que genera en las organizaciones. Todos estos ámbitos afectarían, de una u otra manera la decisión de la persona de consumir alguna sustancia.

Cabe destacar que al contrastar información en base al marco teórico y las entrevistas, es posible señalar que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo por sí solos no estarían afectando el consumo de drogas. Más bien, harían más vulnerable a la persona al consumo y a los problemas asociados a éste. Así también podrían estar afectando la decisión de la persona a consumir una determinada sustancia.

Finalmente, el principal hallazgo es que una mayor presencia de riesgos psicosociales en el trabajo podría generar estrés en las personas, lo cual aumentaría la probabilidad de que un individuo desarrollara un consumo problemático de sustancias. Por otra parte, la literatura señala el escaso apoyo social y una baja satisfacción laboral como factores que podrían incrementar el uso de sustancias en los trabajadores.

6.3 Sugerencias para la construcción de un mapa conceptual de riesgos psicosociales

Frente a la información recolectada a través de las distintas fuentes de información utilizadas en este proyecto, es factible señalar que la información que se encuentra disponible no es suficiente para elaborar un mapa conceptual de riesgos psicosociales en el trabajo.

Por ello, no solo se hace necesario considerar la aplicación de un instrumento más exhaustivo de medición de la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo además de variables asociadas al consumo de drogas y alcohol, sino que sería recomendable contar con datos que sean representativos de todas las regiones del país y de los distintos rubros que componen la fuerza laboral en Chile.

Actualmente el Ministerio de Salud se encuentra elaborando un protocolo para la vigilancia de factores psicosociales en el ambiente laboral que permita identificar, cuantificar y prevenir los riesgos asociados, por considerar que es un problema importante de salud laboral. Asimismo, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol ha venido incorporando el enfoque de factores de riesgos psicosociales en el desarrollo de su línea programática de prevención en espacios laborales. En la versión actual del programa Trabajar con Calidad de Vida se aplica una Encuesta de Calidad de Vida Laboral que incorpora la medición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. De esta forma, se releva la importancia del estudio de factores de riesgo psicosociales en el trabajo, en la salud de los trabajadores.

Respecto a la construcción de mapas de riesgo, hay consenso en que ésta es una herramienta preventiva y un instrumento de gestión y participación en la gestión de riesgos, permitiendo planificar actividades preventivas en las organizaciones. Se sugiere que para el desarrollo de un mapa de factores de riesgo psicosociales en el trabajo se establezcan pasos previos de análisis y se intencione la recolección de datos a partir de fuentes primarias de información, más que secundarias.

Referencias

- ARTAZCOZ, L. (2004). Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Servei de Salut Laboral i Ambiental. Agència de Salut Pública de Barcelona. Recuperado el 20 de septiembre de 2012 de <http://www.documentacion.edex.es/docs/0401ARTest.pdf>
- BEEHR, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. Londres: Routledge.
- BOEUF-CAZOU, O. NIEZBORALA, M. MARQUIE, J. Y LAPEYRE-MESTRE, M. (2010). Factors associated with psychoactive drug initiation in a sample of workers in France: results of the VISAT cohort study. *Pharmacoepidemiology and drug safety* 19(3):296-305.
- COX, T., & GRIFFITHS, A. (1996). Assessment of Psychosocial Hazards at Work. En: Schabracq, MK., Winnubst, JAM & Cooper, CL. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons. Pp 127-146.
- COX, T., GRIFFITHS, A., BARLOWE, C., RANDALL, R., THOMSON, L., & RIAL-GONZALEZ, E. (2000). *Organisational interventions for work stress: A risk management approach*. Sheffield: HSE Books.
- D'ERRICO, A., CARDANO, M., LANDRISCINA, T., MARINACCI, C., PASIAN, S. PETRELLI, A. & COSTA, G. (2011). Workplace stress and prescription of antidepressant medications: a prospective study on a sample of Italian workers. *International Archives of Occupational Environmental Health* 84(4):413-424.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL, MINISTERIO DE SALUD (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile. Informe Interinstitucional ENETS 2009-2010. DT, ISL. MINSAL: Santiago.
- DOLLARD, M., SKINNER, N., TUCKEY, M & BAILEY, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress* 21(1):1-29.
- FAD-DGPNSD (2002). *La incidencia de las drogas en el mundo laboral*. Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción-Delegación del Gobierno para el Plan Nacional Sobre Drogas.
- FRAILE, A., ROSEL, L.O., ERANSUS, J. (1986). Los Mapas de riesgos. Conceptos, metodología y aplicación en la elaboración del mapa de riesgos de La Rioja. *Salud y Trabajo*. – Madrid, 55:41-54.
- GALAIF, E., NEWCOMB, M. & CARMONA, J. (2001). Prospective relationships between drug problems and work adjustment in a community sample of adults. *Journal of Applied Psychology*, 86(2):337-350.
- GARCIA, M. (1994). Los mapas de riesgos. Conceptos y metodologías para su elaboración. *Revista Española de Salud Pública*, 68(4):443-53.
- GONZÁLEZ, M.J. (2006). *Manejo del estrés*. Málaga: Innova y Cualificación SL.

- HOLLINGER, R.C. (1988). Working under the influence (WUI): correlates of employees' use of alcohol and other drugs. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24:439-454.
- JANES, C & AMES, C. (1993). Recent developments in alcoholism: The workplace. *Recent Developments in Alcoholism*, 11:123-146.
- KARASEK, R. & THEORELL, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.
- KARASEK, R. (1976). The impact of the work environment on life outside the job. Tesis doctoral, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts.
- KARASEK, R. (1979). Job demands, job decision latitude, mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- KENNA GA, LEWIS DC. (2008). Risk factors for alcohol and other drug use by healthcare professionals. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy* 29:3:3.
- LAAKSONEN, M. LALLUKKA, T., LAHELMA, E. & PARTONEN, T. (2012). Working conditions and psychotropic medication: a prospective cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 47:663-670.
- LAHERA, M., GÓNGORA, J. (2002). *Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Pamplona, España; Ed. Gobierno de Navarra.
- LINDENBERG, CS, HK REISKIN, SC GENDROP. (1994). The social system model of substance abuse among childbearing age women: A review of the literature. *Journal of Drug Education* 24:253-268.
- LLORENS, C. & MONCADA, S. (2004). Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS-21 (CoPsoQ). *Revista gestión práctica de riesgos laborales [Versión Electrónica] N°5*.
- MAGIONE, T.W. Y QUINN, R.Y. (1975). Job satisfaction, conterproductive behavio and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60:114-116.
- MARCHAND, A. (2008). Alcohol use and misuse: What are the contributions of occupation and work organization conditions? *BMC Public Health*, 8:333.
- MARCHETTI, N. (2005). Factores psicosociales en el ambiente laboral y riesgo de desarrollar un trastorno mental en trabajadores de empresas de servicios de la Región Metropolitana. Proyecto FONIS N° SA05I20071. Institución responsable Universidad de Chile.
- MARULANDA, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- MOLINA, C. (2006). La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances. *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Boletín Informativo N°1:4-7*.
- MONCADA, S.; LLORENS, C. & MORENO, N. (2000). Evaluar e intervenir sobre los riesgospsicosociales: es necesario y posible. La metodología ISTAS21 (CoPsoQ). Recuperado el 20 de septiembre de 2012 de

- en www.srt.gov.ar/publicaciones/NoticiaSRT/99/banconacion/5riesgospsicosociales.pdf.
- NIEDHAMMER, I., DAVID, S. DEGIOANNI, S. DRUMMOND, A. PHILIP, P. & 143 occupational physicians (2011). Workplace bullying and psychotropic drug use: the mediating role of physical and mental health status. *The Annals of Occupational Hygiene*, 55(2):152-163.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT-CEC (2010). La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: un balance de utilidades y limitaciones. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- OIT/OMS (1984). *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*. Informe del Comité Mixto OIT/ OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra 18-24 de septiembre.
- OIT-OMS (1963). Primera reunión del Comité mixto sobre Medicina del Trabajo (1950). Parmeggiani, L. Evolución y tendencias actuales de la medicina del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo (Ginebra)*, LXVIII(2).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (1997). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Bogotá: Alfaomega.
- OTERO, C. & DALMAU, I. (2006). Métodos de Evaluación de Factores Psicosociales en el Sector Sanitario FSICO e ISTAS21. Proceedings of the international conference on Occupational Risk Prevention. Sevilla: ORP.
- PANDO, M., CARRIÓN, M., ARELLANO, G. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En: Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- PEYSER, H. (1992). Stress, ethylalcohol, alcoholism. En: L Goldberger y S Breznitz (eds) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. Nueva York: Free Press.
- ROMÁN J. (1997). Factores Psicosociales y salud del trabajador. Revisión crítica y un modelo para su análisis. Tesis para optar por el título de Especialista en Psicología de la Salud. La Habana, Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad "General Calixto García".
- SADAVA, S. (1987). Psychosocial interactionism and substance use. *Drugs Society* 2: 7-24.
- SAUTER, S., HURRELL, J. MURPHY, L & LEVI, L. (1998). Factores psicosociales y organizativos en Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Finklea, J., Messite, J, Coppée, G., Sauter, S., Hunt, V., Spiegel, J. Kraus, R., Soskolne, C. Laurig, W., Terracini, B., Myers, M. Eds. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones: Madrid.
- SIEGRIST, J. (1996). Adverse Health Effects of High Effort – Low Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1:27-41.
- SHIROM, A. (1995). Changing the Histadrut 1994: Possible implications for the labor relations system in the public sector. *Rivo'on Le Kalkala*, 42(1)36-64 (Hebrew).

- SOLER, M. (2008). La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS. Universidad de Murcia. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (2009). Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21. Manual de Uso. Santiago: SUSESO.
- TEJERO, R., FERNÁNDEZ-ALBA, A., GRAÑA, J., PEÑA, M. (2002). Implicaciones psico-legales del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. *Psicología Clínica, Legal y Forense*, 2(2):63-92 .
- TRAWEGER, C., KINZL, J., TRAWEGER-RAVANELLI & FAILA, M. (2004). Psychosocial factors at the workplace - do they affect substance use? Evidence from the Tyrolean Workplace Study. *Pharmacoepidemiology and Drug Safety*, 13:399-403.
- US DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES. (1966). Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health. Washington, DC: US Department of Health and Human Services.
- VILLALOBOS, G. (1997). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*. 6(14):197-201.

ANEXOS

Anexo 1– Minuta programa Trabajar con Calidad de Vida

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol – SENDA (Ex CONACE), desarrolla desde el año 2003 una metodología de prevención del uso de drogas y alcohol en el ámbito laboral denominada “Trabajar con Calidad de Vida”; basada en los principios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para implementar políticas de prevención, que faciliten el cambio de actitudes hacia conductas saludables y de autocuidado, y potencien el desarrollo de culturas preventivas en los lugares de trabajo.

El programa forma parte de un conjunto de orientaciones que ofrece SENDA a todos aquellos profesionales y técnicos interesados en abordar el complejo problema del consumo de drogas y alcohol por parte de los trabajadores, y pretende lograr que la organización desarrolle una Política Preventiva y un plan de acción con actividades de sensibilización y capacitación, dirigida a todos los trabajadores y sus familias, con el fin de que:

- a) Las personas de bajo riesgo de consumir drogas desarrollen conocimientos y actitudes que les permitan permanecer saludables.
- b) Las personas en riesgo de caer en el consumo, o que consumen de manera moderada, no avancen hacia un consumo problemático de drogas, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- c) Los trabajadores que están en situación de dependencia dispongan de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias psicoactivas, tales como ausentismo laboral, problemas de salud, de aprendizaje, de relaciones interpersonales y delincuencia, entre otros.

Este programa se implementa en instituciones públicas y privadas, a través de una metodología participativa, auto- aplicada y dirigida por un equipo que representa a todos los estamentos de la organización. Está estructurado con una secuencia lógica de 7 pasos que se instalan de común acuerdo entre los trabajadores y directivos, los que culminan con una política preventiva y un plan de acción estratégico para abordar la problemática de drogas y alcohol, desde los aspectos preventivos y de calidad de vida, de rehabilitación y reinserción laboral, como también los aspectos normativos.

El Programa Trabajar con Calidad de Vida se está aplicando en aproximadamente 1.500 organizaciones (empresas privadas e instituciones públicas) a lo largo del país.

LOS 7 PASOS METODOLÓGICOS

Primer Paso: Compromiso de la Organización (Firma de Protocolo)

Una política de prevención eficaz requiere del compromiso de los máximos directivos de la institución para iniciar el trabajo preventivo de manera sólida y acorde a la cultura organizacional.

Los empleadores o directivos deben participar en la definición de un grupo responsable de la coordinación del programa, de la definición de la política preventiva y el plan de acción, y darles su confianza para gestionar el trabajo preventivo.

Segundo paso: Conformación del Equipo Coordinador

La política y plan de prevención del consumo de drogas y alcohol al interior de la organización debe ser liderado por un equipo responsable: el Equipo Preventivo Coordinador. Este grupo de personas estará a cargo de engranar e implementar los siguientes cinco pasos del programa y liderar la gestión futura de acciones preventivas. Un equipo validado y motivado, tanto por la dirección como por los representantes gremiales y empleados de la organización, que cuente con cierta experiencia en el trabajo con recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc.

Tercer paso: Diagnóstico

La acción preventiva debe partir de la realidad de cada empresa, por lo que se deben recolectar datos desde tres vertientes: información sobre la cultura organizacional, información sobre la percepción de los trabajadores de los factores de riesgo y protección que posee la organización, e información sobre el estado del consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

El diagnóstico se realiza para definir los objetivos de la Política, para sensibilizar y lograr el compromiso de empleados y empleadores, y para focalizar de manera óptima las estrategias de prevención.

Cuarto Paso: Sensibilización

La sensibilización trata de generar un estado de ánimo favorable hacia el plan de prevención y lograr el compromiso de todos los integrantes de la empresa. Su objetivo es motivar a los integrantes de la organización sobre los beneficios y la necesidad de abordar la prevención del consumo de drogas en su lugar de trabajo, entregando datos sobre cómo se comporta el fenómeno y las consecuencias del consumo a nivel personal, familiar y organizacional. La motivación, participación y apoyo en la generación y elaboración de la política de prevención, dependerán en gran parte de esta etapa.

Quinto Paso: Generación de la Política Preventiva y Plan de Acción

El taller de definición de la política y plan de acción preventivo está compuesto de sesiones de trabajo, con una metodología definida para su desarrollo. Estas sesiones son dirigidas por miembros del Equipo Preventivo Coordinador -cuyos participantes son representantes de los trabajadores- quienes tienen la responsabilidad de definir, con sus aportes y experiencias, una serie de acciones vinculadas a la calidad de vida en el trabajo, fundamentales para la prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Sexto Paso: Validación de Política y Puesta en Marcha del Plan

La política que resulte del trabajo del taller de definición de la política y plan de acción preventivo debe quedar escrita y registrada en un documento oficial. Los acuerdos alcanzados relativos a las acciones, objetivos y procedimientos, deben ser redactados en forma clara y precisa de modo que todos los miembros de la organización puedan conocer y comprender las implicancias de la política con posterioridad.

La escrituración y ejecución del plan de acción es responsabilidad del Equipo Preventivo Coordinador. Para esto es fundamental la presencia de las jefaturas o gerencias, de manera de evaluar la factibilidad y la puesta en marcha de las acciones involucradas en la política y generar un compromiso con la dirección de la organización.

Séptimo Paso: Monitoreo y Evaluación

En el marco de la gestión integral de la política de prevención de drogas, el monitoreo y evaluación del programa es un proceso permanente y continuo, que se inicia con el diseño de la política y acompaña toda la ejecución del plan de acción propuesto anualmente. Por ende, se monitorea el desarrollo del plan de acción y finalmente se realiza una evaluación de resultados.

La evaluación garantiza que la política se mantenga viva en la organización, de manera eficiente y eficaz.

Anexo 2– Formulario de la Encuesta

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MUNDO LABORAL

ANEXO N°2 CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA Y CLIMA LABORAL

Lea atentamente y sin apresurarse las preguntas de este cuestionario y conteste siempre teniendo como referencia donde Ud. trabaja. Cuando tenga alguna duda mayor acérquese al encargado de pasar la encuesta para aclararla.

Recuerde que es una encuesta **anónima y confidencial** que puede responder con toda tranquilidad, ya sólo interesan los datos agregados de muchas personas que están contestando el mismo cuestionario

Le agradecemos sinceramente su colaboración.

INDIQUE EL NOMBRE DE LA EMPRESA O SERVICIO AL QUE PERTENECE

CIRCULE LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDE

- 1 Sexo**
- | | |
|--------|--------------------------------|
| Hombre | <input type="text" value="1"/> |
| Mujer | <input type="text" value="2"/> |

2. ¿En que tramo de edad está Ud.?

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| 18 años o menos | <input type="text" value="1"/> |
| Entre 19 y 25 años | <input type="text" value="2"/> |
| Entre 26 – 34 años | <input type="text" value="3"/> |
| Entre 35 – 44 años | <input type="text" value="4"/> |
| Entre 45 – 64 años | <input type="text" value="5"/> |
| 65 años o más | <input type="text" value="6"/> |

TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

3. ¿Cuál es su estado civil?

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| Soltero | <input type="text" value="1"/> |
| Casado o convive | <input type="text" value="2"/> |
| Divorciado | <input type="text" value="3"/> |
| Separado o anulado | <input type="text" value="4"/> |
| Viudo | <input type="text" value="5"/> |

4. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| Jornada de más de 44 horas | <input type="text" value="1"/> |
| Jornada de 44 horas | <input type="text" value="2"/> |
| Jornada de menos de 44 horas | <input type="text" value="3"/> |

5. ¿Cuál es su horario de trabajo?

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| Sólo de día | <input type="text" value="1"/> |
| Sólo de noche | <input type="text" value="2"/> |
| Turnos de día y de noche | <input type="text" value="3"/> |

6. ¿Su jornada de trabajo incluye trabajar sábados o domingos?

- | | |
|----|--------------------------------|
| Sí | <input type="text" value="1"/> |
| No | <input type="text" value="2"/> |

7. ¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| Muy estresado | <input type="text" value="1"/> |
| Moderadamente estresado | <input type="text" value="2"/> |
| Poco estresado | <input type="text" value="3"/> |
| Nada o casi nada estresado | <input type="text" value="4"/> |



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MUNDO LABORAL

8. En general, ¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?

- Muy satisfecho
- Bastante
- Algo
- Poco
- Nada satisfecho

9. ¿Me podría decir cuán de acuerdo está Ud. con las siguientes afirmaciones?

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Se me hace pesado trabajar excesivamente en este servicio	1	2	3	4	5
Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre si	1	2	3	4	5
Hay muchas personas de mala voluntad en este servicio	1	2	3	4	5
El servicio se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	1	2	3	4	5
Mi jefe, supervisor o director confía en que se va a hacer bien el trabajo	1	2	3	4	5
Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente	1	2	3	4	5
Los que dirigen este servicio informan acerca de los planes y proyectos institucionales	1	2	3	4	5
Considero que los que dirigen este servicio son personas justas y honestas	1	2	3	4	5



TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

10. ¿Cuál cree Ud. que es el riesgo que corre una persona que hace alguna de estas cosas?

	Ningún riesgo	Riesgo leve	Riesgo moderado	Riesgo grande	No sabe
Fuma una o más de una cajetilla de cigarrillos al día	1	2	3	4	5
Toma 1 o 2 tragos todos o casi todos los días	1	2	3	4	5
Toma 5 o más tragos los fines de semana	1	2	3	4	5
Ha probado marihuana una o dos veces	1	2	3	4	5
Fuma marihuana una o dos veces por semana	1	2	3	4	5
Usa cocaína o pasta base una vez al mes	1	2	3	4	5

11. ¿Cuán difícil le sería a Ud. conseguir alguna de estas drogas?

	Le sería fácil	Le sería difícil	No podría conseguir	No sabe	No contesta
Marihuana	1	2	3	4	5
Cocaína	1	2	3	4	5
Pasta base	1	2	3	4	5

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MUNDO LABORAL

12. ¿Cuándo fue la última vez que probó alguna de estas cosas?

	Durante los últimos 30 días	Hace más de un mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado
Cigarillos	1	2	3	4
Alcohol (cerveza, vino o licores fuertes)	1	2	3	4
Tranquilizantes con receta médica como clonazepam, alprazolam, lorazepam, valium	1	2	3	4
Inhalables como neoprén, tolueno, éter, acetona, poppers o pinturas	1	2	3	4
Marihuana	1	2	3	4
Pasta base	1	2	3	4
Cocaína	1	2	3	4
Tranquilizantes sin receta médica como clonazepam, alprazolam, lorazepam, valium	1	2	3	4
Analgésicos sin receta médica como morfina, codeína, petidina, metadona, tylenol con codeína o codeína	1	2	3	4
Anfetaminas sin receta médica u otros estimulantes como ritalin, cidrín, metanfetaminas, o escancil	1	2	3	4

TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

EN CASO QUE HAYA PROBADO ALCOHOL EN LOS ÚLTIMOS 30 DÍAS CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

Piense en los últimos 30 días	SI	NO
13. ¿Ha tenido algún problema serio en la casa o en el trabajo a causa del alcohol? Como descuidar a los niños, faltar al trabajo o bajar su rendimiento laboral	1	2
14. ¿Le ha sucedido que a causa del alcohol se haya expuesto a algún peligro contra su integridad física? Digamos ha estado a punto de chocar en auto o de sufrir cualquier otra clase de accidente	1	2
15. ¿Ha hecho algo bajo los efectos del alcohol que pudiera causarle problemas con la autoridad pública o con la ley? Como conducir vehículos en ese estado, rayar paredes, destruir equipamiento público, molestar a los vecinos, robar o algo parecido.	1	2
16. ¿Ha tenido algún problema con la familia o los amigos a causa del alcohol? Como un disgusto o discusión seria que haya resentido esa relación.	1	2
17. ¿Se ha visto envuelto en alguna pelea a golpes o ha agredido a alguien bajo los efectos del alcohol?	1	2

Piense en su entorno

	Sí	No	No sabe
18. En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien bebe alcohol todos los días? Si Ud. lo hace no se considere	1	2	3
19. En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume marihuana? Si Ud. lo hace no se considere	1	2	3
20. Y también en su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume cocaína o pasta base? Si Ud. lo hace no se considere	1	2	3
21. ¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus amigos cercanos, o sea, aquellos con los que se ve frecuentemente, consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	1	2	3
22. ¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	1	2	3

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MUNDO LABORAL

Piense en usted mismo

	SI	NO
23. ¿Ha recibido alguna vez en su vida algún tratamiento por consumo de alcohol?	1	2
24. ¿Ha recibido alguna vez en su vida algún tratamiento por consumo de drogas como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	1	2
25. ¿Y pensando en los últimos 12 meses, ha sentido la necesidad de recibir algún tipo de ayuda o tratamiento para disminuir o dejar de consumir alcohol o alguna droga? No incluya tratamiento para dejar de fumar	1	2

Piense en su trabajo

	Si	No	No sabe
26. ¿Me podría decir si hay algún reglamento especial que regule el uso de alcohol o drogas entre los empleados?	1	2	3
27. ¿Ha recibido Ud. algún tipo de información relacionada con la prevención y consumo de drogas o alcohol en esta empresa?	1	2	3
28. ¿Existe algún tipo de programas para ayudar a un empleado que tiene algún problema relacionado con el consumo de alcohol o drogas?	1	2	3



TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

29. Si ha recibido algún tipo de información relacionada con la prevención y consumo de drogas o alcohol en esta empresa ¿ésta le parece suficiente?

Sí	1
No	2
No se	3

30. Según lo que Ud. Sabe, si sorprendieran a un consumidor de drogas en su trabajo ¿qué haría la empresa al respecto?

Lo despediría inmediatamente	1
Lo amonestaría verbal y económicamente	2
Le daría oportunidad de modificar su conducta	3
Lo derivaría a un tratamiento de drogas	4

31. ¿Durante este año (2007), le ha tocado asistir o participar en la empresa en actividades específicamente destinadas a prevenir el consumo de drogas como charlas o talleres?

Sí, en un programa que se llama Trabajar Con Calidad de Vida	1
Sí, en otro programa o actividad	2
No	3

32. ¿Durante el año pasado (2006), le tocó asistir o participar en la empresa en actividades específicamente destinadas a prevenir el consumo de drogas como charlas o talleres?

Sí, en un programa que se llama Trabajar con Calidad de Vida	1
Sí, en otro programa o actividad	2
No	3

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MUNDO LABORAL

33. En caso que haya participado durante este año en talleres "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA": ¿Le gustó participar en el programa?

Mucho	1
Bastante	2
Algo	3
Poco	4
Nada	5
No he participado en talleres Trabajar Con Calidad de Vida durante este año	6

34. Considerando su participación en estos talleres, ¿Cuánto sabe Ud. de los efectos y peligros de las drogas?

Menos que antes	1
Lo mismo que antes	2
Más que antes	3
Mucho más que antes	4
No he participado en talleres Trabajar Con Calidad de Vida durante este año	5

TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

35. En caso de que Ud. o un compañero de trabajo tuviese un problema de drogas ¿Dónde buscaría ayuda o información? (marque la que más lo identifique)

Departamento de personal	1
Servicio de Bienestar	2
Jefe o superior	3
Asociaciones de funcionarios	4
Médico del personal	5
Compañeros de trabajo	6
Asistente Social de la empresa	8
Comité Paritario	9
Servicio de salud	10
Consulta a profesionales en forma particular	11
No consultaría, no confió en estas instancias	12

36. ¿Entre qué rango está su sueldo líquido mensual en pesos?

Menos de \$200.000	1
Entre 200.001 y 500.000	2
Entre 500.001 y 1.000.000	3
Entre 1.000.001 y 1.500.000	4
Más de 1.500.000 pesos	5

GRACIAS POR SU COLABORACION



Anexo 3 – Información general de la Encuesta

A continuación presentamos las frecuencias de las variables de la Encuesta utilizadas en este informe. El objetivo de este anexo es dar a conocer el total de respuestas por variable, así como la distribución absoluta y relativa

En el análisis de resultados de las variables estudiadas en las otras secciones, hemos excluido los casos “Sin dato”, por ello en este anexo se resume la información pertinente de modo que permita conocer la dimensión de los “Sin dato” en cada variable.

3.1 Año de aplicación de la encuesta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2008	18.871	30,8	30,8	30,8
	2009	22.600	36,9	36,9	67,8
	2010	10.882	17,8	17,8	85,6
	2011	8.840	14,4	14,4	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.2 Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	35.393	57,8	57,8	57,8
	Mujer	24.686	40,3	40,3	98,2
	Sin dato	1.114	1,8	1,8	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.3 Grupos de edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 años o menos	425	0,7	0,7	0,7
	19 a 25 años	7.259	11,9	11,9	12,6
	26 a 34 años	16.627	27,2	27,2	39,7
	35 a 44 años	16.881	27,6	27,6	67,3
	45 a 64 años	18.631	30,4	30,4	97,8
	65 años y más	854	1,4	1,4	99,2
	Sin dato	516	0,8	0,8	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.4 Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero/a	20.914	34,2	34,2	34,2
	Casado/a o convive	33.951	55,5	55,5	89,7
	Divorciado/a	1.283	2,1	2,1	91,8
	Separado/a o anulado/a	3.704	6,1	6,1	97,8
	Viudo/a	722	1,2	1,2	99,0
	Sin dato	617	1,0	1,0	100,0
	Total	61.191	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.5 Región

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Arica y Parinacota	735	1,2	1,2	1,2
	Tarapacá	2.016	3,3	3,3	4,5
	Antofagasta	2.333	3,8	3,8	8,3
	Atacama	1.808	3,0	3,0	11,3
	Coquimbo	5.896	9,6	9,6	20,9
	Valparaíso	3.615	5,9	5,9	26,8
	O'Higgins	2.931	4,8	4,8	31,6
	Maule	2.408	3,9	3,9	35,5
	Bío-Bío	2.707	4,4	4,4	40,0
	Araucanía	4.523	7,4	7,4	47,3
	Los Ríos	1.468	2,4	2,4	49,7
	Los Lagos	1.412	2,3	2,3	52,1
	Aysén	1.027	1,7	1,7	53,7
	Magallanes	295	0,5	0,5	54,2
	Metropolitana	23.452	38,3	38,3	92,5
	Sin dato	4.567	7,5	7,5	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.6 Jornada contractual de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Más de 44 horas	27.092	44,3	44,3	44,3
	44 horas	24.634	40,3	40,3	84,5
	Menos de 44 horas	7.534	12,3	12,3	96,8
	Sin dato	1.933	3,2	3,2	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.7 Horario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sólo de día	48.984	80,0	80,1	80,1
	Sólo de noche	591	1,0	1,0	81,0
	Turnos de día y de noche	10.465	17,1	17,1	98,1
	Sin dato	1.150	1,9	1,9	100,0
	Total	61.190	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.8 Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	25.730	42,0	42,0	42,0
	No	34.376	56,2	56,2	98,2
	Sin dato	1.086	1,8	1,8	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.9 ¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy estresado	8.943	14,6	14,6	14,6
	Moderadamente estresado	25.966	42,4	42,4	57,0
	Poco estresado	16.120	26,3	26,3	83,4
	Nada o casi nada estresado	9.415	15,4	15,4	98,8
	Sin dato	749	1,2	1,2	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.10 ¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfecho	18.598	30,4	30,4	30,4
	Bastante	26.130	42,7	42,7	73,1
	Algo	11.606	19,0	19,0	92,1
	Poco	2.958	4,8	4,8	96,9
	Nada satisfecho	1.165	1,9	1,9	98,8
	Sin dato	736	1,2	1,2	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.11 Se me hace trabajar excesivamente en esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	4.748	7,8	7,8	7,8
	De acuerdo	12.040	19,7	19,7	27,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20.912	34,2	34,2	61,6
	En desacuerdo	15.135	24,7	24,7	86,3
	Muy en desacuerdo	5.452	8,9	8,9	95,3
	6	8	0,0	0,0	95,3
	Sin dato	2.897	4,7	4,7	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.12 Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	2.861	4,7	4,7	4,7
	De acuerdo	10.042	16,4	16,4	21,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10.808	17,7	17,7	38,7
	En desacuerdo	24.252	39,6	39,6	78,4
	Muy en desacuerdo	11.493	18,8	18,8	97,2
	Sin dato	1.737	2,8	2,8	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.13 Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	3.175	5,2	5,2	5,2
	De acuerdo	6.376	10,4	10,4	15,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10.475	17,1	17,1	32,7
	En desacuerdo	23.064	37,7	37,7	70,4
	Muy en desacuerdo	16.635	27,2	27,2	97,6
	Sin dato	1.468	2,4	2,4	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.14 Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	8.181	13,4	13,4	13,4
	De acuerdo	12.971	21,2	21,2	34,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16.161	26,4	26,4	61,0
	En desacuerdo	15.153	24,8	24,8	85,7
	Muy en desacuerdo	6.861	11,2	11,2	97,0
	6	3	0,0	0,0	97,0
	Sin dato	1.863	3,0	3,0	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.15 La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	4.822	7,9	7,9	7,9
	De acuerdo	10.464	17,1	17,1	25,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13.832	22,6	22,6	47,6
	En desacuerdo	20.594	33,7	33,7	81,2
	Muy en desacuerdo	9.769	16,0	16,0	97,2
	Sin dato	1.711	2,8	2,8	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.16 Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	3.281	5,4	5,4	5,4
	De acuerdo	4.232	6,9	6,9	12,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6.596	10,8	10,8	23,1
	En desacuerdo	24.860	40,6	40,6	63,7
	Muy en desacuerdo	20.606	33,7	33,7	97,4
	Sin dato	1.618	2,6	2,6	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.17 Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	4.368	7,1	7,1	7,1
	De acuerdo	6.165	10,1	10,1	17,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8.079	13,2	13,2	30,4
	En desacuerdo	22.189	36,3	36,3	66,7
	Muy en desacuerdo	18.897	30,9	30,9	97,6
	Sin dato	1.495	2,4	2,4	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.18 Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	5.267	8,6	8,6	8,6
	De acuerdo	9.461	15,5	15,5	24,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14.298	23,4	23,4	47,4
	En desacuerdo	20.517	33,5	33,5	81,0
	Muy en desacuerdo	9.930	16,2	16,2	97,2
	Sin dato	1.719	2,8	2,8	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.19 Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	4.289	7,0	7,0	7,0
	De acuerdo	7.182	11,7	11,7	18,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17.378	28,4	28,4	47,1
	En desacuerdo	19.853	32,4	32,4	79,6
	Muy en desacuerdo	10.485	17,1	17,1	96,7
	Sin dato	2.006	3,3	3,3	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.20 Fuma marihuana una o dos veces por semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ningún riesgo	4.542	7,4	7,4	7,4
	Riesgo leve	3.784	6,2	6,2	13,6
	Riesgo moderado	10.313	16,9	16,9	30,5
	Riesgo grande	32.807	53,6	53,6	84,1
	No sabe	7.369	12,0	12,0	96,1
	Sin dato	2.378	3,9	3,9	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.21 Usa cocaína o pasta base una vez al mes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ningún riesgo	3.870	6,3	6,3	6,3
	Riesgo leve	1.067	1,7	1,7	8,1
	Riesgo moderado	3.681	6,0	6,0	14,1
	Riesgo grande	42.091	68,8	68,8	82,9
	No sabe	7.861	12,8	12,8	95,7
	Sin dato	2.623	4,3	4,3	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.22 Facilidad para conseguir Marihuana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Le sería fácil	16.170	26,4	26,4	26,4
	Le sería difícil	6.287	10,3	10,3	36,7
	No podría conseguir	10.553	17,2	17,2	53,9
	No sabe	24.762	40,5	40,5	94,4
	Sin dato	3.420	5,6	5,6	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.23 Facilidad para conseguir Cocaína

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Le sería fácil	8.130	13,3	13,3	13,3
	Le sería difícil	7.895	12,9	12,9	26,2
	No podría conseguir	14.253	23,3	23,3	49,5
	No sabe	27.215	44,5	44,5	94,0
	Sin dato	3.699	6,0	6,0	100,0
	Total	61.192	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.24 Facilidad para conseguir Pasta base

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Le sería fácil	8.574	14,0	14,0	14,0
	Le sería difícil	6.519	10,7	10,7	24,7
	No podría conseguir	14.536	23,8	23,8	48,4
	No sabe	27.804	45,4	45,4	93,9
	Sin dato	3.758	6,1	6,1	100,0
	Total	61.191	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.25 Consumo de Marihuana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Durante los últimos 30 días	1.274	2,1	2,1	2,1
	Hace más de un mes, pero menos de un año	1.730	2,8	2,8	4,9
	Hace más de un año	9.952	16,3	16,3	21,2
	Nunca he probado	46.311	75,7	75,7	96,9
	Sin dato	1.926	3,1	3,1	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.26 Consumo de Cocaína

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Durante los últimos 30 días	355	0,6	0,6	0,6
	Hace más de un mes, pero menos de un año	575	0,9	0,9	1,5
	Hace más de un año	2.090	3,4	3,4	4,9
	Nunca he probado	55.997	91,5	91,5	96,4
	Sin dato	2.176	3,6	3,6	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.27 Consumo de Pasta base

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Durante los últimos 30 días	225	0,4	0,4	0,4
	Hace más de un mes, pero menos de un año	265	0,4	0,4	0,8
	Hace más de un año	919	1,5	1,5	2,3
	Nunca he probado	57.786	94,4	94,4	96,7
	Sin dato	1.998	3,3	3,3	100,0
	Total	61.193	100,0	100,0	

3.28 En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume marihuana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	4.021	6,6	6,6	6,6
	No	47.595	77,8	77,8	84,4
	No sabe	7.298	11,9	11,9	96,3
	Sin dato	2.268	3,7	3,7	100,0
	Total	61.182	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	11	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.29 Y también en su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume cocaína o pasta base?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	1.535	2,5	2,5	2,5
	No	49.534	80,9	81,0	83,5
	No sabe	7.730	12,6	12,6	96,1
	Sin dato	2.384	3,9	3,9	100,0
	Total	61.183	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.30 ¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus amigos cercanos, o sea, aquellos con los que se ve frecuentemente, consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	11.292	18,5	18,5	18,5
	No	34.314	56,1	56,1	74,5
	No sabe	13.227	21,6	21,6	96,2
	Sin dato	2.348	3,8	3,8	100,0
	Total	61.181	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	12	0,0		
Total		61.193	100,0		

3.31 ¿Y hasta donde Ud. conoce, alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	6.739	11,0	11,0	11,0
	No	27.501	44,9	44,9	56,0
	No sabe	24.439	39,9	39,9	95,9
	Sin dato	2.503	4,1	4,1	100,0
	Total	61.182	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	11	0,0		
Total		61.193	100,0		

Anexo 4 – Condiciones laborales

4.1 Se me hace trabajar excesivamente en esta institución

Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	33,5	28,5	25,2	29,1	28,5	16.273
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39,5	40,1	39,4	35,0	36,0	20.527
En desacuerdo	27,0	31,4	35,4	35,9	35,5	20.241
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.041

Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	43,6	33,7	30,4	28,3	28,5	16.203
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32,7	38,5	39,0	35,9	36,0	20.451
En desacuerdo	23,7	27,8	30,7	35,8	35,5	20.160
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	56.814

Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	47,2	43,9	31,3	28,3	28,5	16.240
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33,3	34,4	36,7	36,0	36,0	20.508
En desacuerdo	19,4	21,8	32,0	35,7	35,5	20.227
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	56.975

4.2 Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo

Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	22,8	22,9	23,0	21,4	21,7	12.628
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,9	20,9	20,4	17,7	18,2	10.599
En desacuerdo	58,3	56,2	56,6	61,0	60,0	34.876
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.103

Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	21,7	22,4	22,5	21,7	21,7	12.578
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,1	20,5	19,9	18,2	18,3	10.565
En desacuerdo	61,3	57,1	57,6	60,1	60,0	34.730
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.873

Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	25,7	20,9	19,5	21,8	21,7	12.619
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,9	19,4	19,3	18,2	18,2	10.586
En desacuerdo	59,5	59,7	61,2	60,0	60,0	34.839
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.044

4.3 Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí

Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	15,9	17,3	16,4	15,8	15,9	9.307
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,0	20,3	18,1	17,2	17,6	10.261
En desacuerdo	62,1	62,3	65,4	67,0	66,5	38.797
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.365

Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	17,3	17,4	16,3	15,9	15,9	9.262
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,5	24,6	20,1	17,4	17,6	10.215
En desacuerdo	64,2	58,1	63,6	66,7	66,5	38.649
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.126

Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	17,7	17,9	15,5	15,9	15,9	9.290
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,5	25,9	23,1	17,4	17,6	10.250
En desacuerdo	61,8	56,3	61,3	66,6	66,5	38.761
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.301

4.4 Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución

Personas de mala voluntad en esta institución	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	40,0	35,1	34,0	35,7	35,5	20.598
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30,1	29,7	28,3	26,9	27,3	15.847
En desacuerdo	29,9	35,1	37,8	37,4	37,2	21.593
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.038

Personas de mala voluntad en esta institución	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	44,4	42,5	38,8	35,2	35,5	20.494
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,1	28,9	29,4	27,2	27,3	15.795
En desacuerdo	27,5	28,6	31,8	37,6	37,2	21.519
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.808

Personas de mala voluntad en esta institución	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	43,6	39,3	39,3	35,4	35,5	20.572
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29,1	27,1	29,7	27,3	27,3	15.829
En desacuerdo	27,3	33,6	30,9	37,4	37,2	21.583
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.984

4.5 La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar

La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	30,5	27,3	25,6	25,4	25,6	14.891
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,1	25,0	25,4	22,9	23,4	13.595
En desacuerdo	46,4	47,7	49,1	51,7	51,0	29.674
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.160

La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	28,2	28,1	25,5	25,5	25,6	14.815
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,2	24,8	25,0	23,3	23,4	13.542
En desacuerdo	51,6	47,1	49,5	51,1	51,0	29.564
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.921

La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	31,1	25,2	22,9	25,6	25,6	14.860
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,0	26,0	25,7	23,3	23,4	13.587
En desacuerdo	47,9	48,8	51,4	51,1	51,0	29.649
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.096

4.6 Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo

Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	15,1	13,7	12,6	12,4	12,5	7.305
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16,1	14,7	12,3	10,6	11,1	6.481
En desacuerdo	68,8	71,7	75,1	77,0	76,3	44.441
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.227

Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	15,9	15,5	12,1	12,5	12,5	7.273
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,4	16,2	14,6	11,0	11,1	6.457
En desacuerdo	73,7	68,4	73,2	76,5	76,3	44.264
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.994

Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	17,4	17,2	11,5	12,5	12,5	7.293
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,2	14,2	14,5	11,1	11,1	6.473
En desacuerdo	73,4	68,6	74,0	76,4	76,3	44.399
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.165

4.7 Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales

Quienes dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	30,2	26,6	25,3	24,3	24,7	14.359
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24,2	26,5	25,9	23,6	24,1	14.026
En desacuerdo	45,7	46,9	48,9	52,0	51,2	29.787
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.172

Quienes dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	28,2	31,2	28,4	24,5	24,7	14.303
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24,1	24,6	26,7	24,0	24,1	13.952
En desacuerdo	47,7	44,2	44,9	51,6	51,2	29.682
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.937

Quienes dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	26,4	26,5	23,9	24,7	24,7	14.352
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19,1	22,2	23,5	24,1	24,1	14.007
En desacuerdo	54,5	51,4	52,6	51,2	51,2	29.754
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58.113

4.8 Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas

Quienes dirigen esta institución son personas justas y honestas	Consumo de marihuana				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	26,1	21,8	19,3	19,0	19,3	11.157
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35,4	35,6	32,3	28,4	29,4	17.053
En desacuerdo	38,4	42,7	48,4	52,6	51,3	29.697
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.907

Quienes dirigen esta institución son personas justas y honestas	Consumo de cocaína				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	28,4	27,7	21,7	19,0	19,3	11.108
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29,9	36,9	34,3	29,2	29,5	16.986
En desacuerdo	41,7	35,5	44,0	51,8	51,3	29.580
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.674

Quienes dirigen esta institución son personas justas y honestas	Consumo de pasta base				Total %	Total N
	Durante los últimos 30 días	Hace más de 1 mes, pero menos de un año	Hace más de un año	Nunca he probado		
De acuerdo	25,1	30,1	22,2	19,1	19,3	11.143
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26,9	33,2	31,3	29,4	29,5	17.034
En desacuerdo	47,9	36,7	46,5	51,4	51,3	29.663
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	57.840

Anexo 5 – Satisfacción laboral

5.1 TRABAJADORES/AS

5.1.1 Género

Género	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Hombre	30,9	41,8	20,1	5,0	2,1	100,0	35.170
Mujer	30,3	45,5	17,9	4,7	1,6	100,0	24.521
Total	30,7	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	59.691

5.1.2 Edad

Grupos de edad	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
18 años o menos	33,9	38,9	20,4	4,3	2,6	100,0	422
19 a 25 años	23,8	41,8	25,6	6,6	2,1	100,0	7.227
26 a 34 años	25,5	45,1	22,3	5,3	1,8	100,0	16.553
35 a 44 años	31,6	43,2	18,5	4,9	1,9	100,0	16.776
45 a 64 años	36,4	42,7	14,9	4,0	2,0	100,0	18.461
65 años y más	51,4	34,2	10,1	2,6	1,7	100,0	839
Total	30,8	43,2	19,2	4,9	1,9	100,0	60.278

5.1.3 Estado civil

Estado civil	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Soltero/a	26,4	43,6	22,4	5,6	2,0	100,0	20.797
Casado/a o convive	32,9	43,2	17,7	4,3	1,8	100,0	33.709
Divorciado/a	33,9	40,5	17,9	5,7	2,0	100,0	1.274
Separado/a o anulado/a	32,0	42,9	17,1	5,7	2,3	100,0	3.673
Viudo/a	39,5	40,9	11,7	4,6	3,2	100,0	716
Total	30,7	43,2	19,2	4,9	1,9	100,0	60.169

5.1.4 Región

Región	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Arica y Parinacota	30,2	37,5	24,3	5,4	2,6	100,0	1.991
Tarapacá	41,8	37,4	15,6	4,0	1,3	100,0	2.323
Antofagasta	33,7	35,7	22,5	5,3	2,8	100,0	1.786
Atacama	31,5	44,2	17,7	4,5	2,0	100,0	5.850
Coquimbo	34,1	42,2	16,8	4,9	2,0	100,0	3.576
Valparaíso	32,0	41,4	19,5	4,9	2,2	100,0	2.909
O'Higgins	27,4	45,3	20,6	4,2	2,5	100,0	2.349
Maule	32,0	46,2	16,3	4,3	1,3	100,0	2.692
Bío-Bío	31,8	44,9	17,3	4,6	1,4	100,0	4.488
Araucanía	31,0	42,1	19,2	6,3	1,4	100,0	1.408
Los Ríos	30,0	45,5	16,8	5,9	1,8	100,0	1.011
Los Lagos	30,4	41,6	19,5	5,8	2,7	100,0	293
Aysén	30,3	44,0	18,7	5,0	2,0	100,0	23.051
Magallanes	26,8	41,7	23,8	5,8	2,0	100,0	1.459
Metropolitana	32,8	40,9	19,3	4,7	2,3	100,0	726
Total país	31,4	43,1	18,7	4,9	1,9	100,0	55.912

5.2 CONDICIONES DE EMPLEO

5.2.1 Jornada contractual de trabajo

Jornada	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Más de 44 horas	31,5	41,4	19,8	5,2	2,1	100,0	26.932
44 horas	30,2	45,2	18,4	4,5	1,7	100,0	24.487
Menos de 44 horas	28,3	44,0	20,2	5,3	2,3	100,0	7.493
Total	30,6	43,3	19,3	4,9	1,9	100,0	60.457

5.2.2 Horario laboral

Horario	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sólo de día	30,4	44,1	18,9	4,8	1,8	100,0	48.674
Sólo de noche	27,0	40,8	22,7	6,4	3,1	100,0	581
Turnos de día y de noche	32,2	39,5	20,5	5,4	2,5	100,0	10.395
Total	30,7	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	60.454

5.2.3 Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos

Jornada habitual incluye sábados o domingos	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sí	31,9	40,4	20,6	5,0	2,1	100,0	25.590
No	29,9	45,4	18,2	4,8	1,7	100,0	34.171
Total	30,7	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	59.761

5.3 LUGAR DE TRABAJO

5.3.1 Tipo de empresa

Tipo de empresa	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total	Total
	Muy satisfecho	Bastante	Algo	Poco	Nada satisfecho		
Pública	31,9	44,7	17,1	4,6	1,8	100,0	37.172
Privada	29,0	40,9	22,6	5,4	2,1	100,0	23.285
Total	30,8	43,2	19,2	4,9	1,9	100,0	60.457

5.3.2 Tamaño de empresa

Tamaño de empresa	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Pequeña	33,3	42,0	18,5	4,4	1,8	100,0	2.521
Mediana	30,6	42,8	19,3	5,2	2,1	100,0	21.684
Gran	30,6	43,7	19,1	4,7	1,8	100,0	35.204
Total	30,7	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	59.409

5.4 ESTRES LABORAL

¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy estresado	22,1	33,1	26,5	11,2	7,1	100,0	8.877
Moderadamente estresado	24,1	48,2	21,8	4,6	1,2	100,0	25.858
Poco estresado	32,8	46,3	16,8	3,4	0,7	100,0	16.057
Nada o casi nada estresado	53,3	34,0	9,4	2,3	1,1	100,0	9.382
Total	30,7	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	60.174

5.5 CONDICIONES LABORALES

5.5.1 Percepción de trabajar excesivamente en la institución

Se me hace trabajar excesivamente en esta institución	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	34,2	26,9	22,7	9,5	6,7	100,0	4.715
De acuerdo	24,4	45,0	22,5	6,2	2,0	100,0	11.976
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,6	47,4	23,6	4,9	1,5	100,0	20.809
En desacuerdo	35,7	46,0	13,9	3,4	0,9	100,0	15.095
Muy en desacuerdo	54,6	32,0	8,7	2,6	2,1	100,0	5.433
Total	30,3	43,4	19,4	4,9	1,9	100,0	58.028

5.5.2 Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo

Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	32,5	30,5	20,6	9,5	6,9	100,0	2.845
De acuerdo	21,7	45,9	23,7	6,6	2,1	100,0	9.988
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,1	47,4	24,8	5,7	2,0	100,0	10.758
En desacuerdo	29,2	47,5	18,1	3,9	1,2	100,0	24.156
Muy en desacuerdo	50,9	31,7	12,1	3,5	1,7	100,0	11.429
Total	30,6	43,3	19,3	4,9	1,9	100,0	59.176

5.5.3 Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí

Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	33,6	33,3	18,8	7,1	7,2	100,0	3.157
De acuerdo	20,9	42,6	25,6	8,2	2,7	100,0	6.342
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,1	43,7	25,8	6,9	2,4	100,0	10.415
En desacuerdo	27,1	48,7	19,2	3,9	1,1	100,0	22.971
Muy en desacuerdo	44,5	38,0	12,9	3,3	1,3	100,0	16.537
Total	30,6	43,4	19,3	4,9	1,9	100,0	59.422

5.5.4 Presencia de personas de mala voluntad en la institución

Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	28,8	33,6	24,2	8,8	4,7	100,0	8.130
De acuerdo	26,9	42,3	22,8	6,0	2,0	100,0	12.900
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26,4	47,2	20,9	4,3	1,3	100,0	16.092
En desacuerdo	31,0	49,7	15,4	3,1	0,8	100,0	15.101
Muy en desacuerdo	47,5	34,5	11,8	3,7	2,5	100,0	6.820
Total	30,5	43,4	19,3	4,9	1,9	100,0	59.043

5.5.5 La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar

La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	26,6	29,0	24,6	11,7	8,1	100,0	4.796
De acuerdo	21,0	43,4	25,7	7,3	2,5	100,0	10.417
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,1	48,1	24,1	5,1	1,5	100,0	13.756
En desacuerdo	30,8	49,5	16,1	2,9	0,7	100,0	20.503
Muy en desacuerdo	55,8	30,6	9,6	2,6	1,3	100,0	9.719
Total	30,6	43,4	19,3	4,9	1,9	100,0	59.191

5.5.6 Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo

Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	41,8	30,8	15,1	6,2	6,1	100,0	3.259
De acuerdo	18,8	42,9	26,7	8,7	3,0	100,0	4.212
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,4	40,2	32,3	9,2	3,8	100,0	6.561
En desacuerdo	22,9	51,3	20,3	4,4	1,1	100,0	24.738
Muy en desacuerdo	45,8	36,9	12,9	3,1	1,4	100,0	20.513
Total	30,6	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	59.283

5.5.7 Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente

Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	29,4	31,6	21,1	9,6	8,2	100,0	4.339
De acuerdo	18,6	42,2	27,4	9,2	2,6	100,0	6.122
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,6	44,3	28,8	6,7	2,6	100,0	8.029
En desacuerdo	25,2	50,6	19,3	3,9	1,0	100,0	22.094
Muy en desacuerdo	46,7	37,6	11,9	2,7	1,1	100,0	18.822
Total	30,6	43,4	19,2	4,9	1,9	100,0	59.406

5.5.8 Quienes dirigen la institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales

Los que dirigen esta institución informan acerca de los planes y proyectos institucionales	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	26,1	31,5	24,2	11,0	7,2	100,0	5.233
De acuerdo	21,4	43,9	25,4	7,0	2,3	100,0	9.411
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,2	47,1	22,8	5,2	1,7	100,0	14.238
En desacuerdo	31,4	48,1	16,4	3,2	0,8	100,0	20.432
Muy en desacuerdo	50,4	34,0	11,7	2,6	1,3	100,0	9.881
Total	30,6	43,4	19,3	4,9	1,9	100,0	59.195

5.5.9 Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas

Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Muy de acuerdo	27,0	28,5	24,4	11,0	9,1	100,0	4.259
De acuerdo	23,8	39,6	25,1	8,6	2,9	100,0	7.147
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,4	46,2	25,7	6,0	1,7	100,0	17.285
En desacuerdo	30,4	50,5	15,7	2,7	0,6	100,0	19.779
Muy en desacuerdo	53,9	33,7	9,1	2,3	1,0	100,0	10.440
Total	30,6	43,4	19,2	4,9	1,9	100,0	58.910

5.6 PERCEPCIÓN DE RIESGO DEL CONSUMO DE DROGAS

5.5.1 Fumar marihuana una o dos veces por semana

Riesgo por fumar marihuana una o dos veces por semana	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Ningún riesgo	37,4	34,3	20,3	5,1	2,9	100,0	4.512
Riesgo leve	22,8	44,3	24,4	6,6	1,9	100,0	3.767
Riesgo moderado	22,8	47,6	22,4	5,4	1,7	100,0	10.270
Riesgo grande	31,0	45,0	17,9	4,5	1,6	100,0	32.620
No sabe	37,9	37,0	17,5	4,9	2,7	100,0	7.310
Total	30,4	43,6	19,3	4,9	1,9	100,0	58.479

5.5.2 Consumir cocaína o pasta base una vez al mes

Riesgo por usa cocaína o pasta base una vez al mes	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Ningún riesgo	40,1	33,7	18,5	4,8	2,8	100,0	3.841
Riesgo leve	25,4	40,7	26,3	5,7	1,9	100,0	1.059
Riesgo moderado	23,3	45,7	23,2	5,7	2,1	100,0	3.660
Riesgo grande	29,1	45,4	19,1	4,8	1,6	100,0	41.875
No sabe	36,2	37,8	18,2	5,0	2,8	100,0	7.799
Total	30,3	43,6	19,3	4,9	1,9	100,0	58.234

5.6 ACCESO A DROGAS

5.6.1 Marihuana

Acceso a marihuana	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Le sería fácil	27,2	39,6	23,5	6,6	3,0	100,0	8.083
Le sería difícil	25,2	46,4	22,1	4,6	1,6	100,0	7.852
No podría conseguir	31,3	45,1	17,5	4,5	1,6	100,0	14.181
No sabe	32,0	43,4	18,2	4,6	1,8	100,0	27.056
Total	30,2	43,7	19,3	4,9	1,9	100,0	57.172

5.6.2 Cocaína

Acceso a cocaína	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Le sería fácil	27,2	39,6	23,5	6,6	3,0	100,0	8.083
Le sería difícil	25,2	46,4	22,1	4,6	1,6	100,0	7.852
No podría conseguir	31,3	45,1	17,5	4,5	1,6	100,0	14.181
No sabe	32,0	43,4	18,2	4,6	1,8	100,0	27.056
Total	30,2	43,7	19,3	4,9	1,9	100,0	57.172

5.6.3 Pasta base

Acceso a pasta base	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Le sería fácil	26,8	39,7	24,1	6,6	2,9	100,0	8.522
Le sería difícil	26,0	46,6	21,1	4,8	1,5	100,0	6.482
No podría conseguir	31,0	45,2	17,6	4,5	1,7	100,0	14.465
No sabe	31,8	43,5	18,4	4,6	1,8	100,0	27.644
Total	30,2	43,7	19,3	4,9	1,9	100,0	57.113

5.7 CONSUMO PERSONAL DE DROGAS

5.7.1 Marihuana

Consumo de marihuana	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Durante los últimos 30 días	26,8	39,7	24,1	6,6	2,9	100,0	8.522
Hace más de un mes, pero menos de un año	26,0	46,6	21,1	4,8	1,5	100,0	6.482
Hace más de un año	31,0	45,2	17,6	4,5	1,7	100,0	14.465
Nunca he probado	31,8	43,5	18,4	4,6	1,8	100,0	27.644
Total	30,2	43,7	19,3	4,9	1,9	100,0	57.113

5.7.2 Cocaína

Consumo de cocaína	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Durante los últimos 30 días	27,6	31,3	25,6	7,2	8,3	100,0	348
Hace más de un mes, pero menos de un año	19,8	35,0	31,6	9,3	4,4	100,0	572
Hace más de un año	18,9	43,5	28,0	6,7	2,9	100,0	2.079
Nunca he probado	31,0	43,6	18,8	4,8	1,8	100,0	55.676
Total	30,5	43,5	19,2	4,9	1,9	100,0	58.675

5.7.3 Pasta base

Consumo de pasta base	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Durante los últimos 30 días	26,7	34,8	24,0	7,2	7,2	100,0	221
Hace más de un mes, pero menos de un año	23,9	33,0	26,9	9,8	6,4	100,0	264
Hace más de un año	22,6	37,9	27,9	7,6	4,1	100,0	913
Nunca he probado	30,6	43,7	19,0	4,8	1,8	100,0	57.458
Total	30,5	43,5	19,2	4,9	1,9	100,0	58.856

5.8 CONSUMO ENTORNO FAMILIAR, SOCIAL Y LABORAL

5.8.1 Consumo de marihuana en el hogar

En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume marihuana?	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sí	24,1	42,7	24,4	6,2	2,7	100,0	3.998
No	30,7	44,0	18,8	4,7	1,7	100,0	47.325
No sabe	33,5	39,2	19,4	5,1	2,7	100,0	7.238
Total	30,6	43,3	19,2	4,9	1,9	100,0	58.561

5.8.2 Consumo de cocaína en el hogar

En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume cocaína o pasta base?	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sí	28,1	38,2	23,0	6,1	4,6	100,0	1.527
No	29,8	44,4	19,2	4,8	1,7	100,0	49.257
No sabe	35,8	37,7	18,8	5,2	2,5	100,0	7.665
Total	30,6	43,4	19,3	4,9	1,9	100,0	58.449

5.8.3 Consumo de drogas entre sus amigos

¿Alguno de sus amigos cercanos, consume alguna droga (marihuana, cocaína, pasta base u otras)?	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sí	23,2	42,8	25,0	6,2	2,7	100,0	11.231
No	32,2	44,0	17,7	4,6	1,5	100,0	34.112
No sabe	32,6	42,3	18,3	4,6	2,2	100,0	13.140
Total	30,6	43,4	19,2	4,9	1,9	100,0	58.483

5.8.4 Consumo de drogas entre sus colegas

¿Alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?					Total %	Total N
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		
Sí	21,7	39,5	27,5	7,8	3,6	100,0	6.696
No	33,4	43,7	16,9	4,5	1,5	100,0	27.333
No sabe	29,8	44,1	19,6	4,6	1,9	100,0	24.303
Total	30,5	43,4	19,2	4,9	1,9	100,0	58.332

Anexo 6 – Estrés laboral

6.1 TRABAJADORES/AS

6.1.1 Género

Género	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Hombre	13,3	40,5	28,2	18,0	100,0	35.161
Mujer	16,8	46,7	24,5	12,0	100,0	24.512
Total	14,7	43,1	26,7	15,5	100,0	59.673

6.1.2 Edad

Grupos de edad	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
18 años o menos	7,6	31,4	32,8	28,3	100,0	421
19 a 25 años	13,1	38,9	31,5	16,4	100,0	7.225
26 a 34 años	13,3	45,0	28,2	13,5	100,0	16.574
35 a 44 años	15,7	44,2	25,2	15,0	100,0	16.773
45 a 64 años	16,2	42,4	24,8	16,7	100,0	18.424
65 años y más	11,5	34,5	24,0	29,9	100,0	832
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	60.249

6.1.3 Estado civil

Estado civil	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Soltero/a	14,2	42,1	28,7	15,0	100,0	20.809
Casado/a o convive	14,6	43,6	25,9	15,9	100,0	33.686
Divorciado/a	17,6	42,3	25,1	15,0	100,0	1.278
Separado/a o anulado/a	17,5	43,9	23,7	15,0	100,0	3.673
Viudo/a	18,7	37,5	23,1	20,8	100,0	707
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	60.153

6.1.4 Región

Región	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Arica y Parinacota	20,4	45,7	22,3	11,6	100,0	725
Tarapacá	12,0	35,1	32,3	20,6	100,0	1.991
Antofagasta	7,7	29,8	29,4	33,1	100,0	2.326
Atacama	10,8	37,9	27,9	23,4	100,0	1.784
Coquimbo	17,1	46,0	24,2	12,7	100,0	5.847
Valparaíso	17,7	42,7	24,3	15,3	100,0	3.578
O'Higgins	12,9	38,3	29,2	19,5	100,0	2.913
Maule	14,6	46,4	25,8	13,3	100,0	2.347
Bío-Bío	12,0	43,2	29,3	15,5	100,0	2.695
Araucanía	13,1	45,2	26,9	14,8	100,0	4.484
Los Ríos	15,4	41,9	29,4	13,2	100,0	1.457
Los Lagos	13,0	40,1	29,4	17,5	100,0	1.404
Aysén	12,6	42,7	25,9	18,8	100,0	1.010
Magallanes	13,7	43,5	28,1	14,7	100,0	292
Metropolitana	15,6	44,6	26,0	13,8	100,0	23.040
Total país	14,7	43,0	26,7	15,7	100,0	55.893

6.2 CONDICIONES DE EMPLEO

6.2.1 Jornada contractual de trabajo

Jornada	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Más de 44 horas	18,2	43,4	24,0	14,4	100,0	26.938
44 horas	11,7	43,9	28,3	16,1	100,0	24.476
Menos de 44 horas	12,9	38,9	30,3	17,8	100,0	7.483
Total	14,8	43,0	26,6	15,5	100,0	58.897

6.2.2 Horario laboral

Horario	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sólo de día	14,4	43,8	26,6	15,2	100,0	48.661
Sólo de noche	16,1	41,6	25,3	17,0	100,0	584
Turnos de día y de noche	16,2	38,8	27,3	17,7	100,0	10.396
Total	14,7	42,9	26,7	15,6	100,0	59.641

6.2.3 Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos

Jornada de trabajo habitual incluye trabajar sábados o domingos	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sí	17,3	40,8	26,1	15,8	100,0	25.591
No	12,9	44,6	27,1	15,4	100,0	34.155
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	59.746

6.3 LUGAR DE TRABAJO

6.3.1 Tipo de empresa

Tipo de empresa	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Pública	15,8	45,5	25,4	13,4	100,0	37.146
Privada	13,2	38,9	28,7	19,1	100,0	23.298
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	60.444

6.3.2 Tamaño de empresa

Tamaño de empresa	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Pequeña	12,1	42,4	28,0	17,5	100,0	2.524
Mediana	14,1	42,3	27,7	15,9	100,0	21.673
Gran	15,5	43,6	25,9	15,1	100,0	35.199
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	60.444

6.4 SATISFACCIÓN LABORAL

¿Cuán satisfecho se siente Ud. con su actual trabajo?	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy satisfecho	10,6	33,8	28,5	27,1	100,0	18.468
Bastante	11,3	47,9	28,6	12,2	100,0	26.031
Algo	20,3	48,8	23,3	7,6	100,0	11.573
Poco	33,7	40,5	18,6	7,2	100,0	2.947
Nada satisfecho	54,5	27,0	9,4	9,1	100,0	1.155
Total	14,8	43,0	26,7	15,6	100,0	60.174

6.5 CONDICIONES LABORALES

6.5.1 Tiempo suficiente para hacer bien su trabajo

Tengo tiempo suficiente para hacer bien mi trabajo	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	32,6	33,1	19,1	15,2	100,0	2.844
De acuerdo	22,5	50,6	19,6	7,3	100,0	10.000
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16,1	53,1	22,9	7,9	100,0	10.754
En desacuerdo	10,5	43,0	30,5	16,0	100,0	24.134
Muy en desacuerdo	10,6	29,3	30,9	29,3	100,0	11.415
Total	14,6	43,0	26,8	15,6	100,0	59.147

6.5.2 Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí

Las personas con que trabajo son generalmente amables y respetuosas entre sí	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	24,9	38,5	21,8	14,8	100,0	3.152
De acuerdo	20,7	46,7	22,5	10,0	100,0	6.349
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,1	46,7	24,6	10,7	100,0	10.424
En desacuerdo	12,0	44,4	28,5	15,1	100,0	22.947
Muy en desacuerdo	11,8	38,2	28,4	21,6	100,0	16.531
Total	14,6	43,0	26,8	15,6	100,0	59.403

6.5.3 Presencia de personas de mala voluntad en la institución

Hay muchas personas de mala voluntad en esta institución	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	25,7	41,8	20,7	11,8	100,0	8.137
De acuerdo	17,3	45,8	24,3	12,7	100,0	12.894
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,0	45,4	28,5	14,1	100,0	16.080
En desacuerdo	10,0	43,2	30,4	16,5	100,0	15.081
Muy en desacuerdo	13,2	34,0	26,8	26,0	100,0	6.822
Total	14,7	43,1	26,8	15,5	100,0	59.014

6.5.4 La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar

La institución se preocupa de ofrecer buenas condiciones para trabajar	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	29,2	39,2	20,0	11,7	100,0	4.802
De acuerdo	18,2	48,0	23,7	10,1	100,0	10.406
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,1	48,2	25,5	11,3	100,0	13.759
En desacuerdo	10,6	43,0	30,4	16,0	100,0	20.492
Muy en desacuerdo	11,7	32,4	27,5	28,4	100,0	9.705
Total	14,7	43,0	26,8	15,5	100,0	59.164

6.5.5 Confianza del jefe, supervisor o director en que realiza bien el trabajo

Mi jefe, supervisor o director confía en que se realiza bien el trabajo	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	21,2	36,1	21,2	21,6	100,0	3.262
De acuerdo	20,2	47,3	22,8	9,8	100,0	4.212
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,5	48,5	22,1	8,9	100,0	6.569
En desacuerdo	12,3	46,0	28,6	13,1	100,0	24.718
Muy en desacuerdo	13,4	38,0	27,7	20,9	100,0	20.491
Total	14,6	43,1	26,8	15,6	100,0	59.252

6.5.6 Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente

Si yo tengo una queja o reclamo puedo hablarlo con los jefes, supervisores o directores libremente	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	27,7	38,9	20,9	12,5	100,0	4.345
De acuerdo	20,7	47,9	22,0	9,4	100,0	6.133
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,5	48,7	23,9	8,9	100,0	8.045
En desacuerdo	11,6	45,4	28,7	14,4	100,0	22.061
Muy en desacuerdo	11,6	37,3	28,6	22,5	100,0	18.792
Total	14,7	43,0	26,8	15,5	100,0	59.376

6.5.7 Quienes dirigen la institución son personas justas y honestas

Considero que los que dirigen esta institución son personas justas y honestas	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Muy de acuerdo	29,0	39,4	19,7	11,8	100,0	4.263
De acuerdo	19,5	44,3	22,2	14,0	100,0	7.144
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,8	46,8	25,9	11,5	100,0	17.300
En desacuerdo	10,4	43,8	29,7	16,0	100,0	19.758
Muy en desacuerdo	11,4	36,1	28,7	23,9	100,0	10.411
Total	14,6	43,1	26,8	15,5	100,0	58.876

6.6 PERCEPCIÓN DE RIESGO DEL CONSUMO DE DROGAS

6.6.1 Fumar marihuana una o dos veces por semana

Riesgo por fumar marihuana una o dos veces por semana	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Ningún riesgo	16,4	35,8	24,1	23,6	100,0	4.509
Riesgo leve	13,3	44,5	28,1	14,1	100,0	3.771
Riesgo moderado	12,8	46,3	28,1	12,8	100,0	10.275
Riesgo grande	14,8	44,4	26,5	14,2	100,0	32.603
No sabe	16,0	36,8	27,0	20,2	100,0	7.298
Total	14,6	43,2	26,8	15,4	100,0	58.456

6.6.2 Consumir cocaína o pasta base una vez al mes

Riesgo por usa cocaína o pasta base una vez al mes	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Ningún riesgo	16,5	34,3	23,7	25,6	100,0	3.837
Riesgo leve	16,5	36,9	30,4	16,2	100,0	1.060
Riesgo moderado	13,1	43,1	29,5	14,3	100,0	3.660
Riesgo grande	14,4	45,2	26,6	13,9	100,0	41.865
No sabe	15,8	37,5	27,4	19,4	100,0	7.792
Total	14,6	43,2	26,7	15,4	100,0	58.214

6.7 ACCESO A DROGAS

6.7.1 Marihuana

Acceso a marihuana	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Le sería fácil	16,1	43,4	27,1	13,5	100,0	16.104
Le sería difícil	12,2	46,1	28,9	12,9	100,0	6.259
No podría conseguir	14,2	42,8	27,6	15,5	100,0	10.490
No sabe	14,4	42,7	25,9	17,0	100,0	24.585
Total	14,6	43,3	26,9	15,3	100,0	57.438

6.7.2 Cocaína

Acceso a cocaína	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Le sería fácil	19,0	40,9	25,8	14,3	100,0	8.095
Le sería difícil	13,1	45,7	28,2	12,9	100,0	7.856
No podría conseguir	13,3	44,0	28,2	14,6	100,0	14.180
No sabe	14,4	43,0	26,1	16,5	100,0	27.040
Total	14,6	43,3	26,9	15,2	100,0	57.171

6.7.3 Pasta base

Acceso a pasta base	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Le sería fácil	18,5	40,5	26,2	14,8	100,0	8.531
Le sería difícil	13,4	45,6	27,9	13,1	100,0	6.485
No podría conseguir	13,3	44,3	28,0	14,4	100,0	14.465
No sabe	14,4	43,1	26,2	16,3	100,0	27.631
Total	14,6	43,3	26,8	15,2	100,0	57.112

6.8 CONSUMO PERSONAL DE DROGAS

6.8.1 Marihuana

Consumo de marihuana	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Durante los últimos 30 días	17,5	42,4	27,5	12,6	100,0	1.264
Hace más de un mes, pero menos de un año	14,5	45,1	29,1	11,3	100,0	1.717
Hace más de un año	14,1	45,9	27,5	12,6	100,0	9.921
Nunca he probado	14,7	42,4	26,5	16,4	100,0	46.014
Total	14,6	43,1	26,7	15,5	100,0	58.916

6.8.2 Cocaína

Consumo de cocaína	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Durante los últimos 30 días	27,6	35,8	25,6	11,1	100,0	352
Hace más de un mes, pero menos de un año	20,3	38,4	29,1	12,3	100,0	571
Hace más de un año	16,1	44,6	26,0	13,3	100,0	2.077
Nunca he probado	14,4	43,1	26,8	15,7	100,0	55.678
Total	14,6	43,1	26,8	15,5	100,0	58.678

6.8.3 Pasta base

Consumo de pasta base	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Durante los últimos 30 días	28,8	35,1	24,3	11,7	100,0	222
Hace más de un mes, pero menos de un año	22,1	37,3	26,6	14,1	100,0	263
Hace más de un año	17,7	40,5	26,5	15,2	100,0	913
Nunca he probado	14,5	43,2	26,7	15,5	100,0	57.451
Total	14,6	43,1	26,7	15,5	100,0	58.849

6.9 CONSUMO ENTORNO FAMILIAR, SOCIAL Y LABORAL

6.9.1 Consumo de marihuana en el hogar

En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume marihuana?	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sí	17,3	42,3	26,7	13,7	100,0	4.004
No	14,1	43,6	26,8	15,5	100,0	47.316
No sabe	14,3	43,5	26,8	15,4	100,0	51.320
Total	14,3	43,5	26,8	15,4	100,0	102.640

6.9.2 Consumo de cocaína en el hogar

En su casa y hasta donde Ud. conoce, ¿alguien consume cocaína o pasta base?	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sí	19,7	42,5	24,4	13,4	100,0	1.529
No	14,2	43,9	27,0	14,9	100,0	49.242
No sabe	16,5	38,4	25,5	19,6	100,0	7.660
Total	14,7	43,1	26,7	15,5	100,0	58.431

6.9.3 Consumo de drogas entre sus amigos

¿Alguno de sus amigos cercanos, consume alguna droga (marihuana, cocaína, pasta base u otras)?	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sí	15,4	43,3	28,0	13,3	100,0	11.244
No	14,1	43,8	26,5	15,6	100,0	34.093
No sabe	15,3	41,2	26,3	17,2	100,0	13.128
Total	14,7	43,1	26,7	15,5	100,0	58.465

6.9.4 Consumo de drogas entre sus colegas

¿Alguno de sus compañeros de trabajo consume alguna droga como marihuana, cocaína, pasta base u otras?	¿Cuán estresado se siente Ud. en una semana normal de trabajo?				Total %	Total N
	Muy estresado	Moderadamente estresado	Poco estresado	Nada o casi nada estresado		
Sí	19,9	44,1	25,0	11,1	100,0	6.706
No	13,8	42,8	27,1	16,4	100,0	27.320
No sabe	14,2	43,2	26,9	15,7	100,0	24.287
Total	14,7	43,1	26,7	15,5	100,0	58.313

Anexo 7 – Pauta de entrevistas

- ³⁵/₁₇ *Saludo*
¿Podría contarnos su nombre y a qué se dedica?
- ³⁵/₁₇ *Según su conocimiento ¿Qué factores del trabajo estarían relacionados con el consumo de drogas?*
- ³⁵/₁₇ *A manera de guía se tendrá una Lista de Factores relacionados con el trabajo a considerar:*
- *Precariedad contractual*
 - *Trabajo nocturno y a turnos*
 - *Jornadas de trabajo excesivas*
 - *Excesiva demanda laboral*
 - *Baja latitud decisional*
 - *Poca participación*
 - *Sistema de recompensa inadecuado*
 - *Antigüedad cargo*
 - *Calificación*
 - *Tareas rutinarias o poco estimulantes*
 - *Interferencia trabajo familia*
 - *Relaciones laborales negativas o de mal trato*
- ³⁵/₁₇ *¿Considera que algún rubro en particular tendría mayor predisposición al consumo?*
- ³⁵/₁₇ *¿Considera que hay edades en que se de mayor tendencia al consumo?*
- ³⁵/₁₇ *¿Considera que hay diferencias entre los sexos?*
- ³⁵/₁₇ *¿Considera que influyen las características individuales?*
- *Capacidades*
 - *Expectativas*
 - *Experiencia*
- ³⁵/₁₇ *Otros que los entrevistados quisieran mencionar*
- *Factores ambientales*
 - *Factores familiares*

En cada oportunidad se plantearon los temas en un lenguaje y tono acordes con el/la entrevistado/a y los temas fueron abordados según la línea que él/ella fuera planteando.