


## DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **DAVID FERNANDO CHAMORRO VARGAS**, con **CC. 172373185-5**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES DE LOS SISTEMAS Y UNIDADES OPERATIVAS UBICADAS EN LA ZONA SUR DE LA EPMAPS, MATRIZ QUITO EN 2018**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, mayo 2019



**DAVID FERNANDO CHAMORRO VARGAS**  
**CC. 172373185-5**

PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN DEL CONSUMO DE  
DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES DE LOS SISTEMAS Y UNIDADES  
OPERATIVAS UBICADAS EN LA ZONA SUR DE LA EPMAPS, MATRIZ QUITO EN  
2018

DIRECTOR: LUIS AGUILAR

DAVID FERNANDO CHAMORRO VARGAS

QUITO, 2019

## **DEDICATORIA**

*A mi Madre quien ha sido mi pilar para seguir adelante alcanzando mis metas,  
enseñándome con su ejemplo de lucha y constancia a ser una buena persona.*

*A mi hermana, que ha sido siempre mi cómplice de vida, mi ejemplo a seguir y más que  
nada mi mejor amiga.*

*Al Gerente de Talento Humano de la EPMAPS por brindarme la oportunidad de realizar  
mi investigación en tan distinguida institución.*

*A la Lic. Delia Jarrín, por brindarme su apoyo en la elaboración de cada una de las fases  
de mi investigación.*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>1</b>
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1: Marco Introdutorio .....</b>	<b>3</b>
1.1. Tema.....	3
1.2. Datos de la organización .....	3
1.2.1. Nombre:.....	3
1.2.2. Actividades .....	3
1.2.3. Ubicación .....	3
1.2.4. Características .....	3
1.2.5. Contexto .....	4
1.2.6. Misión.....	5
1.2.7. Visión.....	5
1.3. Organigrama.....	5
1.4. Justificación .....	5
1.5. Antecedentes .....	7
1.6. Objetivos .....	9
1.6.1. General .....	9
1.6.2. Específicos .....	9
<b>Capítulo 2: Marco Teórico .....</b>	<b>10</b>
2.1. ANTECEDENTE .....	10
2.2. Conciencia .....	11
2.3. Enfoque psicológico .....	12
2.3.1. Teorías de aprendizaje .....	13
2.3.2. Andragogía .....	16
2.4. Drogas .....	18
2.4.1. Consumo de drogas.....	19
2.4.2. Consumo de drogas ligado a lo laboral .....	19
2.4.3. Consecuencias del consumo de sustancias.....	21
2.4.4. Medidas frente al consumo de drogas en organizaciones.....	21
2.4.5. Discriminación de personas consumidoras.....	22
2.5. Seguridad y salud ocupacional .....	22
2.5.1. Consecuencias de las drogas en la Salud Ocupacional .....	22

2.5.2. Accidentes laborales ligados al consumo.....	23
2.5.3. Normas y regulaciones.....	24
2.6. Estrategias de intervención.....	25
2.6.1. Programación Neurolingüística.....	25
2.6.2. Herramientas AUDIT y DAST.....	27
<b>Capítulo 3 Marco Metodológico.....</b>	<b>30</b>
3.1 Población.....	30
3.2 Metodología.....	30
3.3 Instrumentos y Aplicación.....	31
3.3.1. Evaluación de Sistemas Representacionales.....	32
a. Aplicación de instrumento a la población.....	32
b. Parámetro de calificación.....	32
c. Resultados.....	33
3.3.2 Encuesta.....	33
a. Preguntas de la encuesta.....	34
b. Muestra.....	34
c. Resultados Obtenidos.....	35
3.3.3. Levantamiento consumo drogas.....	38
a. Aplicación de instrumento a la muestra.....	38
b. Parámetro de calificación.....	38
c. Resultados.....	39
3.3.4. Entrevista consumo de alcohol.....	40
a. Preguntas entrevista.....	41
b. Aplicación de la entrevista.....	41
c. Resultados obtenidos.....	41
3.4. Desarrollo del plan de concientización de consumo de drogas.....	44
3.5. Elaboración de plan de concientización de consumo de drogas basado en un modelo Andragógico y Programación Neurolingüística.....	45
<b>Capítulo 4 Producto.....</b>	<b>47</b>
<b>4.1. Plan de concientización de consumo de drogas en los espacios laborales.....</b>	<b>47</b>
4.1.1. Introducción.....	47
4.1.2. Objetivos.....	47
4.1.5. Resultado.....	48
4.1.6. Ejes y actividades.....	48
4.1.7. Supuestos.....	55

4.1.8. Precondiciones .....	56
4.1.9. Indicadores .....	57
4.1.10. Fuente de verificación .....	58
4.1.11. Sostenibilidad .....	58
4.1.12. Medios o Insumos .....	58
4.1.13. Costos .....	59
4.1.14. Matriz de Marco Lógico.....	60
4.1.15. Monitoreo .....	62
4.1.16. Evaluación .....	62
4.1.17. Destinatarios .....	63
4.1.18. Cronograma.....	63
5. Conclusiones.....	64
<b>6. Recomendaciones .....</b>	<b>67</b>
<b>7. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Escalas del test AUDIT.....	28
<b>Tabla 2:</b> Participantes encuesta .....	34
<b>Tabla 3:</b> Actividades .....	55
<b>Tabla 4:</b> Indicadores de las actividades del proyecto .....	57
<b>Tabla 5:</b> Insumos y actividades .....	59
<b>Tabla 6:</b> Costos de las actividades del proyecto.....	59

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Organigrama Zona Sur-EPMAPS-Q .....	5
<b>Ilustración 2:</b> Ejes y actividades .....	49

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Resultados Total Zonal Sur.....	33
<b>Gráfico 2:</b> Resultados Pregunta 1.....	35
<b>Gráfico 3:</b> Resultados Pregunta 2.....	36
<b>Gráfico 4:</b> Resultados Pregunta 3.....	36
<b>Gráfico 5:</b> Resultados Pregunta 4.....	37
<b>Gráfico 6:</b> Evaluación DAST .....	39
<b>Gráfico 7:</b> Evaluación AUDIT .....	40

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Test Estilo de Aprendizaje (Modelo PNL).....	71
<b>Anexo 2:</b> Encuesta Modelo Andragógico a Jefes .....	73

<b>Anexo 3:</b> AUDIT – Cuestionario de identificación de los Trastornos debidos al Consumo de Alcohol.....	74
<b>Anexo 4:</b> DAST - Test de Evaluación para el consumo de Drogas.....	75

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel empresarial existen varios problemas que afectan el funcionamiento de las mismas. Uno de ellos es la presencia de consumo de drogas dentro de los espacios laborales, mismo que ha crecido por la competencia que existe en el mercado empresarial. Frente a esta conducta, la legislación de varios países ha propuesto la implementación de planes que busquen enfrentar la presencia de drogas dentro de las organizaciones, donde el uso de alcohol, tabaco, cannabis y otras sustancias influyen en los índices de absentismo, mal clima laboral, bajo desempeño de los empleados y accidentes laborales.

Para poder abordar los temas de drogas es importante tener un sustento teórico que permita la propuesta de medidas frente a esta problemática. Desde el ámbito psicológico se utiliza el enfoque de la Escuela Humanista y Escuela Gestalt que brindan lo necesario para poder proponer mecanismos de aprendizaje de la personas. Ligado al aprendizaje también se menciona la andragogía, ciencia que estudia la forma de aprender de los adultos basados en los métodos que han ido adquiriendo a lo largo de su vida.

La salud ocupacional es la disciplina que se encarga de velar por el bienestar físico y mental de los trabajadores, por lo que se estudia desde esta perspectiva la influencia de las drogas en las empresas y la incidencia que tiene la misma en lo que respecta a los accidentes laborales y estado de salud de los trabajadores.

La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento – EPMAAPS que brinda servicio a la comunidad, se interesa en proporcionar un ambiente saludable a todos sus trabajadores, cuidando siempre su bienestar físico, mental y social. Por tanto, esta investigación tiene como objetivo diseñar un plan de concientización de consumo de drogas en los espacios laborales de la Zona Sur de la empresa, donde se encuentran diferentes

unidades de trabajo. Este plan tendrá como propósito proponer actividades que estén ligadas a la realidad de los trabajadores que realizan sus funciones en la EPMAPS. Estas actividades fueron estructuradas con base en el levantamiento de información sobre la mejor forma que receptan conocimientos las personas, fundamentándose en la Programación Neurolingüística y los procesos para llegar a la concientización de las personas.

El texto se compone de cuatro capítulos. En el primero, se realiza una introducción a partir de datos de la organización, antecedentes, justificación, planteamiento del problema, organigrama de la Zona Sur de la empresa y los objetivos de esta investigación. En el segundo, se presenta el marco teórico que se utiliza para la propuesta del plan de concientización. En el tercer capítulo, se explica la metodología exponiendo el método, las preguntas y resultados. En el cuarto capítulo, se detalla la propuesta del plan de concientización de consumo de drogas, determinando sus objetivos, actividades, indicadores y resultados esperados. Finalmente, se ponen de manifiesto las conclusiones y recomendaciones alcanzadas al finalizar esta investigación.

## **Capítulo 1: Marco Introductorio**

### **1.1. Tema**

Diseño de un programa de concientización del consumo de drogas en los espacios laborales de los sistemas y unidades operativas ubicadas en la zona sur de la EPMAPS de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, matriz Quito en 2018

### **1.2. Datos de la organización**

#### **1.2.1. Nombre:**

EPMAPS - Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento

#### **1.2.2. Actividades**

La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento - EPMAPS es la encargada de la prestación de servicios de agua potable y alcantarillado sanitario y pluvial en el Distrito Metropolitano de Quito (EPMAPS, 2017).

#### **1.2.3. Ubicación**

Av. Mariana de Jesús entre Alemania e Italia - Quito, Ecuador.

#### **1.2.4. Características**

Desde la época colonial comienzan a existir las normas para el manejo del agua en Quito, uno de los primeros en comenzar la regularización fue el Cabildo de Quito en 1535, tomando la potestad de legislar el uso de las aguas que descendían del Pichincha, evitando que sean usadas por dueños de las estancias a su capricho. En 1887 ya se contaba con el primer canal de agua que provenía de El Atacazo, mismo que permitió llevar el agua hacia las fuentes públicas donde los aguateros las transportaban hacia los hogares en pundos de barro. Si bien se continuaron estudios para la distribución del agua en la urbe, no fue sino

hasta Mayo de 1906 durante el gobierno del General Eloy Alfaro, cuando las obras de canalización de aguas se declararon prioritarias, suceso en el cual se crea la primera Junta de Agua Potable, la cual estuvo a cargo de varios proyectos referentes a servicios de agua potable y alcantarillado hasta noviembre de 1915, año en el cual el Congreso decretó que la gestión de agua en Quito pase a manos del Municipio de la ciudad. Luego de varios años, con la construcción de varias obras como la planta de Purificación “El Placer”, que entró en funcionamiento en 1913 y la construcción del canal de Lloa, por el incremento de demanda de agua potable en la ciudad, se funda la Empresa Municipal de Agua Potable para continuar con la gestión del agua potable y alcantarillado en la urbe.

La EPMAPS se encarga de las actividades necesarias para abastecer de servicios de agua potable y saneamiento a los usuarios, dentro de las que se encuentran la ejecución de obras, adquisición de equipos, operación y mantenimiento de los sistemas, gestión administrativa, comercial y financiera, a través de todo el ciclo del agua, desde la captación en las fuentes hasta el manejo de las aguas residuales urbanas (EPMAPS, 2017).

La EPMAPS basa su desempeño en el modelo que contempla el Mandato Constitucional, la Planificación Territorial del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) y la Planificación Estratégica, Técnica y Financiera de la empresa. Este modelo utilizado dentro de la empresa se fundamenta en tres pilares principales: Sostenibilidad, Eficiencia y Calidad, que están enmarcados en las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, gestión ética y participativa; y que buscan siempre Responsabilidad Social Empresarial, a fin de dar cumplimiento al marco regulatorio vigente y contribuir a la mejora continua.

#### **1.2.5. Contexto**

La Empresa fue creada en junio de 1960 y desde entonces ha logrado grandes retos en la prestación de servicios. Gracias al trabajo de 1834 personas (entre servidores y

obreros), la empresa, a diciembre de 2015, dotó de agua potable al 98,55% de la población del DMQ y al 92,73% del servicio de alcantarillado; con un índice de calidad de agua de 99,99% y 99,35% en continuidad del servicio. (EPMAPS, 2017).

### 1.2.6. Misión

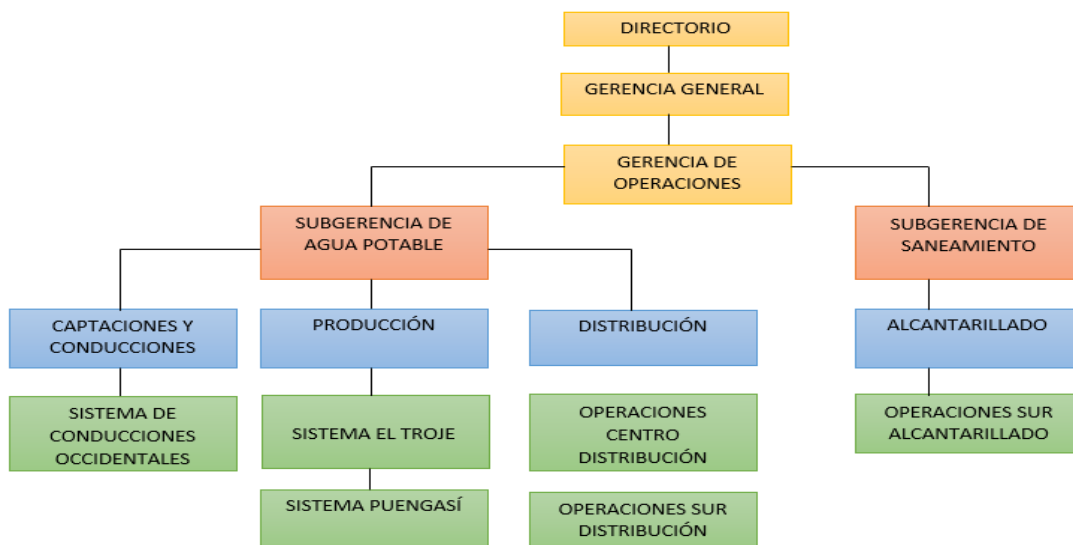
“Proveer servicios de agua potable y saneamiento con eficiencia y responsabilidad social empresarial” (EPMAPS, 2017).

### 1.2.7. Visión

“Ser empresa líder en gestión sostenible e innovadora de servicios públicos en la región” (EPMAPS, 2017).

## 1.3. Organigrama

**Ilustración 1:** Organigrama Zona Sur-EPMAPS-Q



**Fuente:** <http://somosaguadequitointranet.emaapq.local/Documentos>

## 1.4. Justificación

El abuso de sustancias psicoactivas es un problema grave para las sociedades, pues éste no afecta únicamente al individuo que las consume sino a todos aquellos que lo rodean,

repercutiendo negativamente en la salud pública. Con base en la teoría y los antecedentes presentados, se puede apreciar que los beneficios que conlleva un análisis sobre el consumo de drogas dentro de los espacios laborales de la EPMAPS-Q, apoyan al cumplimiento de lo establecido tanto en la norma legal como institucional.

En el Ecuador mediante resolución del Ministerio de Salud Pública, fundamentada en diferentes propuestas que explican cómo el abuso de sustancias psicotrópicas interfieren en el desenvolvimiento de las funciones de cada uno de los empleados, se busca la intervención programada, el análisis y control de consumo de drogas dentro de los espacios laborales a fin de garantizar un buen entorno para todos los miembros de una empresa. Se establece como prioridad la salud tanto física como mental entre todos los participantes de diferentes dependencias dentro de una misma organización (Ministerio de Salud Pública - Dirección Nacional de Normatización, 2016).

En el siglo XXI se han presentado de manera significativa casos de consumo de drogas dentro de las instituciones. En el escrito "*Alcohol y drogas en la empresa*", se menciona que en muchas ocasiones el consumo de drogas dentro de la organización perjudica a la realización de actividades empresariales y al personal que no consume ningún tipo de sustancia. Además, indica que la persona que consume dichas drogas aumenta sus niveles de ausentismo de 2 a 3 veces más que un empleado común, afectando directamente a la empresa (CAEB, 2012).

El análisis de consumo de drogas dentro de los Sistemas y Unidades Operativas ubicadas en la Zona Sur de la EPMAPS brinda la oportunidad de conocer la realidad de esta problemática en los espacios laborales de la misma, definir herramientas para afrontar el consumo en mención en cada uno de los departamentos donde se haya presentado e

identificar estrategias para disminuir el rango de incidencia de consumo en el personal en general.

Para realizar este estudio, se utilizan como herramientas de medición los cuestionarios como el AUDIT, DAST y Cuestionario de aprendizaje con base en el PNL (Programación Neurolinguística), para identificar el consumo de drogas. De esta manera, se obtiene información sobre la frecuencia de consumo de sustancias por parte de los trabajadores, los tipos de droga que se consumen y los problemas que se pueden presentar con el consumo de las mismas. Así, a través de esta investigación se espera conocer qué tipo de sustancias se consume y la manera en que afecta el consumo en lugares de trabajo.

El proyecto es viable puesto que la EPMAPS-Q contempla dentro de su plan estratégico, el desarrollo de un programa que afronte el consumo de alcohol y otras sustancias que se presenta en distintas áreas de la institución y que han afectado al desenvolvimiento de las funciones de cada uno de sus empleados. Las normativas emitidas por el Ministerio de Trabajo, en las cuales se solicita a las empresas tener un programa aplicado en su organización para prevenir el consumo de drogas, sirven de guía para que la empresa brinde a sus empleados un ambiente más saludable para el desarrollo de sus actividades.

## **1.5. Antecedentes**

El consumo de drogas a nivel social ha tenido grandes repercusiones a lo largo de la historia, varios estudios realizados expresan que las drogas tienen influencia en el entorno donde se consumen y están presentes. Hoy en día no es sorpresa encontrar empresas donde se ha detectado casos de uso de drogas. Una recopilación de información a nivel de Latinoamérica ha mostrado altos índices de consumo de drogas en varios países, lo cual

conlleva a problemas sociales, económicos y laborales, que a su vez influyen en el aumento o disminución de la utilización de otros tipos de drogas (Dávila, 2013).

En el texto *Drogas en América Latina, Estado del arte en estudios de toxicomanía en Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Ecuador*, se recopila información acerca del consumo de drogas en cada uno de estos cinco países. A lo largo del documento, se estudian diversos puntos de vista sobre el consumo de drogas, cómo se ven afectados quienes se encuentran en lugares de trabajo y se plantea que la manera más eficiente de sobrellevar este tema es la elaboración y mantenimiento de programas que ayuden a prevenir el consumo de sustancias basados en observatorios confiables y actualizados sobre drogas; con la finalidad de poder fomentar una cultura libre del consumo de sustancias psicotrópicas que alteran nuestro funcionamiento normal (Baeza, 2008).

En una sociedad donde la competencia entre empresas aumenta la carga laboral en los trabajadores, se evidencia un inevitable incremento del consumo de drogas dentro de las organizaciones. La consideración de esta problemática y las consecuencias negativas tanto en la salud de los trabajadores como en sus funciones es importante, dado que uno de los objetivos de las instituciones debe ser la búsqueda de un ambiente seguro y saludable en donde se pueda trabajar.

Dentro de la EPMAAPS se han identificado varios incidentes por el consumo de sustancias por parte del personal, muchas veces por la carga laboral u horarios extendidos a los que se sujeta el personal operativo que tiene que realizar sus funciones, pasado su horario de trabajo; es así, que nace la necesidad de identificar acciones para una correcta intervención. De esta manera, resulta pertinente plantear un análisis sobre el consumo de drogas dentro de los espacios laborales, lo cual permitirá conocer la realidad que vive la empresa respecto a esta problemática y coadyuve a formular un programa que posibilite su disminución y futura erradicación. Para el análisis de este problema, se toma en cuenta el

nivel social, los lugares donde el consumo afecta directamente a factores familiares, estrato económico y ámbito laboral.

El estudio del consumo de drogas dentro de los espacios de la empresa se lo realiza para conocer qué tipo de sustancias son las que se consumen dentro de los espacios laborales, establecer cuáles estrategias son necesarias y se pueden implementar para poder enfrentar lo que respecta al uso de sustancias, y por último, buscar que los empleados tomen conciencia sobre este problema grave relacionado con las drogas en el ámbito laboral.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

Diseñar un programa de concientización del consumo de drogas en los espacios laborales de los Sistemas y Unidades Operativas ubicadas en la Zona Sur de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, Matriz Quito en 2018.

### **1.6.2. Específicos**

- Realizar la investigación teórica sobre las drogas de mayor consumo dentro de las instituciones.
- Diagnosticar el tipo de droga y el nivel de consumo de drogas en los espacios laborales de la EPMAPS-Q.
- Desarrollar estrategias acordes a la realidad de la empresa frente al consumo de drogas, que permitan alcanzar un nivel alto de concientización de los empleados de la EPMAPS-Q.

## **Capítulo 2: Marco Teórico**

### **2.1. ANTECEDENTE**

Con el pasar de los años y el crecimiento industrial que se ha dado a nivel mundial, se presentaron diferentes problemas que enfrentan los empleados en cada una de las organizaciones, uno de ellos es el consumo de sustancias psicotrópicas dentro de los espacios laborales. Algunos estudios han demostrado que dicho consumo afecta de manera directa en el desempeño de las actividades efectuadas por los trabajadores. Por tal motivo, a fin de contar con una intervención adecuada para prevenir y controlar el consumo de drogas, varias instituciones han establecido dentro de su planificación, programas de concientización que permitan conocer y actuar frente al consumo en mención.

Dichos programas deben contener el sustento teórico adecuado, enfocado en un programa que busque que las personas sean conscientes que el consumo de drogas es perjudicial para la salud y que tendrá un gran nivel de influencia en lo familiar, social y laboral. Por lo cual, es pertinente tomar algunos enfoques psicológicos que ayuden a saber cómo llegar de manera idónea a las personas que tienen problemas con el consumo y a brindar medidas de prevención a los otros empleados que no presentan esta conducta.

El consumo de drogas conlleva a un deterioro importante de la salud de las personas, como por ejemplo a enfermedades relacionadas con el sistema nervioso central, lo cual repercute en la ejecución de sus funciones laborales y genera un bajo desempeño en las organizaciones.

El análisis del consumo de drogas debe partir por conocer los principales conceptos y términos que ayuden a entender el problema central de la investigación; por tanto, se deben tener en cuenta las definiciones como droga, drogadicción, influencia de las drogas en el

ámbito laboral, enfoque de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre el tema y las medidas que existen para su control.

Al tener todos los ejes necesarios para la ejecución correcta de los programas de conciencia dirigidos a los empleados, se identifican herramientas de intervención, intentando siempre que éstas vayan acorde con la realidad que se vive dentro de cada organización y que se ajuste con su planificación y plan estratégico.

## **2.2. Conciencia**

Para la realización de un plan de concientización es de vital importancia tener en cuenta lo que significa cada uno de sus elementos, por lo cual es importante definir conciencia y el enfoque o autor que será abordado para su estudio.

Jesús Andrés Vela, en su libro *Técnicas de concientización*, menciona que la conciencia en varias ocasiones puede ser tomada como un hecho ausente dentro de la interacción del hombre con el entorno social. Sin embargo, la conciencia está más ligada a la manera en que el hombre se enfrente a un cambio, tomando en cuenta la realidad en la que vive; por lo cual indica que *“la Conciencia no es una entidad, sino el hecho vital en el hombre de volverse sobre sí mismo y reflejar de una manera consciente sus actitudes de vida en relación con la realidad”* (Vela, 1974).

La conciencia entonces no es una capacidad o finalidad, sino la manera en que el hombre busca lo objetivo y real. En la consecución de esta conciencia intervienen tanto la interacción que tiene el sujeto con su entorno y la experiencia que ha adquirido a lo largo de la vida. Pero este proceso de adquisición de conciencia no es sencillo puesto que la realidad se puede distorsionar obligando al sujeto a dejar de lado el egoísmo y realizar un reajuste con lo que “conocía”, es por eso que se dice que la toma de conciencia es una interacción

mutua entre el hombre y el mundo. El hombre modifica su realidad y al hacerlo “conoce” mejor el mundo, entrando a una nueva realidad, la cual le exige compromisos y lo capacita para conocer una realidad más profunda (Vela, 1974).

Al elaborar un plan de concientización, se parte desde la premisa de que la toma de conciencia debe ir enfocada en la voluntad misma de la persona, buscando dar las directrices necesarias para poder colocar a la persona en su auto visualización de en qué situación se encuentra y qué puede hacer para mejorar.

Al plantear un enfoque de conciencia, basado en la intensión de la persona en buscar un significado a las experiencias que tienen a lo largo de su vida y que éstas permitan desarrollar la conciencia, se pueden ligar a enfoques psicológicos como los expuestos por la Escuela Gestalt y Humanista y sus teorías de aprendizaje, que también se enfocan en la experiencia y valor de lo aprendido.

### **2.3. Enfoque psicológico**

La Escuela Humanista y Gestáltica de la psicología, al ser enfoques reconocidos en la psicología con representantes que han generado importantes aportes, brindan doctrinas necesarias para la sustentación teórica, puesto que su pensamiento está centrado en la conciencia propia y la significación de los elementos que se quieren aprender.

Por un lado, la Escuela Humanista expone teorías de aprendizaje ligados al valor o importancia que da la persona a lo que se le exponga; por otro lado, la Escuela Gestáltica, que a parte de sus principios del “darse cuenta” y “el aquí y ahora”, brinda sustentos teóricos para el afrontamiento de problemas basados en su tipo de terapia.

La conciencia también es tomada desde un punto de vista psicológico, que no se trata de lo expuesto por el psicoanálisis donde ésta es tomada como parte de un proceso de comportamiento y personalidad de las personas, sino que expone que lo llamado conciencia es todo aquello que nosotros conocemos y que se encuentra ligada a la memoria de cada una de las personas (Viña, 2015). En este caso, la conciencia se encuentra enfocada en procesos humanos en busca de la consecución de un proceso de concientización, partiendo desde la premisa que la persona necesita tener en cuenta su situación actual y que se enfoque en la realidad para poder conseguir el proceso antes mencionado.

Al unir lo planteado por la Escuela Humanista y la Escuela de la Gestalt, en cuanto a sus teorías de aprendizaje, que van dirigidas a la enseñanza en personas adultas mediante la experiencia y significación de los elementos, y lo mencionado sobre la conciencia y concientización, se puede fundamentar desde el ámbito psicológico la estructura y el desarrollo de un plan sobre el consumo de drogas. Este plan tiene como base un supuesto psicológico que justifica cada uno de los elementos a proponerse.

A continuación, se explican cada uno de los elementos que se aplican en la presente investigación. Por un lado, la Escuela Humanista y sus apartados sobre el ámbito significativo y experimental; por otro lado, los dos principios fundamentales expuesto por la Escuela Gestalt, buscando su relación con el aprendizaje.

### **2.3.1. Teorías de aprendizaje**

A lo largo de la historia, los métodos de aprendizaje han cambiado en cuanto a su forma o su enfoque, esto debido a que se han presentado diferentes situaciones que han exigido un cambio en la perspectiva de lo que significa el aprendizaje y de los factores que lo conforman.

Existen teorías de aprendizaje que tratan sobre diversos aspectos relacionados a la adquisición de conocimientos, mismos que pueden ser referentes a la cultura, entorno, edades, etc. Para la presente investigación, se toman los relacionados al aprendizaje en adultos, dado que centra su teoría en la manera que se van adquiriendo conocimientos fundamentados en experiencia e importancia de los mismos dentro de su vida.

La selección de teorías de aprendizaje adecuadas es importante en la investigación ya que permitirá saber la manera más adecuada de lograr un impacto en las personas y así poder desarrollar un plan de concientización, proponiendo talleres, actividades o charlas que permitan lograr la toma de conciencia frente a la problemática.

En cuanto al campo de la psicología, existen varias escuelas y enfoques que hablan sobre la conciencia y el aprendizaje. En relación a la conciencia, se sigue la línea teórica que más se apega a la consecución de un proceso de concientización en las personas. En relación al aprendizaje, esta investigación se enfoca en personas adultas, mismas que tienen distintas formas de aprender, lo cual ayuda a poder conocer la forma correcta de exponer a dicha población a los elementos necesarios dentro del plan.

Los enfoques más ligados a la búsqueda de la conciencia, en cuanto al consumo de alcohol, son los propuestos por la Escuela Humanista y la Escuela Gestáltica, que señalan:

#### **2.3.1.1. Escuela Humanista**

La Escuela del Humanismo, desarrollada en los años 50 y 60 con base en lo mencionado por Rogers, propone una teoría de aprendizaje que se fundamenta en un sistema de psicoterapia no directiva que no debe ser una mera transmisión de conocimientos, sino que contenga una parte significativa y una experiencial.

Sahakian (1980) en su texto donde se refiere al aprendizaje desde el Humanismo, explica lo expuesto por Rogers sobre la parte significativa y experimental, siendo la parte experimental aquello que guarda una relación con lo aprendido o vivido por el sujeto (experiencia) y una parte importante como la significativa, la misma que la expresa como un aprendizaje que se encuentra relacionado con los propósitos de la persona. Estos dos elementos en el aprendizaje permiten al sujeto captar de manera más rápida lo que se quiera transmitir.

Al lograr que la persona aprenda un contenido con una parte significativa y otra experimental, se presenta un aprendizaje que contiene un significado establecido por la persona y que se complementa con la experiencia del individuo. En el momento que el aprendizaje contiene los dos factores antes mencionados, éste se podrá interpretar por la persona como algo útil y que va acorde con la consecución de objetivos y crecimiento personal.

Este tipo de aprendizaje que presenta la Escuela Humanista permite a la presente investigación guiar sus métodos hacia una forma basada en la experiencia que haya tenido la persona. La parte significativa de lo que se quiere tratar sobre las drogas llega al punto que la persona exponga su interés en hacer conciencia sobre el consumo de alcohol en las instituciones, sabiendo que por su experiencia e información brindada esta conducta dentro de la empresa es perjudicial.

### **2.3.1.2. Escuela Gestáltica**

Castanedo (2002) en su libro *Terapia Gestalt* habla sobre esta corriente y cómo es utilizada su terapia para el afrontamiento de problemas de las personas; menciona que Perls buscaba con este método lograr que las personas se dieran cuenta que pueden superar una situación difícil o compleja mediante sus propios medios, poniendo como principal

enunciado que lo que se busca con este modelo es que las personas pasen de ser dependientes a independientes con sus propios medios para superar los sucesos cotidianos.

Dentro de la corriente de la Gestalt, existen dos principios fundamentales que son el “darse cuenta” y el “aquí y ahora”, que ayudan a la persona a reconocer lo que es, mas no a que caiga en el pensamiento de lo que debería ser o lo que pudo ser, ya que mediante esto la persona podrá tener más confianza en sí mismo y lograr el desarrollo de su personalidad.

La aplicación de los principios expuestos por la Escuela Gestalt permite llegar a que la persona pueda reconocer el estado en el que se encuentra y que bajo su autoanálisis pueda tener conciencia de su estado actual, para poder partir hacia el lugar a donde quiere llegar o dejar un lugar que quiere dejar atrás y superarlo.

Enfocado en lo que respecta al consumo de sustancias, la Escuela Gestalt permite que la persona pueda reconocer que en el presente tiene un problema relacionado con el uso y abuso de ciertas drogas. Partiendo desde el reconocimiento de la situación actual en donde la persona tiene un problema, se pueden asimilar más las herramientas que debe recibir y con ello lograr el objetivo principal, la conciencia frente al consumo de alcohol.

En definitiva, para poder realizar un plan de concientización es necesario tomar los dos principios fundamentales de la Escuela Gestalt denominados el “aquí y ahora” y el “darse cuenta” Éstos tienen como principal fundamento la superación de circunstancias difíciles, que muchas veces la persona cree no poder superar por sí misma, buscando siempre que el individuo pase de ser alguien dependiente a alguien independiente.

### **2.3.2. Andragogia**

Varias formas de enseñanza se enfocan en lo que necesita la persona en ese momento para poder seguir desarrollando un conocimiento más amplio sobre distintos temas. Llegada

la edad adulta, las personas aprenden de manera distinta, debido a la experiencia que se va adquiriendo a lo largo de la vida; por lo cual, se plantea la necesidad de adquirir un modelo que ayude al aprendizaje en este segmento de la población.

La Andragogia es una disciplina que implica enseñar, capacitar y formar a adultos, dirigida desde un ámbito diferente al que se presenta en la pedagogía, puesto que ya se cuenta con una experiencia de vida que pondría en riesgo el proceso de aprendizaje (Sánchez, 2017).

Esta disciplina presenta, según Malcolm Knowles, varias características en cuanto al aprendizaje, como son (Sánchez, 2017):

- Que el aprendizaje debe ir dirigido a la necesidad de adquirir dicho conocimiento y que a la vez el mismo satisfaga a la persona.
- Tener claro el concepto personal del alumno puesto que permitirá que se auto dirija y que sea responsable por sus acciones.
- Tomar en cuenta la experiencia de los adultos, esto debido a que cada uno aprendió de forma distinta o tuvo métodos de aprendizaje diferente, por lo cual es recomendado utilizar ejercicios de resolución de problemas.
- Que el adulto debe estar dispuesto a aprender lo que necesita saber y que lo que le permita afrontar situaciones de la vida real.
- Orientar al alumno hacia circunstancias de la vida o solución de problemas, debido a que los adultos le dan interés a aspectos que le ayudarán en su desempeño o a resolver los problemas de la vida.
- Guiar al trabajador hacia una motivación interior, como puede ser autoestima, satisfacción laboral, calidad de vida, etc.

Al juntar todas las características dadas por Malcolm Knowles sobre el aprendizaje en adultos, se puede notar que existe una gran semejanza con lo dicho sobre la conciencia,

puesto que ambas se encuentran centradas en la experiencia e intención personal de cada individuo. Por esa razón, al querer diseñar un plan donde se busca la concientización es necesario seguir las características del Modelo Andragógico para poder lograr de este modo la conciencia.

Una vez reconocidos los modelos y fundamentos teóricos sobre cómo llegar a la concientización y el modelo de aprendizaje que nos ayudará en el mismo, es necesario conocer sobre el tema central, en este caso el consumo de drogas y cada una de sus consecuencias dentro de las organizaciones.

Con el pasar del tiempo, el consumo de drogas ha sido un problema que se ha ido agravando en cada organización, muchas veces presente debido al tipo de trabajo que realiza la persona o al entorno social en el que labora. En los últimos años, en el Ecuador se ha podido apreciar el aumento de accidentes laborales por causa del uso de estupefacientes que alteran el normal funcionamiento orgánico de las personas, por lo cual se ha pedido mediante el Ministerio de Trabajo, tener planes de concientización. Sin embargo, para entender de mejor manera el tema es necesario abordar los temas que se indican a continuación.

## **2.4. Drogas**

La Organización Mundial de la Salud-OMS (2005) define a las drogas como:

“Toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración, de algún modo, del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, susceptible de crear dependencia ya sea psicológica, física o ambas”.

Dicha sustancia dentro su definición, posee una taxonomía general, la cual clasifica en las que son consideradas legales y no legales; entendiéndose como legales al alcohol,

tabaco, fármacos, cafeína, entre otros; y las no legales como la marihuana, opios, alucinógenos, ácidos y otros químicos que alteran el normal funcionamiento del organismo.

#### **2.4.1. Consumo de drogas**

Insulza (2014) menciona que el consumo de drogas según los estudios de las neurociencias, produce un daño a la parte cerebral de las personas; además, de perjudicar factores biológicos, psicológicos y sociales.

En cuanto a las repercusiones que tienen las drogas en lo biológico, se encuentran daños en el sistema nervioso central, sistema digestivo, sistema inmunológico, que se reflejan en el desarrollo de enfermedades como la cirrosis, temblores, demencias, entre otras que afectan directamente el estado físico de las personas.

En relación a lo psicológico, se advierte la dependencia que desarrolla la persona al consumo de determinada droga. La dependencia se refiere a la frecuencia de consumo de una sustancia y la necesidad de consumirla, lo cual conlleva en muchas ocasiones a la ingestión convulsiva. Dicha dependencia varía según la droga que se ingiera y la reacción que tiene en el organismo.

#### **2.4.2. Consumo de drogas ligado a lo laboral**

En el ámbito laboral, se han presentado varias afectaciones por la presencia de consumo de diferentes drogas, tanto legales y no legales, que afectan de manera directa al cumplimiento de las actividades de la empresa, conllevando a problemas en su desempeño.

La presencia en las organizaciones del consumo de todo tipo de drogas exige tomar medidas de concientización, puesto que afectan directamente la salud de los empleados y todo su entorno, tanto laboral como familiar.

En la actualidad, en lo que respecta a la gerencia administrativa, el talento humano se considera un recurso valioso para la organización, por ende hay que velar siempre por su salud física y mental, que muchas veces se ve afectada por el consumo de drogas o se refleja en los accidentes de trabajo registrados. En el Ecuador se registra que del 15% al 30% de los accidentes mortales en el trabajo guarda relación con el consumo de drogas (Larrea et al., 2016).

El consumo de drogas también se encuentra ligado al ausentismo y clima laboral de la empresa, éste representa 2 de 3 causas de ausentismo en el lugar de trabajo (en su mayoría se debe al consumo de alcohol). Igualmente, el consumo de drogas dentro de las organizaciones produce repercusiones en el clima laboral y desempeño de los empleados (Larrea et al., 2016)

La Secretaría Técnica de Drogas (SETED) realizó un levantamiento de información acerca del consumo de drogas y su influencia en el ámbito laboral. Esta investigación estuvo basada en varios indicadores, que buscaban calcular el costo del fenómeno de las drogas en Ecuador para el año 2015, donde se calculó el costo que tiene para el Estado y las empresas al tener personas consumidoras.

En el levantamiento de información la SETED expone que el ausentismo y la baja productividad en las organizaciones se deben a factores como: muerte prematura de personas consumidoras de drogas (ausentismo definitivo) que representa un 49% de los casos; ausentismo temporal de personas sentenciadas y no sentenciadas, que estén relacionadas a problemas con drogas que son el 47%; ausentismo temporal por tratamiento residencial con un 3% y por internación médica por intoxicación o enfermedades relacionadas a consumo de diferentes tipos de drogas que se refleja en 1% (Naranjo y Jaramillo, 2017).

Uno de los antecedentes de consumo de drogas presente en los espacios laborales, está relacionado en muchas ocasiones por el estrés ocasionado por las actividades que realiza, el entorno en donde desempeña sus funciones, la presión de los compañeros y la búsqueda de la aceptación de los mismos.

La incidencia del consumo de sustancias en el lugar de trabajo en varias ocasiones se le atribuye a factores socio-demográficos como lo son la edad, estado civil e ingreso económico bajo; así también, se los relaciona con factores psicosociales como pueden ser depresión, baja autoestima; y además, se involucran factores laborales como ocupación, tipo de empleo y seguridad laboral (Salazar, 2012).

#### **2.4.3. Consecuencias del consumo de sustancias**

Estudios en varios países revelan casos de consumo de sustancias en el ámbito laboral, las principales consecuencias dentro de la organización son absentismo por enfermedad o accidente, aumento de los accidentes de trabajo, disminución en la productividad, problemas en cuanto a la relación entre compañeros, falta de justificación de ausencias y permisos en horarios laborales (Otero Dorrego, 2011).

#### **2.4.4. Medidas frente al consumo de drogas en organizaciones**

Frente al problema de consumo de drogas que se presenta en las organizaciones, se han implementado diferentes herramientas o actividades para su control. Al preguntar al psicólogo Andrés García, psicólogo clínico del Hospital de Especialidades Médicas San Juan de Dios, quien es el encargado del área de adicciones, comenta que muchas veces la mejor manera para que las personas entiendan que tienen problemas de consumo, es mostrar material audiovisual que refleje las consecuencias de consumir drogas. Los testimonios de consumidores en niveles preocupantes son fundamentales frente al consumo de sustancias

psicotrópicas, ya que por medio de vivencias, que pueden ser cercanas o parecidas a cada individuo, se reflejan varias veces las secuelas que trae el consumo tanto para las personas, su familia y el desempeño en su trabajo.

#### **2.4.5. Discriminación de personas consumidoras**

En varias ocasiones las personas consumidoras a nivel social sufren discriminación por esta conducta, pudiéndose observar el rechazo por parte de la sociedad. Esta situación en vez de tener un contenido de ayuda para las personas que se encuentran en problemas de consumo tiene un efecto adverso, puesto que, al ser rechazadas, las personas que consumieron tienden a cerrarse y aferrarse más a un círculo donde son comprendidos. La discriminación a personas que consumen sustancias psicotrópicas ocasiona que las personas utilicen la misma como un escudo que no permite que acepten ayuda.

### **2.5. Seguridad y salud ocupacional**

La seguridad y salud ocupacional es la encargada de brindar las medidas de protección a los empleados para poder dar a los mismos un ambiente saludable y seguro donde desempeñar sus funciones.

#### **2.5.1. Consecuencias de las drogas en la Salud Ocupacional**

Con el pasar del tiempo la Salud Ocupacional ha ido tomando fuerza dentro del ámbito de la medicina, puesto que se plantea como la encargada de la salud de los trabajadores en cada uno de los procesos de producción presentes en cada organización. En un inicio, se la denominaba de manera general como medicina ocupacional, pero luego se dividió en diferentes ámbitos más específicos.

Al referirse a la salud ocupacional, hoy en día se hace referencia a la disciplina que tiene como objetivo la relación entre el proceso de producción y las consecuencias que puede

llegar a tener sobre la salud de los trabajadores, esto con base en un trabajo multidisciplinario de diferentes profesionales en medicina ocupacional, enfermería ocupacional, higiene industrial, seguridad, ergonomía, psicología organizacional, epidemiología, toxicología, microbiología, estadística, legislación laboral, terapia ocupacional, organización laboral, nutrición y recientemente la promoción de la salud (Gomero, Raul; Zevallos, 2006).

### **2.5.2. Accidentes laborales ligados al consumo**

El consumo de drogas ha sido ligado en varias ocasiones a accidentes de tránsito, domésticos y laborales a lo largo de los años, debido a que el estado y el daño que causan las drogas a nivel de la persona no les permite controlar sus acciones que pueden ser perjudiciales para quienes los rodean.

Uno de los principales accidentes ligados al consumo de sustancias psicoactivas es el ocurrido en el ámbito laboral. El consumo de drogas mientras se realiza un trabajo o las secuelas que deja éste, ocasiona un bajo desempeño en el trabajo o accidentes fatales en el mismo.

Varios estudios realizados en diferentes países han demostrado que del 15% al 30% de accidentes mortales ocurridos en el trabajo se dan por el consumo de drogas. También se menciona que los consumidores de alcohol padecen de dos a cuatro veces más accidentes en el trabajo. Otro problema que se ve reflejado tras el consumo de sustancias, es el aumento de absentismo laboral de dos a tres veces mayor, en relación a los otros empleados (Salazar, 2012).

Por los problemas que se presentan, es pertinente proponer planes de conciencia sobre el consumo de drogas en el lugar de trabajo, puesto que permitirá el decrecimiento en la tasa de accidentes reportados en las empresas y también la disminución del absentismo en el

lugar de trabajo pudiendo mejorar procesos y cumplir con la planificación que se tenga en la organización.

### **2.5.3. Normas y regulaciones**

La SETED (2017) en sus diferentes investigaciones hace referencia al marco jurídico que apoya al control, erradicación e intervención en lo que respecta al consumo de drogas en el ámbito laboral, así se tiene:

En primer lugar, el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el trabajo es un derecho y deber social, y que se deben brindar las adecuadas garantías para que se pueda desempeñar de manera saludable y libremente. Adicionalmente, en el Artículo 364 se indica que frente a las adicciones, será responsabilidad del Estado el desarrollar programas donde se informe, controle y se dé la prevención adecuada en cuanto al consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicotrópicas.

En la Ley Orgánica de Salud (2006), numeral 10 del Artículo 6 se señala que “Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: (...) 10. Emitir políticas y normas para regular y evitar el consumo del tabaco, bebidas alcohólicas y otras sustancias que afecten a la salud”.

En el Código de Trabajo (2005), se mencionan ciertos reglamentos que van ligados a la prevención del consumo de sustancias psicotrópicas o drogas. En el Artículo 410 se expresa la responsabilidad de los empleadores de asegurar un entorno donde no corra peligro la salud del empleado y donde los empleados tienen como obligación cumplir con las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Por otro lado, este código en su Artículo 628 expresa las sanciones que se aplicarán en el caso de no acatar dichas disposiciones, una de ellas la prohibición de consumir algún tipo de droga dentro de los espacios laborales de la empresa.

Frente al problema de consumo de drogas en las organizaciones, a nivel de países europeos como España, se establecen campañas por parte de las autoridades sanitarias para la prevención y tratamientos de personas consumidoras, con lo cual se busca que el lugar de trabajo vaya apegado a las normas de seguridad e higiene. Una de las medidas es prohibir la venta y consumo de bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la empresa. También se brinda atención personalizada a personas que sean identificadas como consumidores preocupantes.

El Ecuador, bajo su marco jurídico, trata de imitar las medidas tomadas por algunos países. En el ámbito laboral, hoy en día el Ministerio de Trabajo pide a cada una de las empresas tener un plan frente al consumo y uso de drogas en los espacios laborales, mismo que conlleva la prevención y tratamiento para personas adictas a cualquier tipo de drogas.

Las empresas frente a los preocupantes índices de consumo, han optado por tener acuerdos con instituciones especializadas con adicciones que ayuden a sus empleados a enfrentar ese problema. Al plantear a nivel de una organización un plan de concientización de consumo de drogas, se brinda una herramienta que ayuda a la prevención del consumo, proveyendo información sobre drogas y sus consecuencias dentro de lo laboral, a fin de contrarrestar este problema.

## **2.6. Estrategias de intervención**

### **2.6.1. Programación Neurolingüística**

La Programación Neurolingüística, o más conocida con las siglas PNL, se la define como “un modelo de comunicación que se concentra en identificar y usar modelos de pensamiento que influya sobre el comportamiento de una persona como una manera de mejorar la calidad y la efectividad de sus vidas” (Bavister, 2012), es decir encontrar las

directrices necesarias para poder adquirir conocimiento de una manera más efectiva que permita el desarrollo personal de cada una de las personas.

Al desglosar el término Neurolingüística, vemos el significado de la composición de la misma obteniendo lo siguiente:

- **Neuro:** “manera que procesamos la información que nos llega a los cinco sentidos a través del cerebro y el sistema nervioso” (Bavister, 2012)
- **Lingüística:** forma de exteriorización de todos los procesos mentales que se encuentran grabados y que serán expresados mediante el lenguaje tanto verbal como no verbal. (Cuellar, 2012)
- **Programación:** “(...)todos los procesos mentales ya sean conscientes o inconscientes que realizamos para la organización de nuestras estrategias operativas” (Cuellar, 2012)

La aplicación de la PNL se realiza mediante los conocidos sistemas representacionales, mismo que indican la forma en que las personas captan los estímulos de mejor manera, dichos canales dividen a la población de la siguiente manera:

- **Auditivo:** grupo de personas cuyos canales auditivos permiten una mejor captación y procesamiento de sonidos y palabras.
- **Visual:** grupo de personas que captan de mejor manera estímulos visuales así como pueden ser fotos o imágenes.
- **Kinestésico:** grupo de personas que perciben en términos de emociones y sensaciones los estímulos expuestos.

A pesar que la PNL tuvo sus orígenes en el ámbito terapéutico, con el pasar de los años las diferentes técnicas y herramientas propuestas han sido adoptadas para el desarrollo organizacional, contribuyendo en diferentes aspectos dentro de las empresas.

La PNL dentro de las organizaciones se implementa en procesos como motivación, canales de comunicación asertiva, preparación de entrevistas, selección de personal, desarrollo en cuanto a su formación, etc. En este caso, se aplica la PNL ligada al aprendizaje, puesto que desde su ámbito terapéutico y educativo es usada en varias ocasiones para poder comprender cuál es el medio más adecuado para enseñar a una persona, con base en la percepción que tiene con cada uno de sus sentidos.

Del mismo modo, la PNL guarda relación con la conciencia, puesto que la toma de la misma está ligada a la comunicación y la forma de interactuar con el entorno, esto refiriéndose a que la persona debe tener conciencia de que no lo conoce todo y que necesita, mediante canales de comunicación, adquirir conocimientos. Una vez lograda esta adquisición de conocimientos se puede hablar de un proceso de concientización, debido a que se puede hablar de un cambio de conducta y de estrategias utilizadas (Sambrano, 2000).

## **2.6.2. Herramientas AUDIT y DAST**

### **2.6.2.1. AUDIT (Cuestionario de identificación de los Trastorno debidos al Consumo de Alcohol)**

El test AUDIT es una herramienta que permite conocer cómo se encuentra el consumo de alcohol en las personas y si tienen relación con algunos problemas de salud o es necesaria una intervención de clínicas especializadas frente a un consumo excesivo (Babor, Higgins-biddle, Saunders y Monteiro, 2009).

Este test fue diseñado por la OMS como un método simple de screening del consumo excesivo de alcohol como causa de una enfermedad que presenten la persona; también se refiere a las formas de intervención que serían necesarias según el grado de consumo que presente un individuo.

El AUDIT ha sido desarrollado como una herramienta para los psicólogos clínicos, que necesitan detectar si el paciente presenta un consumo excesivo de alcohol, con lo cual analizar quienes son los que se beneficiarían con el abandono de consumo de alcohol. La mayoría de bebedores excesivos no son diagnosticados puesto que presentan síntomas o problemas que no están relacionada con la ingesta de licor.

El AUDIT presenta tres escalas en las cuales se mide el consumo de alcohol de la persona, como son: (Ver Tabla 1)

**Tabla 1: Escalas del test AUDIT**

<b>Consumo de Riesgo</b>	Se refiere a que existe un consumo de alcohol que puede afectar a largo plazo al individuo.
<b>Consumo Perjudicial</b>	El consumo podría causar problemas físicos y psicológicos por su frecuencia.
<b>Dependencia del Alcohol</b>	Se recomienda la ayuda de profesionales de la salud y un internamiento de la persona.

**Fuente:** Test Audit Escala - Evaluación

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

### **2.6.2.2. DAST (Test de Evaluación para el consumo de Drogas)**

Esta herramienta brinda información sobre el consumo y abuso de drogas en los últimos 12 meses, en relación al cannabis, cocaína, medicinas sin prescripción, ácidos, etc. En este test no se toman en cuenta drogas como el alcohol y el tabaco (Skinner, 1982).

El DAST tiene como principal objetivo proporcionar un método breve para identificar a las personas que abusan de las sustancias psicoactivas. Adicionalmente, proporciona un

índice cualitativo del grado de problemas relacionados con el uso y consumo de drogas. Esta herramienta es considerada de tipo unidimensional, ya que sus puntuaciones se plantean de 0 a 20, donde si los puntajes sobrepasan el 6, se puede tomar como un caso de estudio; en cambio, sí se presentan valores superiores a 16 se puede evidenciar un abuso muy grave o una dependencia a un estupefaciente.

## **Capítulo 3 Marco Metodológico**

En la elaboración de este proyecto se toman en cuenta diferentes aspectos para poder desarrollar un plan que vaya acorde a la realidad que se presenta en la empresa, por lo cual se adoptan varias herramientas como los sistemas representacionales del aprendizaje y el modelo andragógico, con el fin de dar un enfoque dirigido a los objetivos y necesidades de la organización.

### **3.1 Población**

Para este proyecto se toma de población a 110 trabajadores en edades que fluctúan entre los 25 hasta los 55 años de edad; y que se encuentran laborando en la empresa en los últimos 5 años. Esta población constituida en su mayoría por personas de género masculino y un mínimo porcentaje de género femenino por las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo. Las personas laboran en los diferentes distritos de la Zona Sur de la EPMAPS realizando funciones como peones, sifoneros, choferes y personal administrativo. Para esta población se toman en cuenta los siguientes parámetros metodológicos.

- Recopilación de información sobre el consumo de drogas y alcohol por parte de los empleados de la empresa (Zona Sur)
- Levantamiento de información sobre estilos de aprendizaje relacionados a la Programación Neurolingüística.
- Levantamiento de información sobre el modelo Andragógico.

### **3.2. Metodología**

En la presente investigación se utiliza información cualitativa y cuantitativa, ya que ambas formas de levantamiento de información ofrecen los parámetros necesarios para poder

estructurar de mejor manera un plan de concientización frente al consumo de drogas en la empresa.

La información cualitativa comprende las entrevistas realizadas, por un lado a los líderes de cada una de las unidades de la Zona Sur, para poder conocer información sobre modelos de aprendizaje de sus colaboradores; por otro lado, las entrevistas realizadas al médico ocupacional y trabajadora social encargados de la Zona Sur, con lo cual se obtiene información necesaria para poder validar o conocer la realidad del consumo en esta parte de la empresa.

La información cuantitativa incluye el levantamiento de información precisa y numéricamente manejable, que por medio de un test psicológico y encuesta, brinda por un lado, estadísticas sobre el consumo de alcohol y drogas, y por otro lado, la mejor manera que aprenden los trabajadores de la empresa.

### **3.3. Instrumentos y Aplicación**

Para lograr un resultado exitoso en el tema de concientización sobre el consumo de drogas en los espacios laborales, es necesario dar un enfoque de la situación actual de los empleados de la organización, por lo cual se debe obtener información que permita un sustento al presente trabajo.

Las herramientas utilizadas son: i) una encuesta a jefes de las unidades para conocer cómo motivan a sus empleados a adquirir conocimientos, ii) test de PNL para poder conocer cuál es su sistema representacional más idóneo por el cual captan mejor la información, y iii) a manera de validación, entrevistas al Médico Ocupacional, Trabajadora social de la

organización y Psicólogo Clínico del Hospital de Especialidades Médicas San Juan de Dios, para conocer la situación actual de los trabajadores y el consumo de drogas.

### **3.3.1. Evaluación de Sistemas Representacionales**

Basándose en la PNL, la misma que busca conocer cuál es el medio de percepción dominante en cada uno de los trabajadores, se opta por un instrumento que permita mediante diferentes ítems relacionados con el estilo de aprendizaje, conocer cuál es el más idóneo para el desarrollo de este proyecto. Este instrumento permite recolectar información de forma rápida y precisa, brindando aspectos útiles para conocer los estilos de aprendizaje que se encuentran presentes en los trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS.

La herramienta que se utiliza es el Test Estilo de Aprendizaje, el cual fue diseñado por el Dr. Lair Ribiero. Esta herramienta de medición se encuentra estructurada en un modelo de Programación Neurolingüística, mismo que permite apreciar cual es el sistema representacional sensorial que predomina, identificando así el canal dominante de cada una de las personas. Ver anexo 1

#### **a. Aplicación de instrumento a la población**

Se realizó la aplicación del test de aprendizaje a 110 trabajadores de diferentes distritos y unidades ubicadas en la Zona Sur de la EPMAPS, con el fin de conocer cuál sería el sistema representacional que predomina en los trabajadores, basados en los resultados individuales de cada uno.

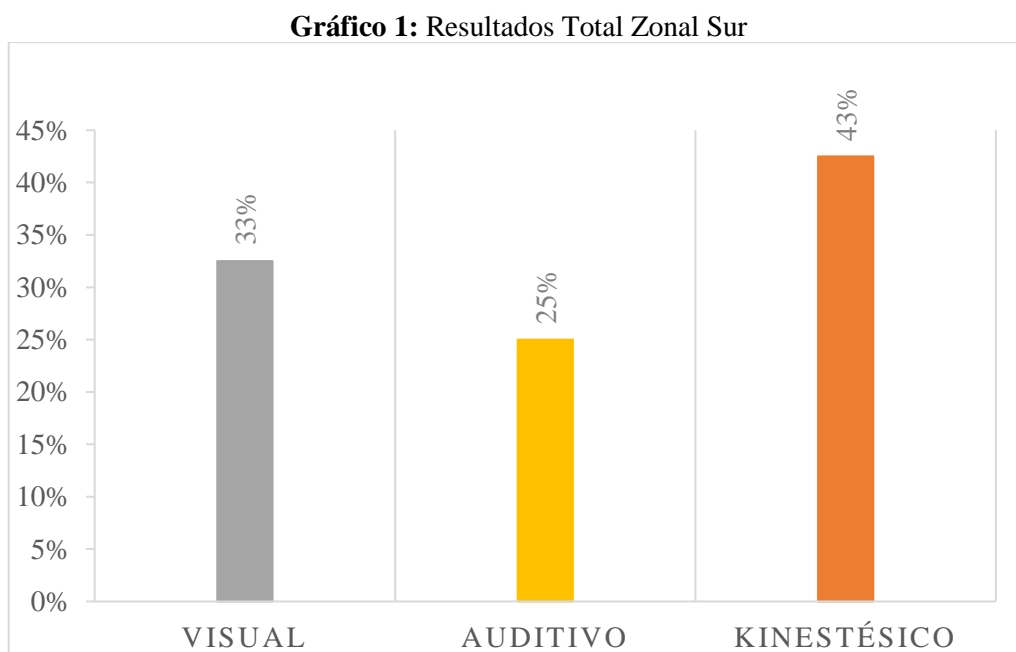
#### **b. Parámetro de calificación**

La herramienta utilizada cuenta con una tabla de evaluación, en la cual se va señalando la respuesta marcada y al final se suma de manera vertical la cantidad de marcas por columna, cada una de las columnas corresponde a un canal representacional (visual, auditivo,

kinestésico), al finalizar se suman las columnas y se puede identificar cual es el canal perceptual predominante en el individuo.

### c. Resultados

El Gráfico 1 expone que el sistema representacional que predomina en los colaboradores de la Zona Sur de la EPMAPS es el Kinestésico, es decir que las personas receptan mejor la información por medio de sensaciones y emociones.



**Fuente:** Evaluación Sistemas Representacionales / PNL

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

### 3.3.2 Encuesta

Para la elaboración del proyecto es primordial la verificación de la información recolectada con cada uno de los colaboradores, por lo cual se realizó una encuesta a cada uno de los jefes de las unidades que pertenecen a la Zona Sur de la empresa.

Esta técnica permite el levantamiento de información, que ayuda a conocer la opinión de los líderes, considerados fuentes de información. Mediante su opinión y experiencia en el

trabajo con los colaboradores, brindan los datos necesarios para poder conocer cuál es el aprendizaje andragógico de los colaboradores de cada una de las unidades.

**a. Preguntas de la encuesta**

La encuesta para los líderes de cada unidad se realizó con base en las características expuestas en el modelo andragógico, las mismas que contienen cuatro preguntas sobre temas de aprendizaje que se aplican hacia sus empleados. Estas preguntas permiten conocer de qué manera los trabajadores aprenden mejor. Ver anexo 2

**b. Muestra**

El tipo de muestra que se eligió para esta investigación es no probabilístico, pues nos permite seleccionar solo una parte de la población total para levantar información. El objetivo principal al realizar este levantamiento de información es poder identificar y validar de forma adecuada cómo aprenden de mejor manera los trabajadores de la Zona Sur, para lo cual se logró captar la percepción que tenían los jefes de las unidades respecto al aprendizaje de sus empleados.

Los jefes de las unidades que participaron de esta actividad fueron 7 entre los cuales están:  
(Ver Tabla 2)

**Tabla 2:** Participantes encuesta

<b>CARGO</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
JEFE DEPARTAMENTAL / UNIDAD	Unidad Operaciones Alcantarillado Sur
	Sistema Puengasi
	Unidad de Operaciones Centro Sur Apahuasi
	Unidad Operaciones Sur - Fundeporte
	Sistema EL Troje
	Departamento de Seguridad y Salud
	Unidad de Salud y Desarrollo Psico-social

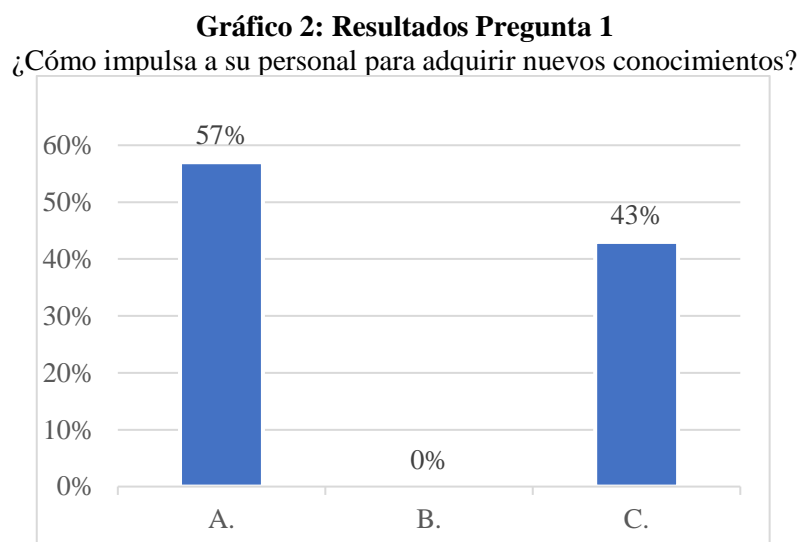
**Fuente:** Listado de autoridades Zona Sur EPMAPS

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

Los 7 jefes seleccionados para ayudar con esta encuesta son quienes brindan información real de sus colaboradores, puesto que son quienes se encuentran a cargo de cada uno de los distritos de la empresa.

### c. Resultados Obtenidos

Luego de tabular los resultados obtenidos de las encuestas a los jefes de cada una de las unidades se obtuvo lo presentado en los gráficos 2, 3, 4 y 5:



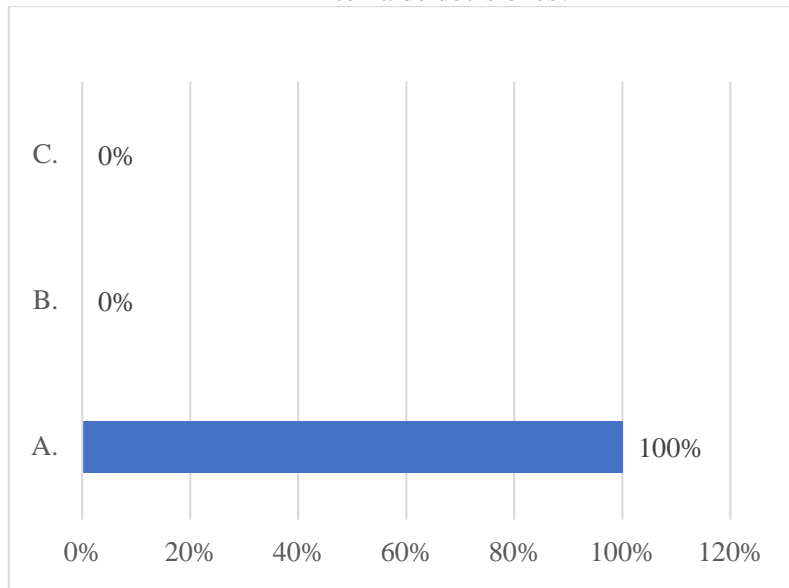
**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

- ✓ En la primera pregunta, respecto a cómo se impulsa la adquisición de nuevos conocimientos a sus empleados, la mayoría supo manifestar que lo hacen mediante el ejemplo, es decir que al demostrar a sus colaboradores la importancia de adquirir nuevos conocimientos esto se ven motivadas a aprender nuevos conceptos.

**Gráfico 3:** Resultados Pregunta 2

¿Qué actividad utiliza para que su personal se sienta motivado a su autodirección y en su toma de decisiones?



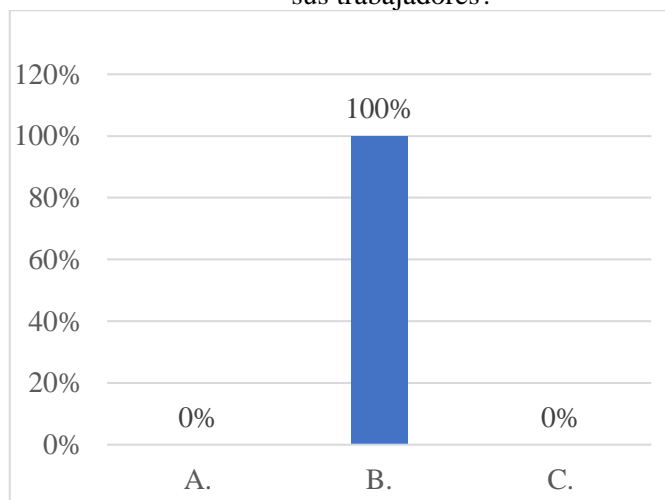
**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

- ✓ En la segunda pregunta, donde se quiere conocer cómo hace para que sus colaboradores se vean motivados a su autodirección y toma de decisiones, supieron manifestar todos los jefes que la mejor manera es brindar confianza a cada uno sus empleados.

**Gráfico 4:** Resultados Pregunta 3

¿De qué manera usted puede llegar a conocer cuáles son las necesidades de aprendizaje de sus trabajadores?



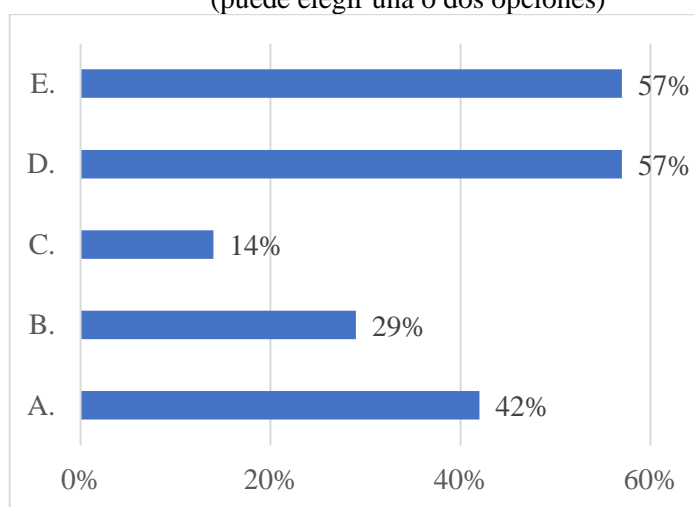
**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

- ✓ En la tercera pregunta, respecto a la mejor manera para conocer cuáles son las necesidades de aprendizaje de sus colaboradores, la forma que eligieron la mayoría de jefes fue la de mantener reuniones constantes para poder conocer la opinión de cada trabajador.

**Gráfico 5: Resultados Pregunta 4**

¿Cuáles son las técnicas (capacitaciones, charlas, talleres, videos, etc.) que usted piensa son las más adecuadas para que sus colaboradores adquieran conocimientos de mejor manera? (puede elegir una o dos opciones)



**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

- ✓ En la cuarta y última pregunta, se buscó conocer, con base en la experiencia e interacción con los empleados, cuál sería la mejor manera para que los colaboradores de su unidad adquieran de forma idónea conocimientos, la mayor parte de los jefes coinciden que la técnica que debería ser aplicada son las capacitaciones, dinámicas vivenciales dirigidas a los trabajadores y actividades lúdicas para los empleados.

Con base en los resultados obtenidos por parte de la aplicación de la encuesta, se pudo determinar cuál es el estilo de aprendizaje de los adultos más adecuado, para aplicar con los trabajadores de la Zona Sur de la empresa y así poder estructurar un plan de concientización.

### **3.3.3. Levantamiento consumo drogas**

El consumo de drogas dentro de la empresa ha sido un factor de alta preocupación, debido a que esta conducta afecta directamente a diferentes procesos dentro de la dinámica normal de la empresa. Por este motivo es importante detectar cuál es la realidad que se vive dentro de la empresa.

La información recolectada respecto al consumo de sustancias es a partir de la aplicación de dos test. La primera es el Test AUDIT (Cuestionario de identificación de los Trastornos debidos al Consumo de Alcohol) que permite medir en qué grado se consume alcohol dentro de la organización y si existen porcentajes preocupantes. La segunda es el DAST (Test de Evaluación para el consumo de Drogas) que ayuda a medir cómo se encuentra el consumo de drogas, exceptuando el alcohol y tabaco. Ver Anexos 3 y 4

#### **a. Aplicación de instrumento a la muestra**

El levantamiento de información sobre el consumo de drogas y alcohol se obtuvo por medio de la aplicación de los dos test mencionados. Se efectuó a 105 trabajadores de las unidades de la Zona Sur de la EPMAPS, para lo cual se tomó en cuenta a todos los niveles jerárquicos

#### **b. Parámetro de calificación**

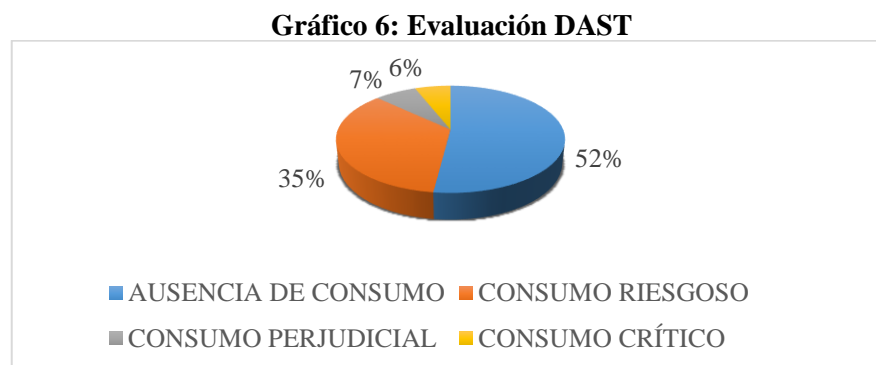
El DAST se califica dando el valor de 1 a cada respuesta “SI” y 0 a cada respuesta “NO”, excepto en las preguntas 4 y 5 que las respuestas “NO” tienen una puntuación de 1. Al tener contestadas todas las preguntas del cuestionario se procede a sumar los valores y obtener una puntuación sobre 20. En el caso que la puntuación total sea 0 se evidencia una AUSENCIA DE CONSUMO; cuando se obtiene una suma de 1- 2 se presenta un CONSUMO RIESGOSO; si la suma da como resultado entre 3-5 se presenta un CONSUMO

PERJUDICIAL; y por último si el total es mayor a 6 puntos o más se evidencia un CONSUMO CRÍTICO el cual ya debería derivarse a un profesional de la salud (Skinner, 1982).

El AUDIT se califica sumando el valor de cada una de las preguntas, teniendo una escala de valor en cada una de las preguntas que va de 0 a 4, sumando un total de 40 puntos. Para poder conocer un diagnóstico del consumo de alcohol se procede a sumar el puntaje señalado en cada pregunta obteniendo un valor sobre 40. Si se obtiene una suma entre 0-7 se interpreta como un CONSUMO DE BAJO RIESGO; si el total obtenido se encuentra entre 8-15 se evidencia un CONSUMO DE RIESGO; y por ultimo si la puntuación total suma más de 16 puntos se evidencia que existe un CONSUMO PROBLEMÁTICO O DEPENDENCIA al alcohol.

### c. Resultados

La evaluación con la herramienta DAST sobre el consumo de drogas del personal en el último año indica que la mayor parte de la muestra no ha consumido ninguna droga; además, se evidencia un porcentaje de consumo ya sea perjudicial, riesgoso o crítico, lo que señala que existe un consumo de algún tipo de droga en el último año y que puede conllevar a problemas que necesitan atención. (Ver Gráfico 6)

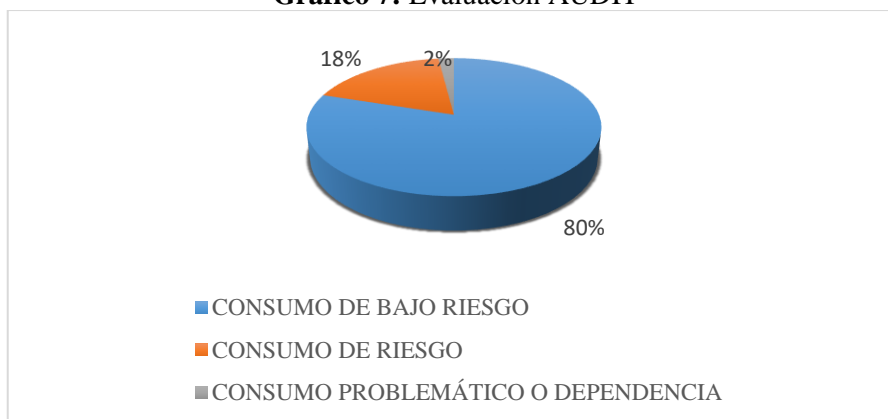


**Fuente:** DAST

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

En cuanto al AUDIT que se aplicó para conocer el consumo de alcohol de los trabajadores de la Zona Sur de la empresa, se obtuvo que en su mayoría tienen un consumo de bajo riesgo de alcohol, es decir han consumido licor pero no en cantidades perjudiciales. Sin embargo, existe un consumo riesgoso y problemático que puede producir daños en la salud de las personas, ya que se puede presentar un cuadro de dependencia en donde la persona necesitaría buscar ayuda de un profesional especializado en adicciones. (Ver Gráfico 7)

**Gráfico 7:** Evaluación AUDIT



**Fuente:** AUDIT

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

#### **3.3.4. Entrevista consumo de alcohol**

En la presente investigación y a manera de validación de los datos obtenidos con los test aplicados, se procedió a realizar entrevistas a los profesionales de la empresa que se encuentran frente a la supervisión y manejo de los trabajadores de la Zona Sur. Esto permitió tener un contacto directo con la realidad frente al consumo de drogas presente en las unidades del Sur y también poder conocer con base en su experiencia cuál sería la forma adecuada de confrontar este tema.

### **a. Preguntas entrevista**

La guía de entrevista se basa principalmente en: i) conocer cuál es la perspectiva de los profesionales frente al consumo de alcohol y drogas presente en las unidades, ii) conocer qué medidas se implementado a lo largo de tiempo frente a casos que se han registrado, y iii) conocer qué medidas creerían ellos son las más adecuadas para llegar a que los trabajadores tomen conciencia del consumo de drogas.

### **b. Aplicación de la entrevista**

Para la realización de las entrevistas se seleccionó al médico ocupacional de la empresa, quien es encargado de manejar las situaciones que se presentan en la Zona Sur de la misma, a parte de las consultas a toda la empresa. Además, se entrevistó a la trabajadora social designada para la Zona Sur de la EPMAPS, quien se encarga de hacer visitas a los diferentes distritos de la empresa y que además se encuentra cercana a la mayoría de actividades que realizan los trabajadores.

Por último, para poder conocer el criterio de un profesional especializado en temas de adicciones, se realizó una entrevista al Psicólogo Clínico Andrés García, quien es colaborador del Hospital Especializado San Juan de Dios, y que también brinda charlas sobre el consumo de drogas dentro de la EPMAPS, como parte de un convenio de las dos instituciones.

### **c. Resultados obtenidos**

Por un lado, al realizar las entrevistas al Medico Ocupacional de la empresa y a la Trabajadora Social encargada específicamente de esta zona se obtuvo la siguiente información:

- ✓ Dentro de la empresa se da un consumo de drogas, principalmente de alcohol por parte de los trabajadores, y que en su mayoría es preocupante.
- ✓ Se ha detectado un consumo de algún tipo de droga por medio de los exámenes médicos e historia clínica de los empleados de la empresa, donde se presentan casos de intoxicación, problemas de agravar enfermedades como la gota o diabetes por ingerir alcohol, manchas hepáticas que podrían reflejar un consumo excesivo o habitual de alcohol u otras sustancias que tienen repercusiones en la salud.
- ✓ En cuanto a las medidas y controles que se lleva en la empresa, existe un rango de éxito en cuanto al control de las personas que se ha podido identificar con consumo perjudicial o crítico, pero existe un efecto muy efímero en cuanto a la participación de los trabajadores.
- ✓ Se manifiestan casos de personas que se presume acuden en estado etílico a realizar sus funciones. En algunas situaciones, estos casos son denunciados por los compañeros de trabajo. Dada la legislación vigente y los reglamentos internos, existen impedimentos para poder actuar frente a estas situaciones.
- ✓ Dentro de las áreas ubicadas en el sur se da un consumo preocupante de alcohol (en la mayoría de los casos), que desemboca muchas veces en el consumo de otras sustancias psicotrópicas.
- ✓ El consumo se da por el entorno social en el que se encuentra el trabajador. Su lugar de residencia se localiza cerca de bares o sitios donde se dedican a beber, lo cual causa un problema de consumo crítico de drogas.
- ✓ El absentismo de los trabajadores y la situación económica del hogar son reflejo de un consumo de drogas preocupante. Existen casos de trabajadores que gastan su remuneración en drogas como alcohol.

- ✓ Existen antecedentes de un trabajador que fue encontrado muerto por haber consumido una excesiva cantidad de alcohol.
- ✓ Los programas de prevención en la EPMAPS han tenido un grado de éxito en su ejecución, puesto que se brindan charlas preventivas sobre consumo de drogas y su relación con problemáticas como violencia intrafamiliar, abuso sexual, entre otros. Estas medidas han logrado que un porcentaje menor de los trabajadores tomen conciencia frente a este problema.
- ✓ Uno de los principales impedimentos que se presenta para brindar la información necesaria sobre el consumo de drogas, es la negación. Los trabajadores se resisten a aceptar que tienen un problema.
- ✓ Existe justificación y encubrimiento de personas que consumen o acuden en estado etílico a realizar sus funciones. Esto se debe a que los jefes no pueden quedarse sin mano de obra para ejecutar las actividades que permiten brindar los servicios de la empresa. El reporte de consumo de drogas puede significar la destitución de empleados.

Por otro lado, al conversar con el Psicólogo Clínico Andrés García, director del área de adicciones del Hospital Especializado San Juan de Dios, el cuál brinda asesoría dentro de la empresa sobre temas de drogas y adicciones supo manifestar diferentes aspectos como son:

- ✓ Dentro de la EPMAPS existe un consumo crítico de drogas, principalmente de alcohol, que lastimosamente ha sido normalizado en varias ocasiones.
- ✓ El consumo exagerado de una sustancia como el alcohol pueden llevar al desarrollo de nuevos vicios o cambio de sustancias de consumo.
- ✓ Existe un grado alto de rechazo a la búsqueda de ayuda con profesionales especializados, esto por miedo a represarías u opiniones de compañeros de trabajo.

- ✓ Para poder llegar a los trabajadores es necesario técnicas innovadoras, que llamen su atención para participar en las mismas.

Al recolectar toda la información brindada por los profesionales de la empresa, se evidencia que hay un consumo preocupante de drogas, en especial de alcohol, y que las medidas optadas por la empresa en ocasiones tienen problemas en su ejecución o continuación. El consumo no solo afecta la parte laboral de las unidades, al presentarse absentismo, sino que existen problemas extra-laborales que perjudican la realización y cumplimiento de funciones por parte de los empleados. Por último, se encuentra que los reglamentos internos y autoridades impiden la sanción o entorpecen la ejecución de campañas.

### **3.4. Desarrollo del plan de concientización de consumo de drogas**

El plan de consumo de drogas se estructura mediante la información que se obtiene a partir del consumo que se presenta en cada uno de los distritos de la empresa. Los datos adquiridos permiten el diseño de un plan que se encuentre ligado a la realidad y necesidades de la Zona Sur de la EPMAPS.

La realización de este plan de concientización se realiza bajo diferentes factores que ayudan a presentar la mejor propuesta frente a esta problemática. Para este diseño se pide el apoyo de diferentes profesionales de salud como la consulta y entrevista con el médico ocupacional y un psicólogo clínico del Hospital de Especialidades San Juan de Dios. Este último brinda dentro de la empresa charlas de prevención y apoya en esta investigación con sus conocimientos y herramientas que se pueden emplear frente al consumo de drogas.

Al plantear un plan frente a esta problemática, que alcanza niveles preocupantes, se busca principalmente cuidar la salud física y mental de todos los empleados, buscando

brindar a los empleados medios adecuados con los cuales se pueda tratar y prevenir el consumo de drogas dentro de la organización.

### **3.5. Elaboración de plan de concientización de consumo de drogas basado en un modelo Andragógico y Programación Neurolingüística**

La propuesta de actividades a realizarse en este plan se basa en los resultados obtenidos mediante los test de sistemas representacionales y encuesta sobre modelos de aprendizaje.

El modelo de PNL permite conocer de qué manera mediante los sentidos, las personas captan de mejor manera la información. Al hablar de una concientización se debe tomar en cuenta el canal predominante donde se capta la información, ya que la implementación de actividades diferentes o que no vayan acorde al canal que predomina no logra el objetivo de concientizar a las personas en cuanto al consumo. Por lo cual, al lograr una captación de conocimiento con base en las preferencias y canal predominante se obtiene el aprendizaje esperado por parte de los trabajadores.

La andragogia es la forma de educación para las personas adultas consideradas a partir de los 18 años, quienes han adquirido conocimientos previos y que los han reforzado con la experiencia que han ido obteniendo a través del tiempo. Este modelo brinda directrices para conocer de qué forma los empleados asimilan los conocimientos, asimismo permite el diseño de un plan para la concientización basado en la significación y valor que le brindan los conocimientos y herramientas expuestas.

Al poder juntar los elementos que brindan tanto la PNL, como lo son los sistemas representacionales, y un modelo Andragógico, que expone las formas de aprendizaje en los adultos, se diseña un plan de concientización de consumo de drogas que contiene actividades

que permiten llegar a esa conciencia de los empleados indicando las repercusiones de un consumo de drogas en cada uno de los ámbitos laborales y de su vida.

## **Capítulo 4 Producto**

### **4.1. Plan de concientización de consumo de drogas en los espacios laborales**

#### **4.1.1. Introducción**

El plan de concientización se lo realiza con el objetivo de brindar a los trabajadores toda la información sobre el consumo de drogas en los espacios laborales, basado en la información obtenida y acciones que han tenido éxito en diferentes organizaciones que han combatido esta problemática. Se busca lograr que los empleados identifiquen la importancia de la prevención e intervención frente al consumo.

A través de la propuesta, la misma que contiene actividades dirigidas a los empleados, se busca llegar a la conciencia de los mismos, fundamentándose en su sistema representacional predominante. Esto permite al empleado demostrar los medios necesarios y que se encuentran a su disposición para poder prevenir y controlar el consumo de drogas teniendo en cuenta la importancia de la salud física y mental.

#### **4.1.2. Objetivos**

##### **a. General**

Concientizar a los colaboradores de la Zona Sur de la EPMAPS sobre el consumo de drogas en los espacios laborales.

##### **b. Específicos**

- ✓ Diseñar actividades de sensibilización sobre el consumo de drogas en los espacios laborales.

- ✓ Brindar herramientas para la prevención e intervención frente a un consumo de drogas.

#### **4.1.3. Resultado**

El consumo de sustancias dentro de las organizaciones tiene consecuencias negativas, entre ellas, ausentismo, accidentes laborales, baja producción, mal clima laboral y bajo desempeño. Mediante actividades como talleres, testimonios, propagandas, proyecciones audiovisuales, elaboración de campañas de prevención, entre otras, se plantea incrementar la información que poseen los trabajadores sobre lo perjudicial que es el consumo de drogas en el ámbito laboral. Cabe mencionar que las actividades establecidas se basan en la realidad que viven los trabajadores. Asimismo, se busca que los trabajadores tomen conciencia de las repercusiones perjudiciales que el consumo en mención puede tener en su vida personal.

Adicionalmente, es importante generar una cultura de prevención, por lo cual se dará a los trabajadores los medios necesarios para, por una parte, disminuir el consumo de drogas en espacios laborales, y por otra parte, saber cómo afrontar una situación de consumo en caso que se presentará.

#### **4.1.4. Ejes y actividades**

Una vez establecidos los objetivos y resultados esperados, es pertinente definir las actividades que permitirán el alcance de éstos. Las actividades que se plantean se enmarcan bajo dos ejes particulares (motivación y participación) y uno transversal (compromiso institucional). (Ver Ilustración 2)

**Ilustración 2: Ejes y actividades**



**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

A continuación, se detallan los ejes y sus respectivas actividades.

#### **4.1.4.1. Eje motivacional**

En este eje se incluyen actividades cuyo fin es incentivar a los trabajadores de la Zona Sur de la empresa a prevenir el consumo de drogas en el ámbito laboral. Esto será posible a través de material visual, charlas dictadas por sus jefes de unidad y canales de comunicación con profesionales especializados y que pueden otorgar asesoría en el tema. Las actividades que comprenden este eje son:

##### **Sensibilización del consumo de drogas**

Considerando que la sensibilización es un pilar importante en la creación de conciencia frente al consumo de drogas, el objetivo de esta actividad es que los trabajadores reflexionen sobre las consecuencias de ingerir alcohol u otras sustancias psicotrópicas a través de la presentación de material visual. De tal forma, se plantea difundir estadísticas nacionales e internacionales acerca de la afectación que tiene el consumo de drogas en el ámbito laboral. Además, se propone la circulación de videos e imágenes con mensajes de prevención, importancia de la erradicación de drogas en el trabajo, y mecanismos para evitar

y confrontar la presencia de consumo de drogas. La sensibilización está en la teoría andragógica, en la cual se explica que la información que se muestre al individuo debe despertar el interés de las personas en conocer más sobre el tema.

La difusión del material antes descrito se hace mediante las tecnologías de información y comunicación – TICs de la empresa, entre ellas, las pantallas de televisión que se encuentran en las diferentes unidades de trabajo, carteleras y correo institucional. De esta forma, los trabajadores tienen fácil y práctico acceso a información de interés sobre consumo de drogas, con lo cual se espera despertar su curiosidad y se exhorta a la búsqueda de más información acerca del tema. Cabe señalar, que se abre la posibilidad a los trabajadores de enviar material para ser publicado.

Por un lado, la Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial es la encargada de brindar la información para la consecución de esta actividad, evaluar el material que se enviará a los trabajadores y monitorear su ejecución en el tiempo estipulado en el plan. Por otro lado, el Departamento de Comunicación es el responsable de la difusión del material visual.

### **Charla sobre las drogas**

Al realizar esta investigación, uno de los problemas que se presentó fue la inconformidad de los trabajadores por el desinterés de los jefes inmediatos en las actividades sobre el consumo de drogas que se realizan en la empresa. Por lo cual esta actividad tiene como objetivo la participación de los superiores en las jornadas de capacitación sobre drogas. El proceso comprende tres pasos. Primero, se determina una agenda de contenidos referente al consumo de drogas y todos los problemas a los que se encuentra vinculado el mismo, entre ellos, dinámica familiar, economía en el hogar, influencias en el ámbito laboral, violencia en los hogares, problemas de salud que se pueden presentar, medidas de prevención de consumo, legislación sobre las consecuencias que puede conllevar el uso de drogas, entre

otros. Segundo, se definen temas logísticos para la consecución de la actividad. Finalmente y como tercer paso, se solicita a los jefes de las diferentes unidades escoger un tema y realizar una presentación en las salas de capacitación de las diferentes unidades.

Al consultar a los jefes sobre la mejor forma de motivar a sus empleados, éstos indicaron que lo hacen por medio del ejemplo, siendo la técnica más utilizada. Por lo cual, se propone charlas cada dos meses por parte de los jefes para mostrar el compromiso que también existe en los encargados de cada unidad y así crear mayor interés en los trabajadores.

La actividad está regulada y es monitoreada por la Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, perteneciente a la Gerencia de Talento Humano de la empresa.

### **Psicólogo amigo**

La ayuda de profesionales de la salud es importante, por tanto el objetivo de esta actividad es la creación de un canal de comunicación entre los trabajadores de la empresa y un psicólogo clínico que tenga conocimiento sobre adicciones y que maneje el tema de consumo de drogas. Este canal de comunicación permite que los trabajadores se acerquen de manera libre a un profesional para realizar consultas o preguntas acerca del consumo de drogas.

Esta actividad se coordina con el Hospital Especializado San Juan de Dios, a fin de contar con el asesoramiento de uno de sus profesionales en el tema.

La Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, perteneciente a la Gerencia de Talento Humano, es la encargada de planificar, coordinar y dar seguimiento a la implementación de esta actividad.

#### **4.1.4.2. Eje de participación**

Al igual que el eje motivacional, este eje tiene la finalidad de promover una cultura de prevención y mitigación de consumo de drogas en los espacios de trabajo. Sin embargo, la diferencia radica en que las actividades planteadas en este eje, buscan la intervención de los empleados de la Zona Sur de la empresa en la elaboración de videos, exposición de testimonios vivenciales y elección de material audiovisual que permita mostrar los criterios de cada empleado acerca del tema. Las actividades comprendidas en este eje se detallan a continuación:

##### **Concurso video “DILE NO A LAS DROGAS”**

Esta actividad tiene como objetivo incentivar a los trabajadores a la creación de medios de prevención del consumo de drogas. En este sentido, se solicita la elaboración de videos creativos por parte de cada grupo de trabajadores que conforman las unidades que se encuentran en la Zona Sur de la empresa. Esta propuesta se fundamenta en la característica andragógica, que menciona que debe existir una motivación interior por parte de los trabajadores para poder adquirir los conocimientos y llegar a tener un aprendizaje.

El proceso a seguir consta de cuatro pasos. Primero, se envía la invitación a todos los empleados de la Zona Sur de la empresa para que participen en el mismo, exponiendo las condiciones y reconocimientos que tendrá el concurso en mención. Segundo, se procede a la recepción de cada uno de los videos realizados. Tercero, se selecciona el video más creativo, considerando aquel que plasme de mejor manera un mensaje de prevención de consumo de drogas. Finalmente y como cuarto paso, se premia al video ganador con el reconocimiento de las autoridades de la empresa y su uso como material para promocionar la prevención en contra de las drogas a nivel de toda la empresa.

Esta actividad está a cargo del Departamento de Seguridad y Salud, dentro del cual la Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial es la encargada de recibir los videos y designar junto con las autoridades de la empresa el video ganador del concurso.

### **Testimonio Vivencial**

Esta actividad tiene como objetivo mostrar a los trabajadores un caso real sobre las consecuencias del consumo de drogas. Enmarcados en la ciencia andragógica, en la cual el aprendizaje en adultos se fundamenta en la experiencia y situaciones de la vida real, se sugiere un acercamiento a vivencias de personas que han superado problemas relacionados con el consumo de drogas.

El proceso a seguir incluye tres pasos. Primero, se define un listado de trabajadores de la empresa o voluntarios del Hospital Especializado San Juan de Dios, institución con la cual la empresa mantiene convenios, que han manifestado su interés por exponer su testimonio. Segundo, se define la agenda con los puntos a tratarse y tema logístico con los recursos que se utilizarán. Finalmente y como tercer paso, se llevan a cabo las reuniones donde el principal punto será la presentación de la experiencia del ponente voluntario acerca de cómo el consumo de drogas afectó su vida personal y su entorno. El testimonio vivencial se realiza a diferentes grupos de trabajadores de las unidades de la Zona Sur de la empresa, a fin de ayudar a que cada uno de los empleados pueda prevenir o superar el consumo de drogas tanto a nivel individual, familiar o en sus relaciones cercanas.

El responsable en la dirección y seguimiento de esta actividad es la Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, que por medio de las trabajadoras sociales se contactará con la persona que brindará su testimonio. Adicionalmente, esta Unidad analizará la agenda, definirá el tema logístico y realizará la invitación para que los trabajadores asistan al evento.

## **Cine foro**

Esta actividad pretende mediante la reproducción de películas, documentales y/o cortometrajes mostrar diferentes ejemplos acerca del consumo de drogas, con el fin de brindar información y orientar a los trabajadores acerca de esta problemática.

El proceso para llevar a cabo esta actividad está comprendido por tres pasos. Primero, se establece un listado de películas, documentales y/o cortometrajes que presenten las consecuencias graves del consumo de drogas y sus repercusiones negativas en la salud tanto mental como física. Además, el contenido de este material debe exhibir la importancia de prevenir este consumo y las diferentes técnicas que se han utilizado para combatirlo. A manera de ejemplo, se podrían reproducir documentales de personas que han logrado superar circunstancias graves del consumo de drogas. Segundo, se definirá la agenda con los puntos de la sesión y el tema logístico con los recursos disponibles. Finalmente y como tercer punto, las sesiones culminan con un breve conversatorio sobre el material expuesto. A la sesión, la cual tiene una duración de dos horas, se invita a todos los trabajadores cada 6 meses.

El alcance y seguimiento de esta actividad está a cargo de la Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, perteneciente a la Gerencia de Talento Humano.

### **4.1.4.3. Eje de compromiso institucional**

Si bien es importante contar con la participación de los trabajadores para poder ejecutar el plan de concientización, resulta fundamental que las autoridades de la empresa otorguen la importancia que implica la prevención del consumo de drogas. En este sentido, a través del progreso que se obtenga, gracias a las actividades planteadas en los ejes motivacional y de participación, se debe reconocer a aquellos trabajadores que muestren una disminución o erradicación del consumo de drogas en su entorno laboral.

Adicionalmente, se debe promover a que los proyectos de concientización sean considerados en el corto y largo plazo dentro de los planes estratégicos de la empresa.

En la Tabla 3, las actividades anteriormente propuestas se vinculan a los sistemas representacionales y las características andrológicas para el aprendizaje, explicados en el capítulo teórico de esta investigación.

**Tabla 3:** Actividades

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>SISTEMA REPRESENTACIONAL</b>	<b>CARACTERÍSTICA ANDRAGÓGICA</b>
Concurso video “Dile no a las drogas”	Kinestésico	Motivación interior
Sensibilización del consumo de drogas	Visual	Interés de conocimiento
Charla sobre las drogas	Visual / Kinestésico	Orientación al aprendizaje
Testimonio Personal	Kinestésico	Experiencias vivenciales
Psicólogo amigo	Kinestésico	Necesidad de conocimiento
Cine foro	Visual	Orientación de conocimiento

**Fuente:** Sistemas Representacionales / Característica Andragógico

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

#### 4.1.5. Supuestos

Factores que favorecen al desarrollo del proyecto:

- ✓ Aprobación y apoyo en la consecución del proyecto por parte de la Gerencia de Talento Humano de la EPMAPS.
- ✓ Intervención del Departamento de Seguridad y Salud en lo propuesto, como apoyo y coordinación con el personal.
- ✓ Interés y compromiso por parte de cada uno de los jefes de unidad en las actividades establecidas.
- ✓ Participación de la mayoría de los trabajadores en las actividades propuestas.

- ✓ Recursos financieros y tecnológicos para la ejecución y seguimiento del proyecto anual.

Factores que podrían perjudicar el desarrollo del plan:

- ✓ Los horarios rotativos de los trabajadores, por el tipo de actividades que desarrollan en cada unidad.
- ✓ Movilización de los trabajadores hacia lugares donde sea pertinente realizar las actividades propuestas.
- ✓ La rotación del personal y cambios de turnos o unidades.
- ✓ Presupuesto para el desarrollo de actividades.

#### **4.1.6. Precondiciones**

Se proponen precondiciones que permiten el desarrollo de proyecto:

- ✓ La Gerencia de Talento Humano debe informarse sobre la importancia de las actividades propuestas, ya que su papel será de ejecutor y seguimiento del plan.
- ✓ Compromiso por parte de los jefes de unidad en la motivación de los empleados a que participen y asistan a las diferentes actividades que se proponen.
- ✓ Conocimiento sobre el personal que realiza sus labores en la Zona Sur de la empresa, teniendo información sobre horarios y actividades que realizan.
- ✓ Informar a los entes de control sobre las actividades que se van a realizar.
- ✓ Campaña de consciencia previa por medio de canales de comunicación como correo, carteleras y pantallas de televisor, para que los trabajadores estén informados de las actividades a realizarse.
- ✓ La aplicación de herramientas de evaluación y diagnóstico a cada uno de los empleados participantes.

#### 4.1.7. Indicadores

**Tabla 4:** Indicadores de las actividades del proyecto

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN DE LA FÓRMULA	META
Concurso video "Dile no a las drogas"	Porcentaje de trabajadores que participan en el concurso video "Dile no a las drogas"	$PTPCV_t = \frac{NTPCV_t}{TTZS_t} * 100$	<b>PTPCVt:</b> Porcentaje de trabajadores que participan en el concurso video "Dile no a las drogas" en el periodo t. <b>NTPCVt:</b> Número de trabajadores que participan en el concurso video "Dile no a las drogas" en el periodo t. <b>TTZSt:</b> Total de trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS en el periodo t.	Lograr la participación del 50% de los trabajadores en el concurso video "Dile no a las drogas" a fin de fomentar una cultura de prevención
Sensibilización del consumo de drogas	Porcentaje de trabajadores que reciben información sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral	$PTS_t = \frac{NTRI_t}{TTZS_t} * 100$	<b>PTS:</b> Porcentaje de trabajadores con conocimiento sobre consumo y prevención de drogas en el periodo t. <b>NTRI:</b> Número de trabajadores informados. <b>TTZSt:</b> Total de trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS en el periodo t.	Incrementar en un 30% el conocimiento sobre consumo de drogas y su prevención en el ámbito laboral a través de medios de comunicación de la empresa
Charlas sobre las drogas	Porcentaje de trabajadores que asisten a charlas sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral	$PTAC_t = \frac{NTAC}{TTCA} * 100$	<b>PTACt:</b> Porcentaje de trabajadores que asisten a charlas sobre el consumo de drogas en el periodo t. <b>NTAC:</b> Número de trabajadores que asisten a charlas sobre el consumo de drogas en el periodo t. <b>TTCA:</b> Total de trabajadores citados a las charlas en el periodo t.	Capacitar al 80% de los trabajadores sobre los diversos ámbitos que embarca el consumo de drogas en el ámbito laboral mediante charlas impartidas por los jefes de unidad.
Testimonio Vivencial	Porcentaje de trabajadores que asisten y/o participan en el testimonio vivencial acerca del consumo de drogas en el ámbito laboral	$PTAPT_v_t = \frac{NTAPT_v_t}{TTCA_t} * 100$	<b>PCPt:</b> Porcentaje de trabajadores que asisten y/o participan en el testimonio vivencial en el periodo t. <b>NTAPTvt:</b> Número de trabajadores que asisten y/o participan en el testimonio vivencial en el periodo t. <b>TTCA:</b> Total de trabajadores citados a la actividad en el periodo t.	Concientizar al 75% de los trabajadores sobre lo perjudicial del consumo de drogas en el ámbito laboral por medio de testimonios vivenciales.
Psicólogo amigo	Porcentaje de trabajadores atendidos por el psicólogo amigo acerca del consumo de drogas en el ámbito laboral	$PTAPA_t = \frac{NTA_t}{TTZS_t} * 100$	<b>PCPt:</b> Porcentaje de trabajadores atendidos por psicólogo amigo en el periodo t. <b>NTIt:</b> Número de trabajadores atendidos por el psicólogo amigo en el periodo t. <b>TTZSt:</b> Total de trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS en el periodo t.	Incentivar la búsqueda de ayuda por parte de los trabajadores en un 30% sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral
Cine foro	Porcentaje de trabajadores que asisten al cine foro sobre consumo de drogas en el ámbito laboral	$PTACF_t = \frac{NTACF_t}{TTCA_t} * 100$	<b>PCPt:</b> Porcentaje de trabajadores que asisten al cine foro en el periodo t. <b>NACFt:</b> Número de trabajadores que asisten al cine foro en el periodo t. <b>TTCA:</b> Total de trabajadores citados a la actividad en el periodo t.	Incrementar en un 35% el conocimiento sobre consumo de drogas en el ámbito laboral, su prevención y consecuencias negativas a través de películas y breves conversatorios

Elaboración: Chamorro, David, 2019

#### **4.1.8. Fuente de verificación**

Para verificar los resultados y alcance que ha tenido el plan se realizan las siguientes actividades:

- Informes trimestrales de cada una de las unidades que se encuentran dentro de la Zona Sur, sobre el cumplimiento de actividades del plan.
- Reportes de asistencia a las actividades propuestas en el plan.
- Elaboración de informe sobre el impacto que ha tenido el plan tras finalizar su primer año de ejecución.

#### **4.1.9. Sostenibilidad**

Los cambios propuestos en este plan buscan ser continuos luego de su culminación, puesto que comprenden actividades innovadoras. La propuesta que se presenta fue realizada con base en un levantamiento de información para conocer, por un lado, los métodos de aprendizaje predominante en los trabajadores, y por otro lado, los sistemas representacionales predominantes que permiten conocer cuál es el medio más adecuado para poder llegar a un proceso de concientización de los empleados. El proceso de levantamiento de información permitirá en el largo plazo la expansión este proyecto a toda la empresa.

#### **4.1.10. Medios o Insumos**

Para la ejecución de las diferentes actividades propuestas, se deben considerar los medios e insumos necesarios al momento de implementarlo (Ver Tabla 5).

**Tabla 5:** Insumos y actividades

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MEDIOS E INSUMOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Concurso video “Dile no a las drogas”	TICs Material decorativo Insumos de oficina	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación
Sensibilización del consumo de drogas	TICs (particular interés en correo institucional e intranet) Carteleras	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación
Charla sobre las drogas	TICs Sala de Capacitaciones Agenda de contenidos a tratarse Hoja de asistencia Refrigerio	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación
Testimonio Personal	TICs Insumos de oficina Hoja de asistencia Sala de Capacitaciones	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación, Psicólogo H. Especializado San Juan de Dios
Psicólogo amigo	TICs Insumos de oficina Registro de atenciones	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación, Psicólogo H. Especializado San Juan de Dios
Cine foro	TICs Insumos de oficina Sala de Capacitaciones	Gerencia Talento Humano, Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, Departamento de Comunicación

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

#### 4.1.11. Costos

Los costos necesarios para realizar las actividades propuestas se detallan en la tabla 6:

**Tabla 6:** Costos de las actividades del proyecto

<b>Actividad</b>	<b>Presupuesto (\$)</b>
Concurso video “Dile no a las drogas”	500
Sensibilización del consumo de drogas	480
Charla sobre las drogas	120
Testimonio Personal	200
Psicólogo amigo	400
Cine foro	250
<b>Total</b>	<b>1.950</b>

**Elaboración:** Chamorro, David, 2019

#### 4.1.12. Matriz de Marco Lógico

	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	<p>1. Contribuir en la sensibilización sobre el consumo de drogas en los espacios laborales.</p> <p>2. Generar una cultura de prevención e intervención acerca del consumo de drogas en el ámbito de trabajo.</p>	<p>% de cumplimiento de las actividades planificadas</p> <p>% de trabajadores que participan en las actividades</p>	<p>- Informes trimestrales de cada una de las unidades que se encuentran dentro de la Zona Sur de la EPMAPS, sobre el cumplimiento de actividades del plan.</p> <p>- Reportes de asistencia a las actividades propuestas.</p>	
PROPÓSITO	Aumentar la toma de conciencia de los trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS sobre el consumo de drogas para contar con espacios laborales más saludables, seguros y productivos	% de casos anuales registrados vinculados al consumo de drogas en los espacios laborales	Elaboración de un informe sobre el impacto que ha tenido el plan tras finalizar su primer año de ejecución	<p>- Aprobación y apoyo para la consecución del proyecto por parte del Gerente de Talento Humano de la EPMAPS.</p> <p>- Intervención del Departamento de Seguridad y Salud en lo propuesto, como apoyo y coordinación con el personal.</p>
RESULTADOS ESPERADOS	Incrementar el conocimiento y la toma de conciencia de los trabajadores sobre las consecuencias negativas del consumo de drogas en el ámbito laboral y en su vida personal.	<p>- % de trabajadores que participan en el concurso video "Dile no a las drogas"</p> <p>- % de trabajadores que reciben información sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral</p> <p>- % de trabajadores que asisten y/o participan en el testimonio vivencial acerca del consumo de drogas en el ámbito laboral</p>	<p>- Videos recibidos.</p> <p>- Estadísticas, videos e imágenes transmitidas.</p> <p>- Hojas de asistencia firmadas.</p>	<p>- Interés y compromiso por parte de cada uno de los jefes de unidad en las actividades establecidas.</p> <p>- Participación de la mayoría de los trabajadores en las actividades propuestas.</p> <p>- Recursos financieros y tecnológicos para la ejecución y seguimiento del proyecto anual.</p>
	Mejorar la identificación de recursos para disminuir y/o afrontar una situación de consumo de drogas en el ámbito de trabajo.	<p>- % de trabajadores que asisten a charlas sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral</p> <p>- % de trabajadores atendidos por el psicólogo amigo acerca del consumo de drogas en el ámbito laboral</p> <p>- % de trabajadores que asisten al cine foro sobre consumo de drogas en el ámbito laboral</p>	<p>- Agenda de contenidos a tratarse.</p> <p>- Hojas de asistencia firmadas.</p> <p>- Registro de atenciones realizadas por el psicólogo clínico.</p> <p>- Listado de películas, documentales y/o cortometrajes transmitidos.</p>	

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	INSUMOS	COSTOS	PRECONDICIONES
Concurso video "DILE NO A LAS DROGAS"	Los trabajadores elaborarán un video creativo sobre la prevención del consumo de drogas en espacios laborales.	- TICs - Material decorativo - Insumos de oficina	\$ 500	<p>- La Gerencia de Talento Humano debe informarse sobre la importancia de las actividades propuestas, ya que su papel será de ejecutor y seguimiento del plan.</p> <p>- Compromiso por parte de los jefes de las unidades en la motivación de los empleados a que participen y asistan a las diferentes actividades que se proponen.</p> <p>- Conocimiento sobre el personal que realiza sus labores en la zona sur de la empresa, teniendo información sobre horarios y actividades que realizan.</p> <p>- Informar a los entes de control sobre las actividades que se van a realizar.</p> <p>- Campaña de consciencia previa por medio de canales de comunicación como correo, carteleras y pantallas de televisor, para que los trabajadores estén informados de las actividades a realizarse.</p> <p>- La aplicación de herramientas de evaluación y diagnostico a cada uno de los empleados participantes.</p>
Sensibilización del consumo de drogas	Se difundirán videos, imágenes y estadísticas nacionales e internacionales con mensajes de prevención y sobre las consecuencias nocivas del consumo de drogas en el ámbito laboral.	- TICs (particular interés en el uso del correo Institucional e Intranet) - Carteleras	\$ 480	
Testimonio Vivencial	Los jefes de unidad realizarán presentaciones sobre los efectos perjudiciales del consumo de drogas en el espacio laboral/ familiar de los trabajadores.	- TICs - Agenda de contenidos a tratarse. - Sala de Capacitaciones - Hoja de asistencia - Refrigerio	\$ 200	
Charla sobre las drogas	Un empleado o una persona voluntaria del Hospital Especializado San Juan de Dios darán un testimonio sobre la influencia del consumo de drogas en su vida personal y entorno en general.	- TICs - Insumos de oficina - Sala de Capacitaciones - Hoja de asistencia	\$ 120	
Psicólogo amigo	Se creará un canal de comunicación trabajadores-Psicólogo Clínico para atender consultas o preguntas sobre el consumo de drogas	- TICs - Insumos de oficina - Registro de atenciones	\$ 400	
Cine foro	Se reproducirán películas, documentales y/o cortometrajes que expongan las consecuencias graves del consumo de drogas en la salud tanto mental como física.	- TICs - Insumos de oficina - Sala de Capacitaciones	\$250	
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>			\$ 1.950,00	

#### **4.1.13. Monitoreo**

Para el monitoreo de las actividades planteadas en el plan, es necesario contar con el apoyo de las áreas responsables de las mismas. Para esto, se tienen que presentar informes, registros de asistencia, encuesta de satisfacción de la actividad y evaluaciones de la actividad con el fin de poder conocer el cumplimiento de lo planteado y el interés que hay por parte de los trabajadores.

Los jefes de las unidades deberán presentar de manera trimestral informes sobre las actividades realizadas. Los informes deben contener evidencia de la participación y asistencia de sus colaboradores, adjuntando el material sobre el consumo de drogas.

La Unidad de Salud y Desarrollo Psicosocial, por medio de la Trabajadora Social encargada de esta zona, deberá presentar informes sobre las actividades realizadas y realizar una evaluación para conocer cómo se encuentra el consumo de drogas. También tabular y analizar los datos obtenidos sobre la evaluación de satisfacción de los trabajadores.

#### **4.1.14. Evaluación**

Para poder conocer cuál fue el impacto y los resultados que presenta el plan, tras el primer año de su ejecución se realizarán los siguientes procesos:

- Evaluación del consumo de drogas para conocer si han variado los valores antes obtenidos.
- Solicitud de informes al área médica para conocer si la frecuencia de enfermedades por consumo de algún tipo de drogas ha cambiado.

- Solicitud a la Trabajadora Social de realizar un reporte, que con base en sus visitas domiciliarias, indique cómo se encuentra el consumo de drogas en los trabajadores.
- Solicitud de una encuesta a los trabajadores, en la cual se pedirá su evaluación de las actividades realizadas y sugerencias para su mejora continua.
- Evaluación de la efectividad del proyecto y el cumplimiento en cuanto a su implementación por medio de encuestas.

#### 4.1.15. Destinatarios

Este proyecto va dirigido solamente a los trabajadores de la Zona Sur de la EPMAPS, quienes participaron en la recolección de información para poder diseñar un plan acorde a su realidad.

#### 4.1.16. Cronograma

Tiempo Actividades	Meses de Trabajo											
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Preparación de material para "Sensibilización de consumo de drogas"												
Ejecución de "Charlas sobre drogas por los jefes"												
Publicación de concurso de video "Dile no a las drogas"												
Premiación y reconocimiento al mejor video presentado												
Presentación de "Testimonio vivencial"												
Implementación del proyecto de "Psicólogo Amigo"												
Presentación "Cine foro"												

## 5. Conclusiones

- ✓ Las Escuelas Humanista y Gestalt en sus teorías brindan directrices importantes al momento de concientizar a las personas, exponiendo formas de aprendizaje con base en la experiencia y significación de cada uno de los conocimientos que se exponen, se puede llegar a la conciencia de una persona frente a una problemática, en este caso prevención y consumo de drogas.
- ✓ La implementación de diferentes técnicas frente al consumo de drogas en los espacios laborales, permite aumentar el porcentaje de conciencia en cada uno de los trabajadores, basados en los sistemas representacionales predominantes en los empleados.
- ✓ Aplicar un cuestionario sobre métodos de aprendizaje fundamentado en la PNL, brinda información sobre las técnicas que serán mejor aceptadas por los trabajadores, conociendo así la forma predominante de cada uno de ellos para adquirir conocimientos.
- ✓ El uso de metodologías técnicas, como lo son los test DAST y AUDIT que miden el consumo de drogas en las personas, permiten conocer la realidad que se presenta frente a esta conducta y expone las medidas que deberían ser tomadas según los resultados obtenidos.
- ✓ Dentro de la EPMAPS se evidencia un consumo de drogas, la más ingerida es el alcohol, mismo que ocasiona la ausencia de los trabajadores en sus puestos y un decrecimiento en el desempeño de la unidad a la que pertenece. Este consumo tiene repercusiones graves, que se ven reflejadas en la ejecución de sus actividades. La incidencia de accidentes o el absentismo presente en cada una de las unidades, están ligados a esta conducta.

- ✓ Para desarrollar un plan de concientización es primordial conocer cuál es la realidad de la organización frente a la problemática. Esto permitirá establecer las bases y herramientas que serán utilizadas para la ejecución del proyecto; además, ayudará a encontrar las acciones adecuadas y pertinentes para los colaboradores de la empresa.
- ✓ Para construir un modelo de aprendizaje se debe conocer cuál sería el adecuado para los trabajadores, enfocados siempre en cuál es el canal predominante que utilizan para la adquisición de conocimientos. De esta forma, es posible proponer las herramientas más idóneas vinculadas a su dinámica de aprendizaje y sensibilización.
- ✓ Para lograr la concientización de las personas es necesario conocer su mejor manera de aprender, esto debido a que, en el caso de los adultos, receptan conocimientos de diferente manera, dando mucho valor a la experiencia y vivencias.
- ✓ Con base en los resultados de la programación neurolingüística, se identificó que, en los trabajadores de la Zona Sur de la empresa, el canal predominante en cuanto a los sistemas representacionales es el kinestésico, con un 48%.
- ✓ La elaboración de un plan de concientización está ligado a actividades que ya se han realizado en la empresa, buscando así cambiar y mejorar los procesos para poder tener mejores resultados frente a la presencia de consumo en los lugares de trabajo.
- ✓ Establecer un plan de concientización frente al consumo de drogas tiene impacto en la empresa, ayudando a crear un ambiente saludable y seguro para el desarrollo de sus actividades. NO SUPUESTO

- ✓ El consumo de drogas tiene daños perjudiciales en los trabajadores a nivel biológico y psicosocial lo cual impacta en el desempeño laboral de cada uno de los individuos.
- ✓ Dentro de la empresa existe un consumo preocupante de drogas por parte de los empleados de la zona Sur de la empresa, sobre todo de alcohol.
- ✓ Los niveles de ausentismo dentro de los distritos presentan una alta relación con consumo de drogas como el alcohol, reflejada en los permisos dados a los trabajadores que no llegan a cumplir sus funciones.
- ✓ Los accidentes laborales en la empresa están ligados en su mayoría al consumo de drogas, puesto que las personas están bajo su efecto o en las secuelas del mismo.
- ✓ La herramienta DAST expone que existe un 35% de consumo riesgoso de drogas, sin tomar en cuenta alcohol. Además de presentarse un 7% de consumo perjudicial y un 6% de consumo crítico.
- ✓ El AUDIT mostró que existe un consumo de alcohol dentro de la empresa que puede llevar a consecuencias graves en la salud del individuo.

## 6. Recomendaciones

- ✓ Se propone la ejecución de este proyecto en el corto y largo plazo, puesto que la información levantada permitió proponer acciones que van ligadas a la realidad que se vive dentro de la empresa y los intereses de cada uno de los trabajadores en la zona.
- ✓ El consumo de drogas está ligado a varios factores que afectan las actividades de la empresa, principalmente en lo que respecta a absentismo y accidentes de trabajo que se relacionan a esta conducta. Por lo cual, se debe procurar la evaluación y seguimiento sobre el consumo de drogas debe ser permanente en cada una de las unidades de la empresa, con la finalidad de mejorar las estrategias que contribuyan a erradicar los casos existentes y evitar nuevos.
- ✓ Los planes de concientización sobre el consumo de drogas deben ir complementados con proyectos que ayuden a la prevención de otras conductas que también están vinculadas dicho consumo, como son abuso sexual o violencia intrafamiliar.
- ✓ Es necesario que se establezcan compromisos por parte de los líderes de la empresa con el objetivo de mantener la prevención en cuanto al consumo de drogas y motivar a los trabajadores a ser parte de nuevos proyectos que procuren la misma.
- ✓ El sistema representacional dentro de la Zona Sur de la empresa es el kinestésico, por lo cual se deben utilizar recursos que estén más ligados a la estimulación de las sensaciones y emociones de los empleados.

- ✓ Para la aplicación del plan en otras zonas de la empresa, será necesario que se realice un levantamiento de información preliminar para poder conocer la realidad de ese grupo y poder proponer actividades ligadas a su realidad y necesidades.
- ✓ Aumentar las herramientas de difusión de información sobre lo perjudicial que es el consumo de drogas y su influencia en el desarrollo de actividades.
- ✓ Realizar evaluación de los niveles de consumo en la empresa, por medio de los test propuestos en esta investigación.

## 7. Referencias bibliográficas

- Babor, T. F., Higgins-biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2009). AUDIT Cuestionario de Identificación de los Transtornos debidos al Consumo de Alcohol. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.1.5>
- Baeza, J. (2008). *Drogas en América Latina Estado del arte en estudios de*.
- Bavister, S. V. A. (2012). *Programación Neurolingüística (PNL)* (Editorial).
- CAEB. (2012). *GUIA\_ALCOHOL\_Y\_DROGAS (2).pdf*. Palma de Mallorca.
- Castanedo, C. (2002). *Terapia Gestalt: enfoque centrado en el aquí y el ahora*. Barcelona: Herder.
- Cuellar, A. (2012). *La magia de la PNL: Comunicación, transformación y poder personal*. EDAF.
- Dávila, A. C. (2013). El alcohol: Un problema de salud pública. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6271/T-PUCE-6452.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- EPMAPS. (2017). No Title. Retrieved from <https://www.aguaquito.gob.ec/>
- Gomero, Raul; Zevallos, C. (2006). *Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Revista Médica Herediana* (Vol. 17). Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338029552008>
- Larrea, M., Armas, D., Díaz, C., Torres, S., Pamila, K., Ortiz, J., ... Ruiz, D. (2016). Atención integral del consumo nocivo de alcohol , tabaco y otras drogas. *Protocolo*, 188.
- Ministerio de Salud Pública - Dirección Nacional de Normatización. (2016). Atención integra! del consumo nocivo de alcohol, tabaco y otras drogas. Quito.
- Naranjo, F., & Jaramillo, D. (2017). Costo del fenómeno de las drogas en Ecuador en 2015 Subsecretaría Técnica de Análisis , Prospectiva y Evaluación.
- Organización Mundial de la Salud. (2005). Neurociencia del consumo y dependencia de sustancias psicoactivas. *Organización Mundial de La Salud Publicaciones*, 34. <https://doi.org/ISBN 92 4 156235 8>
- Otero Dorrego, C. (2011). Drogodependencias en el lugar de trabajo. Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Med Segur Trab*, 57, 145–172. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500010>
- Sahakian, W. (1980). *Aprendizaje: sistemas, modelos y teorías*. Madrid: Anaya.
- Salazar, J. (2012). *Las adicciones en el trabajo y su impacte en el bienestar de la empresa*. Mexico.
- Sambrano, J. (2000). PNL. Programación Neurolingüística para todos. El modelo de la excelencia. *ALFADIL*.

Sánchez, C. (2017). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS PARA LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL METROPOLITANO A TRAVEZ DE UN MODELA DE LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA EN EL PERIODO 2016*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR.

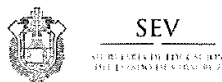
Secretaria Técnica de Prevención Integral de Drogas. (2017). *GUIA DE PREVENCIÓN DISEÑO*. Quito: SETED.

Skinner, H. (1982). *The Drugs Abuse Screening Test, Addictive Behaviors*.

Vela, J. (1974). *Técnicas de Concientización*. Bogota: Indo-American Press Service.

# ANEXOS

## Anexo 1: Test Estilo de Aprendizaje (Modelo PNL)



## TEST ESTILO DE APRENDIZAJE (MODELO PNL)

**INSTRUCCIONES: Elige una opción con la que más te identifiques de cada una de las preguntas y márcala con una X**

1. ¿Cuál de las siguientes actividades disfrutas más?
  - a) Escuchar música
  - b) Ver películas
  - c) Bailar con buena música
2. ¿Qué programa de televisión prefieres?
  - a) Reportajes de descubrimientos y lugares
  - b) Cómic y de entretenimiento
  - c) Noticias del mundo
3. Cuando conversas con otra persona, tú:
  - a) La escuchas atentamente
  - b) La observas
  - c) Tiendes a tocarla
4. Si pudieras adquirir uno de los siguientes artículos, ¿cuál elegirías?
  - a) Un jacuzzi
  - b) Un estéreo
  - c) Un televisor
5. ¿Qué prefieres hacer un sábado por la tarde?
  - a) Quedarte en casa
  - b) Ir a un concierto
  - c) Ir al cine
6. ¿Qué tipo de exámenes se te facilitan más?
  - a) Examen oral
  - b) Examen escrito
  - c) Examen de opción múltiple
7. ¿Cómo te orientas más fácilmente?
  - a) Mediante el uso de un mapa
  - b) Pidiendo indicaciones
  - c) A través de la intuición
8. ¿En qué prefieres ocupar tu tiempo en un lugar de descanso?
  - a) Pensar
  - b) Caminar por los alrededores
  - c) Descansar
9. ¿Qué te halaga más?
  - a) Que te digan que tienes buen aspecto
  - b) Que te digan que tienes un trato muy agradable
  - c) Que te digan que tienes una conversación interesante
10. ¿Cuál de estos ambientes te atrae más?
  - a) Uno en el que se sienta un clima agradable
  - b) Uno en el que se escuchan las olas del mar
  - c) Uno con una hermosa vista al océano
11. ¿De qué manera se te facilita aprender algo?
  - a) Repitiendo en voz alta
  - b) Escribiéndolo varias veces
  - c) Relacionándolo con algo divertido
12. ¿A qué evento preferirías asistir?
  - a) A una reunión social
  - b) A una exposición de arte
  - c) A una conferencia
13. ¿De qué manera te formas una opinión de otras personas?
  - a) Por la sinceridad en su voz
  - b) Por la forma de estrecharte la mano
  - c) Por su aspecto
14. ¿Cómo te consideras?
  - a) Atlético
  - b) Intelectual
  - c) Sociable
15. ¿Qué tipo de películas te gustan más?
  - a) Clásicas
  - b) De acción
  - c) De amor
16. ¿Cómo prefieres mantenerte en contacto con otra persona?
  - a) por correo electrónico
  - b) Tomando un café juntos
  - c) Por teléfono
17. ¿Cuál de las siguientes frases se identifican más contigo?
  - a) Me gusta que mi coche se sienta bien al conducirlo
  - b) Percibo hasta el más ligero ruido que hace mi coche
  - c) Es importante que mi coche esté limpio por fuera y por dentro
18. ¿Cómo prefieres pasar el tiempo con tu novia o novio?
  - a) Conversando
  - b) Acariciándose
  - c) Mirando algo juntos
19. Si no encuentras las llaves en una bolsa
  - a) La buscas mirando
  - b) Sacudes la bolsa para oír el ruido
  - c) Buscas al tacto
20. Cuando tratas de recordar algo, ¿cómo lo haces?
  - a) A través de imágenes
  - b) A través de emociones
  - c) A través de sonidos



## TEST ESTILO DE APRENDIZAJE (MODELO PNL)

21. Si tuvieras dinero, ¿qué harías?
- Comprar una casa
  - Viajar y conocer el mundo
  - Adquirir un estudio de grabación
22. ¿Con qué frase te identificas más?
- Reconozco a las personas por su voz
  - No recuerdo el aspecto de la gente
  - Recuerdo el aspecto de alguien, pero no su nombre
23. Si tuvieras que quedarte en una isla desierta, ¿qué preferirías llevar contigo?
- Algunos buenos libros
  - Un radio portátil de alta frecuencia
  - Golosinas y comida enlatada
24. ¿Cuál de los siguientes entretenimientos prefieres?
- Tocar un instrumento musical
  - Sacar fotografías
  - Actividades manuales
25. ¿Cómo es tu forma de vestir?
- Impecable
  - Informal
  - Muy informal
26. ¿Qué es lo que más te gusta de una fogata nocturna?
- El calor del fuego y los bombones asados
  - El sonido del fuego quemando la leña
  - Mirar el fuego y las estrellas
27. ¿Cómo se te facilita entender algo?
- Cuando te lo explican verbalmente
  - Cuando utilizan medios visuales
  - Cuando se realiza a través de alguna actividad
28. ¿Por qué te distingues?
- Por tener una gran intuición
  - Por ser un buen conversador
  - Por ser un buen observador
29. ¿Qué es lo que más disfrutas de un amanecer?
- La emoción de vivir un nuevo día
  - Las tonalidades del cielo
  - El canto de las aves
30. Si pudieras elegir ¿qué preferirías ser?
- Un gran médico
  - Un gran músico
  - Un gran pintor
31. Cuando eliges tu ropa, ¿qué es lo más importante para ti?
- Que sea adecuada
  - Que luzca bien
  - Que sea cómoda
32. ¿Qué es lo que más disfrutas de una habitación?
- Que sea silenciosa
  - Que sea confortable
  - Que esté limpia y ordenada
33. ¿Qué es más sexy para ti?
- Una iluminación tenue
  - El perfume
  - Cierto tipo de música
34. ¿A qué tipo de espectáculo preferirías asistir?
- A un concierto de música
  - A un espectáculo de magia
  - A una muestra gastronómica
35. ¿Qué te atrae más de una persona?
- Su trato y forma de ser
  - Su aspecto físico
  - Su conversación
36. Cuando vas de compras, ¿en dónde pasas mucho tiempo?
- En una librería
  - En una perfumería
  - En una tienda de discos
37. ¿Cuáles tu idea de una noche romántica?
- A la luz de las velas
  - Con música romántica
  - Bailando tranquilamente
38. ¿Qué es lo que más disfrutas de viajar?
- Conocer personas y hacer nuevos amigos
  - Conocer lugares nuevos
  - Aprender sobre otras costumbres
39. Cuando estás en la ciudad, ¿qué es lo que más hechas de menos del campo?
- El aire limpio y refrescante
  - Los paisajes
  - La tranquilidad
40. Si te ofrecieran uno de los siguientes empleos, ¿cuál elegirías?
- Director de una estación de radio
  - Director de un club deportivo
  - Director de una revista
- Referencia: De la Parra Paz, Eric, Herencia de vida para tus hijos. Crecimiento integral con técnicas PNL, Ed. Grijalbo, México, 2004, págs. 88-95 1 00 DGB/DCA/12-2004

**Anexo 2:** Encuesta Modelo Andragógico a Jefes

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEMAINETO  
GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD  
UNIDAD DE SALUD Y DESARROLLO PSICO-SOCIAL**

**Encuesta modelos de aprendizaje**

- 1. ¿Cómo impulsa a su personal para adquirir nuevos conocimientos?**
  - a. Proponiendo cursos a los empleados
  - b. Espera la propia motivación de los empleados
  - c. Dando el ejemplo de preparación
  
- 2. ¿Qué actividad utiliza para que su personal se sienta motivado a su autodirección y en su toma de decisiones?**
  - a. Brindar confianza a su colaborador
  - b. Iniciativa propia de cada empleado
  - c. Ninguna medida
  
- 3. ¿De qué manera usted puede llegar a conocer cuáles son las necesidades de aprendizaje de sus trabajadores?**
  - a. Mediante su propio criterio
  - b. Reuniones con el personal para conocer su opinión
  - c. Informes de Desarrollo de Talento Humano sobre necesidades
  
- 4. ¿Cuáles son las técnicas (capacitaciones, charlas, talleres, videos, etc.) que usted piensa son las más adecuadas para que sus colaboradores adquieran conocimientos de mejor manera? (puede elegir una o dos opciones)**
  - a. Capacitaciones
  - b. Talleres
  - c. Material audiovisual por medio de informática
  - d. Dinámicas vivenciales
  - e. Actividades lúdicas

**Anexo 3: AUDIT – Cuestionario de identificación de los Trastornos debidos al Consumo de Alcohol**

**Test Audit: Cuestionario de Identificación de los Trastornos debidos al Consumo de Alcohol**

1. ¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica?
    - (0) Nunca (Pase a la pregunta 9-10)
    - (1) Una o menos veces al mes
    - (2) De 2 a 4 veces al mes
    - (3) De 2 a 3 veces a la semana
    - (4) 4 o más veces a la semana
  2. ¿Cuántas consumiciones de bebidas alcohólicas suele realizar en un día de consumo normal?
    - (0) 1 o 2
    - (1) 3 o 4
    - (2) 5 o 6
    - (3) 7, 8, o 9
    - (4) 10 o más
  3. ¿Con qué frecuencia toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
- Pase a la pregunta 9 y 10 si la suma total de las preguntas 2 y 3 = 0
4. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha sido incapaz de parar de beber una vez había empezado?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
  5. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año no pudo hacer lo que se esperaba de usted porque había bebido?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
  6. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha necesitado beber en ayunas para recuperarse después de haber bebido mucho el día anterior?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
  7. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha tenido remordimientos o sentimientos de culpa después de haber bebido?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
  8. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año no ha podido recordar lo que sucedió la noche anterior porque había estado bebiendo?
    - (0) Nunca
    - (1) Menos de una vez al mes
    - (2) Mensualmente
    - (3) Semanalmente
    - (4) A diario o casi a diario
  9. ¿Usted o alguna otra persona ha resultado herido porque usted había bebido?
    - (0) No
    - (2) Sí, pero no en el curso del último año
    - (4) Sí, el último año.
  10. ¿Algún familiar, amigo, médico o profesional sanitario ha mostrado preocupación por su consumo de bebidas alcohólicas o le han sugerido que deje de beber?
    - (0) No
    - (2) Sí, pero no en el curso del último año
    - (4) Sí, el último año

## Anexo 4: DAST - Test de Evaluación para el consumo de Drogas

**Dependencia:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Actividad:** Se aplicará a los empleados de la EPMAPS de la Zona Sur, dos test psicológicos (Test Audit: Cuestionario de Identificación de los Trastornos debidos al Consumo de Alcohol y Test de Evaluación para el Consumo de Drogas) para poder medir cuál es su incidencia en el consumo de alcohol y drogas.

**Objetivo:** Conocer cuál es la realidad en cuanto al consumo de drogas dentro del personal de la Zona Sur de la EPMAPS.

**Nota:** La información compartida por los participantes será totalmente anónima y los datos obtenidos serán manejados con total confidencialidad.

### **1. Test de Evaluación para el Consumo de Drogas (DAST) (Adaptación Española)** por Andrés Efraín García Ruiz

NÚM.	PREGUNTAS	SI	NO
1.	¿Ha consumido otras drogas que no sean las recetadas por razones médicas?		
2.	¿Ha abusado de drogas de prescripción?		
3.	¿Abusa de más de una droga a la vez?		
4.	¿Puede pasar una semana sin consumir drogas?		
5.	¿Es siempre capaz de interrumpir el consumo de drogas cuando quiere?		
6.	¿Ha tenido pérdida de memoria o ha experimentado alteraciones perceptivas (flashbacks) como consecuencia de consumir drogas?		
7.	¿Se ha sentido alguna vez mal por su abuso de las drogas?		
8.	¿Se quejan sus padres, pareja o amigos a causa de su consumo de drogas?		
9.	¿Ha creado alguna vez su consumo de drogas problemas entre usted y sus padres o su pareja?		
10.	¿Ha perdido alguna vez amigos debido a su consumo de drogas?		
11.	¿Ha desatendido alguna vez a su familia o no asistido a su trabajo a causa de su consumo de drogas?		
12.	¿Ha tenido alguna vez problemas en el trabajo a causa de su consumo de drogas?		
13.	¿Ha perdido alguna vez un trabajo a causa de su consumo de drogas?		
14.	¿Se ha sometido en una pelea cuando estaba bajo la influencia de las drogas?		
15.	¿Se ha involucrado en actividades ilegales para conseguir drogas?		
16.	¿Ha sido arrestado alguna vez por posesión de drogas?		
17.	¿Ha experimentado alguna vez síntomas de abstinencia al interrumpir el consumo de drogas?		
18.	¿Ha tenido problemas médicos a causa de su consumo de drogas (por ejemplo, pérdida de memoria, hepatitis, convulsiones, hemorragias)?		
19.	¿Ha ido alguna vez a pedir ayuda por un problema de drogas?		
20.	¿Ha estado alguna vez en tratamiento por consumo de drogas?		