



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**“EL ALCOHOLISMO Y LA CONDICIÓN SOCIO – LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A”**

Proyecto de Investigación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo
Social.

AUTORA:

Thalía Belén Huertas Lema

TUTORA:

Lcda. Teresa de Jesús Paredes Ruíz

Ambato – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del trabajo de Investigación sobre el tema “EL ALCOHOLISMO Y LA CONDICIÓN SOCIO – LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A” de la Srta. Thalía Belén Huertas Lema, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 09 de Noviembre de 2017



.....
Lcda. Teresa de Jesús Paredes Ruíz

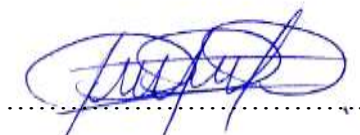
TUTORA

AUTORÍA

La sensatez emitida en el presente trabajo de investigación” EL ALCOHOLISMO Y LA CONDICIÓN SOCIO-LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A”, como los contenidos, el estudio, análisis, ideas, conclusiones, recomendaciones y propuesta son de responsabilidad directa de la autora.

Ambato, 09 de Noviembre de 2017

LA AUTORA



Thalía Belén Huertas Lema

C.I. 050427272-5


DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 09 de Noviembre de 2017

LA AUTORA



Thalía Belén Huertas Lema

C.I. 050427272-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La Comisión Calificadora del presente trabajo conformada por los señores docentes miembros del Tribunal de Grado, revisó y aprobó el Informe final del trabajo de graduación titulado: “El Alcoholismo Y La Condición Socio-Laboral En Los Trabajadores De la EP-EMAPA-A”.

Presentado por la Srta. Thalía Belén Huertas Lema, de conformidad con el Art. 17 del Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman

.....
PRESIDENTE

.....
MIEMBRO

.....
MIEMBRO

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Dedico este trabajo a mis padres, Norma Lema y Bolívar Huertas, por haberme inculcado los mejores valores desde pequeña, mismos que me han servido a lo largo de mi vida y en todo momento, demostrando que soy una persona humana y humilde, educada con amor, respeto, honestidad, responsabilidad, ternura y sencillez.

A MIS HERMANOS

Dedico este trabajo a mis hermanos David y Mateo por ser esas personas que me motivan a ser mejor cada día para ellos y por ellos, dando siempre el buen ejemplo para que puedan crecer en la vida siendo unas personas dignas, porque ellos son mi razón de ser, mi tesoro máspreciado, el impulso para salir adelante junto con la bendición y de la mano de Dios.

Thalía Huertas

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi eterno agradecimiento, primero por haberme dado el mayor privilegio “LA VIDA”, por no desampararme, por bendecirme cada día y colmarme de amor, paciencia y sabiduría en toda mi etapa educativa.

A mis padres por haber sido mi pilar fundamental al instante de prestar mi tiempo a los estudios, motivándome siempre a ser, respetuosa, responsable y perseverante en lo que me propongo.

A mis hermanos, y amiga, porque estuvieron conmigo en todo el proceso de elaboración de este trabajo, brindándome siempre su apoyo, comprensión y un abrazo de fortaleza para no desmayar y salir a flote con éxito.

A la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales por abrirme las puertas en esta alma mater y permitirme estudiar la carrera que siempre anhele para ser una profesional.

A mis profesores, con quienes estaré infinitamente agradecida por haberme inculcado los mejores conocimientos en cada ciencia, brindándome además una sonrisa y mano amiga de confianza que me ayudó a conseguir mi objetivo.

A todos DIOS LE PAGUE

Thalía Huertas

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría.....	iii
Derechos de la Autora.....	iv
Aprobación del Tribunal de Grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Tablas	xii
Índice de Gráficos	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Abstract	xviii
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema de Investigación	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro	2
Meso.....	5
Micro.....	7
Árbol de Problemas.....	10
Análisis Crítico	11
Prognosis	12
Formulación del Problema	12
Interrogantes de la Investigación	12
Delimitación del objeto de Investigación.....	12
Delimitación de Contenidos.....	12

Delimitación Espacial	13
Delimitación Temporal	13
Unidades de Observación.....	13
Justificación.....	13
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	15
Fundamentaciones.....	18
Filosófica.....	18
Axiológica.....	18
Legal.....	19
Categorías Fundamentales: Sociedad, Cultura, Familia	20
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	21
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	22
Categorías de la Variable Independiente.....	23
Paradigma.....	23
Cultura.....	23
Familia	23
Alcoholismo	24
Categorías de la Variable Dependiente	28
Sociedad	28
AMBIENTE LABORAL	29
EMPRESA	29
Condicion Socio-Laboral	29
Aceptación.....	30
Personalidad	30
Valores	32
Educación.....	33
Hipótesis.....	35

Señalamiento de variables de la hipótesis.....	35
Variable Independiente	35
Variable Dependiente.....	35

**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación.....	36
Modalidad Básica de la Investigación.....	36
Investigación de campo.....	36
Investigación bibliográfica.....	37
Nivel o Tipo de Investigación	37
Investigación Exploratoria	37
Investigación Correlacional	38
Población y Muestra.....	38
Matriz de Operacionalización de Variables	40
Variable Independiente: Alcoholismo	40
Variable Dependiente: Condición Socio-Laboral	41
Recolección de Información	42
Procesamiento y Análisis	43

**CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Verificación de la Hipótesis.....	79
Cálculo del Chi-cuadrado.....	80

**CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones	83
Recomendaciones.....	84

**CAPÍTULO VI
PROPUESTA**

Datos Informativos.....	86
-------------------------	----

Antecedentes de la Propuesta.....	86
Justificación.....	87
Objetivos	87
Objetivo General	87
Objetivos Específicos.....	88
Análisis de Factibilidad.....	88
Política:	88
Socio-Cultural:	89
Tecnológica:	90
Organizacional:	90
Equidad de Género:.....	90
Económico-Financiera:	91
Fundamentación Científico – Técnico	92
Fundamentación Axiológica	93
Metodología	93
Proceso para la Formación del Grupo de Brigadistas	95
Prevención de Riesgos Psicosociales Ep-Emapa-A.....	100
Programa de Prevención y Reducción del Consumo de Drogas.....	101
Objetivos	102
Objetivo General	102
Objetivos Específicos.....	102
Bibliografía	106
Anexos	
Paper	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente	40
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente	41
Tabla 3 Recolección de la información.....	42
Tabla 4 Procesamiento y Análisis	43
Tabla 5 ¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?	44
Tabla 6 ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	45
Tabla 7 ¿La relación con sus compañeros es excelente?	46
Tabla 8 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	47
Tabla 9 ¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?	48
Tabla 10 ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?.....	49
Tabla 11 ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?	50
Tabla 12 ¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?	51
Tabla 13 ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?.....	52
Tabla 14 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?.....	53
Tabla 15 ¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?	54
Tabla 16 ¿El consumo de alcohol no tiene solución?	55
Tabla 17 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?	56
Tabla 18 ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?.....	57
Tabla 19 ¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?	58
Tabla 20 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?.....	59
Tabla 21 ¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de	

alcohol?	60
Tabla 22 ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etélico o consumir alcohol en jornada de trabajo?.....	61
Tabla 23 ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?.....	62
Tabla 24 ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?.....	63
Tabla 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?.....	64
Tabla 26 ¿En un día que consuma alcohol ingiere hasta 3 botellas?	65
Tabla 27 ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?.....	66
Tabla 28 ¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?	67
Tabla 29 ¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?	68
Tabla 30 ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?.....	69
Tabla 31 ¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted? 70	
Tabla 32 ¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca a del consumo de alcohol?.....	71
Tabla 33 ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?.....	72
Tabla 34 ¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?	73
Tabla 35 ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?	74
Tabla 36 ¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?	75
Tabla 37 ¿Consume usted alcohol de manera social?.....	76
Tabla 38 ¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?.....	77
Tabla 39 El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?	78
Tabla 40 Datos Observados	79
Tabla 41 Datos Esperados	80
Tabla 42 Cálculo Matemático	81
Tabla 43 Factibilidad Económica-Financiera	91
Tabla 44 Matriz de Metodología	93
Tabla 45¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que	

pertenece?.....	122
Tabla 46 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?.....	123
Tabla 47 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Árbol de Problemas	10
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	20
Gráfico 3: Constelación de Ideas V.I.	21
Gráfico 4: Constelación de Ideas V.D.	22
Gráfico 5 ¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?	44
Gráfico 6 ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	45
Gráfico 7 ¿La relación con sus compañeros es excelente?	46
Gráfico 8 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	47
Gráfico 9 ¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?	48
Gráfico 10 ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?.....	49
Gráfico 11 ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?	50
Gráfico 12 ¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?	51
Gráfico 13 ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?.....	52
Gráfico 14 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?.....	53
Gráfico 15 ¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?	54
Gráfico 16 ¿El consumo de alcohol no tiene solución?	55
Gráfico 17 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?	56
Gráfico 18 ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?.....	57
Gráfico 19 ¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?	58
Gráfico 20 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?	59
Gráfico 21 ¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de	

alcohol?	60
Gráfico 22 ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etílico o consumir alcohol en jornada de trabajo?	61
Gráfico 23 ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?.....	62
Gráfico 24 ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?.....	63
Gráfico 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?	64
Gráfico 26 ¿En un día que consuma alcohol ingiere hasta 3 botellas?	65
Gráfico 27 ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?.....	66
Gráfico 28 ¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?	67
Gráfico 29 ¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?	68
Gráfico 30 ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?.....	69
Gráfico 31 ¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted?	70
Gráfico 32 ¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca de del consumo de alcohol?.....	71
Gráfico 33 ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?.....	72
Gráfico 34 ¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?	73
Gráfico 35 ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?.....	74
Gráfico 36 ¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?.....	75
Gráfico 37 ¿Consume usted alcohol de manera social?.....	76
Gráfico 38 ¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?.....	77
Gráfico 39 El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?	78
Gráfico 40 Cálculo del Chi-cuadrado	81
Gráfico 41 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?	124

RESUMEN EJECUTIVO

La condición socio-laboral esta cimentada en cuanto a la formación que tiene una persona desde la niñez, siendo pues esta la naturaleza o conjunto de características que identifica a un individuo de otro. En la actualidad, existen varios fenómenos sociales que pueden llegar a producir un desequilibrio en la estabilidad personal, familiar y del contexto en general; principalmente cuando muchos de ellos se ven evidenciados por la influencia del entorno antes que por la educación familiar. No obstante, sin necesidad de influencia, existen varias personas que se inmiscuyen en los fenómenos sociales simplemente por la curiosidad ante lo desconocido y por tratar de observar muy de cerca como suceden las cosas dentro de esos mundos. Como fenómeno social, uno de los que lidera la lista, es el alcoholismo, siendo este el problema más afluyente en la sociedad. Muchas de las veces consideramos que dicho problema se ve presente en adolescentes y jóvenes, pero resulta que es un fenómeno que ataca a todos sin ningún tipo de distinción. De tal manera que se va a dar cita a las causas y consecuencias del alcoholismo específicamente en el área laboral. El lugar de trabajo, es nuestro segundo hogar, porque allí se permanece la mayor parte del día, realizando funciones acorde a nuestros conocimientos y habilidades, para brindar un servicio a la sociedad, independientemente si el mismo es público o privado. Ahora bien si relacionamos el fenómeno del alcoholismo con el ámbito laboral de forma que está influyendo en el comportamiento y actitudes de los empleadores, es en ese momento cuando empieza a existir un desfase en el trabajo, ya que empieza a aparecer ausentismos laborales, multas y sanciones por acudir en estado etílico al trabajo, despidos y demás consecuencias que se requiere determinar en la condición socio laboral a través de la presente investigación.

Descriptores: Alcoholismo, Condición, Laboral, Social, Contexto, Funciones, Influencia, Desconocimiento, Fenómeno, Problema.

ABSTRACT

The sociolabor this condition established as for the formation that a person has from the childhood, being so this the nature or set of characteristics that he identifies an individual of other one. At present, there exist several social phenomena that can manage to produce an imbalance in the personal, familiar stability and of the context in general; principally when many of them meet demonstrated by the influence of the environment before that for the familiar education. Nevertheless, without need of influence, there exist several persons who interfere in the social phenomena simply for the curiosity before the unknown thing and for trying to observe very closely since the things happen inside these worlds. As social phenomenon, one of that leads the list, is the alcoholism, being this the most affluent problem in the company. We consider many of the times to be that the above mentioned problem sees present in teenagers and young women, but it turns out that it is a phenomenon that attacks all without any type of distinction. In such a way that one is going to give appointment to the reasons and consequences of the alcoholism specifically in the labor area. The place of work, it is our second home, because there most of the day is remained, realizing functions chord to our knowledge and skills, to offer a service to the company, independently if the same one is public or private. Now well if we relate the phenomenon of the alcoholism to the labor area so that it is influencing the behavior and attitudes of the employers, it is in this moment when a lack of coordination starts existing in the work, since it starts appearing labor absenteeisms, fines and sanctions for coming in condition etílico to the work, dismissals and other consequences that are needed labor partner determines in the condition across the present investigation.

Key Words: Alcoholism, Condition, Labor, Social, Context, Functions, Influence, Ignorance, Phenomenon, Problem

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos.

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: Tema de Investigación, El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea el Enfoque de la Investigación, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS consta de Análisis e interpretación de los resultados y Verificación de la Hipótesis.

El Capítulo V denominado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES donde se detalla las conclusiones y recomendaciones de la Investigación.

El Capítulo VI titulado: PROPUESTA detalla los Datos Informativos, Antecedentes de la propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación Científico-Técnico, Metodología, Modelo Operativo, Administración de la Propuesta y Previsión de la Evaluación. Al final consta la bibliografía y anexos correspondientes.

Línea de investigación. Trabajo Social en el Ámbito Laboral

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema de Investigación

EL ALCOHOLISMO Y LA CONDICIÓN SOCIO-LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro

El alcoholismo es admitido universalmente como uno de los primordiales inconvenientes de la salud pública en todo el mundo y simboliza una grave amenaza al bienestar y a la vida de la humanidad. Por esta razón, en la actualidad, muchos países dedican considerables capitales financieros a su investigación. En la lucha frente a esta adicción los establecimientos gubernamentales de salud, entre otros, y la población en general, cumplen una importante función para prevenir y vigilar esta enfermedad. Por su importancia se creyó útil realizar una puesta al día sobre este tema para conocer las directrices más actuales en su manejo y los temas principales que atrae más la curiosidad de los investigadores en estos años.

“Es un padecimiento que causa sometimiento y que se puede obtener por varias vías. Es la droga más consumida en el mundo. Su uso por el hombre, en forma de bebida, se presume que nota de los principios de la humanidad. La deglución primera emparentada con acciones religiosas dio paso a su consumo agrupado. Desde aquel tiempo se diferenciaron dos magnas clases de consumidores, aquellos que beben dentro de las reglas sociales de responsabilidad y los que, desgraciadamente pierden el control y se convierten en bebedores irresponsables. Al presente se ha planteado el término de "síndrome de dependencia del alcohol" por el de alcoholismo”. (García, 2004)

El alcoholismo, además de los cuantiosos problemas clínicos que produce, es asimismo una fuente de dificultades sociales. El riesgo del alcoholismo está presente por igual en todas las personas. La adolescencia es estimada un factor de riesgo, donde se logran favorecer las conductas de consumo de alcohol, ya sea por la ratificación de la independencia, la virilidad, la liberación en la toma de decisiones, la creencia de determinados mitos o la imitación a los adultos. El estrés, los elementos genéticos y ambientales influyen elocuentemente en el alcoholismo en general y en la reincidencia alcohólica.

“En los últimos años está recaudando una especial categoría al estudio de la prevalencia y de las consecuencias del alcoholismo y del consumo de drogas en general entre la población laboral. No es extraña a ello la existencia de una dependencia directa entre el consumo excesivo de alcohol y la pérdida de la capacidad para el trabajo. Sin embargo, todavía hoy en día se manifiesta una cierta tendencia a considerar que los problemas adictivos no existen o que su ocurrencia es mínima en las empresas”. (Hernandez, 2011)

Los trabajadores constituyen la parte de la población con una vida más regulada y compuesta. A pesar de ello, la situación laboral ejemplifica que ciertamente hay una relación directa entre las conductas adictivas libremente de que se trate de adicciones químicas y la pérdida en el desempeño profesional. En concreto, el abuso del consumo de alcohol, provoca una variación de las principales funciones cognitivas del trabajador y, por lo tanto, un menoscabo en la capacidad laboral de las personas afectadas, así como un acrecentamiento importante de la posibilidad de accidentes laborales.

“Los inconvenientes derivados del consumo de alcohol en la población trabajadora son muy importantes. Estudios realizados en muchos países demuestran que más del 70% de los consumidores de drogas y alcohol trabajan. La población más bebedora es la masculina, de edad comprendida entre los 25 y los 44 años. La prevalencia del consumo de alcohol en la población trabajadora supera a la de la población general. En España, alrededor de un 24% de los trabajadores consume una cantidad de alcohol que es estimada de riesgo viable para la salud física.” (Batida, 2002)

Desde los servicios de salud laboral se atribuye a las drogas (alcohol) muchos efectos negativos entre los que destaca, el mayor ausentismo, incremento de las bajas laborales, mayor accidentabilidad, disminución del rendimiento y mayor

conflictividad (entre el 15-40% de sanciones disciplinarias se relacionan con el consumo de alcohol). Los servicios de Salud Laboral son, junto a la Atención Primaria, el eje primordial para la prevención de los problemas relacionados con el alcohol.

“..... el abuso del alcohol ya que establece trastornos orgánicos diversos como son: enfermedades cardiovasculares (arritmias, cardiopatías isquémicas, etc.); digestivas (gastritis, úlceras, hepatitis, cirrosis alcohólica, pancreatitis); cánceres de la mucosa oral; inmunodepresión y las subsecuentes infecciones diversas y alteraciones neurológicas centrales y periféricas, así como alteraciones psiquiátricas de gran envergadura. Todo esto crea restricciones personales y laborales del individuo y, por lo tanto, afectaciones de su medio familiar y de su entorno social.” (Piedra, 2006)

El alcoholismo es habitual en todas las etnias y variedades sociales ciertas en el mundo, a pesar de que se manipule de maneras dispares en los diferentes regímenes sociales. Las tensiones que crean los cambios sociales, la indigencia, la innovación, entre otros factores, traen consigo incertidumbre o depresión, desequilibrio, trastornos psicógenos de toda índole, que proporciona el terreno para la adquisición del hábito. El alcoholismo por tal motivo afecta de forma directa a la condición socio-laboral, en el aspecto del desempeño y rendimiento de cada uno de los trabajadores, en vista de que empiezan a existir factores que provocan el ausentismo laboral principalmente; estos factores pueden ser, que a causa de la ingesta de alcohol, el trabajador tuvo problemas intrafamiliares y por ello no asiste a su trabajo, o a su vez el trabajador que ingirió alcohol no acude a trabajar en vista de que tuvo un accidente y se encuentra hospitalizado. Por estas y otras razones empiezan a producirse problemas en las condiciones socio-laborales a causa del alcohol. El progreso económico establece contextos materiales que puedan avalar la permanencia de la mayor parte de los miembros de la corporación en un sistema con un desarrollo conveniente de sus medios y fuerzas fructíferas.

Los diferentes sistemas de salud en el mundo tratan de remediar estos inconvenientes con sociedades privadas o anónimas y con el tratamiento de aquéllos que componen bebedores problemas que han producido grandes perjuicios sociales por sus disturbios conductuales, estimulando accidentes, aumentando la criminalidad o los suicidios, etc. En nuestro sistema de Salud se ampara esta situación como la

contrariedad social que constituye y se toman medidas en todos sus niveles. Son más habituales los bebedores sociales y bien tolerados por la sociedad en general y en particular en nuestro mundo occidental, pero se acrecientan los bebedores en peligro (moderados) y esto nos alerta para tomar medidas pertinentes.

Meso

El sector laboral está afectado con un alto índice de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, lo que derrama en deterioro directo en los familiares de los trabajadores, quienes ven postpuestas sus indispensables necesidades de salud, educación, alimentación y vivienda, además del agravio y el pésimo ambiente afectivo que genera este problema; siendo evidente en ciudades grandes, donde las estructuras que refieren con un número grande de empleados y en donde constan duras condiciones para desarrollar las actividades laborales sin contar con orientación adecuada, son contextos favorables para que los empleados sean botín fácil del consumo de alcohol y otras drogas.

“En Ecuador, discutiendo claramente del consumo de alcohol en el ámbito laboral y en todo lo que a la labor se refiere, las personas que trabajaron por partes y bebieron fueron el 85,6%. Al conjunto que no tenía ninguna tarea y que nunca bebió le perteneció el 16.9% y los haraganes que bebieron fueron el 83.1%. Por condición y función, los mayores niveles de consumo de alcohol se observan en los expertos, técnicos: en directores y empleados públicos, en personal administrativo, en obreros agrícolas y no agrícolas y en los conductores de vehículos de transporte; y, los mínimos niveles de consumo se halla entre los negociantes y trabajadores de servicios.”
(Palucci & Bravo, 2010)

Las personas consumidoras de alcohol, adquieren una conducta diferente ante cualquier eventualidad o respuesta que deban dar, es por ello que la mayor parte de individuos alcohólicos muestran una condición socio-laboral poco aceptable, ya que empiezan a generar problemas que en definitiva provocan inestabilidad personal, social y por ende laboral, evidenciando bajo rendimiento funcional, desinterés por trabajar y el mismo ausentismo.

“Es preciso analizar que el alcoholismo tiene causas biológicas, psicológicas, sociales y familiares, el fenómeno social puede

establecerse entre los 12 y los 15 años, y consiste en un comportamiento irregular en el que se empieza a ingerir alcohol ya sea por curiosidad o por ejemplo impuesto por la familia, el grupo, la escuela, (Sandoval, 2014)

El alcoholismo actúa bajo el impulso del momento y no muestra arrepentimiento por sus actos, por el contrario siempre están actuando en respuesta a sus necesidades del momento y ante la imposibilidad de satisfacerlas.

*“En el Ecuador el 71 % de personas en el país consumen licor, las cifras lo colocan en el segundo puesto por tener la alta prevalencia, superada por Venezuela. Según el INEC, más de 900 mil ecuatorianos consumen alcohol. La mayoría lo hace a partir de la adolescencia, pero esto es lo que hace que trascienda la problemática, debido a que el inicio temprano de consumo genera la dependencia en un futuro, llegando a convertirse en personas adultas alcohólicas, que no miden las consecuencias que puede provocar este fenómeno social, principalmente para aquellas que no tienen responsabilidad y empiezan a generar malestar en la condición laboral.” (INEC, 2015)
Es decir:*

El alcoholismo provoca el ausentismo laboral, la ineficiencia en el trabajo, el incumplimiento de funciones; mismas que a su vez también generan un desequilibrio social. La conducta de los ecuatorianos respecto al alcohol ha variado con el paso de los años. En la actualidad, se registra un incremento del consumo en la etapa juvenil. Un dato preocupante si se considera que la Organización Mundial de la Salud mediante un reporte, asegura que Ecuador, es el segundo país de Latinoamérica con mayor consumo de bebidas alcohólicas.

“El ausentismo laboral es uno de los problemas a causa del alcoholismo evidenciado en los lugares de trabajo y que es alarmante en todo el país, es un fenómeno que pone en riesgo la seguridad pública de la sociedad y va contra las buenas costumbres y la moral, sus tentáculos se extienden desde los rincones más alejados, hasta los suburbios de las grandes urbes y se constituye en un problema que genera gran preocupación por su incremento cuantitativo y cualitativo, que persigue el ausentismo laboral y altos desempleos, y para alcanzarlos usan la ingesta de alcohol como habitualidad, actuando así ante la imposibilidad de integrarse en el sistema en el cual se desenvuelven.” (Batida, 2002)

El alcoholismo produce el ausentismo laboral y se da dentro de un contexto social/laboral caracterizado por personas adultas que quizá iniciaron su consumo en la adolescencia o tal vez en el mismo lugar de trabajo, y pueden haber sido las

circunstancias, los niveles de miseria o pobreza, la crisis económica, la poca remuneración o valoración en el trabajo. En síntesis es el resultado de la combinación de diversos factores de riesgo y falta de respuesta social, en donde las consecuencias del consumo excesivo de alcohol, se imponen a los valores supremos de la sociedad, como la tolerancia, la solidaridad y la justicia, la responsabilidad y el respeto.

Micro

El alcoholismo en los trabajadores, puede generar diferentes tipos de enfermedades como consecuencia de los problemas antes mencionados, al mismo tiempo dentro de la condición socio-laboral puede producirse el estrés laboral conduciendo a una pérdida de productividad y a un inadecuado ambiente laboral, lo que conlleva a que los trabajadores encuentren la manera de quitarse el estrés y olvidarse de los problemas del trabajo a través del consumo de alcohol, siendo el principal indicador y medidor de este, la disminución en el rendimiento laboral, la falta de cooperación y trabajo interdisciplinario del equipo, el notable incremento de solicitudes de reubicación del puesto de trabajo, el despido, los ausentismos laborales, las incapacidades y las quejas de los usuarios acerca del servicio.

“En Tungurahua, el alcoholismo, se presenta como un fenómeno social, que a grandes rasgos consiste en la presencia de una respuesta prolongada de problemas en el organismo ante los factores estresantes, emocionales, físicos e interpersonales que se presentan en el trabajo. El en ámbito laboral por la misma oferta y demanda se puede llegar a producir estrés y este surge cuando el trabajo es altamente fatigoso y al mismo tiempo la capacidad de control de toma de las decisiones es baja.” (Morales & Inga, 2015)

Además en la mayor parte de empresas públicas o privadas las exigencias laborales son bajo presión, lo que ocasiona que ciertas personas y de acuerdo al carácter y temperamento del organismo, no son sobrellevadas, lo que trae como consecuencias problemas internos y externos en la familia y el lugar de trabajo, por lo que el desempeño laboral no es el adecuado, en vista que todas las potencialidades físicas y mentales están decaídas, y ante ello empieza a darse paso el consumo de alcohol para aliviar las penas.

“Existen empresas públicas y privadas que se han visto afectados por este problema del alcoholismo, los directores y personal a cargo cada vez se ven más preocupados ya que, el ambiente en el que desarrollan las funciones se va tornando denso en cuestión de que existe poco trabajo en equipo, mucho o poco compañerismo, es decir el lugar de trabajo, se ha tornado en un ambiente de rebeldía e irrespeto, ya que son unos de los aspectos que dan a notar cuando están tomando rumbos equivocados.” (Chicaiza, 2013)

Con esto se pretende realizar un análisis teórico del alcoholismo, en primer lugar, porque está considerado como un problema social, que deriva en muchos casos en un problema de salud, enfermedad que afecta no solo a individuos sino también a la sociedad. Además es una necesidad de nuestro país el abordaje del alcoholismo desde la condición socio-laboral, ya que es esta enfermedad una amenaza para la sociedad en todo su contexto, por las diferentes causas que pueden provocar malestar tanto en el rendimiento laboral como en las relaciones familiares.

Los trabajadores son el recurso humano principal de una empresa y si ellos no funcionan, la empresa tampoco y por ende el servicio decae y la sociedad empieza a ver fallas en dicho sistema y empiezan a existir las quejas. Desde este punto de vista se decide realizar este trabajo el cual tiene como objetivo aportar elementos teóricos que contribuyan a profundizar en la condición socio/laboral como efecto del alcoholismo. Este consumo perjudicial de bebidas alcohólicas se traduce también en una alteración de la salud de los trabajadores, y por ende del rendimiento laboral, productividad de las empresas, incumplimiento de la seguridad en la práctica laboral y genera costes económicos para el empresario y los sistemas de salud pública.

Por estas razones detectar de forma precoz el consumo excesivo de alcohol resulta un reto para la Salud Ocupacional, que crea la necesidad de buscar herramientas que permitan al Trabajador Social, Médico, Psicólogo y todo el equipo multidisciplinario de Trabajo identificar a estos trabajadores, darles seguimiento y de ser necesario incluirles en programas de desintoxicación, con el objetivo fundamental de prevenir o disminuir factores de riesgo y efectos perjudiciales relacionados con el consumo de alcohol en el lugar de trabajo.

“Según los estudios evaluados se observó que dentro y fuera del ámbito laboral existen varios elementos que pueden contribuir a una

dependencia de alcohol, el nivel de educación parece jugar un papel importante, en un estudio se pudo ver que los individuos que no habían terminado la escuela bebían más que los trabajadores con mayor grado de formación, el inicio del consumo de alcohol se observó mayor en edades tempranas, y al aplicarles escalas de valoración de enfermedad común mental se observó que existía fuerte correlación entre consumidores de alcohol y alteración de la salud mental.” (Ramírez, 2011)

La cultura y costumbres de cada región también influyen en el inicio del consumo de alcohol como forma de aceptación social, en la edad productiva se evidenció el aumento del consumo de alcohol probablemente influenciado por amigos, colaborando así al mantenimiento de la adicción. Las rotaciones de turno durante la jornada laboral se han considerado en estudios anteriores posible factor de riesgo para presentar problemas relacionados con el alcohol. En la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato, (EP-EMAPA-A), se han evidenciado varios casos de alcoholismo, observando de manera directa que los mismos se han producido por problemas familiares y/o sociales, provocando el ausentismo laboral, los despidos intempestivos, el incumplimiento de las funciones, bajo rendimiento del servicio e incluso la muerte. (Calero, 2017)

Por tal motivo dicha investigación se realizará en esta empresa pública al considerar que se pretende identificar y contextualizar más profundamente las causas y consecuencias que produce el alcoholismo en los trabajadores y por ende adjudicar una posible propuesta de solución a dicho fenómeno social.

Árbol de Problemas

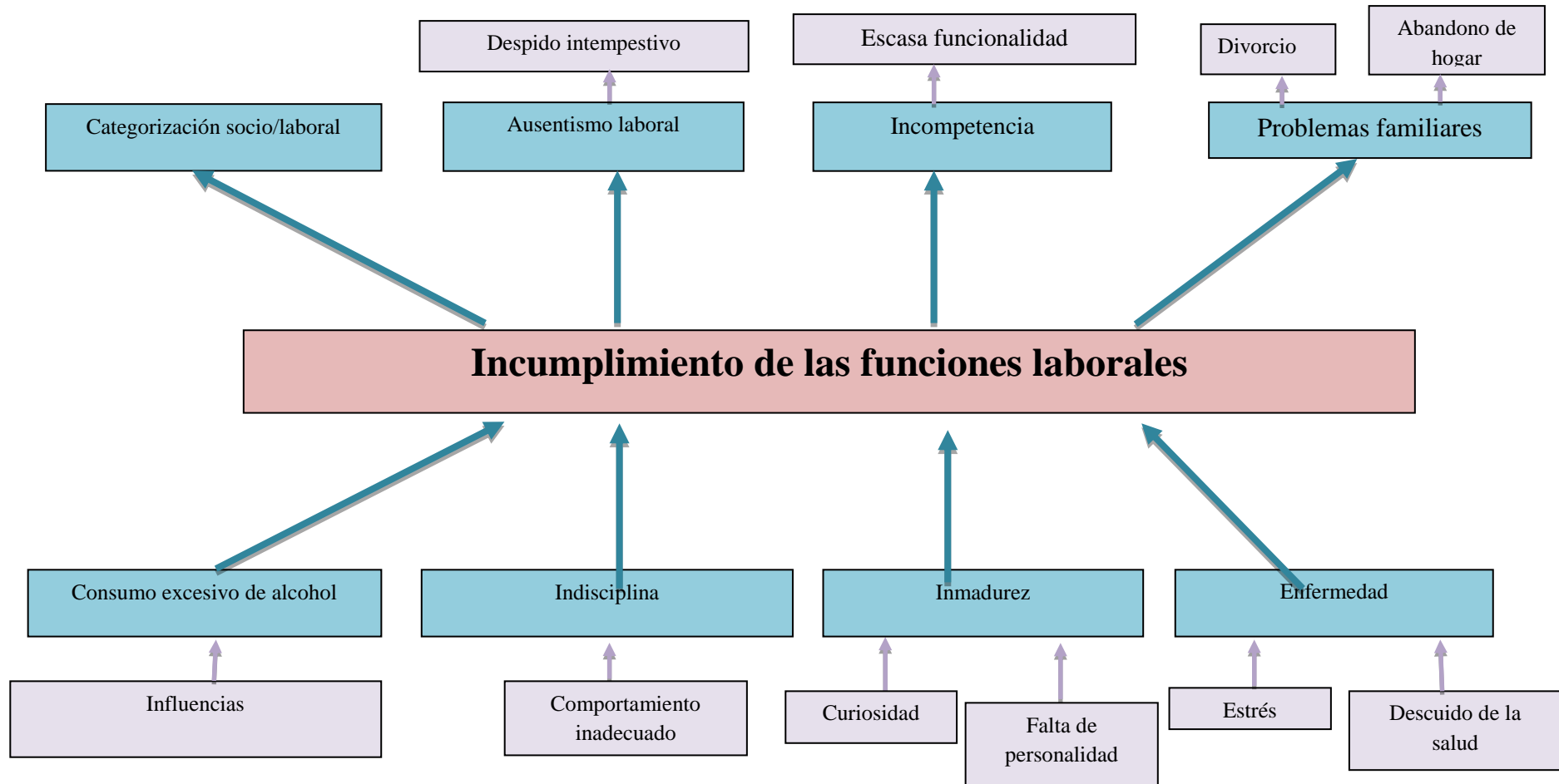


Gráfico 1: **Árbol de Problemas**
Elaboración: Thalía Huertas

Análisis Crítico

El Consumo excesivo de alcohol es un problema que se suscita por varias razones, principalmente por influencias de diferentes grupos sociales dentro del contexto que se desarrolle; en vista de que considero que existe el temor de que se produzca el rechazo dentro de un grupo de compañeros alcohólicos al rehusarse a la ingesta de alcohol, y si la persona empieza a consumir alcohol para ser aceptado por sus compañeros, pueden venir otras consecuencias como: el despido o cese de funciones definitivo y por ende se derivarían problemas familiares y por lo contrario simplemente tiene que ver con la aceptación del problema, para poder evitar condicionamientos sociales y laborales que en este caso son negativos para el desarrollo y surge de la empresa. La indisciplina provocada por el comportamiento de una persona alcohólica, es una causa que genera el ausentismo laboral, ya que simplemente la persona no desea trabajar y por dicho motivo y más aún si este acto es repetitivo, se puede producir el despido intempestivo, lo que impide el crecimiento y desarrollo de una persona, y además de la empresa, provocando disfuncionalidades no solo internas sino también externas, de acuerdo al contexto en el que se desenvuelva.

La sociedad independientemente del contexto en el que se desenvuelva, va a tener cierta inmadurez provocada muchas de las veces por la curiosidad y la falta de personalidad, que es un factor principal para que una persona presente incompetencia laboral, llevándolo a tener escasa funcionalidad en el desempeño de su trabajo, aumentando las posibilidades de pedir el cese de sus funciones, ya que a ninguna empresa, le interesa tener un recurso humano que no brinde satisfacción, eficiencia ni eficacia y por lo contrario genere pérdidas y bajo rendimiento en el servicio.

Al tomar excesivamente alcohol, se daña la salud y esto combinado con el trabajo bajo presión, influye en que se empiecen a producir problemas en el hogar, se puede también provocar estrés laboral llevando a la persona incluso a enfermarse en el trabajo lo que eventualmente, puede hacer que surjan problemas familiares como divorcios o abandonos de hogar, además cabe recalcar que la familia es un ente muy importante en la educación de cada individuo, ya que la misma puede causar

influencia para que una persona se convierta en alcohólica o a su vez no consuma ni una sola gota de alcohol, de igual manera al momento de no acudir al trabajo por enfermedad no solo representa un descuento económico en el día no laborado, sino también una crisis económica en el hogar al momento de adquirir los medicamentos, y mucho más si es una familia con escasos recursos económicos.

Prognosis

De no atenderse ésta problemática inmediatamente, en muy poco tiempo las consecuencias en el futuro podrían ser frustrantes en cuanto al Consumo excesivo de alcohol, ya que su categorización socio-laboral podría producir además del incumplimiento laboral, mayor discriminación hacia los trabajadores, debido a serían criticados por no acudir al trabajo, ser sancionados o despedidos a causa del fenómeno social del alcoholismo.

Formulación del Problema

¿De qué manera incide el Alcoholismo en la Condición socio-laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cuáles son las causas principales que provocan el alcoholismo en los trabajadores de la EP-EMAPA-A?
2. ¿Qué factores influyen en la condición socio-laboral de los empleados de EP-EMAPA-A?
3. ¿Qué propuesta se podría aplicar desde el trabajo social, para disminuir el número de alcohólicos en EP-EMAPA-A?

Delimitación del objeto de Investigación

Delimitación de Contenidos

Campo: Social

Área: Laboral

Aspecto: Incumplimiento de Funciones

Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en la Empresa Pública - Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato, Cantón Ambato, Provincia Tungurahua.

Delimitación Temporal

La investigación se efectuará en el período comprendido de Octubre 2016 – Octubre 2017

Unidades de Observación

La Investigación se realizará a los trabajadores de la Empresa Pública - Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato.

Justificación

El alcoholismo es un factor y fenómeno social muy de moda en estos tiempos, porque a causa del mismo se han ido originando varios problemas en diferentes aspectos de la vida, por ello se enfoca principalmente a los problemas que se originan en el trabajo y como se ve afectada la condición socio-laboral de una persona a causa del alcoholismo. En este sentido el trabajo de investigación que se expone a continuación tiene la finalidad de dar a conocer las causas del consumo excesivo de alcohol en los trabajadores de la EP-EMAPA-A, las causas que les motiva a los empleados, a ingerir alcohol antes, durante y/o después de la jornada de trabajo, las consecuencias a las que se ven expuestos por dicha problemática y lo que opinan las autoridades ante los hechos que ocurren a diario. Por tal motivo la realización de este proyecto es porque se requiere investigar la razón por la cual existe consumo excesivo de alcohol y categorización socio-laboral ya que en la mayor parte del contexto laboral de desarrollo social, provoca ausentismo laboral, rechazo social,

incumplimiento de funciones, despido intempestivo, problemas intrafamiliares y por los antes mencionados hasta se puede producir la exclusión en dicho ámbito, ello **justifico** que este proyecto tendrá un gran **interés** alrededor de la EP-EMAPA-A. El alcoholismo es un tema de actualidad y del cual aún existen casos que dar seguimiento , además de que muchos consumen alcohol por la escasa información que se imparte y obtiene no solamente en la empresa sino en los medios de comunicación acerca de la realidad consecencial del alcoholismo en el ámbito laboral. Lo mismo que determina que se puede causar un gran **impacto** al momento de demostrar los diferentes aspectos negativos que puede producir el alcoholismo en la condición socio-laboral, viéndose afectada también la familiar, siendo lo último mencionado uno de los sustentos que denota la **factibilidad** del proyecto a través del **beneficio** que se conseguirá no solo para los trabajadores en su totalidad, sino en general para la EP-EMAPA-A.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia del Alcoholismo en la Condición socio-laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato.

Objetivos Específicos

1. Identificar las causas que provocan el alcoholismo en la EP-EMAPA
2. Describir los factores que influyen en la condición socio – laboral
3. Proponer una alternativa de solución para disminuir el número de alcohólicos en la EP-EMAPA-A

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

“En 1998, Esteban Agulló, realiza la investigación en la Universidad de Oviedo: Área de Psicología Social, con el tema: “El alcoholismo en el trabajo como inadaptación laboral: una propuesta de reflexión, conceptualización e intervención”, en este trabajo el objetivo es concebir el alcoholismo como un fenómeno ininteligible, multicausal y pluridimensional.” (Agulló, 1998) Concluyendo:

Esta forma de realizar la investigación al problema, obliga a tener una apariencia interdisciplinaria, comprensiva y un abordaje multi-metodológico. Con esta misma manera se afronta el objeto central de estudio de este trabajo: siendo que el alcoholismo en el trabajo provoca insatisfacción laboral, misma que a la final contagia de esta inadaptación social al resto de compañeros. Por lo tanto hace referencia y gran hincapié a la sustancialidad influyente del alcoholismo en los diferentes aspectos y características del deterioro en el desempeño laboral, de tal manera que dicha investigación aporta a las dos variables del presente proyecto de investigación.

“Gómez Arroba, en 2013, realizó un estudio con el tema: “Las familias disfuncionales y su influencia en el consumo de alcohol de los estudiantes del colegio Reinaldo Miño Altamirano de la Parroquia Santa Rosa, en el período agosto 2012 – enero 2013”, con el objetivo de determinar sistemáticamente la disfuncionalidad de las familias y cómo influye en el consumo de alcohol, con una muestra de 217 estudiantes, se obtuvo como resultado que el 8,76% son bebedores con riesgo y el 2,30% ya presentan una dependencia marcada y el 64,05% pertenecían a una familia disfuncional” (Gomez, 2013)

De tal manera que se puede concluir en que si existen bebedores con riesgo no solo causan disfuncionalidad en su familia, sino también en el contexto donde se desenvuelva y en este caso siendo el área laboral, dicho documento aporta a la presente investigación al relacionarse en una de las variables como es el alcoholismo, pese a que no existe mayor relación con la variable condición socio-laboral, dicho

documento aporta a la investigación en la fundamentación básica de la variable causal en este caso.

“En el 2015 Hermelinda Balseca, realizó la investigación en la Universidad Técnica de Ambato con el tema: “Factores de riesgo intrafamiliares Relacionados con el consumo de alcohol población del EU 06.Pujilí, 2015 – 2016” (Balseca, 2016)

Teniendo como objetivo identificar dichos factores ya que se considera que ambos sexos tienen equivalente comportamiento con dependencia al consumo del alcohol, la edad más usual es el adulto joven, el nivel de educación es el ciclo básico, la mayoría tiene ocupación laboral y el estado civil casado fue el más representativo. Por tal motivo dicho documento beneficia a la presente investigación, ya que trata la temática del alcoholismo relacionado a diferentes factores entre ellos principalmente la relación laboral de los individuos.

“La Seguridad Industrial y su incidencia en la prevención de enfermedades profesionales de la Empresa DIMETAL S.A. de la ciudad de Guayaquil”, fue el tema de investigación realizado por Clelia Patricia Sánchez Segovia en el 2014, con el objetivo de determinar como la Seguridad Industrial influye para prevenir las enfermedades profesionales dentro de la empresa DIMETAL S.A., después de haber realizado dicho proyecto de investigación, llegó a la conclusión de que la Relación entre Seguridad Industrial y prevención de enfermedades laborales demuestra que la hipótesis de que las normas de seguridad industrial están relacionadas con la prevención de enfermedades profesionales dentro de la empresa DIMETAL S.A. haciendo evidente la necesidad de mejorar las políticas actuales del manejo de la seguridad e higiene industrial (Sanchez, 2014)

Esta investigación brinda un gran aporte al presente proyecto debido a que hace relevancia en la importancia de la seguridad industrial y las normas que lo compone, tomando en cuenta que dentro de las mismas deben estar caracterizadas aquellas que estén estrictamente relacionadas con el alcoholismo, poniendo en consideración las consecuencias de dicho problema, y las sanciones o multas en caso de fallar alguna normativa que vela por el bienestar laboral no solo de la empresa sino también del colaborador.

En el año 2013, Ángela Pilar Aldas Gallegos, realizó la investigación con el tema: “Control de Personal y Cumplimiento de Objetivos Institucionales del Departamento de Obras Públicas del GAD Municipal de Pelileo”, con el

objetivo de querer determinar de qué manera incide el Control de Personal en el Cumplimiento de Objetivos Institucionales en el departamento de Obras Públicas del GAD Municipal de Pelileo, llegando a la conclusión de que La mayor parte de los clientes internos manifiestan que se debe realizar un control permanente de las actividades y trabajos que se realizan dentro y fuera del departamento de Obras Públicas del GAD Municipal de Pelileo con el objeto de obtener resultados satisfactorios. (Aldás, 2013)

La presente investigación aporta en el proyecto, en el incentivo por mantener un control de personal estricto, de tal forma que es firme la idea de que realizando constantes inspecciones, controles y chequeos en las actividades que desempeñan cada uno de los trabajadores, se podrá ver y observar de cerca la dinámica individual, grupal y laboral que maneja cada persona, para así poder evitar cualquier riesgo en el trabajo, en este caso principalmente tomando en cuenta el alcoholismo y la condición socio-laboral que emerge esta variable dentro de una empresa u organización.

“Las Normas de Seguridad Industrial y su influencia en los riesgos laborales de los trabajadores en la empresa CEPSAN de la Ciudad de Ambato”, en el año 2014, fue una investigación realizada por Francisco Olarte Sánchez López, donde pretendió Investigar un sistema de normas de seguridad industrial que incide en los riesgos laborales en la empresa CEPSAN de la ciudad de Ambato, por lo que después de haber realizado su proyecto de investigación concluye que a falta de un sistema de seguridad industrial no permita reducir los riesgos laborales de los trabajadores en la empresa CEPSAN de la ciudad de Ambato. (Sánchez, 2014)

El contenido de esta investigación brinda un aporte al presente proyecto, ya que la activación de Normas de Seguridad Industrial tiene mucho que ver en la prevención de riesgos laborales, quizá muchas o pocas de las veces se hace caso omiso a dichas normas y por eso se producen los mismos, por ello es importante conocer que tanta influencia pueden llegar a tener estas normas en el cumplimiento de las labores de los trabajadores, para poder evitar que existen problemas relacionados con el alcoholismo, mismos que pueden ser el ausentismo laboral, el despido intempestivo y demás, que por lógica afectaría a la condición socio-laboral del empleado y el empleador.

Fundamentaciones

Filosófica

El alcoholismo es un tema con gran amplitud de fundamento, en este contexto se trata la fundamentación filosófica, ya que se pretende obtener la mayor información posible acerca de las causas que provocan el alcoholismo y como se ve afectado el ámbito laboral con los cambios que puedan producir la condición socio-laboral. Entender al alcoholismo desde el punto de vista del fenómeno social preocupante en la actualidad, en este sentido entonces, la presente investigación se identifica con el paradigma crítico propositivo.

Por cuanto se desea implantar la respectiva información, verídica y comprobada sobre el tema de El Alcoholismo y la Condición socio-laboral en los trabajadores de la EP-EMAPA-Apara que puedan tener conocimiento de las causas y consecuencias que produce dicho fenómeno social no solo en el ámbito laboral sino en todos aquellos aspectos que rodean y forman el contexto de una persona o sociedad.

“Esta investigación es de carácter participativo, adoptando una metodología dialéctica, es decir que se requiere del apoyo y colaboración del grupo de población señalado para así brindar el respectivo crecimiento y enriquecimiento de conocimientos actuales”. (Cruz, 2012)

Para enfocar una empresa que desarrolle valores y cualidades aptas y adaptables al modus vivendi de cada ciudadano con la finalidad de obtener el desarrollo personal en todos los aspectos y ámbitos amparados bajo los derechos ciudadanos, libres de cualquier droga lícita o ilícita.

Axiológica

Los valores son parte de la vida diaria, los mismos se fundamentan desde la niñez en los hogares y se cultivan o van creciendo y adoptando con el transcurso del tiempo, el contexto en el que cada individuo se desenvuelva, y el interés con el que cada persona quiera identificarse dentro de la sociedad.

Por ese motivo la presente investigación que trata del alcoholismo y la condición socio-laboral, se refiere a la axiología porque trata de abordar los valores negativos del consumo excesivo de alcohol, para poder crear concientización, sensibilización y prevención en el ámbito laboral, para de tal manera evitar los rechazos, el ausentismo laboral, los despidos intempestivos y el incumplimiento de las funciones de trabajo.

Legal

✓ **Código de Trabajo**

Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; (Codigo de Trabajo, 2016)

✓ **Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional EP-EMAPA-A**

• Capítulo I

Disposiciones Reglamentarias

Art. 2- Obligaciones Generales y Derechos de los Colaboradores

p) No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

Art 4.- Prohibiciones para los Colaboradores

b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica.

• Capítulo IV

Medidas Preventivas Para evitar Lesiones o Accidentes

8. No conducir el vehículo bajo los efectos de bebidas alcohólicas ni drogas.

(EP-EMAPA-A, 2016)

Categorías Fundamentales: Sociedad, Cultura, Familia

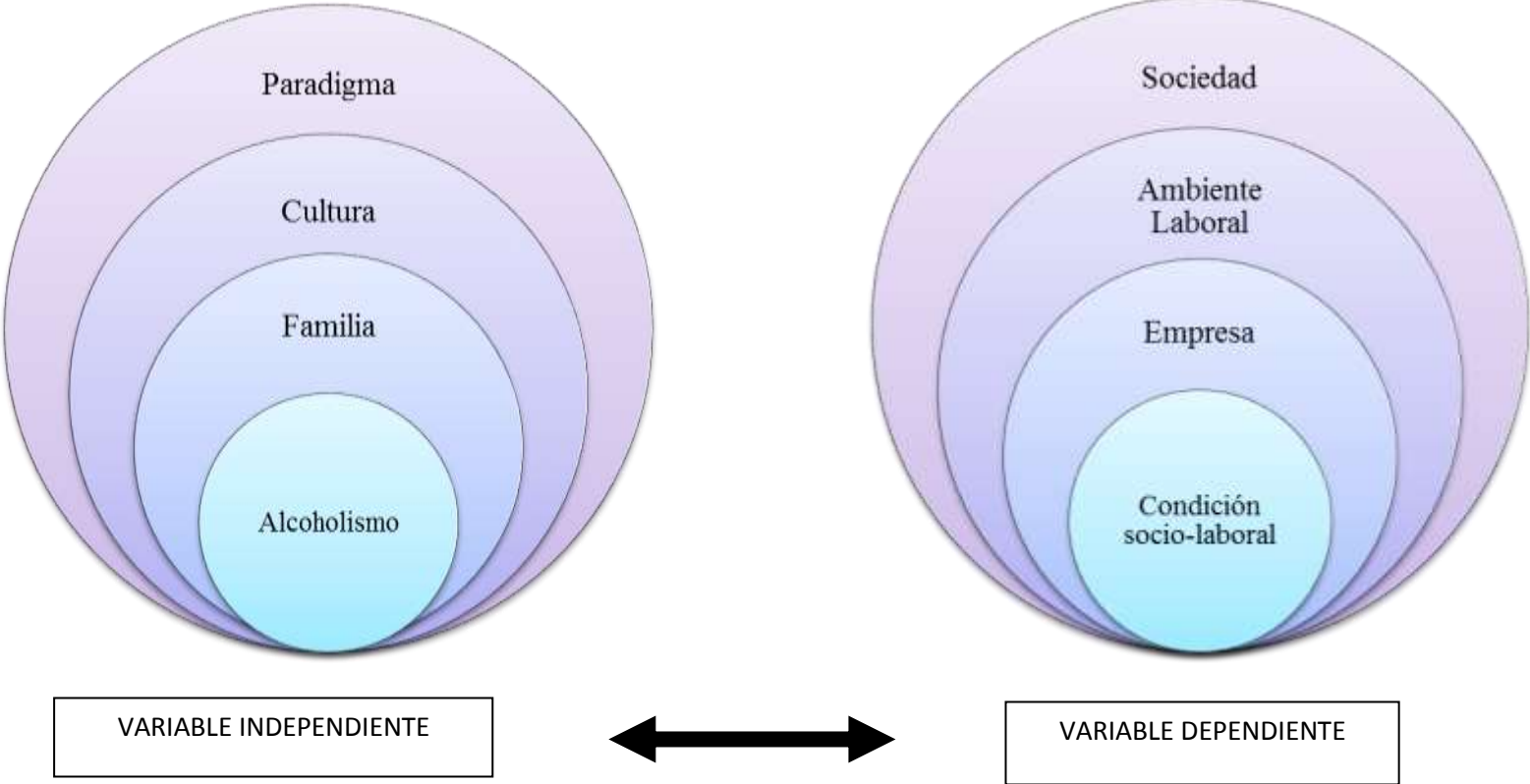


Gráfico 2: **Categorías Fundamentales**
Elaborado por: Thalía Huertas

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

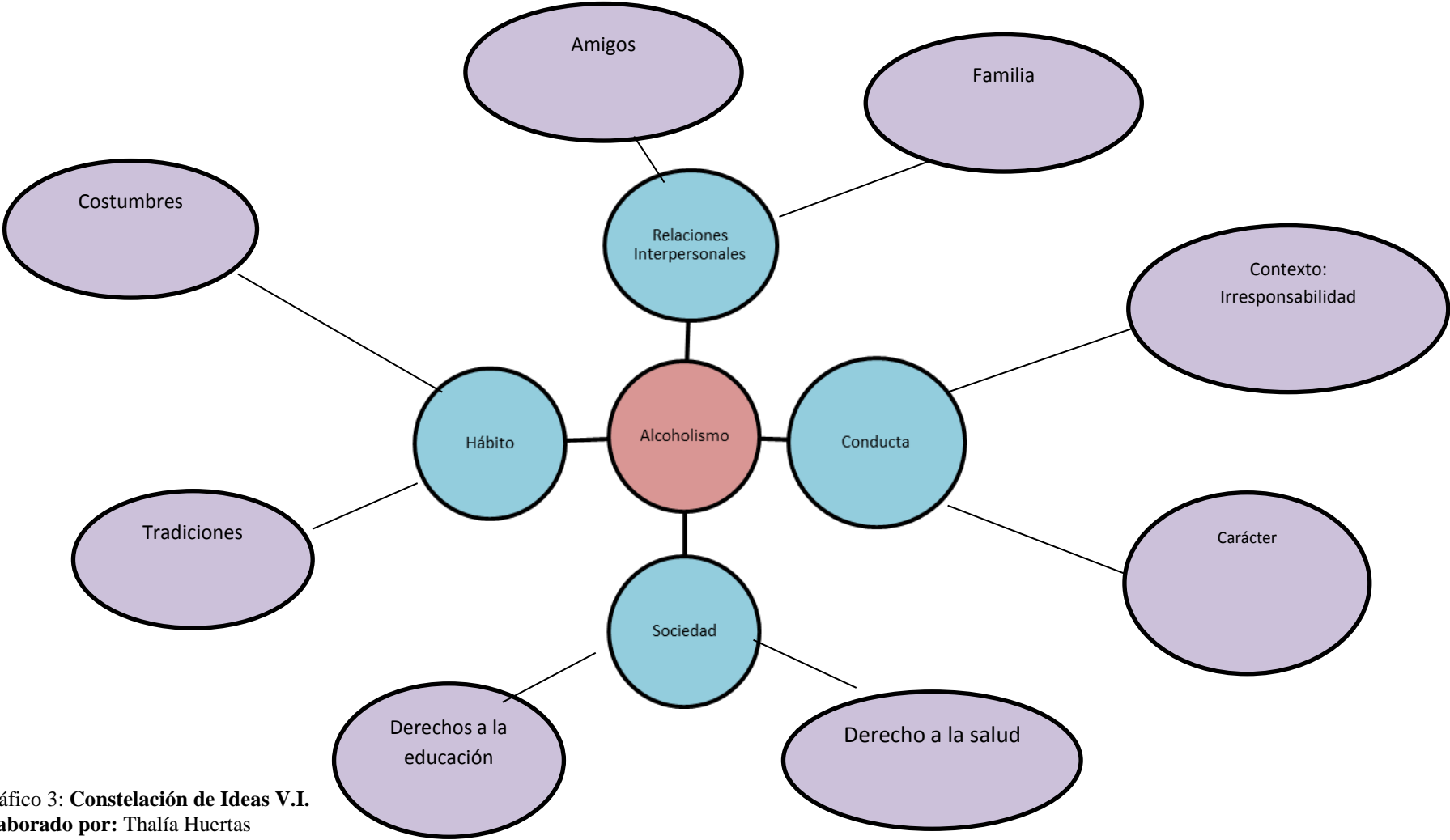


Gráfico 3: Constelación de Ideas V.I.
Elaborado por: Thalía Huertas

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

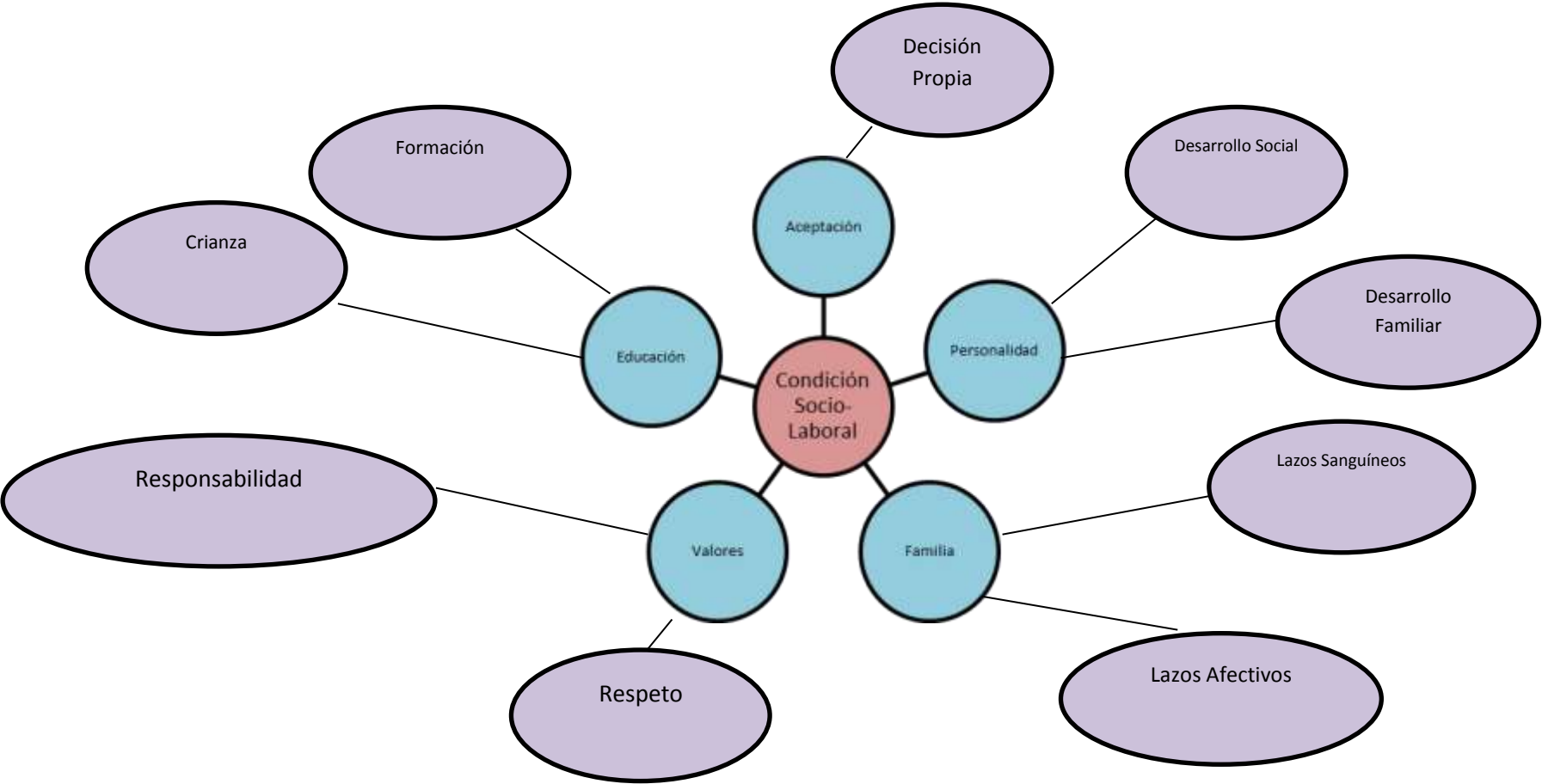


Gráfico 4: Constelación de Ideas V.D.
Elaborado por: Thalía Huertas

Categorías de la Variable Independiente

PARADIGMA

Es el conjunto de matrices disciplinarias que se utilizan como modelos conceptuales, determinando explícitamente proposiciones que dirigen una investigación. Modelo teórico que sirve para dirigir el pensamiento. En relación con creencias, valores, problemas, etc. (AnderEgg, 2006)

Un modelo mental, que varía de acuerdo al contexto en el que se encuentre un individuo, acompañado de la influencia cultural, religiosa, política, etc., que determinan sus conocimientos o pensamientos de la realidad y el entorno en el que se desarrolla.

CULTURA

“Expresión fusionada para todos los modelos de conducta obtenido y transferido socialmente por medio de insignias. La cultura incluye costumbres, tradiciones y lengua.” (Kliksberg & Tomassini, 2000)

La cultura es todo aquel conjunto de costumbres y tradiciones que trascienden de generación en generación y de acuerdo al contexto en el que se desenvuelve un individuo o grupo de individuos, teniendo relevancia en que si depende la cultura con la que haya sido educado cada individuo para poder evidenciar si el alcoholismo es por herencia de algún familiar.

FAMILIA

“La ilustración del significado familia suele adjudicarse como dada, y supuestamente existe consentimiento sobre su significado. Sin embargo, es dificultoso imaginar una dilucidación similar de este concepto, ya que puede variar de acuerdo a los contextos sociales, la cultura, la etapa de desarrollo y la época. Se testifica que las grandes innovaciones sociales que han ocurrido a nivel mundial han tenido un impacto demostrativo en la familia como grupo humano.” (Pacheco, Bou, & Serrano, 2006)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan

brindado para poder evidenciar si una persona es o no alcohólica a causa de una mala o buena crianza.

ALCOHOLISMO

“En esta definición se pueden subrayar tres elementos: se cree al alcoholismo como una enfermedad, es un tipo de drogadicción o dependencia de droga y es un déficit conseguido en la capacidad para regular la propia conducta. No se toma en cuenta cualquier mando en correlación con las bebidas alcohólicas sino solo una de ellas, dentro de todas las posibles”. (Naveillan, 2000)

El alcoholismo es una enfermedad, que ataca a la persona volviéndola dependiente de dicha droga licita, haciendo que el mismo la considere parte de su vida, por tal motivo genera malestar y problemas en el medio que le rodea, mucho más si afecta a las condiciones socio-laborales en la que se desenvuelve un trabajador.

Conducta

“Es el comportamiento, es decir la reacción en su integridad de un dependiente frente a todo tipo de escenarios que ese le puedan mostrar en el diario vivir; puede referirse a la contestación que se da ante un acto o circunstancias que a su vez creará otra conducta o comportamiento.” (Consuegra, 2010)

La conducta es aquel comportamiento definido de una persona en cuanto a su integridad. Es decir la educación y valores que ha recibido tanto en la familia como en el contexto en el que se ha desarrollado, de esta conducta dependerá el poder de decisión de una persona para aceptar ingerir alcohol o no.

Contexto: Irresponsabilidad

“El vocablo contexto hace hincapié al conjunto de significados que se hallan en el ambiente o medio ambiente y que producen interés en las erudiciones de un grupo de seres humanos, es decir, el contexto es el entorno humano, social y ambiental en el que se despliega un ente o grupo de personas; aprobando así la interacción social.” (Austin, 2000)

Contexto hace referencia, al lugar donde se desenvuelve diferentes actividades en el transcurso del diario vivir, a más de las personas, aspectos y demás que le rodean al individuo. Por ello dentro de un contexto irresponsable la persona que no maneje sus actos y actitudes también puede influir en que otra persona se vuelva alcohólica, ya que si está rodeado de más personas que ingieren alcohol o incluso de aquellas que no lo hacen, es muy probable que también termine haciéndolo, porque no tiene una actitud responsable con las decisiones que toma o actos que realiza.

Carácter

“Es aquella destreza hacia obtener un tipo de conducta revelado por un sujeto, tiene una base biológica ya que está atada entre el cuerpo y la mente decretando así las reacciones y modos de afrontar la vida verdaderamente de una persona.” (Consuegra, 2010)

Es aquella expresión alta o baja, que se tiene como reacción ante alguna provocación de otro sujeto, ya sea verbal o actitudinal, y que demuestra la recepción de cada individuo ante cierto aspecto diario, relacionándolo de igual manera al aceptar o negarse a ingerir alcohol.

Sociedad

“Hace relato al ligado de personas, estructuras y establecimientos que tienen particularidades en común y donde se escogen vínculos entre seres vivos e inertes dando paso a una interacción para lograr fines en común.” (AnderEgg, 2006)

La sociedad la comprenden un cierto grupo de personas, independientemente del fin común que tengan, es por ello que la sociedad está inmersa también en la influencia hacia el alcoholismo, ya que puede ser un contexto como tal que tengan como habitualidad la ingesta de alcohol, más aun si esta sociedad es dentro del área laboral.

Derechos a la salud

“La salud no solamente es el resultado de una combinación de creencias tradicionales y de conceptos médicos modernos, sino que también está influida por elementos que provienen de otros niveles de realidad, como la situación económica prevaleciente (de pobreza para la mayoría de los

habitantes) y las relaciones de género dominantes" (Castro, 2002)

Todos los seres humanos tenemos derecho a tener una atención en salud como lo dice la ley, pero por varias aspectos extra a la voluntad de cada una de las condiciones de vida en las que se desenvuelven las personas, algunas de ellas no tienen acceso a tener conocimiento sobre el alcoholismo o incluso dentro del área laboral y las condiciones que se manejan no existe un tratamiento en el área de salud para evitar esta problemática.

Derechos a la educación

“La base del conocimiento es la información, la misma puede ser representada y procesada como un modelo mental, puede ser verídica o falsa dependiendo de la fuente donde se adquiera dicha información para fortalecer el conocimiento en alguna temática específica.” (Campos, 2005)

El conocimiento y una educación adecuada previene problemas, es decir si una persona conociera al 100% y se educara en teoría sobre los efectos que produce el alcoholismo tanto individual, familiar y laboralmente, es poco probable que se convierta en un alcohólico, ya que evitaría generarse problemas en el contexto en el que se desenvuelve.

Hábito

“Para ubicar el concepto de hábito, se debe hacer relación a que es un estilo de vida en relación a las cosas que se realizan con cotidianeidad. Se identifica, pues, como un proceso social a través del cual se une a los conceptos de “gusto”, “habi- tus” y “estilo de vida”, para poder evidenciar que son actos o acciones que se realiza como una regla o norma.” (Corraliza & Berenguer, 2001)

Si una persona tiene como hábito tomar todos los fines de semana, sin necesidad de que exista una ocasión especial, esta persona es vulnerable a convertirse en alcohólica, debido a que tiene la necesidad de sentir esos efectos en su organismo de manera regular.

Costumbres

“Costumbre es una práctica o estilo obtenido por la destreza frecuente de un acto. Las costumbres de la vida diaria son diferentes en cada grupo social, conformando su idiosincrasia distintiva, que, en el asunto de conjuntos definidos localmente, conforman una explícita representación nacional, regional o comercial.” (Arias & Canonicum, 2003)

La costumbre es un hábito adquirido de manera cotidiana y muchas de las veces sin mucho raciocinio, además el mismo también se lo puede representar en individuo o grupo de individuos, tomando en cuenta que si una persona es alcohólica o no, podría ser porque en el hogar o vínculo social tienen como costumbre ingerir alcohol de forma regular.

Tradiciones

“Es la comunicación entrega y transmisión de ciertos credos, hechos, hábitos o disciplinas que van de descendencia en descendencia y que incluso se puede almacenar por un largo tiempo dentro de un grupo, pueblo o nación.” (AnderEgg, 2006)

Cuando es tradición dentro de un vínculo familiar, social o laboral, que si existe algún evento o actividad terminan ingiriendo alcohol, esto también puede conllevar a que una persona vulnerable e incluso primeriza, se convierta en alcohólica por el solo hecho de querer integrarse al vínculo.

Relaciones Interpersonales

Es todo aquello referente a las formas de relacionarse entre individuos o grupos tomando en cuenta la cohesión, adaptabilidad, la comunicación, la distribución de roles, el afecto y demás características sociales y personales. (Quintero, 2010)

Las relaciones interpersonales son todas aquellas actitudes, conductas y maneras de tratar de una persona con otra y en un conjunto de personas, tomando en cuenta el tipo de afinidad que manejen dichos individuos y de igual manera la consanguinidad.

Amigos

“Son todas aquellas personas con las que generas un lazo de afectividad, al relacionarse y congeniar en diferentes actos, acciones o pensamientos independientemente de la temática por la que se generó dicho vínculo afectuoso.” (Mayorga, 2017)

Los amigos son parte importante en la vida de las personas, ya que con ellos se comparte gran tiempo de nuestras vidas, y pues así mismo depende de las amistades que se escojan para poder determinar si una persona entraría al mundo del alcoholismo.

Familia

“Es la alianza de un conjunto de individuos que crean un lazo de unión esencial en el que resuelven vivir gran parte de sus vidas. Rigurosamente familia es el grupo que tiene redes de consanguinidad y que colectivamente forman un tronco genético de vidas ascendientes y descendientes.” (AnderEgg, 1995)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan brindado para poder evidenciar si una persona es o no alcohólica a causa de una mala o buena crianza.

Categorías de la Variable Dependiente

SOCIEDAD

“Hace relato al ligado de personas, estructuras y establecimientos que tienen particularidades en común y donde se escogen vínculos entre seres vivos e inertes dando paso a una interacción para lograr fines en común.” (AnderEgg, 2006)

La sociedad la comprenden un cierto grupo de personas, independientemente del fin común que tengan, es por ello que la sociedad está inmersa también en la influencia hacia el alcoholismo, ya que puede ser un contexto como tal que tengan como habitualidad la ingesta de alcohol, más aun si esta sociedad es dentro del área laboral.

AMBIENTE LABORAL

“Consiste en un sin fin de actores individuales que interactúan y se relacionan entre sí en un medio ambiente o aspecto físico, emparentándose a una “estructura social” con categoría estructural-funcionalista.” (AnderEgg, 2006)

El ambiente laboral depende mucho de cada uno de los individuos, ya que pueden tener un clima muy organizado y estable o a su vez quebrantado y sin estructura, por tal motivo si se llega a dar el caso tomando como ejemplo el segundo aspecto, lo más natural sería que el ambiente de trabajo mismo incentive a la ingesta de alcohol.

EMPRESA

“Una empresa es una estructura o establecimiento hacendoso a diligencias o seguimiento de fines financieros o productivos para compensar las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de afirmar la persistencia de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias transformaciones.” (Miño, 2017)

La empresa es el lugar donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo diario, por tal motivo la misma debe tener un ambiente laboral cálido, estable y de compañerismo, para que se generen buenas relaciones y de esta manera se evite el alcoholismo en los empleados.

CONDICION SOCIO-LABORAL

“Estamos transitando hacia una etapa en la que los medios productivos dejan de ser ventaja competitiva para ir entrando en la preponderancia del elemento dinámico de la organización: las personas. Si bien las innovaciones tecnológicas resultan fundamentales para el avance organizacional, el elemento diferenciador clave está en la persona que maneja dicha innovación; se observa aquí una clara relación con la tendencia hacia el crecimiento del trabajo abstracto en detrimento del trabajo manual. Es por ello que las personas se están convirtiendo en las auténticas protagonistas para conseguir el éxito empresarial: por el capital humano e intelectual que aportan, y por su capacidad de generar valor añadido a los productos y servicios, en un contexto muy competitivo y globalizado, en un entorno muy cambiante.” (Gimeno & Pagan, 2017)

La condición socio-laboral son todas aquellas normas, reglas, posiciones o circunstancias en las que un trabajador se desempeña, las mismas pueden ser el

contexto social, familiar, laboral, individual en el que se desarrolla, como por ejemplo el clima laboral y organizacional, el ambiente de trabajo, las funciones que desempeña y demás, mismas que le dan el valor agregado e importancia que requiere al talento humano para poder cumplir con los objetivos, misión y visión de una empresa o institución.

Aceptación

“Es el amparo o recibimiento por parte de un individuo, grupo o sociedad a algo o alguien que se encuentre en un contexto y/o característica diferente o en condiciones de riesgo.” (AnderEgg, 2006)

Si una persona se siente aceptada en un grupo de alcohólicos porque también está empezando a consumir alcohol y esto le hace sentir bien, lo más natural es que dicha persona también se convierta en alcohólica por la simple razón de no sentirse rechazado socialmente.

Decisión Propia

“Es la elección de acciones y enfoques entre algunas opciones, pueden tomarse ágilmente, con o sin influjo, pero no se debe dejar de lado que de la decisión que se tome hoy, darán consecuencias en el futuro.” (Chairez, 2002)

Cuando un individuo, tiene madurez y personalidad fija, puede tomar decisiones propias sin necesidad de dejarse influenciar por alguien, en este momento viene la respuesta definitiva del NO cuando otro grupo de personas quiere inmiscuirlo en el mundo del alcohol, y de igual manera puede pasar todo lo contrario.

Personalidad

“Es el estado de pertenencia que siente y tiene cada individuo de su lugar en el mundo, según el psicólogo James Marcia “la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual”(Consuegra, 2010) Las identidades ya sean políticas, culturales, religiosas, sexuales, nacionales, etc.; sirven principalmente para construir una identificación social dentro de un contexto.” (Lamas, 2002)

La personalidad se va fijando en un ser humano conforme la educación que recibe en el hogar, y el contexto en el que se desenvuelva el mismo, así que podría ser una persona que use el alcohol como una herramienta social o consuma el alcohol netamente para considerarlo una enfermedad.

Desarrollo Social

“Apretadamente coherente con la expresión bienestar social y que es adecuado del progreso y de la política social, relacionándolo con la importancia de la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas en todo lo que a un desarrollo humano que tencie en todos los semblantes del contexto donde se despliegue ya sea económico, político, religioso, cultural, de educación, etc.” (AnderEgg, 2006)

El desarrollo es todo progreso que tiene una sociedad en diferentes aspectos, viendo desde el punto de vista del alcoholismo y la condición socio-laboral, se evidenciaría desarrollo social cuando se logre cambiar el paradigma de las personas alcohólicas, admitiendo que tienen una enfermedad para poder brindar una guía de solución.

Desarrollo Familiar

“Son todos aquellos procesos psicosociales que un individuo desarrolla como persona netamente y como miembro que forma parte de una sociedad, este proceso está a cargo en primer lugar de la familia y posteriormente de las instituciones educativas, brindando un adecuado equilibrio de funciones.” (Consuegra, 2010)

El desarrollo familiar tiene mucho que ver cuando en el mismo existe una o varias personas alcohólicas, ya que de este dependerá que el individuo pueda retomar el camino correcto, evitando así caídas en la condición socio-laboral.

Familia

“Es la unión de un grupo de personas que forman un vínculo de unión íntimo en el que deciden vivir gran parte de sus vidas. Estrictamente familia es el grupo que tiene lazos de consanguinidad y que conjuntamente forman un tronco genético de personas ascendientes y descendientes.” (AnderEgg, 1995)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan brindado para poder evidenciar si una persona es o no alcohólica a causa de una mala o buena crianza.

Lazos Sanguíneos

“Lazos es todo aquello que tiene una unión fuerte, en este caso hace referencia a la unión que tiene una persona con otra por la consanguineidad que posee es decir que llevan el mismo ADN, por lo que fortalece la relación existente en dos o más personas de la misma herencia familiar.” (Palacios, 2017)

Si una persona cultiva los buenos ejemplos de sus lazos sanguíneos, podrá mantener una buena educación, pero si así mismo estos lazos tienen malos hábitos y costumbres, lo más lógico es que este individuo también los adopte.

Lazos Afectivos

“Los lazos afectivos son las uniones y/o apego que tiene una persona con otra por cuanto comparten una amistad, cariño o afecto, sin necesidad que exista conexión sanguínea entre los mencionados.” (Palacios, 2017)

Aquella afectividad que se tiene con una o varias personas, se adquiere porque se comparte algo en común, ya sea cultura, religión, política, deporte, etc., lo fundamental es que dichos lazos afectivos sean los mejores y correctos para la vida de cada persona.

Valores

“Son todos los modales conductuales y legales que decreta el proceder de un sujeto, personificando la ética y forma de comportarse de acuerdo a la época y sociedad tomando en cuenta que influyen los dogmas y hábitos.” (Consuegra, 2010)

Cuando desde la infancia se educa a una persona con buenos valores, los mismos se cultivarán todo el tiempo, mientras se mantenga viva la educación y formación en casa, dejando de lado cualquier tipo de mala influencia que pueda querer direccionar

al alcoholismo.

Respeto

“Es el cimiento de la ética que trata como una cualidad moral muy significativa que fundamentalmente está hecha por la mirada atenta hacia alguna realidad, acontecimiento o cosa.” (Esquirol, 2006)

El respeto se inculca con los buenos modales, y no solo es hacia los demás, porque el respeto inicia por uno mismo, es por ello que si alguien respeta su cuerpo, su organismo y todo lo bueno que se tiene gracias a la vida, evitaría cualquier tipo de droga que pueda perjudicar su bienestar.

Responsabilidad

“Es el fundamento de la ética que trata como una actitud moral muy importante que esencialmente está formada por la mirada atenta hacia alguna situación, circunstancia o cosa.”(Esquirol, 2006)

Si es que existe una persona que use el alcohol de manera social, debe mantener siempre la responsabilidad de mantener dicho aspecto de esta manera, es decir no dejar que este uso pase a ser un abuso o un consumo excesivo de alcohol.

Educación

“La educación está conexas entre dos polos, el de conocer y el de transfigurar ya que es improbable conocer si es que primero no se transforma y viceversa. La educación no es precisamente la apropiación de nociones, sino la valentía de inducir una mejor práctica con capacidad de transformar siempre hacia lo culto.” (Salinas, 1998)

La educación no solo se la brinda en los hogares, también existen formas de educar en las escuelas, colegios, universidades, en los mismos vínculos sociales e incluso la autoeducación, por eso de ello depende si un individuo decide entrar en alcoholismo y dejar que afecte su relación laboral.

Crianza

“Es el papel modulador de la educación paterna/materna en la disposición pro-social de los hijos, existen diferentes tipos de crianza, y cada uno de ellos se lo practica de acuerdo a la herencia, generación, costumbre o tradición. Por tal motivo existen normas y leyes que cada padre presenta ante la crianza de su hijo. El tipo de normas que una familia establece, el grado de afectividad y comunicación entre padres a hijos constituye una dimensión fundamental en la crianza.” (Maestre, Samper, Tur , & Diez , 2001)

La crianza en cada hogar es diferente, existen diversos modelos de crianza y educación por ello influye mucho para que una persona se convierta en alcohólica, incluso si la misma es una empleado eficiente en una empresa, puede caer en esta etapa oscura.

Formación

“La formación trata de como una persona educa su comportamiento, por eso esencialmente se compone de los siguientes dos aspectos:

La ética: Es una rama de la filosofía que abarca las obligaciones y la moral de todo ser humano, el estudio de la ética contiene términos sobre la virtud, la felicidad, el deber y el buen vivir usando diariamente sentencias éticas de lo que es bueno o malo, correcto o incorrecto, obligatorio, etc. (Pontón, Latinoamérica Libertad Valores y Principios, 2011)

La moral: Es el conjunto de normas de convivencia y disposiciones a través de los cuales se expresa la ética de un individuo y su manera de comportarse, determina las relaciones de las personas entre sí, dando cumplimiento del mismo de acuerdo a la época, sociedad y cultura.” (AnderEgg, 2006)

La ética y la moral juegan un papel muy importante en la vida de cada persona, muchos de ellos pueden consumir el alcohol sin pasar a ser alcohólicos, pero quizá oros si entren en esta enfermedad, todo depende de la formación que hayan tenido en sus hogares e inclusive de las estrategias de prevención empleadas en sus lugares de trabajo para que se mantengan condiciones socio-laborales estables.

Hipótesis

El Alcoholismo incide en la Condición socio-laboral en los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

Señalamiento de variables de la hipótesis

Variable Independiente

El Alcoholismo

Variable Dependiente

Condición socio-laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque De La Investigación

De acuerdo con el paradigma seleccionado en la fundamentación filosófica de la presente investigación, se empleará el enfoque cualitativo y cuantitativo que se le designa enfoque holístico porque se desea razonar el todo, la unificación total de un contexto específico, sin dividirlo al estudio de sus partes. Con regularidad se basa en métodos de recolección de datos tales como las descripciones y las observaciones, incluyendo la medición numérica.

El objetivo es manifestar la realidad tal y como la observan los componentes de un determinado sistema social, además se ubica en el paradigma crítico-propositivo debido a que la realidad será alterada de acuerdo a la necesidad del entorno socio-educativo y se buscará una alternativa de solución para el Alcoholismo y la Condición socio-laboral en los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

Modalidad Básica de la Investigación

La modalidad básica de la investigación se realizará en dos aspectos importantes:

Investigación de campo

“Según Carlos Sabino (S/f) en su texto "El proceso de Investigación" señala que “la investigación de campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos”; por lo tanto:

Esta labor de investigación se consuma a los trabajadores de le EP-EMAPA-A, para poder determinar qué porcentaje de trabajadores se encuentran en alcoholismo y como dicha problemática afecta o influye en la condición socio-laboral para de esta manera guiar a la mejora del desarrollo humano de acuerdo a su estabilidad psicológica, emocional y personal.

Investigación bibliográfica

Los métodos de información bibliográfica conllevan al análisis de todo libro, documento, texto o tesis que permitan utilizar la información registrada en los mismos y que tienen relación con las variables del tema a investigar para poder llevar a cabo y desarrollar de la mejor manera posible el tema de investigación.

“Umberto Eco (1986) en su libro, “¿Cómo se hace una tesis?” manifiesta que “una tesis estudia un objeto valiéndose de determinados instrumentos: los instrumentos son los libros y el objeto puede ser también un libro”. Por tal motivo:

El uso de instrumentos bibliográficos en el desarrollo y progreso de la presente investigación es definitivamente indispensable. Los métodos de investigación bibliográfica serán los que permitan localizar, analizar y seleccionar la información precisa y adecuada de entre toda la afluencia documental que existe, mismas que serán parte del Marco Teórico y beneficiarán en conocimiento al Alcoholismo y la Condición Socio-Laboral en los Trabajadores de la EP-EMAPA-A.

Nivel o Tipo de Investigación

La investigación se realizará de acuerdo a los siguientes dos tipos:

Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria como su nombre mismo lo dice permite explorar, averiguar y equiparar antecedentes generales respecto del problema investigado, ideas de aspectos que deberían inspeccionarse de manera profunda en la investigación. Su objetivo es recolectar experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes.

De lo mencionado en el párrafo anterior se permitirá planificar de manera eficaz una propuesta realizable ante lo detectado para dar solución a la problemática del incumplimiento de las funciones laborales en los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

Investigación Correlacional

La Investigación Correlacional tiene como intención evaluar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente, de acuerdo al aspecto causa-efecto en un argumento en particular, para estudiarlas y contrastarlas, para que de esta manera se pueda apreciar el comportamiento de las mismas y así poder presentar pronósticos estructurados; en este caso la variable independiente El Alcoholismo y la variable dependiente La Condición Socio-Laboral.

Población y Muestra

La población a investigarse está conformada por 487 trabajadores de la EP-EMAPA-A, de estos se determinará la muestra con la que se va a trabajar en la investigación.

Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$$

Esta es la fórmula usada para determinar la muestra, de donde,

n = muestra

Z² = nivel de confiabilidad

P = probabilidad de ocurrencia

Q = probabilidad de fracaso

N = población

e = error de muestra

Z² = 95%

P = 0.5

Q = 0.5

N = 1051

e = 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.05)(0.05)(487)}{(1.96)^2(0.05)(0.05) + (487)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{4677.15}{0.96 + 47.8}$$

$$n = \frac{4677.15}{48.76}$$

$$n = 95.92$$

$$n = 95$$

Muestra = 95 trabajadores serán encuestado

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Alcoholismo

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas/Instrumentos
El alcoholismo es una enfermedad, que ataca a la persona volviéndola dependiente de dicha droga lícita, haciendo que el mismo la considere parte de su vida, por tal motivo genera malestar y problemas en el medio que le rodea, mucho más si afecta a las condiciones socio-laborales en la que se desenvuelve un trabajador.	Conducta	Contexto: Irresponsabilidad Carácter	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo? ➤ ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece? 	Encuesta dirigida a los trabajadores de la EP-EMAPA-A
	Sociedad	Derechos a la Educación Derechos a la Salud	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo? ➤ ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral? 	
	Hábito	Costumbres Tradiciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Consume alcohol frecuentemente? ➤ ¿Consume usted alcohol de manera social? 	
	Relaciones Interpersonales	Amigos Familia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros? ➤ El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol? 	

Tabla 1 **Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente**

Fuente: Thalía Huertas

Elaborado por: Thalía Huertas

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Dependiente: Condición Socio-Laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas/Instrumentos
La condición socio-laboral son todas aquellas normas, reglas, posiciones o circunstancias en las que un trabajador se desempeña, las mismas pueden ser el contexto social, familiar, laboral, individual en el que se desarrolla, como por ejemplo el clima laboral y organizacional, el ambiente de trabajo, las funciones que desempeña y demás, mismas que le dan el valor agregado e importancia que requiere al talento humano para poder cumplir con los objetivos, misión y visión de una empresa o institución.	Aceptación	Decisión Propia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado étlico? ➤ ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales? 	Encuesta dirigida a los trabajadores de la EP-EMAPA-A
	Personalidad	Desarrollo Social Desarrollo Familiar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud? ➤ ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral? 	
	Familia	Lazos Sanguíneos Lazos Afectivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuándo llega en estado étlico a su casa su familia le reclama siempre? ➤ ¿Cuándo consume alcohol siempre resulta herida alguna persona cercana a usted? 	
	Valores	Respeto Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿La relación con sus compañeros es excelente? ➤ ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado étlico o consumir alcohol en jornada de trabajo? 	
	Educación	Crianza Formación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo? ➤ ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal? 	

Tabla 2 **Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente**

Fuente: Thalía Huertas

Elaborado por: Thalía Huertas

Recolección de Información

La presente investigación se realizará por medio de la técnica de investigación documental, ya que la recolección de datos que proporcionen información se la ha realizado de libros, tesis de grado e internet y que guardan estrecha relación con el tema de investigación que se ha planteado.

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para evidenciar las causas y consecuencias del alcoholismo en la condición socio-laboral
¿A qué personas o sujetos?	A los trabajadores, familia y sociedad.
¿Sobre qué aspectos?	Sobre el Alcoholismo y la Condición Soico-laboral.
¿A quién?	A los trabajadores de la EP-EMAPA-A
¿Cuándo?	En el desarrollo del proyecto de
¿Lugar de recolección de la información?	Empresa Pública – Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Se emplea la técnica de la encuesta.
¿Con qué?	Con la elaboración de un cuestionario.
¿En qué situación?	Con la aprobación del Proyecto

Tabla 3 **Recolección de la información**

Fuente: Thalía Huertas

Elaborado por: Thalía Huertas

Procesamiento y Análisis

Técnicas de Información	Instrumentos de recolección de Información	Técnicas de recolección de información
Información Primaria	Cuestionario	Encuesta Observación directa
Información Secundaria	Libros sobre Alcoholismo Libros con temas laborales Tesis de Grado	Lectura Científica

Tabla 4 **Procesamiento y Análisis**

Fuente: Thalía Huertas

Elaborado por: Thalía Huertas

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1

¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?

Tabla 5 ¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	60	63%
Casi Siempre	21	22%
A veces	14	15%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

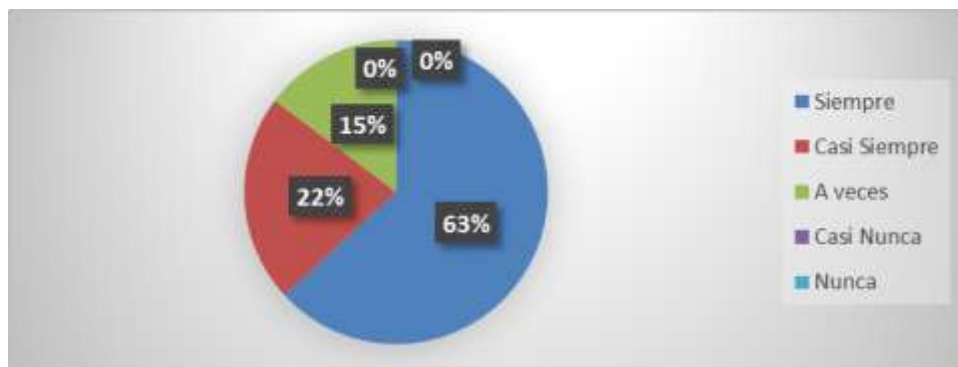


Gráfico 5 ¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

La recolección de la información revela el 63% de los trabajadores se sienten a gusto trabajando en la empresa, el 22% casi siempre y el 15%.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados indican que la mayor parte de los trabajadores encuestados concuerdan positivamente en que se sienten a gusto trabajando en la empresa, lo que motiva a trabajar por el bienestar de los trabajadores, ya que son conscientes de que deben emitir respuestas verídicas ante lo encuestado, por ello no se presentan datos contradictorios.

Pregunta 2

¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

Tabla 6 ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	39	41%
Casi Siempre	11	12%
A veces	6	6%
Casi Nunca	16	17%
Nunca	23	24%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

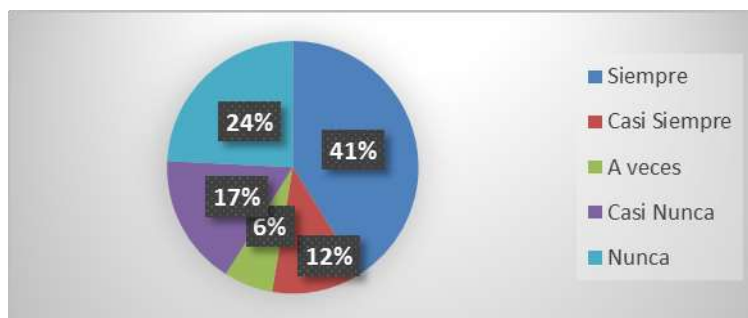


Gráfico 6 ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de la recolección de información expresan que el 41% de trabajadores consideran que siempre les informan acerca de su desempeño en el trabajo, el 12% casi siempre, el 6% a veces, el 17% casi nunca y el 24% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Notoriamente se demuestra que sí puede existir difusión acerca del desempeño de los trabajadores, pero cabe recalcar que no llega ni a la mitad ya que el otro porcentaje considerable hace referencia a que nunca les informan nada, esto indica que se debería reforzar las estrategias de comunicación entre empleador y empleados para que cada uno tenga conocimiento de la funcionalidad de su trabajo en pro de mejoras.

Pregunta 3

¿La relación con sus compañeros es excelente?

Tabla 7 ¿La relación con sus compañeros es excelente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	80	84%
Casi Siempre	5	5%
A veces	9	9%
Casi Nunca	1	1%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

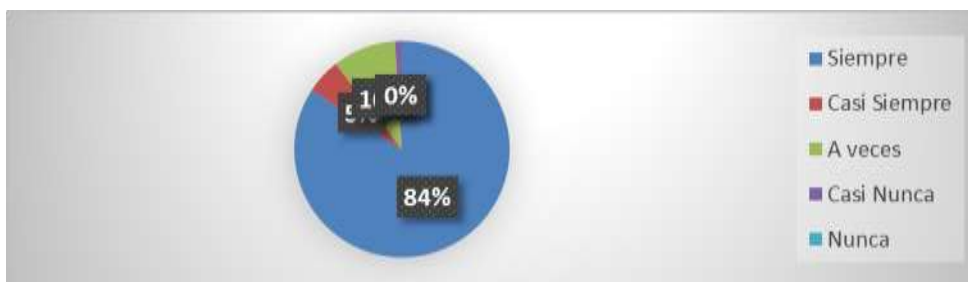


Gráfico 7 ¿La relación con sus compañeros es excelente?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De las encuestas aplicadas el 84% de trabajadores están totalmente de acuerdo en que siempre la relación con sus compañeros es excelente, el 5% casi siempre, el 9% a veces y el 1% casi nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Se demuestran que no tienen problemas en cuestión de compañerismo, ya que en los datos se evidencia que mantienen buenas relaciones de afinidad, por lo que se puede interpretar que entre compañeros existe el apoyo y comprensión necesario para realizar los trabajos designados, obteniendo así buenos resultados en el servicio brindado a la comunidad.

Pregunta 4

¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

Tabla 8 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	69	73%
Casi Siempre	11	12%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	15	16%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

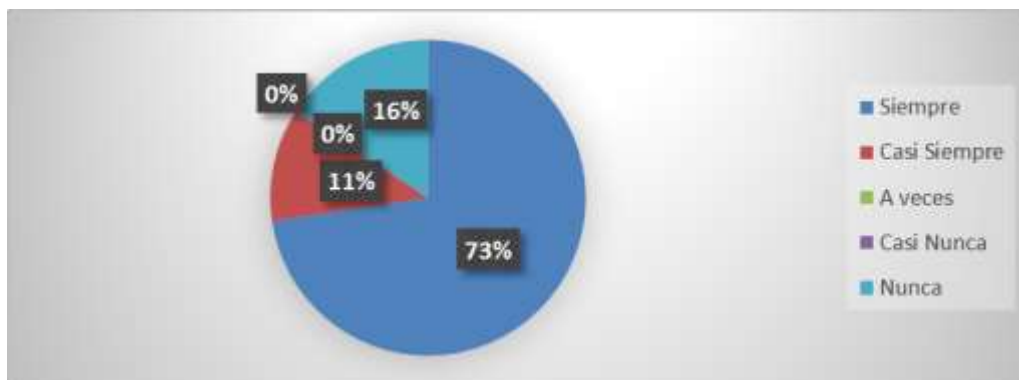


Gráfico 8 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos en cuanto a esta pregunta, demuestran que el 73% de los trabajadores encuestados consideran que siempre les resulta fácil expresar sus opiniones en el grupo de trabajo, un 12% consideran que casi siempre, y el 16% en cambio piensan que nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Dándonos a conocer que no presentan mayor dificultad al momento de expresar cualquier idea, criterio, comentario o sugerencia en su grupo de trabajo, evidenciando que entre compañeros tienen buena comunicación y diálogo, no se muestran intimidados al momento de expresarse lo que sienten u opinan ante aspectos laborales.

Pregunta 5

¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

Tabla 9 ¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	40	42%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	55	58%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas



Gráfico 9 ¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

El 58% de los resultados obtenidos de los trabajadores encuestados consideran que la comunicación del grupo de trabajo nunca funciona correctamente, y el 42% indica que siempre.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Claramente indica que está existiendo una falencia en la comunicación organizacional, por lo que sería recomendable que Talento Humano levante un plan estratégico de mejora continua en las relaciones interpersonales de los colaboradores, ya que a nivel de equipo de trabajo como indica la pregunta anterior se entiende que si existe comunicación ya que pueden expresar libremente sus opiniones, pero haciendo relación a la comunicación con las jefaturas se empieza a evidenciar que no existe este aspecto.

Pregunta 6

¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?

Tabla 10 ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	90	95%
Casi Siempre	0	0%
A veces	5	5%
Casi Nunca	0	0%
No	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

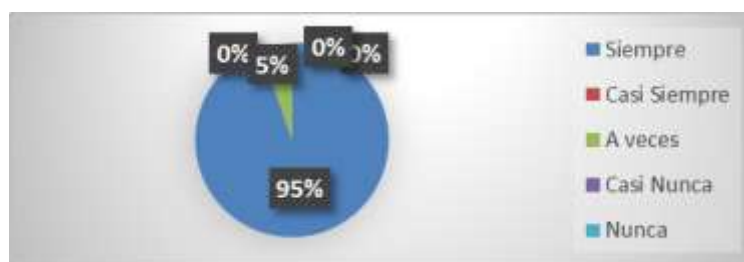


Gráfico 10 ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De los trabajadores encuestados un 95% expresan que siempre están claros y conocen los protocolos en caso de emergencia, mientras que el 5% restante indica que solo sucede a veces.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Notando que la mayor parte de trabajadores conocen de dicho aspecto y poseen información clara en caso de que llegase a suceder algún tipo de emergencia, lo que evidencia, que si ha existido preocupación por parte del área de seguridad integral al momento de implementar estrategias de información para educar a la población en caso de accidentes o emergencias.

Pregunta 7

¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

Tabla 11 ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	95	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

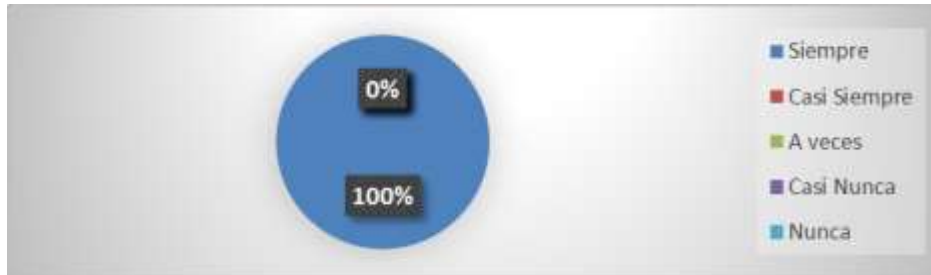


Gráfico 11 ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

La encuesta aplicada a los trabajadores demuestra en 100% que siempre les entregan los materiales de protección necesarios.

INTERPRETACIÓN DE DATOS

Siendo evidente notar que no existe porcentaje negativo en este aspecto, por lo que es notorio que la empresa cuida la seguridad física de sus trabajadores, proporcionándoles el material necesario para cuidar de su salud y bienestar integral.

Pregunta 8

¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?

Tabla 12 ¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	81	85%
Casi Siempre	5	5%
A veces	6	6%
Casi Nunca	3	3%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

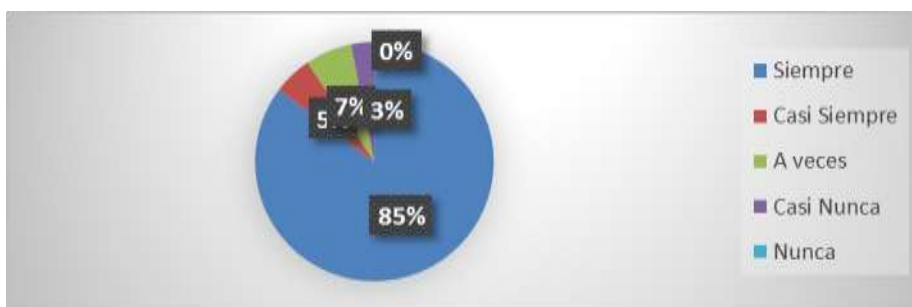


Gráfico 12 ¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos gracias a la información brindada por los trabajadores demuestra que el 85% de los mismos consideran que siempre se debe hacer algo para prevenir el consumo de alcohol, el 5% casi siempre, el 6% a veces y un 3% casi nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De tal manera que de acuerdo a los datos estadísticos es menester hacer algo con todos los trabajadores para prevenir el consumo de alcohol, teniendo como objetivo que existe la pre disponibilidad de cada uno de ellos en su mayoría, ante el consentimiento de que es un fenómeno social agravante en la empresa, y motivo por el cual se podrían producir accidentes o disfuncionalidad, los trabajadores indican que si es necesario dicha implementación.

Pregunta 9

¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Tabla 13 ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	65	68%
Casi Siempre	12	13%
A veces	2	2%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	11	12%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

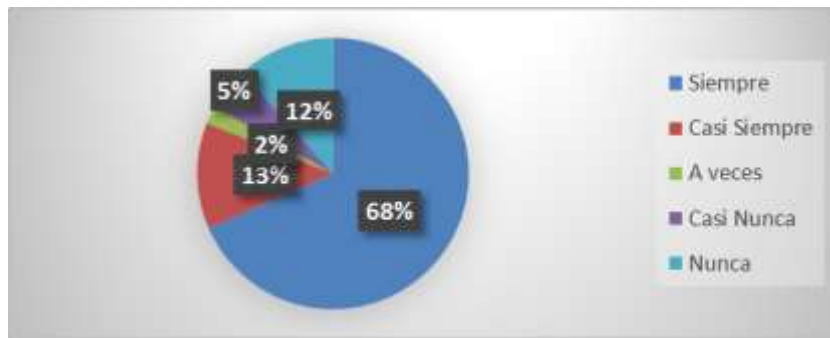


Gráfico 13 ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De las encuestas aplicadas se puede determinar que un 69% de trabajadores consideran que siempre el consumo de alcohol es un problema en su población, un 13% casi siempre, un 2% a veces, un 5% casi nunca y 12% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Demostrando que la mayor parte de los trabajadores están conscientes que el consumo de alcohol si generan un problema dentro de la población laboral, y mucho más cuando se ha evidenciado que los trabajadores que han asistido al trabajo en estado etílico han presentado problemas, por lo que dicha concientización es necesaria para implementar estrategias de mejora ante la aceptación de la población.

Pregunta 10

¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

Tabla 14 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	80	84%
Casi Siempre	0	0%
A veces	10	11%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

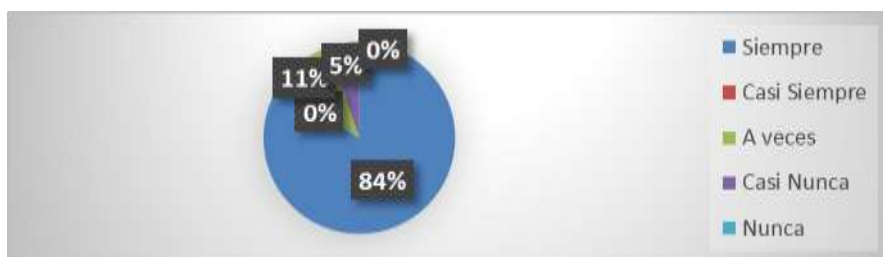


Gráfico 14 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados arrojados por las encuestas demuestran que 84% de los trabajadores consideran que siempre el consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A, el 11% a veces y un 5% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Notando que existe la aceptación de la problemática, reconociendo que si genera malestar en la condición socio-laboral el hecho de consumir alcohol en exceso, cabe recalcar que para que exista un bienestar laboral, el individuo debe sentirse bien emocional y físicamente y si ha existido algún problema a nivel social va a generarse el desequilibrio en estos dos aspectos.

Pregunta 11

¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?

Tabla 15 ¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	45	47%
Casi Siempre	5	5%
A veces	10	11%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	30	32%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

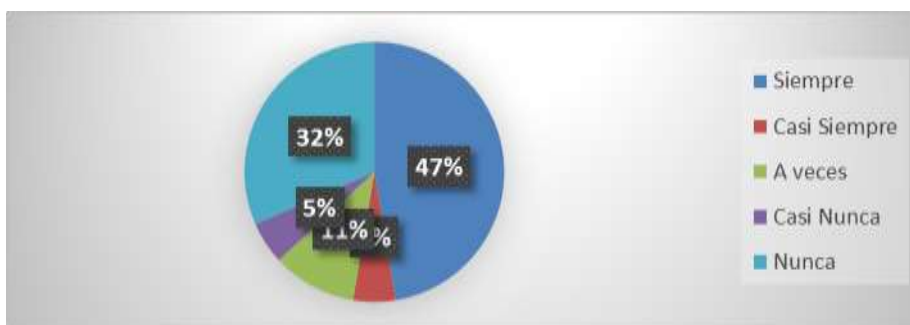


Gráfico 15 ¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De los resultados obtenidos el 47% de los trabajadores indican que siempre tienen conocimientos claros y/o experiencia sobre consumos de alcohol, el 5% casi siempre, el 11% a veces, el 5% casi nunca y el 32% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por tal motivo es evidente que la mayoría de trabajadores si tienen conocimiento o experiencia en el consumo de alcohol, no obstante un porcentaje considerable que prácticamente está cerca del porcentaje mayor arrojado en la encuesta, indica que nunca sucede dicho aspecto, por lo que al mismo tiempo resulta preocupante entender que no todas las personas tienen información o poseen conocimientos claros de dicha problemática, sus causas y consecuencias.

Pregunta 12

El consumo de alcohol no tiene solución?

Tabla 16 ¿El consumo de alcohol no tiene solución?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	10	11%
Casi Siempre	5	5%
A veces	70	74%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	10	11%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

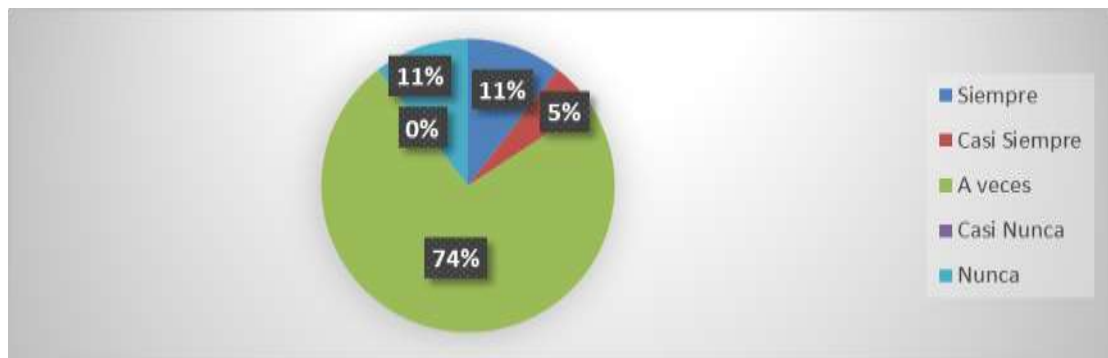


Gráfico 16 ¿El consumo de alcohol no tiene solución?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De las encuestas aplicadas, el 11% indica que siempre no tiene solución el consumo de alcohol, el 5% indica que casi siempre sucede esto, el 74% dice que a veces no se tiene solución en el consumo de alcohol, el 0% casi nunca y el 11% indican que nunca.

INTERPRETACIÓN DE DATOS

Por lo que se puede llegar a la conclusión de que el mayor porcentaje que señala el indicador de a veces, considera que el consumo de alcohol si tiene solución, aunque de pronto puedan existir obstáculos o barreras en el camino que quieran impedirlo, nada es imposible y solo se necesita aceptar el problema y tener fuerza de voluntad, por ello es un punto a favor para evidenciar que las causas y consecuencias del alcoholismo son graves y perjudiciales y que por ello se debería tomar en cuenta que para que exista un solución primero debe existir la aceptación y predisposición de la persona.

Pregunta 13

¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Tabla 17 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	85	89%
Casi Siempre	5	5%
A veces	5	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

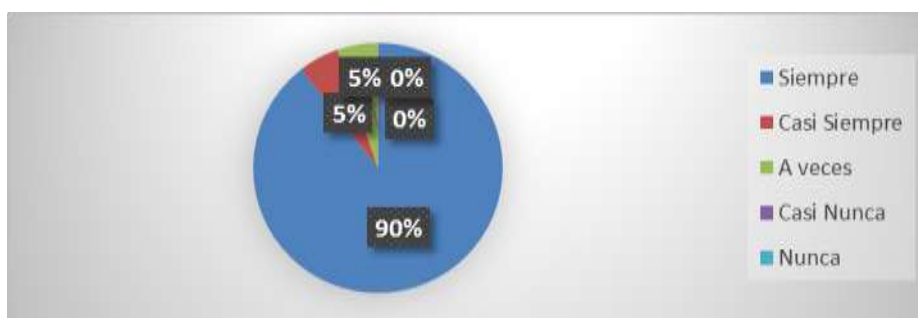


Gráfico 17 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos indican que un 89% de los encuestados consideran que siempre participarían en algún curso/taller vivencial, el 5% casi siempre, un 5% más a veces y en 0% se encuentran las respuestas del casi nunca y el nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Evidentemente existe la predisposición de los trabajadores para participar en algún curso o taller ya que aun siendo el 89% el indicador más alto, los porcentajes siguientes forman parte de igual manera de los indicadores de respuesta prácticamente positivos, por lo que se podría considerar como una estrategia de mejora tomar en cuenta cursos o talleres vivenciales para conocer más acerca de esta temática, sus riesgos y demás.

Pregunta 14

¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?

Tabla 18 ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	10	11%
Casi Siempre	5	5%
A veces	35	37%
Casi Nunca	40	42%
Nunca	5	5%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

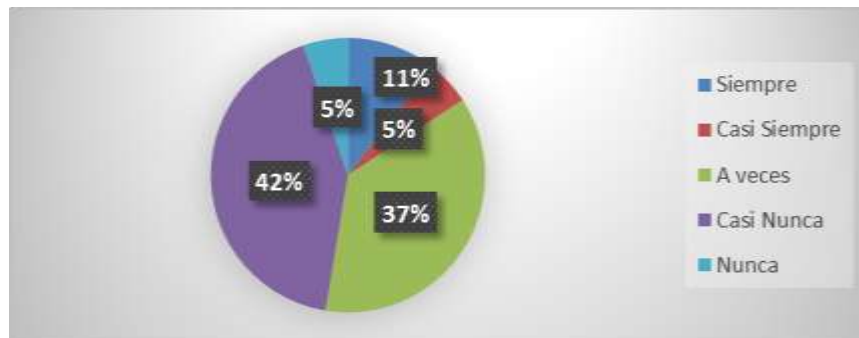


Gráfico 18 ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados indican que el 11% de la población consideran que siempre al ingerir alcohol serán bien vistos e incluidos en su grupo de amigos, mientras que el 4% expresan que casi siempre, el 37% a veces, un mayor porcentaje el 42% indican que casi nunca sucede eso y el 5% restante expresan que nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Es fácil evidenciar que el ingerir alcohol no necesariamente nos hará ver bien ante alguien y mucho menos que por ese motivo no les incluyan a un grupo de amigos, claro está y en los porcentajes lo indican que siempre va a existir la influencia por el medio en que se rodea un individuo, pero casi nunca como resume el porcentaje mayor el ingerir alcohol nos dará esos beneficios en la sociedad, no obstante se debe tener en cuenta que dicho problema se encuentra latente y que se deben buscar estrategias de disminución.

Pregunta 15

¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?

Tabla 19 ¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	5	5%
A veces	30	32%
Casi Nunca	60	63%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

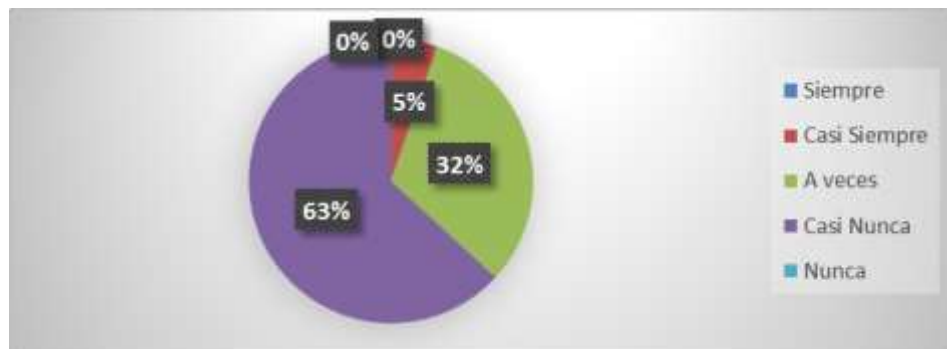


Gráfico 19 ¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los encuestados indican que el 0% siempre les interesa prevenir el consumo de alcohol, el 5% casi siempre, el 32% a veces tienen este interés, el 63% casi nunca y el 0%.nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Claramente el porcentaje mayor hace relevancia a que casi nunca les interesaría hacer algo para prevenir el consumo de alcohol, lo que en comparación con otras premisas, revelan que los trabajadores solo están interesado en recibir información, capacitarse y fundamentarse en temas de prevención, más en querer ser difusores del mismo. No obstante el porcentaje que indica que a veces si tienen interés es el que beneficia a la empresa en la busca de estrategias e implementación de las mismas para prevenir el consumo de alcohol.

Pregunta 16

¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?

Tabla 20 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	27	28%
A veces	38	40%
Casi Nunca	20	21%
Nunca	10	11%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

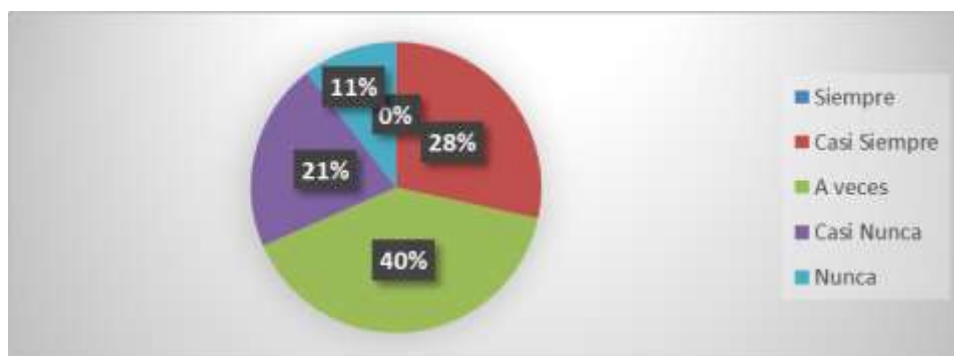


Gráfico 20 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

En las encuestas aplicadas a los trabajadores un 0% indica que siempre conocen los riesgos y medidas de prevención del consumo de alcohol en el trabajo, un 28% casi siempre, el 40% a veces, otro 21% casi nunca y un 11% restante nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por tal motivo el porcentaje alto resalta que solo a veces conocen este aspecto, por lo que sería necesario reforzar este conocimiento, ya sea a través de la inducción cuando inicia el trabajo, o a su vez en jornadas de prevención y capacitación, tomando a consideración de que se ha evidenciado que los trabajadores en menores cantidades acuden al trabajo bajo los efectos del alcohol sin medir las consecuencias que el mismo puede provocar.

Pregunta 17

¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de alcohol?

Tabla 21 ¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de alcohol?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	70	74%
A veces	15	16%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	10	11%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

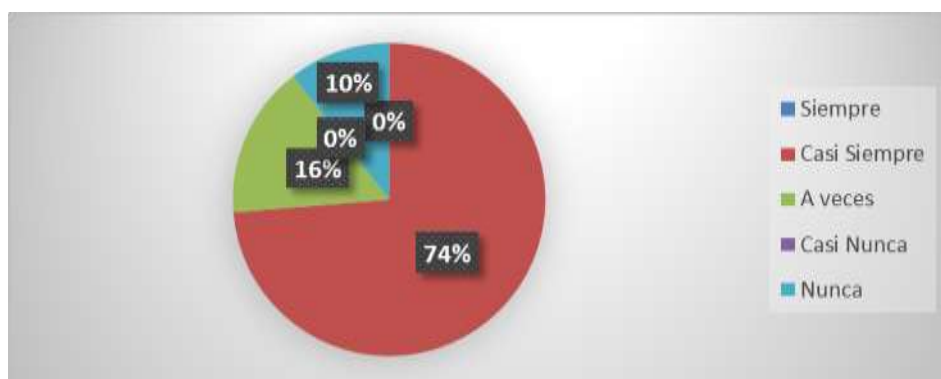


Gráfico 21 ¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de alcohol?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas manifiestan que un 0% manifiestan que siempre han tenido problemas en el trabajo por estar en estado etílico, el 74% expresa casi siempre, el 16% a veces, un 0% casi nunca y el 11% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este sentido el porcentaje mayor corresponde a una respuesta que refleja actuación inmediata en la prevención del consumo de alcohol, ya que motiva a pensar que en la población escogida como muestra, la mayor parte de casos en que han ingresado en estado etílico al trabajo, han presentado problemas, por ello cabe recalcar que la empresa tiene siempre el cuidado de velar por el bienestar de sus trabajadores y realizar controles de alcochek constantemente.

Pregunta 18

¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etílico o consumir alcohol en jornada de trabajo?

Tabla 22 ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etílico o consumir alcohol en jornada de trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	12	13%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	83	87%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

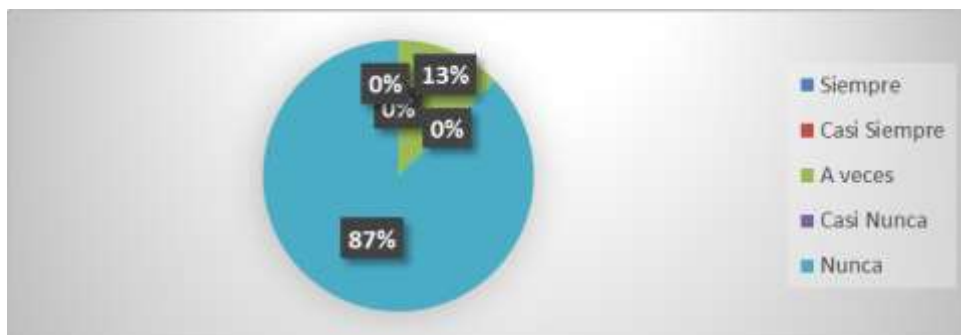


Gráfico 22 ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etílico o consumir alcohol en jornada de trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De las encuestas aplicadas a los trabajadores el 0% indica que siempre y casi siempre conocen acerca de las sanciones y multas por ingresar en estado etílico o beber en el trabajo, el 13% a veces, otro 0% casi nunca y el 87% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En dicho aspecto el mayor porcentaje manifiesta que no conocen sobre estas sanciones y multas, siendo un porcentaje agravante ya que es mucho más que la mitad, por ello es necesario que el área de seguridad industrial, busque mejores estrategias de difusión para que todo el personal tenga conocimiento de esta normativa, que implica por ejemplo, en caso de realizar la prueba de alcochek a una persona que se presume ha ingerido alcohol y si resulta cierto, la primera sanción es hacer que se retire de la jornada de trabajo, seguida por un memo donde se le descuenta cierto porcentaje en su remuneración dependiendo del criterio del área de TTHH, y de si es consecutiva o no la falta, por ello es necesario que conozcan estas y demás normativas internas, ya que aparte de estar en su derecho, se podría considerar que así también se reduciría el consumo de alcohol.

Pregunta 19

¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?

Tabla 23 ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	78	82%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	17	18%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

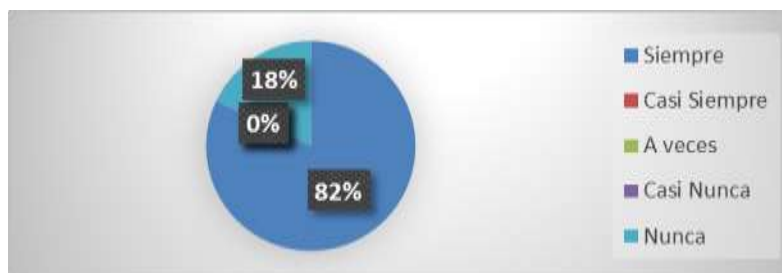


Gráfico 23 ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los trabajadores mediante las encuestas expresan en un 82% consideran que siempre el consumo de alcohol les puede generar problemas personales, familiares y socio-laborales, el 0% se encuentra en el rango de casi siempre, a veces y casi nunca y el 18% indican que nunca sucederá esto.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Evidentemente el mayor porcentaje está de acuerdo en que el consumo de alcohol constante si genera problema a nivel personal, familiar y socio-laboral, por lo que se puede decir que existe concientización en este sentido, pero aún así existen colaboradores que sabiendo las consecuencias graves que provoca siguen consumiendo alcohol en exceso, y esta es la problemática que hay que atacar.

Pregunta 20

¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?

Tabla 24 ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	85	89%
Casi Siempre	0	0%
A veces	5	5%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

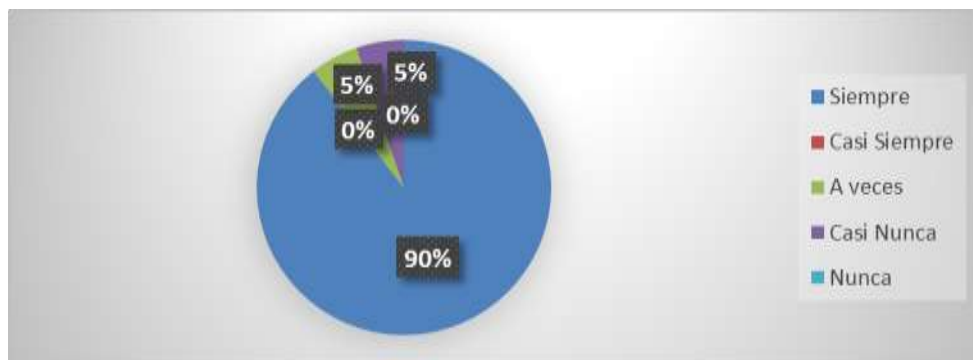


Gráfico 24 ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores demuestran que un 89% siempre harían cualquier cosa por dejar la ingesta de alcohol y mejorar su calidad de vida, un 0% dicen casi siempre, el 5% a veces y casi nunca, y otro 0% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por ello es notorio que si tendrían la predisposición necesaria para dejar de lado el consumo de alcohol, cambiar su estilo de vida, mejorar sus relaciones interpersonales y sobre todo tener un mejor desempeño en sus funciones laborales, no obstante ese pequeño porcentaje tendría que ser bien trabajado estratégicamente para conseguir que cambien de opinión.

Pregunta 21

¿Consume alcohol frecuentemente?

Tabla 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	50	53%
A veces	25	26%
Casi Nunca	18	19%
Nunca	2	2%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

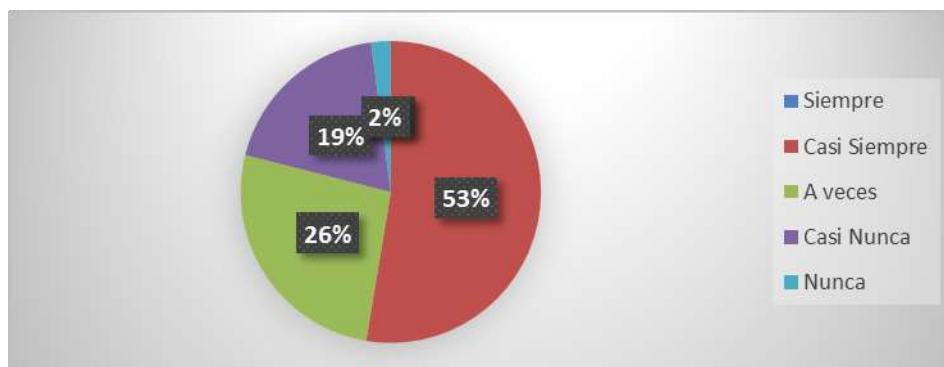


Gráfico 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos indican que el 0% indica que no siempre consumen alcohol frecuentemente, un 53% expresan que casi siempre consumen alcohol frecuentemente, el 26% a veces, el 19% casi nunca y un 2% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este sentido es notorio identificar que el consumo de alcohol en los trabajadores de la EP-EMAPA-A es elevado en sentido de que el indicador con mayor porcentaje es casi siempre, asumiendo que la frecuencia de consumo puede ser semanal o por lo menos mensual, lo que eleva el índice de alcoholismo en la empresa.

Pregunta 22

¿En un día que consume alcohol ingiere hasta 3 botellas?

Tabla 26 ¿En un día que consume alcohol ingiere hasta 3 botellas?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	90	95%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

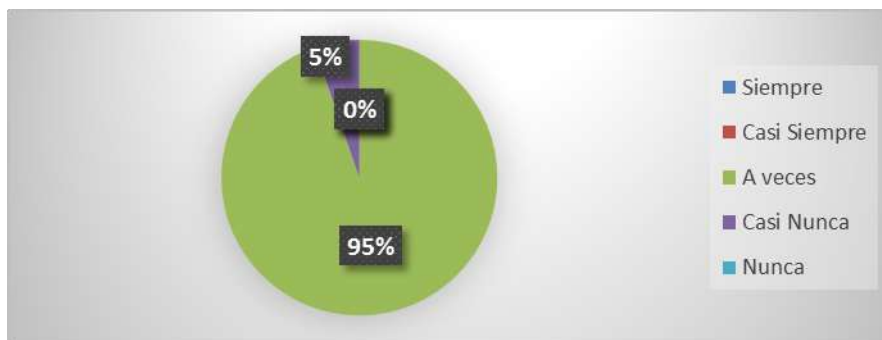


Gráfico 26 ¿En un día que consume alcohol ingiere hasta 3 botellas?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De los resultados obtenidos, para 0% aplican las categorías del siempre y el casi siempre, un 95% siendo el porcentaje mayor indica que a veces consumen hasta 3 botella en un día que ingieren alcohol, el 5% casi nunca y otro 0% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este caso el indicador que se podría decir no hace hincapié ni a siempre mucho menos a nunca, o sea se encuentra en la mitad de las circunstancias es el que tiene el porcentaje mayor siendo un 95% de personas que a veces consumen hasta 3 botellas en un día de consumo de alcohol, cabe recalcar que dicho porcentaje es sumamente alto, lo que puede exaltar un alto índice de consumo de alcohol inclusive diario, estadística preocupante que habría que recalcar a los trabajadores de la empresa al momento de sensibilizar y concientizar.

Pregunta 23

¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?

Tabla 27 ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	10	11%
Casi Nunca	25	26%
Nunca	60	63%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

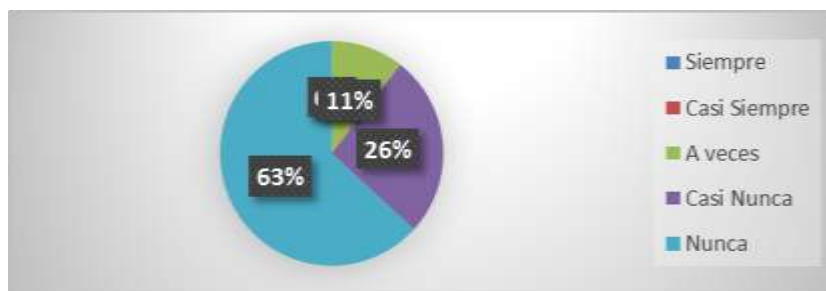


Gráfico 27 ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

En las encuestas realizadas el resultado de esta pregunta es 0% para siempre y casi siempre en cuestión de faltar al trabajo cuando ha consumido alcohol, el 11% dice a veces, un 26% casi nunca y el porcentaje más alto 63% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Específicamente el alto porcentaje cuando ha consumido alcohol no falta al trabajo, por lo que se podría decir que expresan responsabilidad, pero al mismo tiempo este es un acto irresponsable en sentido de que la persona no se encuentra con sus 5 sentidos como para desempeñarse bien en sus funciones y por ende puede bajar su rentabilidad laboral o a su vez provocar un accidente o incidente de trabajo. Dicho aspecto habría que controlar a través de control diario de alcochek.

Pregunta 24

¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?

Tabla 28 ¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	67	71%
A veces	9	9%
Casi Nunca	19	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

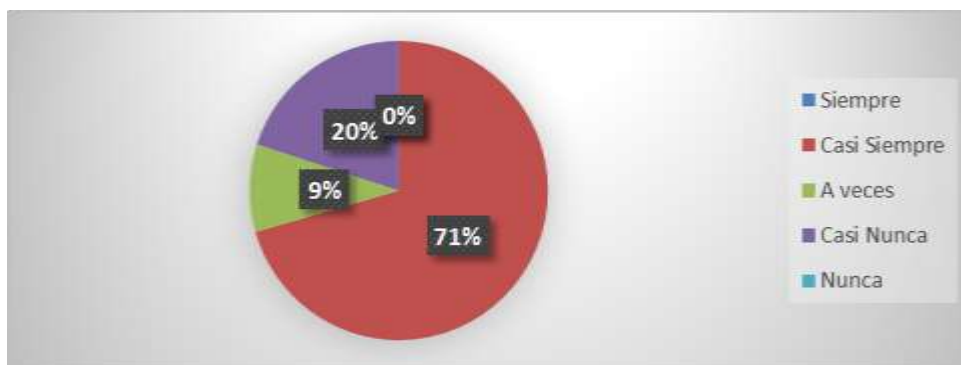


Gráfico 28 ¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

El 0% de los resultados obtenidos indica que siempre los trabajadores disminuyen su desempeño en el trabajo después de haber tomado, un 71% casi siempre, el 9% a veces, un 20% casi nunca y 0% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por ello esta cifra es alarmante en consecuencia de que el más alto porcentaje es que casi siempre bajan su desempeño laboral, en este sentido preocupa el rendimiento de la empresa y por ende cumplimiento de meta y objetivos, ya que no se cumple con las labores diarias y por tal motivo empieza a producirse un desequilibrio general, es por eso que se debe mantener el control nuevamente a través del alcochek.

Pregunta 25

¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?

Tabla 29 ¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	72	76%
Casi Siempre	0	0%
A veces	7	7%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	16	17%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

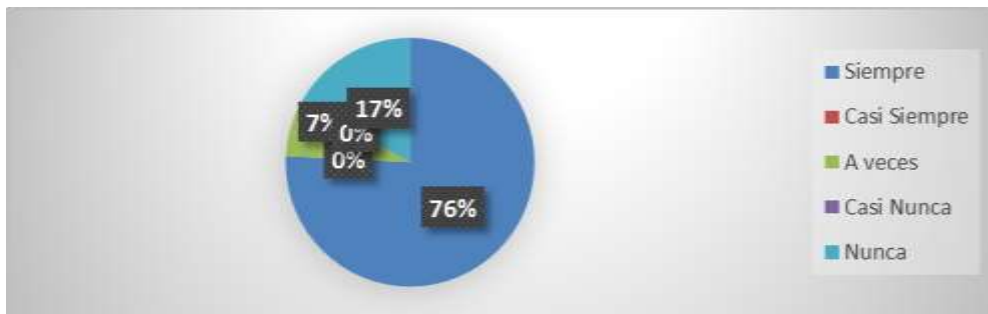


Gráfico 29 ¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos a través de la encuesta indican que un 76% siempre se olvidan de las cosas que hicieron al momento de haber ingerido alcohol en exceso, el 0% casi siempre, un 7% a veces, el 0% casi nunca y el 17% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La mayor parte de trabajadores encuestados siempre olvidan las cosas que hicieron al momento de haber ingerido alcohol en exceso, evidentemente el alcohol ataca al sistema nervioso y por ende hace que nuestros 5 sentidos disminuyan su efectividad, en este sentido claro está que la memoria falle e incluso hagan cosas de las cuales después puedan arrepentirse, ya que se vuelven agresivos, “muy machitos” o a su vez débiles y sumisos. Estas son pocas de las consecuencias que se pueden llegar a tener por el consumo excesivo de alcohol, por ello es necesario crear la concientización y sensibilización.

Pregunta 26

¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?

Tabla 30 ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	16	17%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	79	83%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

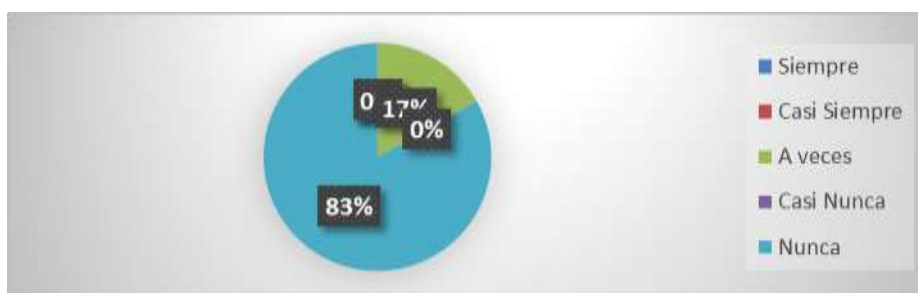


Gráfico 30 ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

El 0% de los resultados obtenidos representan los dos indicadores caracterizados como positivos es decir siempre y casi siempre tienen remordimientos o sentimientos de culpa después de haber consumido alcohol porque saben que está mal, el 17% a veces, otro 0% casi nunca y un 83% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De tal manera que la mayor parte de la población considera que ingerir alcohol está bien y por ende no presentan remordimientos ni culpa, esta cifra es preocupante ya que por ese motivo piensan que como está bien pueden tomar las veces que quieran y cuanto licor quieran, siendo todo lo contrario ya que mientras más consuman, más prejuicios van a presentar e incluso problemas graves en el trabajo y la familia.

Pregunta 27

¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted?

Tabla 31 ¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	82	86%
Casi Nunca	13	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

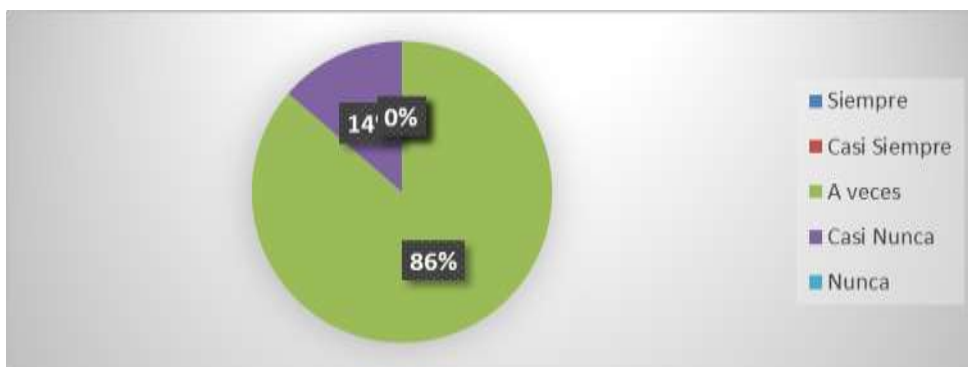


Gráfico 31 ¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

En las encuestas planteadas, los resultados ante esta pregunta, indican que un 0% siempre o casi siempre cuando consumen alcohol resulta herida alguna persona cercana, un 86% a veces, el 14% casi nunca y otro 0% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Evidentemente un porcentaje alto indica que a veces una persona cercana resulta herida, lo que indica que no descarta esta posibilidad pero tampoco sucede siempre, aun así es dicho aspecto causa consecuencias dolientes, ya que la herida puede no ser solo verbal o superficial, sino que puede llegar a asuntos mayores y puede volverse física o incluso de asesinatos, ya que una persona alcoholizada muchas de las veces no controla lo que dice ni mucho menos lo que hace.

Pregunta 28

¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca a del consumo de alcohol?

Tabla 32 ¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca a del consumo de alcohol?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	1%
Casi Siempre	61	64%
A veces	25	26%
Casi Nunca	8	8%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

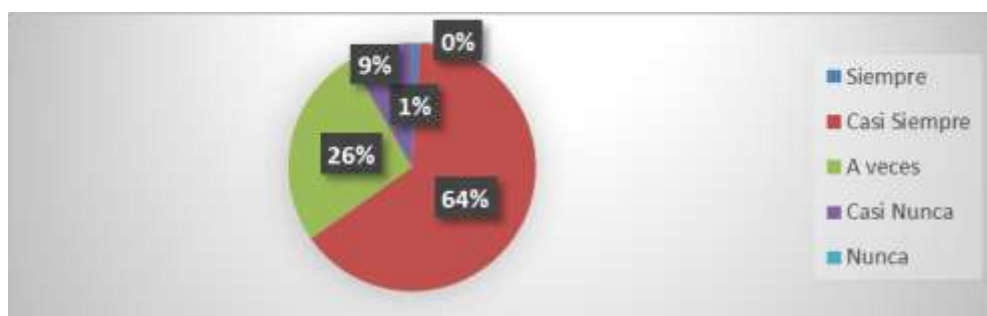


Gráfico 32 ¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca a del consumo de alcohol?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores demuestran que el 1% de los mismo siempre recibieron buena y oportuna educación desde niños por parte de la familia y en la escuela acerca del consumo del alcohol, el 64% casi siempre, el 26% a veces, un 8% casi nunca y el 0% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De forma gratificante se evidencia que en su mayoría recibieron buena educación por parte de la familia y en la escuela, lo que pone a pensar en cuál es el motivo por lo que se refleja en algunas preguntas un alto índice de consumo de alcohol, llegando a la conclusión de que en su mayoría pueden ser influenciados o a su vez porque tienen compañeros de trabajo consumidores y son ellos quienes les incitan a tomar en ocasiones hasta en exceso. Pese a ello siempre es bueno resaltar en los trabajadores, que son ellos como padres quienes dan la primera educación a sus hijos sobre las causas y consecuencias del consumo de alcohol, y dependerá entonces del tipo de información que ofrezcan para evitar problemas futuros en sus hijos y en general de las relaciones familiares.

Pregunta 29

¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?

Tabla 33 ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	45	47%
Casi Siempre	0	0%
A veces	32	34%
Casi Nunca	18	19%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

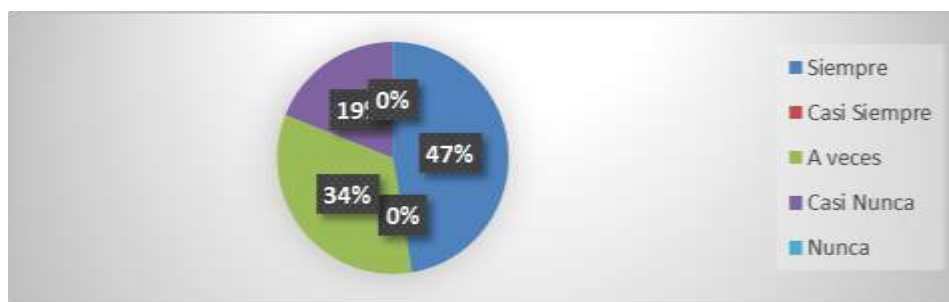


Gráfico 33 ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos en la encuesta son del 47% siempre su familia se preocupa por el estado de salud, el 0% casi siempre, un 34% a veces, el 19% casi nunca y el 0% restante nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por lo que la familia forma parte esencial del cuidado de la salud de una persona, misma que si ve que sus parientes se preocupan por ellos van a crear un poco más de conciencia en el consumo de alcohol, haciendo referencia a que para aquellos que no cuentan con el apoyo de la familia pueden recaer aún más en el consumo de alcohol. Pero en este contexto el porcentaje que indica que casi nunca se preocupan por el estado de salud de ellos, da a entender que también puede estar existiendo problemas en casa y que son ellos quienes están provocando el consumo de alcohol, por eso es necesario que dentro de la sensibilización se tome en cuenta también el manejo de buenas relaciones interpersonales en el hogar.

Pregunta 30

¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?

Tabla 34 ¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	95	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

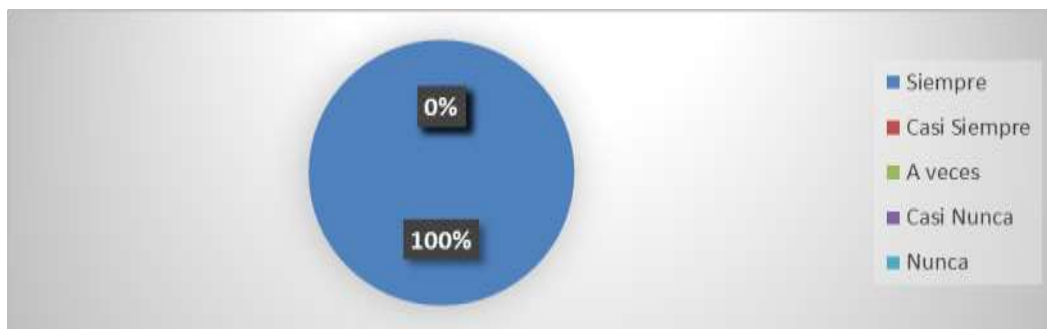


Gráfico 34 ¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

El 100% de los trabajadores indican que su familia siempre les reclama cuando llegan en estado etílico a la casa.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Evidentemente a que familia le va a gustar que un miembro de ella llegue en estado etílico a casa, mucho más si es la cabeza de hogar, por ello se producen los reclamos, peleas, disgustos y es ahí cuando se empieza a evidenciar la disfuncionalidad en el hogar muchas de las veces concluidas en divorcios, quien sabe suicidios o asesinatos. Naturalmente, dicha respuesta no refleja que todos sean consumidores de alcohol en exceso, sino que también para aquellas únicas veces en las que tal vez llegaron en estado etílico, han sido suficientes para recibir los reclamos de sus familiares en casa.

Pregunta 31

¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?

Tabla 35 ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	44	46%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	51	54%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

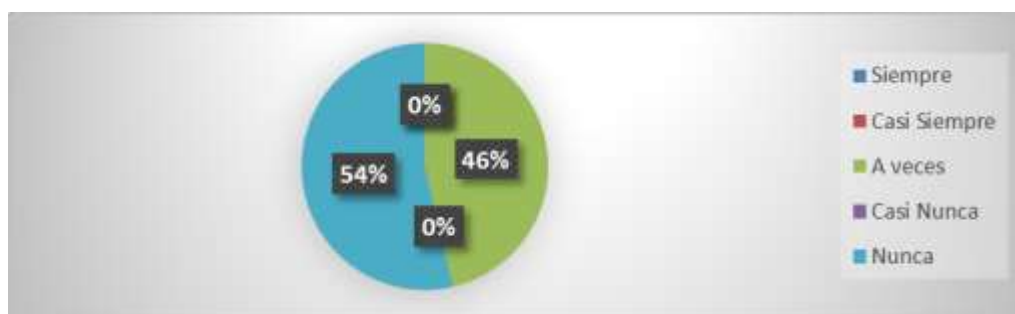


Gráfico 35 ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores demuestran que el 0% siempre y casi siempre consideran que deben asistir al trabajo en estado etílico, un 46% a veces, el 0% casi nunca y un 54% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Es notorio que por lo menos en este aspecto, los trabajadores consideran que está mal asistir en estado etílico al trabajo, y por ello el mayor porcentaje dicen que nunca lo harían, no obstante un porcentaje igual considerable dice que a veces, por lo que podemos hacernos la hipótesis de que si existen personas que asisten al trabajo en estado etílico y es por el hecho de intentar cumplir con sus obligaciones, para que no les descuenten el día de trabajo en caso de que llegasen a faltar. Ese aspecto hay que recalcar al momento de la sensibilización y prevención para que creen conciencia de cuanto les perjudica en el trabajo el consumo de alcohol.

Pregunta 32

¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?

Tabla 36 ¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	95	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

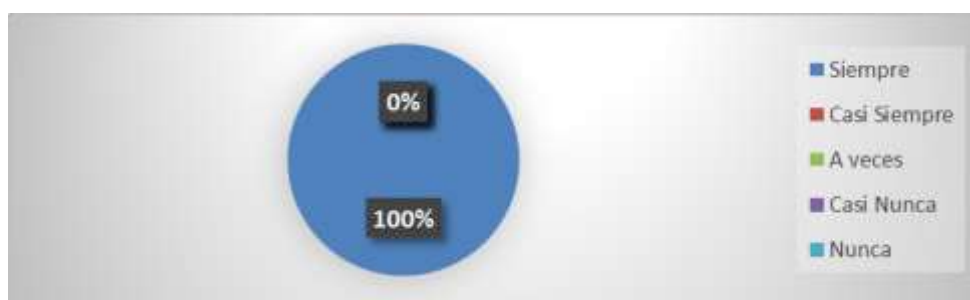


Gráfico 36 ¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados demuestran que el 100% siempre saben que si una persona entra a trabajar en estado etílico las autoridades deben retirarle de sus labores.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Es evidente que los trabajadores conocen las leyes y reglas internas de la empresa y saben que si entran al trabajo en estado etílico, las autoridades tienen todo su derecho de retirarles de sus funciones, e incluso sancionarles de acuerdo al reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, por ello es mejor evitar hacerlo, pero aun así se sigue incumpliendo dicho aspecto y los trabajadores se arriesgan a que no les “cachen” cuando ingresan en estado etílico al trabajo.

Pregunta 33

¿Consume usted alcohol de manera social?

Tabla 37 ¿Consume usted alcohol de manera social?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	13	14%
Casi Siempre	0	0%
A veces	82	86%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

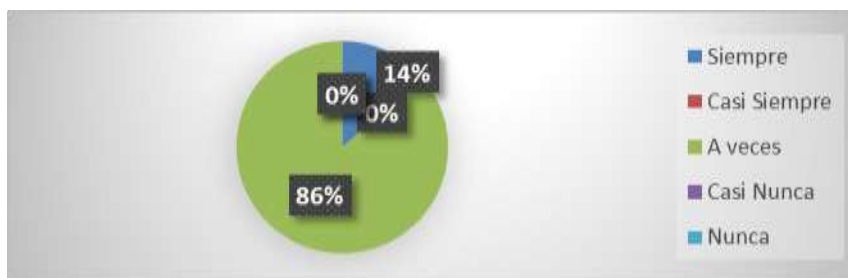


Gráfico 37 ¿Consume usted alcohol de manera social?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados de las encuestas aplicadas, demuestran que un 14% siempre consumen alcohol de forma social un 0% casi siempre, el 86% a veces, y el 0% casi nunca y nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por ello el mayor porcentaje indica que solo a veces consumen de manera social, lo que da a pensar que el consumo de alcohol se produce más por otras causas que por tal vez tener alguna reunión o fiesta específica, esto evidentemente hace referencia al consumo por simple gusto o para “no perder la costumbre” como algunos lo caracterizan, tiene que ver también la influencia de compañeros consumidores o a su vez alcohólicos.

Pregunta 34

¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?

Tabla 38 ¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	64	67%
Casi Siempre	12	13%
A veces	4	4%
Casi Nunca	7	7%
Nunca	3	3%
TOTAL	95	95%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

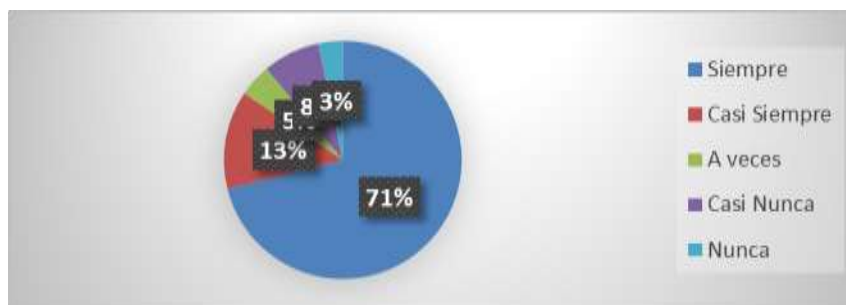


Gráfico 38 ¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores demuestran que el 67% siempre consideran que tomar una o dos copas no es un problema, el 13% casi siempre, un 4% a veces, otro 7% casi nunca y el 3% restante nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Por ello ante dicha respuesta se puede considerar que hay que hacer hincapié en la sensibilización y concientización del consumo de alcohol, porque al pensar que no es un problema, se puede llegar a consumir de una a dos copas pero de manera diaria y este es el primer paso para que luego se produzca un alcoholismo, incluso al momento de realizar la prueba de alcoholemia es suficiente haber ingerido una copa para que el marcador de porcentaje de alcohol en la sangre ya salga positivo tal vez en menor grado pero se ve reflejado, en este sentido estaría produciéndose un aspecto agravante al considerar este resultado en los trabajadores de la empresa.

Pregunta 35

El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?

Tabla 39 El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	25	26%
Casi Siempre	15	16%
A veces	39	41%
Casi Nunca	6	6%
Nunca	5	5%
TOTAL	95	95%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

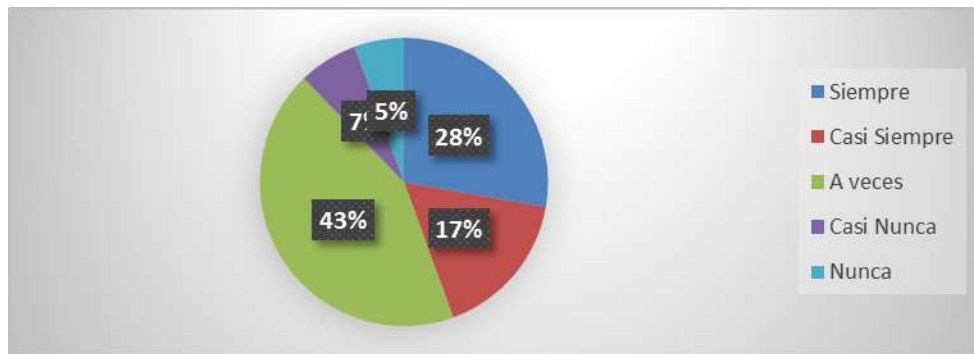


Gráfico 39 El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores demuestran que un 26% siempre consideran que el comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol, el 16% casi siempre, un 41% a veces, el 6% casi nunca y el 5% restante nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este contexto se puede ver que aquellos problemas, diferencias, polos opuestos o simplemente una disfuncionalidad en el hogar ya sea con el cónyuge o a su vez con los hijos también pueden influir en el consumo de alcohol, según el mayor porcentaje de la población de trabajadores de la empresa, por lo que Talento Humano debe velar por conseguir el equilibrio entre familia y trabajo para alcanzar el bienestar.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder hacer la verificación de la hipótesis se empleará la Técnica del Chi Cuadrado, para ello se han escogido cuatro preguntas que tienen relación directa con las dos variables pertenecientes a la investigación, que indican se debe verificar si el Alcoholismo y la Construcción Socio-laboral influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A, justificando la antes mencionada, estas son:

Pregunta 1: ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Pregunta 2: ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A

Pregunta 3: ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Pregunta 4: ¿Consume alcohol frecuentemente?

Tabla 40 Datos Observados

DATOS OBSERVADOS						
Preguntas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Pregunta 9	65	12	2	5	11	95
Pregunta 10	80	0	10	5	0	95
Pregunta 13	85	5	5	0	0	95
Pregunta 21	0	50	25	18	2	95
TOTAL	230	67	42	28	13	380

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

Tabla 41 **Datos Esperados**

DATOS ESPERADOS					
Preguntas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Pregunta 9	57.50	16.75	10.50	7	3.25
Pregunta 10	57.50	16.75	10.50	7	3.25
Pregunta 13	57.50	16.75	10.50	7	3.25
Pregunta 21	57.50	16.75	10.50	7	3.25

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Thalía Huertas

Cálculo del Chi-cuadrado

1.- Formulación de la Hipótesis.

Ho: El Alcoholismo no incide en la Condición Socio-Laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

H1: El Alcoholismo incide en la condición Socio-Laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

2.- Elección de la prueba estadística.

Chi-cuadrado

3.- Nivel de significancia.

El nivel de significación es del 5% equivalente al 0.05

4.- Distribución muestral

$$gl = (k-1) (k-1)$$

$$gl = (4-1) (4-1)$$

$$gl = (3) (3)$$

$$gl = 9$$

Por tanto, con 9 de grados de libertad, tenemos un valor de la tabla estadística de 16.919

5.- Definición de la zona de rechazo.

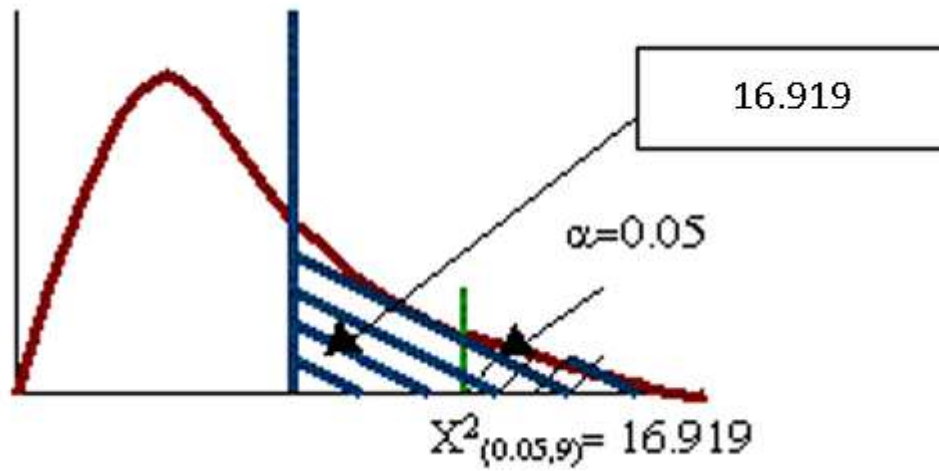


Gráfico 40 Cálculo del Chi-cuadrado

Tabla 42 Cálculo Matemático

CÁLCULO MATEMÁTICO			
Datos Observados	Datos Esperados	$(DO - DE)^2$	$\frac{(DO - DE)^2}{DE}$
65	57.50	56.25	0.98
80	57.50	506.25	8.80
85	57.50	756.25	13.15
0	57.50	3306.25	57.50
12	16.75	22.56	1.35
0	16.75	280.56	16.80
5	16.75	138.06	8.24
50	16.75	1105.56	66.00
2	10.50	72.25	6.88
10	10.50	0.25	0.02
5	10.50	30.25	2.88
25	10.50	203.06	19.34
5	7	4	0.57
5	7	4	0.57
0	7	49	7
18	7	121	17.28

11	3.25	60.06	18.48
0	3.25	10.56	3.25
0	3.25	10.56	3.25
2	3.25	1.56	0.48
			Σ 252.82

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalfía Huertas

X^2 calculado > X^2 tabular

$$252.82 > X^2 = 16.919$$

Decisión:

Como el valor de la tabla del Cálculo Matemático es de 252.82, siendo mayor al dado por la tabla estadística, se acepta y comprueba la hipótesis de investigación que en su texto dice EL ALCOHOLISMO INCIDE EN LA CONDICION SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A.

La formación e información adecuada y verídica beneficiará a la sensibilización y prevención del alcoholismo, para de esta manera disminuir los niveles de afección en la condición socio-laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El alcoholismo es un fenómeno social que actualmente ha tomado contexto en la sociedad en vista de que el número de consumidores ha aumentado considerablemente en los últimos años, es por ello que no podría haber excepción en que dicha problemática aqueje al ámbito laboral, ya que evidentemente el alcoholismo ha incidido de forma general en todos los aspectos del contexto laboral, aquejando principalmente a la condición socio-laboral de las empresas, entendiendo que dicha condición engloba las relaciones sociales, familiares y laborales de una persona, al igual que las falencias que se produzcan en el trabajo como producto del consumo de alcohol. Por ello el alcoholismo en la empresa donde dicho proyecto tomo forma, se evidencia que si existen problemas entorno a este fenómeno porque se observa desequilibrio, caos y asuntos de riesgo a nivel personal, laboral y familiar de cada trabajador.
- Existen varios aspectos que provocan el consumo de alcohol, pero en dicho proyecto se ha evidenciado que varias de estas causas tienen estrecha relación con el aspecto familiar, en este sentido la educación que se recibe en los hogares desde temprana edad, las costumbres y tradiciones que maneja cada vínculo familiar y aquellas relaciones conyugales ancestrales y actuales tienen mucho que ven en el consumo de alcohol de una persona, ya que o bien pueden ser bien cimentadas, fructíferas y beneficiosas o a su vez pueden ser disfuncionales, equivocadas y destruidas, por lo que generan el alcoholismo en las personas. No obstante nunca es tarde para aprender, y por ello concluiría en que la educación laboral también sería un factor importante para generar ambientes saludables y cultura de paz en el clima y organización laboral.
- La condición socio-laboral engloba varios aspectos a tratar, pero en este punto aquellos factores que influyen directamente en la viabilidad de la misma son directamente los que están relacionados con el desempeño laboral, los

ausentismos en el trabajo, el clima y ambiente laboral, el estrés y las obligaciones del trabajo, el círculo social en el que se rodea un individuo, las amistades, y los factores que generan problemas a nivel de la sociedad son componentes principales para que exista un consumo de alcohol que provoque desequilibrio en la condición socio-laboral de los trabajadores, y que por lo mismo genere malestar tanto en el personal que administra la empresa como en los compañeros y en las mismas personas consumidoras, ya que el trabajo se trata de corresponsabilidad y si esto está fallando toda la estructura funcional también fallará.

- Después de haber realizado la respectiva investigación en cuestión de la problemática identificada en la EP-EMAPA-A, se ha llegado a la conclusión de que es menester crear una estrategia integral que permita prevenir y sensibilizar los riesgos del consumo de alcohol, para de esta manera disminuir los índices de alcoholismo en la empresa.

RECOMENDACIONES

- La concientización en los trabajadores de la EP-EMAPA-A sobre el alcoholismo y su incidencia en la condición socio-laboral debe manejarse todo el tiempo a través de pequeñas charlas, talleres, spots en los medios de comunicación internos donde se evidencie que el consumo de alcohol genera problemas a nivel social, laboral e incluso familiar cuando no se mide las circunstancias del caso.
- Informar diariamente a los trabajadores en cuestión de 5 a 10 minutos al inicio de cada jornada, sobre las consecuencias que genera el alcoholismo en los hogares y en el propio trabajo, para de esta manera crear la corresponsabilidad necesaria entre los trabajadores y la empresa.
- La Sensibilización es parte fundamental para conseguir el equilibrio necesario entre lo laboral y lo familiar, por ello el área de Talento Humano a través de un memo debe destacar los valores, cualidades y características de cada colaborador, con el afán de crear reconocimientos sobre el buen desempeño y cumplimiento en el trabajo, detallando además que los factores influyentes en el alcoholismo generan llamados de atención, multas y sanciones en el trabajador.
- La creación del grupo de brigadistas que maneje el programa de prevención de

alcoholismo, es la mejor estrategia planteada para reducir el consumo de alcohol y por ende aquellos aspectos que provocan problemas sociales, familiares y laborales, creando ambientes saludables y generando actividades de aprovechamiento del tiempo libre con el voluntariado que conforme los agentes de cambio brigadistas.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Título: FORMAR UN GRUPO DE BRIGADISTAS PARA QUE LOS INTEGRANTES DEL MISMO MANEJEN EL PROGRAMA PREVENTIVO DEL CONSUMO DE ALCOHOL

Ente Ejecutor: Thalía Huertas

Beneficiarios: Trabajadores de la Empresa Pública – Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato

Ubicación: Ambato.

Tiempo estimado para la ejecución: Un mes.

Equipo técnico responsable: Investigador

Costo: \$300

Antecedentes de la Propuesta

Se ha evidenciado que la empresa favorecida, siempre está pendiente del bienestar de su personal, y en este sentido entiende la problemática actual de la población en cuanto al consumo de alcohol, por ello no queriendo huir de responsabilidades, surge la necesidad de crear un programa preventivo de consumo de alcohol en el trabajo, siendo en todo momento obligación de la empresa velar por la seguridad y salud del personal. Se requiere garantizar que la empresa es responsable de su seguridad y salud, en vista de que la accidentabilidad es mayor en

el personal que consume alcohol a la del personal que no consume.

Dicho grupo de brigadistas en este sentido serán quienes lideren el programa con la finalidad de ayudar al personal a tener buenos hábitos de salud, por lo tanto implantar estrategias direccionadas a cambiar las actitudes individuales y grupales del personal, para sensibilizar sobre hábitos y estilos de vida saludable, con el fin de dar a entender los riesgos de consumir alcohol en exceso.

Justificación

El grupo de brigadistas que maneje el programa de prevención del consumo de alcohol “ALCOHOL 0.0” se implementará de forma gradual y funcional para garantizar el cumplimiento de objetivos que circulan alrededor de la concientización a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a los que se encuentran asociados en caso de que exista alcoholismo ; las acciones que serán tomadas van dirigidas a generar actividades que promuevan espacios saludables aprovechando el tiempo libre de cada uno de los trabajadores.

Dicho programa de prevención gobernado por los brigadistas se justifica, es viable, factible, de interés y con gran impacto, ya que la experiencia acumulada en temas de prevención y sensibilización ha puesto de manera relevante la necesidad de realizar mejoras en el fomento de materia preventiva bajo un nuevo enfoque, y que mejor involucrando activamente a los trabajadores, creando sensibilidad y comprometimiento en los comportamientos preventivos , es por ello que dicha propuesta se ha visto direccionada al cambio cultural, realizando una formación en agentes de cambio ante las necesidades de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Formar un grupo de brigadistas con una política de actuación de tolerancia cero al alcohol, con la finalidad de ayudar a los trabajadores en la prevención de las problemáticas relacionadas al consumo de alcohol y la condición socio-laboral.

Objetivos Específicos

- Reclutar brigadistas que promuevan hábitos saludables dentro de la empresa, para reducir el consumo de alcohol.
- Identificar y modificar factores ambientales que puedan inducir al consumo de alcohol.
- Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre el consumo de alcohol y las consecuencias en la condición socio-laboral.
- Optimizar vías de comunicación que canalicen a todos los trabajadores a exponer sus aportes en la reducción del consumo de alcohol (buzón de sugerencias, agentes de salud, comunicados en pancarta, correos, pantallas en zona de espera...)
- Generar actividades deportivas, de recreación o voluntariado para aprovechamiento del tiempo libre, evitando usar dicho tiempo en el consumo de alcohol.

Análisis de Factibilidad

Política:

En el Estado Ecuatoriano, existen normas, leyes, políticas que rigen el buen vivir y desarrollo de los ciudadanos por ello dentro del contexto del alcoholismo y la condición socio-laboral, tema del presente proyecto de investigación, a continuación se detalla la siguiente política:

✓ Código de Trabajo

Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de

alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; (Codigo de Trabajo, 2016)

✓ **Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional EP-EMAPA-A**

• Capítulo I

Disposiciones Reglamentarias

Art. 2- Obligaciones Generales y Derechos de los Colaboradores

p) No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

Art 4.- Prohibiciones para los Colaboradores

b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica.

• Capítulo IV

Medidas Preventivas Para evitar Lesiones o Accidentes

8. No conducir el vehículo bajo los efectos de bebidas alcohólicas ni drogas.

(EP-EMAPA-A, 2016)

Socio-Cultural:

La necesidad de un cambio positivo en la población acerca del consumo de alcohol, sus causas y consecuencias en la condición socio-laboral, es el fundamento principal para determinar la factibilidad de la propuesta, ya que la realidad actual demuestra que el alcoholismo es una problemática social que está atacando el ámbito laboral.

Por ello social y culturalmente es factible la creación de un grupo de brigadistas para el manejo del programa preventivo del consumo de alcohol, ya que el elemento más importante de este programa es la ayuda a los trabajadores, que en cuestión de la detección de dicha problemática a través de los brigadistas, se derivarían los casos al área de Trabajo Social de la empresa para poder intervenir y dar seguimiento cuando se considere de que existe un riesgo o un abuso de alcohol. Con esta intervención se

asesora y realiza seguimientos de caso, con la finalidad de conseguir mejoras no solo en el colaborador, sino también en sus familiares o amistades que se encuentren en riesgo, para así conseguir el equilibrio necesario del trabajador con su trabajo y el hogar.

Tecnológica:

Tecnológicamente, la propuesta se hace factible ya que en este sentido se cuenta con los medios de comunicación internos de la empresa para promocionar y mantener el grupo de brigadistas, quienes a su vez manejarán el programa de prevención del consumo de alcohol, de forma personalizada, sin necesitar en este caso un exclusivo material tecnológico a más de sus celulares, para poder comunicarse prontamente, ya que el requisito principal en dicho programa es el tiempo y la voluntad para aprovechar los tiempos libres generando actividades que fomenten los hábitos saludables.

Organizacional:

El grupo de brigadistas se identificarán con el nombre “ALCOHOL 0.0”, y organizacionalmente se encontrarán bajo la tutoría de la Trabajadora Social de la EP-EMAPA-A.

Equidad de Género:

Existirá equidad de género al considerarse que dicho grupo de brigadistas serán conformados tanto por personas masculinas y femeninas que tengan la voluntad de participar como agentes de prevención de consumo de alcohol en la EP-EMAPA-A, por lo que visiblemente demuestra factibilidad en la propuesta.

Ambiental:

El término ambiente no hace referencia solamente a la naturaleza sino también al clima que se genera dentro del contexto en el que se desempeña un individuo, por

ende la propuesta es factible ambientalmente, ya que generará la inclusión social, la voluntariedad y la predisposición de ser agentes de cambio, buscando hábitos de vida saludables para reducir el consumo de alcohol.

Económico-Financiera:

A continuación, se presenta detalladamente el costo de los recursos que se necesitan para la creación del grupo de Brigadistas “ALCOHOL.0.0”

Tabla 43 Factibilidad Económica-Financiera

RECURSOS	CANTIDAD	VALOR	TOTAL
Materiales	Volantes que promocionen la creación del grupo	\$30	\$280
	Instintivos de Brigadistas para el brazo	\$100	
	Afiches publicitarios	\$100	
	Pines personales	\$50	
Tecnológicos	Medios de Comunicación Interna	\$0	\$0
Humanos	Apoyo de las Instituciones de Salud	\$20	\$20
TOTAL GENERAL			\$300

Fuente: Investigación

Elaborado por: Thalfá Huertas

Fundamentación Científico – Técnico

Está comprobado que el alcoholismo genera malestar en las empresas, ya sean públicas o privadas, en cuestión de que afectan varios aspectos de los trabajadores a nivel familiar, social y naturalmente laboral, provocando desintegración familiar, divorcios, accidentes, ausentismos y demás, es por ello que se menciona lo siguiente:

“En Tungurahua, el alcoholismo, se presenta como un fenómeno social, que a grandes rasgos consiste en la presencia de una respuesta prolongada de problemas en el organismo ante los factores estresantes, emocionales, físicos e interpersonales que se presentan en el trabajo. El en ámbito laboral por la misma oferta y demanda se puede llegar a producir estrés y este surge cuando el trabajo es altamente fatigoso y al mismo tiempo la capacidad de control de toma de las decisiones es baja.” (Morales & Inga, 2015) Por tal motivo:

El alcoholismo en los trabajadores, puede generar diferentes tipos de enfermedades como consecuencia del problemas antes mencionado, al mismo tiempo dentro de la condición socio-laboral puede producirse el estrés laboral conduciendo a una pérdida de productividad y a un inadecuado ambiente laboral, lo que conlleva a que los trabajadores encuentren la manera de quitarse el estrés y olvidarse de los problemas del trabajo a través del consumo de alcohol, siendo el principal indicador y medidor de este, la disminución en el rendimiento laboral, la falta de cooperación y trabajo interdisciplinario del equipo, el notable incremento de solicitudes de reubicación del puesto de trabajo, el despido, los ausentismos laborales, las incapacidades y las quejas de los usuarios acerca del servicio.

Además en la mayor parte de empresas públicas o privadas las exigencias labores son bajo presión, lo que ocasiona que ciertas personas y de acuerdo al carácter y temperamento del organismo, no son sobrellevadas, lo que trae como consecuencias problemas internos y externos en la familia y el lugar de trabajo, por lo que el desempeño laboral no es el adecuado, en vista que todas las potencialidades físicas y mentales están decaídas, y ante ello empieza a darse paso el consumo de alcohol para aliviar las penas.

Fundamentación Axiológica

Axiológicamente dentro de la propuesta se trata de abordar los valores negativos del consumo excesivo de alcohol, para poder crear concientización, sensibilización y prevención en el ámbito laboral, para de tal manera evitar los rechazos, el ausentismo laboral, los despidos intempestivos y el incumplimiento de las funciones de trabajo.

Metodología

La metodología, contenida por los pasos o proceso a utilizarse para poder crear el grupo de brigadistas que manejen el programa de prevención de consumo de alcohol, va direccionada de la siguiente manera.

Tabla 44 **Matriz de Metodología**

MÉTODO	SABERES	CONTENIDO
Información	Saber Conocer	<ul style="list-style-type: none">✓ Difundir la creación del grupo de brigadistas “ALCOHOL 0.0”✓ Mantener informado a los trabajadores de las actividades de promoción de hábitos saludables✓ Capacitar constantemente a los brigadistas en temas de prevención del consumo de alcohol para que ellos lo difundan a los trabajadores. <p>Palabras Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Alcohol✓ Drogas✓ Fenómeno Social

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Problemática ✓ Condición socio-laboral
		<p>Realidad Actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mitos y tabúes ✓ Educación ✓ Relaciones Familiares ✓ Costumbres. ✓ Condición laboral
Formación	Saber Ser	<p>Formación de los brigadistas en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevención ✓ Sensibilización ✓ Actitudes ✓ Valores ✓ Tiempo ✓ Comportamientos ✓ Predisposición ✓ Hábitos Saludables
Práctica Teórica y	Saber Hacer	<p>Aplicar los conocimientos aprendidos por los brigadistas a través de la prevención y sensibilización del consumo de alcohol, promocionando espacios saludables y tiempos libres de provecho.</p>
Toma de Decisiones	Saber Elegir	<p>Orientar a los trabajadores para que aprovechen el tiempo libre con espacios y hábitos saludables.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ámbito personal: Reducción

		<p>del consumo de alcohol</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ámbito familiar: Mejora de las relaciones interpersonales ✓ Ámbito profesional: Mejorar desempeño laboral y reducir ausentismos a causa del alcohol.
--	--	---

Fuente: Investigación

Elaborado por: Thalfá Huertas

PROCESO PARA LA FORMACIÓN DEL GRUPO DE BRIGADISTAS

1. Convocatoria a través de medios de comunicación internos de la EP-EMAPA-A.
2. Emisión de volantes ofertando ser parte del grupo de brigadistas
3. Recepción de Solicitudes para ser brigadistas.
4. Evaluación de las solicitudes para cumplir con los requerimientos de quienes conformarán el grupo de brigadistas
5. Formación del grupo de brigadistas.
6. Emisión de Fajines de brigadistas al personal que conforma el grupo.
7. Presentación del grupo de brigadistas a los trabajadores de la EP-EMAPA-A.

➤ **NOMBRE DEL GRUPO DE BRIGADISTAS**

“Alcohol 0.0”

➤ **LOGOTIPO DEL GRUPO Y FAJINES**



➤ PINES PERSONALES



➤ **MODELO DE SOLICITUD PARA FORMAR PARTE DEL GRUPO DE
BRIGADISTAS**

Ambato,..... 201...

Ingeniero
Fidel Castro Solórzano
Gerente General EP-EMAPA-A

Yo, con CI#....., me dirijo muy comedidamente ante usted para SOLICITARLE, autorice a la Licenciada Katherine Chuncha, para que me reciba en su grupo de brigadistas, como parte del personal entusiasta en querer prevenir y sensibilizar a los trabajadores de la EP-EMAPA-A acerca de los riesgos del consumo excesivo de alcohol, generando espacios saludables y aprovechamientos del tiempo libre, dando fiel testimonio de mi cumplimiento, sin descuidar mis funciones de trabajo acordadas en la contratación.

Seguro/a de contar con su favorable respuesta.
Aatentamente

.....
N.N.N.N

➤ **PERFIL REQUERIDO PARA EL GRUPO DE BRIGADISTAS**

1. Ser trabajador contratado en la empresa por más de dos años.
2. Varón o mujer con más de 25 años de edad y menos de 65 años.
3. Tener tiempo disponible para fomentar las actividades de brigadista
4. Tener voluntad de trabajar sin esperar nada a cambio
5. Deseos de prevenir y sensibilizar a los trabajadores sobre el riesgo del consumo excesivo de alcohol.
6. Plantearse metas para reducir el consumo de alcohol en el trabajo.

➤ **ACTIVIDADES QUE REALIZARÁN LOS BRIGADISTAS**

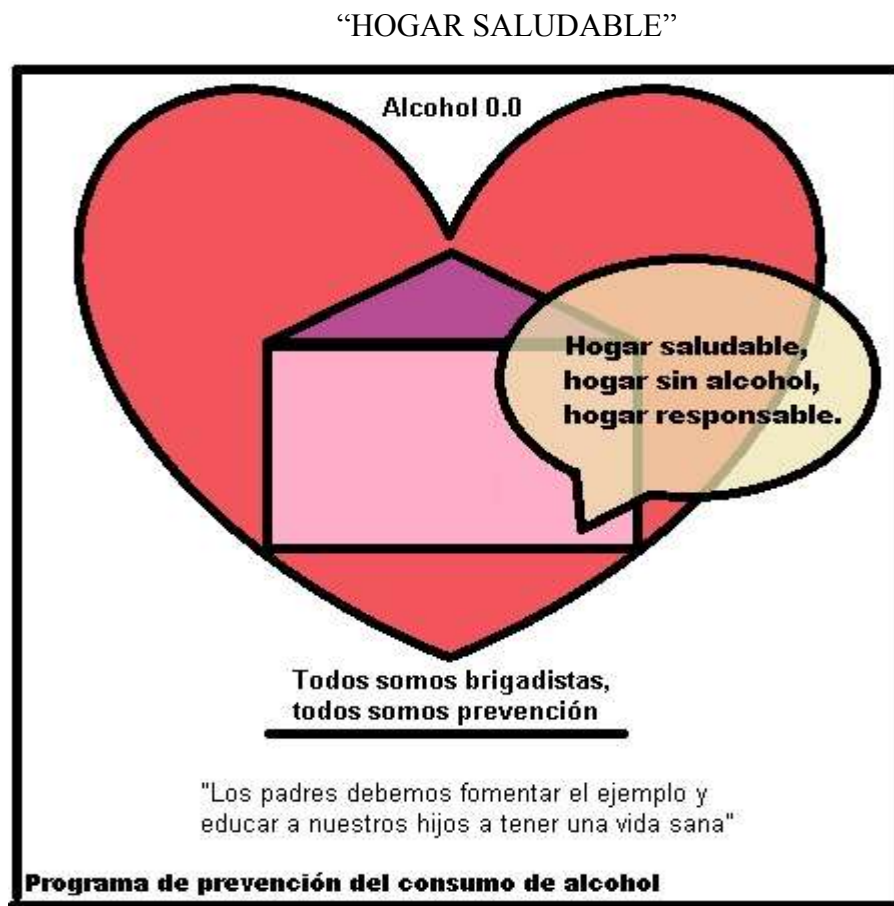
1. **Prevención del consumo de alcohol en conductores**

“CONDUCTOR ELEGIDO, CONDUCTOR SEGURO”



Responsabilidad: Los brigadistas deben ser conductores seguros, es decir ser ejemplo en personas “alcohol 0.0” y fomentar la buena cultura responsable en conductores que asisten a reuniones, fiestas o eventos sociales en sus vehículos, para que se denomine un conductor elegido y sea este quien no consuma alcohol y maneje con responsabilidad, protegiendo así la vida de quienes van en el vehículo como de las personas que son peatones o se encuentran en otros vehículos, evitando accidentes de tránsito, pérdidas de vida y daños materiales.

2. Prevención del consumo de alcohol en hogares.



Responsabilidad: Los brigadistas deben ser ejemplo de padres inculcando a sus hijos a mantener una vida saludable con “alcohol 0.0”, y de igual manera fomentar esta educación en sus compañeros de trabajo, para que los mismo difundan esta actividad de Hogar Saludable en sus casas, con sus parejas, hijos, nietos, sobrinos y demás familiares, cuidando de que en fiestas o reuniones los menores de edad no ingieran alcohol, para de esta manera evitar la adicción desde tempranas edades.

3. Prevención del consumo de alcohol en fiestas.

“FIESTA 0.0 DE ALCOHOL”



Responsabilidad: Los brigadistas deben promover las fiestas sanas, ser guardianes de la salud y vigilar que en eventos de la empresa no se expendan bebidas alcohólicas, motivar a que las personas disfruten de las fiestas sin necesidad de consumir alcohol, buscar la concientización indicando las consecuencias que produce el consumo de alcohol, para de esta manera evitar que las personas consuman cada vez que tienen reuniones o eventos sociales.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EP-EMAPA-A

El grupo de brigadistas cuentan con el respaldo del programa de prevención de riesgos psicosociales de la EP-EMAPA-A, en cuestión de que dicho programa se maneja todos los años internamente en la empresa, dando cumplimiento a la ley

emitida por el Ministerio de Trabajo, que estipula lo siguiente.

De acuerdo a la **NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL**, Acuerdo Ministerial 82, Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017, Estado: Vigente, No. DT-2017-0082, en su Art. 9.- **DEL PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En este sentido el grupo de brigadistas ALCOHOL 0.0 trabajará permanentemente cumpliendo con la ley.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS

1. ANTECEDENTES:

La Empresa Pública –Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato fue creada mediante ordenanza municipal el 27 de junio de 1967 y de acuerdo a ordenanza municipal publicada en el registro oficial N° 55 del 21 de julio de 2010 se convierte en empresa pública “EP-EMAPA-A” con Razón Social 1865030070001 que tiene como finalidad la dotación de agua potable y servicio de alcantarillado.

El área de Seguridad y Salud Ocupacional, junto con la Dirección Administrativa y Talento Humano, tiene como prioridad en materia de prevención y promoción de la salud, velar por el bienestar integral de cada uno de los integrantes de la empresa, trabajando para promover y coordinar la elaboración de programas de prevención y promoción de la salud.

2. JUSTIFICACION:

Como empresa responsable con su personal, y entendiendo la problemática de la sociedad actual del consumo de alcohol y otras drogas como un problema también de la empresa, no queriendo huir de responsabilidades, nos surge la necesidad de hacer un programa preventivo de consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo, siendo nuestra obligación velar por la seguridad y la salud de nuestro personal. Queremos garantizar que la empresa es responsable de su seguridad y salud, ya que la accidentalidad es tres veces superior en el personal que consume alcohol y drogas a la del personal que no consume. Esta campaña quiere ayudar al personal a tener buenos hábitos de salud, y por lo tanto, implantar estrategias destinadas a modificar las actitudes individuales y colectivas de nuestro personal, sensibilizar sobre hábitos y estilos de vida saludables y hacer entenderlos riesgos de consumir.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover, prevenir y reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las y los colaboradores de la empresa, a través de acciones estratégicas para el abordaje y atención integral en los espacios laborales, adoptando hábitos de vida saludable y fortaleciendo la gestión conjunta de toda la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Promover estilos de vida saludables en la población laboral y la reducción del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.
- b) Informar y sensibilizar en la plantilla de la empresa sobre el alcohol y otras drogas, los mitos, sus efectos y riesgos que se derivan sobre todo de su uso en el ámbito laboral.
- c) Desarrollar e impulsar la atención integral de personas con problemas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las empresa (tratamiento / acompañamiento terapéutico).

- d) Identificar y modificar aquellos factores ambientales delo entorno laboral que puedan incidir en el consumo de drogas y alcohol.
- e) Vigilar “in situ” el consumo de drogas y alcohol, muy especialmente en aquellos trabajos que por su actividad puede poner en peligro su vida y la de terceros.
- f) Reducción del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo y fuera del mismo.
- g) Promover la integración laboral de personas que voluntariamente han participado y concluido satisfactoriamente un proceso de tratamiento por consumo problemático de alcohol, tabaco y otras drogas.
- h) Implementar una agenda anual de actividades de prevención.
- i) Promover e implementar medidas de control orientadas a la prevención de riesgos y /o accidentes de trabajo consecuentes al consumo de alcohol y otras drogas en los espacios laborales.

3. ALCANCE

Es aplicable a todas las personas que laboran en relación de dependencia dentro de las instalaciones de EP-EMAPA-A.

4. DEFINICIONES

Adicción: Consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto de que el consumidor (denominado adicto) se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia (o las sustancias) preferida, tiene una enorme dificultad para interrumpir voluntariamente o modificar el consumo de la sustancia y se muestra decidido a obtener sustancias psicoactivas por cualquier medio.

Sustancia o droga psicoactiva: Sustancia que, cuando se ingiere, afecta a los procesos mentales, p. ej., a la cognición o la afectividad. Este término y su equivalente, sustancia psicotrópica, son las expresiones más neutras y descriptivas para referirse a todo el grupo de sustancias, legales e ilegales, de interés para la política en materia de drogas.

Tabaquismo: Término derivado del francés tabagisme que se refiere al estado del fumador que tiene una profunda dependencia de la nicotina y, por consiguiente, manifiesta síntomas de abstinencia intensos.

Alcoholismo: Término de significado variable y usado durante mucho tiempo que se emplea generalmente para referirse al consumo crónico y continuado o al consumo periódico de alcohol que se caracteriza por un deterioro del control sobre la bebida, episodios frecuentes de intoxicación y obsesión por el alcohol y su consumo a pesar de sus consecuencias adversas.

5. RESPONSABILIDADES

TRABAJO SOCIAL

Prevención y Sensibilización del consumo de drogas a través de charlas y/o campañas.

Detección de adicciones

Apoyo e intervención de casos

Seguimientos

Equilibrio entre lo laboral y familiar en cuestión del consumo de drogas

MEDICO OCUPACIONAL

Levantar la información necesaria para el diagnóstico inicial

Apoyar en el desarrollo de material didáctico para las capacitaciones, charlas y talleres.

Atender a los empleados y trabajadores y coordinar la referencia para atención especializada según se requiera.

Cuidar la confidencialidad del paciente, informar sobre las opciones de tratamiento y sus beneficios.

Informar periódicamente de los resultados alcanzados a sus directivos.

RESPONSABLE DE SSO

Promover las prácticas de seguridad para evitar accidentes de trabajo secundarios al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.

Coordinar y verificar el cumplimiento en la implementación de señalética adecuada para informar de las restricciones de consumo en los espacios laborales.

Capacitar al personal de la empresa e institución en la prevención de riesgos laborales.

GERENCIA

Dar cumplimiento al artículo 7 de la ley orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización.

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y CONTROL

La EP-EMAPA-A como parte de sus acciones de control incluye:

- a) Prohibición del ingreso y alcohol, tabaco y otras drogas, así como el consumo de estas sustancias dentro de la empresa.
- b) Prohibición de ingresar a laborar a la empresa bajo los efectos del alcohol u otras sustancias que puedan poner en riesgo la seguridad del trabajador como la de sus compañeros.
- c) Involucrar a todas las áreas productivas de la empresa, altos mandos y mandos medios.
- d) Realización de campañas con mensaje positivo que incluya la esfera laboral, familiar y social.
- e) Controles periódicos de Alcoholemia y valoración de drogas en sangre a personal de riesgo y otros de forma aleatoria según se considere y bajo consentimiento informado.
- f) Establecimiento de protocolos de actuación, ayuda y sanciones en casos de detección positiva.
- g) Intervención de ayuda cuando se detecte un consumo de riesgo o un abuso del consumo de alcohol y/u otras drogas. El asesoramiento no tan sólo es para los trabajadores de la empresa, sino que también se hace extensible a familiares con hábitos de riesgo.

Bibliografía

1. Agulló, E. (1 de enero de 1998). My Science Work. Obtenido de <https://www.mysciencework.com/publication/show/735736d3e855f0b85293e173f423efbd>
2. Aldás, A. (2013). Control de Personal y Cumplimiento de Objetivos Institucionales del Departamento de Obras Publicas del GAD Municipal de Pelileo . Pelileo, Tungurahua: TESIS.
3. AnderEgg, E. (1995). Diccionario del Trabajo Social. Argentina: Lumen.
4. AnderEgg, E. (2006). Diccionario del Trabajo Social. Argentina: Lumen.
5. Arias, J., & Canonicum, L. (2003). ProQuest. Obtenido de Racionalidad y buena fe en la introducción de la costumbre: <http://search.proquest.com/openview/5a0a58e6c794283d4859c9c22f38a2d7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1816881>
6. Austin, T. R. (2000). Para comprender el concepto de Cultura. Chile: UNAP Educación y Desarrollo.
7. Balseca, H. (2016). FACTORES DE RIESGO INTRAFAMILIARES RELACIONADOS CON EL CONSUMO DE ALCOHOL. POBLACIÓN DEL EU 06. 2015-2016. Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24242/1/Balseca%20Guam%c3%a1n%20Nery%20Hermelinda.pdf>.
8. Batida, N. (2002). Problemas Laborales asociados al consumo de alcohol. Obtenido de <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/526>
9. Calero, X. (04 de 2017). Han habido muertes a causa del alcoholismo en la empresa? (T. Huertas, Entrevistador)
10. Campos, A. (2005). Mapas conceptuales, Mapas mentales y otras formas de representación del conocimiento. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pVW0_6H8ZK8C&oi=fnd&pg=PA9&dq=conocimiento+definicion&ots=8uuStLMsQN&sig=4sdeq7VSgt6kHfOoXQtdnFFpXEQ#v=onepage&q=conocimiento%20definicion&f=false
11. Castro, R. (2002). Region y Sociedad. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252002000300011&script=sci_arttext
12. Chairez, M. I. (2002). Toma de Decisiones. Juarez: Centro Cultural

Universitario.

13. Chicaiza, C. (2013). EL ALCOHOLISMO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA DE LOS ALUMNOS DE LOS TERCEROS AÑOS DE BACHILLERATO DEL COLEGIO TECNOLÓGICO SUPERIOR "OSCAR EFRÉN REYES" DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA. Baños: Tesis.
14. Código de Trabajo. (2016). Artículo 329. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
15. Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología. Bogotá: Ecoe Ediciones.
16. Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología. Bogotá: Ecoe Ediciones.
17. Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología. Bogotá: Ecoe Ediciones.
18. Corraliza, J., & Berenguer, J. (2001). Estilo de vida, hábito y medio ambiente. Obtenido de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021093901609631>
19. Cruz, R. (17 de 02 de 2012). TESIS - REPOSITORIO UTA. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1988/1/TA0210.pdf>
20. EP-EMAPA-A. (2016). Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
21. Esquirol, J. M. (27 de 04 de 2006). El Respeto o La Mirada Atenta. Barcelona: Gedisa.
22. García, E. (30 de 04 de 2004). Alcoholismo y Sociedad, tendencias actuales. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572004000300007
23. García, E. (30 de 04 de 2004). Mi SciELO. Obtenido de Alcoholismo y sociedad, tendencias actuales: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572004000300007
24. Gimeno, M., & Pagan, E. (2017). RELACIONES SOCIOLABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA. Obtenido de http://www.istas.net/upload/informe_temporalidad.pdf
25. Gómez, O. (2013). LAS FAMILIAS DISFUNCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL . Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6620/1/Orlando%20Javier%20Gomez%20Arroba.pdf>.
26. Hernández, E. (01 de 2011). El consumo Excesivo de Alcohol - Un reto para la

- salud laboral. Obtenido de
<http://www.documentacion.edex.es/docs/1101FERcon.pdf>
27. INEC. (2015). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. El Heraldito.
 28. Kliksberg, B., & Tomassini, L. (2000). Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Buenos Aires: CEPIS. Obtenido de Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo.
 29. Lamas, M. (2002). Usos, Dificultades y Posibilidades de la Categoría "Género". Revista de Estudios de Género N°1, 66,67,77.
 30. Maestre, M., Samper, P., Tur , A., & Diez , I. (2001). Estilos de crianza y desarrollo prosocial de los hijos . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2364995.pdf>
 31. Mayorga, M. (2017). Que son los amigos para ti? Ambato, Tungurahua, Ecuador.
 32. Miño, X. (03 de 04 de 2017). Que es una empresa. (T. Huertas, Entrevistador)
 33. Morales, D., & Inga, L. (2015). “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA.”. Ambato: Tesis <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20177>.
 34. Naveillan, P. (Octubre de 2000). Sobre el Concepto de Alcoholismo. Obtenido de <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v91n4p340.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>
 35. OMS. (2010). Consumo de Alcohol.
 36. Pacheco, W., Bou, C., & Serrano, I. (2006). Familia Reconstituida - El Significado de "Familia" en la Familia Reconstituida. Puerto Rico.
 37. Palacios, I. (31 de 03 de 2017). Que son los lazos sanguíneos y afectivos? (T. Huertas, Entrevistador)
 38. Palucci , M., & Bravo, C. (27 de 04 de 2010). El consumo de alcohol en personal administrativo y de servicios de una Universidad de Ecuador. Obtenido de http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/3441/art_MARZIALE_El_consumo_de_alcohol_en_personal_administrativo_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 39. Peralta, C. (2014). Psicología . Ecuador.
 40. Piedra, B. (28 de 05 de 2006). Revista Médica Electrónica . Obtenido de <http://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/322/html>

41. Pontón, D. A. (2011). *Latinoamerica Libertad Valores y Principios*. Quito: Grafilyon.
42. Pontón, D. A. (2011). *Latinoamérica Libertad Valores y Principios*. Quito: Grafilyon.
43. Quintero, Á. (2010). *Trabajo Social y Procesos Familiares*. Argentina: Lumen/Hvmanitas.
44. Ramirez, D. (2011). *Abuso de alcohol en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo*,. Tesis.
45. Rivera, F. (2014). *El interés laboral* . Ambato . Obtenido de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38843632/barthes__el_efecto_de_realidad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1491492104&Signature=V%2F3bFidleBcHXgpHR%2BIJSYkyGqM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_efecto_de
46. Salinas, F. (1998). *Educación y Transformación Social Homenaje a Paulo Freire*. Venezuela: Laboratorio Educativo.
47. Sanchez, C. (2014). *La Seguridad Industrial y su incidencia en la prevencion de enfermedades profesionales de la Empresa DIMETAL S.A. de la ciudad de Guayaquil* . Guayaquil, Guayas, Ecuador: TESIS.
48. Sánchez, E. (04 de Octubre de 2009). *Aula de Filosofía*. Recuperado el 26 de 04 de 2015, de <http://auladefilosofia.net/2009/10/04/pierre-bourdieu-sobre-la-escuela/>
49. Sánchez, F. (2014). *Las Normas de Seguridad Industrial y su influencia en los riesgos laborales de los trabajadores en la empresa CEP SAN de la ciudad de Ambato* . Ambato, Tungurahua, Ecuador: Tesis.
50. Sandoval, J. (2014). “CONSUMO DE ALCOHOL Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO FAMILIAR DE LOS ESTUDIANTES DEL SEXTO SEMESTRE DE LOS PARALELOS D Y E DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR MARZO-JUL. Quito: TESIS.
51. UNICEF. (Agosto de 2007). *Justicia y derechos del niño*. Obtenido de https://www.unicef.org/argentina/spanish/Justcia_y_derechos_9.pdf#page=125

ANEXOS



Cuestionario para medir el Alcoholismo y la Condición Socio-laboral en los trabajadores de la EP-EMAPA-A



Fecha: ____/____/____

I. Edad: ____ años (cumplidos)

II. Sexo: Hombre Mujer

III. Puesto / Ocupación: _____

A continuación se presenta una serie de preguntas acerca de su trabajo y el consumo de alcohol en la población a la que trabaja, cómo ha incidido en el aspecto y función socio-laboral. Responda de acuerdo con su experiencia, no hay repuestas buenas o malas; sólo queremos conocer su opinión al respecto.

La encuesta es confidencial por eso no se ubica el nombre del trabajador.

Instrucciones: Marque con una “X” la respuesta que mejor represente su situación.

1. ¿Se encuentra a gusto trabajando en la empresa?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

2. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

3. ¿La relación con sus compañeros es excelente?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

4. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

5. ¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi

nunca..... Nunca

6. ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

7. ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

8. ¿Es necesario hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en los colaboradores de la EP-EMAPA-A?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

9. ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

10. ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

11. ¿Cuenta con conocimientos claros y/o experiencia en el tema del consumo de alcohol?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

12. ¿El consumo de alcohol no tiene solución?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

13. ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

14. ¿Considera que si ingiere alcohol será bien visto e incluido por su grupo de compañeros?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

15. ¿Me interesa hacer algo para prevenir el consumo de alcohol y sus consecuencias en la población a la que atiendo?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

16. ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados al consumo de alcohol con su puesto de trabajo?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

17. ¿Ha tenido problemas en el trabajo como consecuencia del consumo de alcohol?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

18. ¿Están claros y conoce las sanciones y multas en caso de ingresar en estado etílico o consumir alcohol en jornada de trabajo?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

19. ¿Piensa que si ingiere alcohol constantemente le causaría problemas personales, familiares y socio-laborales?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

20. ¿Estaría predispuesto a mejorar su calidad de vida, dejando la ingesta de alcohol para tener mejores resultados en el desempeño laboral?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

21. ¿Consume alcohol frecuentemente?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

22. ¿En un día que consuma alcohol ingiere hasta 3 botellas?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

23. ¿Cuándo ha ingerido alcohol comúnmente falta al trabajo?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

24. ¿Cuándo ingiere alcohol su desempeño laboral disminuye?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

25. ¿Considera usted que cuando ingiere alcohol en exceso se olvida de las cosas que hizo en el momento del consumo de la bebida?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

26. ¿Cuándo consume alcohol, tiene remordimientos o sentimientos de culpa porque sabe que está mal?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

27. ¿Cuándo consume alcohol resulta herida alguna persona cercana a usted?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

28. ¿Recibió buena y oportuna educación desde niño por parte de su familia y en la escuela acerca de del consumo de alcohol?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

29. ¿Su familia se preocupa por usted y su estado de salud?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

30. ¿Cuándo llega en estado etílico a su casa su familia le reclama?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

31. ¿Considera que debe asistir al trabajo en estado etílico?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

32. ¿Si está en el trabajo después de haber bebido, las autoridades deben retirarle de sus labores ese día?

Siempre.....	Casi Siempre.....	A veces.....	Casi
nunca.....	Nunca		

33. ¿Consume usted alcohol de manera social?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

34. ¿Considera que tomar una o dos copas no es un problema?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

35. El comportamiento y las relaciones familiares inciden en el consumo de alcohol?

Siempre..... Casi Siempre..... A veces..... Casi
nunca..... Nunca

PAPER

ARTÍCULO CIENTÍFICO

EL ALCOHOLISMO Y LA CONDICIÓN SOCIO-LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A

Autor: Thalía Huertas

INTRODUCCIÓN

La condición socio-laboral esta cimentada en cuanto a la formación que tiene una persona desde la niñez, siendo pues esta la naturaleza o conjunto de características que identifica a un individuo de otro. En la actualidad, existen varios fenómenos sociales que pueden llegar a producir un desequilibrio en la estabilidad personal, familiar y del contexto en general; principalmente cuando muchos de ellos se ven evidenciados por la influencia del entorno antes que por la educación familiar (Batida, 2002)

Como fenómeno social, uno de los que lidera la lista, es el alcoholismo, siendo este el problema más afluyente en la sociedad. Muchas de las veces consideramos que dicho problema se ve presente en adolescentes y jóvenes, pero resulta que es un fenómeno que ataca a todos sin ningún tipo de distinción. De tal manera que se va a dar cita a las causas y consecuencias del alcoholismo específicamente en el área laboral. (Garcia, 2004)

El lugar de trabajo, es nuestro segundo hogar, porque allí se permanece la mayor parte del día, realizando funciones acorde a nuestros conocimientos y habilidades, para brindar un servicio a la sociedad, independientemente si el mismo es público o privado. La presente investigación se la realiza para comprender las causas que conllevan el exceso del consumo de alcohol en la persona, en su familia, en sus distintos tipos de contextos: social y laboral.

Ahora bien si relacionamos el fenómeno del alcoholismo con el ámbito laboral de

forma que está influyendo en el comportamiento y actitudes de los empleadores, por lo que en conclusión en ese momento es cuando empieza a existir un desfase en el trabajo, ya que empieza a aparecer ausentismos laborales, multas y sanciones por acudir en estado etílico al trabajo, despidos y demás, por ello lo más recomendable es manejar un programa de prevención de riesgos psicosociales en el cual se concientice y sensibilice a los trabajadores en prevención del consumo de alcohol.

ESTADO DEL ARTE

PARADIGMA

Es el conjunto de matrices disciplinarias que se utilizan como modelos conceptuales, determinando explícitamente proposiciones que dirigen una investigación. Modelo teórico que sirve para dirigir el pensamiento. En relación con creencias, valores, problemas, etc. (AnderEgg, 2006)

Un modelo mental, que varía de acuerdo al contexto en el que se encuentre un individuo, acompañado de la influencia cultural, religiosa, política, etc., que determinan sus conocimientos o pensamientos de la realidad y el entorno en el que se desarrolla.

CULTURA

“Expresión fusionada para todos los modelos de conducta obtenido y transferido socialmente por medio de insignias. La cultura incluye costumbres, tradiciones y lengua.” (Kliksberg & Tomassini, 2000)

La cultura es todo aquel conjunto de costumbres y tradiciones que trascienden de generación en generación y de acuerdo al contexto en el que se desenvuelve un individuo o grupo de individuos, teniendo relevancia en que si depende la cultura con la que haya sido educado cada individuo para poder evidenciar si el alcoholismo es por herencia de algún familiar.

FAMILIA

“La ilustración del significado familia suele adjudicarse como dada, y

supuestamente existe consentimiento sobre su significado. Sin embargo, es dificultoso imaginar una dilucidación similar de este concepto, ya que puede variar de acuerdo a los contextos sociales, la cultura, la etapa de desarrollo y la época. Se testifica que las grandes innovaciones sociales que han ocurrido a nivel mundial han tenido un impacto demostrativo en la familia como grupo humano.” (Pacheco, Bou, & Serrano, 2006)

La familia es aquel grupo o conjunto de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad o sanguíneos pero que se direccionan a una meta planteada. Son influencia directa en cada persona ya que depende de la educación que hayan brindado para poder evidenciar si una persona es o no alcohólica a causa de una mala o buena crianza.

ALCOHOLISMO

“En esta definición se pueden subrayar tres elementos: se cree al alcoholismo como una enfermedad, es un tipo de drogadicción o dependencia de droga y es un déficit conseguido en la capacidad para regular la propia conducta. No se toma en cuenta cualquier mando en correlación con las bebidas alcohólicas sino solo una de ellas, dentro de todas las posibles”. (Naveillan, 2000)

El alcoholismo es una enfermedad, que ataca a la persona volviéndola dependiente de dicha droga licita, haciendo que el mismo la considere parte de su vida, por tal motivo genera malestar y problemas en el medio que le rodea, mucho más si afecta a las condiciones socio-laborales en la que se desenvuelve un trabajador.

SOCIEDAD

“Hace relato al ligado de personas, estructuras y establecimientos que tienen particularidades en común y donde se escogen vínculos entre seres vivos e inertes dando paso a una interacción para lograr fines en común.” (AnderEgg, 2006)

La sociedad la comprenden un cierto grupo de personas, independientemente del fin común que tengan, es por ello que la sociedad está inmersa también en la influencia hacia el alcoholismo, ya que puede ser un contexto como tal que tengan como habitualidad la ingesta de alcohol, más aun si esta sociedad es dentro del área laboral.

AMBIENTE LABORAL

“Consiste en un sin fin de actores individuales que interactúan y se relacionan entre sí en un medio ambiente o aspecto físico, emparentándose a una “estructura social” con categoría estructural-funcionalista.” (AnderEgg, 2006)

El ambiente laboral depende mucho de cada uno de los individuos, ya que pueden tener un clima muy organizado y estable o a su vez quebrantado y sin estructura, por tal motivo si se llega a dar el caso tomando como ejemplo el segundo aspecto, lo más natural sería que el ambiente de trabajo mismo incentive a la ingesta de alcohol.

EMPRESA

“Una empresa es una estructura o establecimiento hacendoso a diligencias o seguimiento de fines financieros o productivos para compensar las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de afirmar la persistencia de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias transformaciones.” (Miño, 2017)

La empresa es el lugar donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo diario, por tal motivo la misma debe tener un ambiente laboral cálido, estable y de compañerismo, para que se generen buenas relaciones y de esta manera se evite el alcoholismo en los empleados.

CONDICION SOCIO-LABORAL

“Estamos transitando hacia una etapa en la que los medios productivos dejan de ser ventaja competitiva para ir entrando en la preponderancia del elemento dinámico de la organización: las personas. Si bien las innovaciones tecnológicas resultan fundamentales para el avance organizacional, el elemento diferenciador clave está en la persona que maneja dicha innovación; se observa aquí una clara relación con la tendencia hacia el crecimiento del trabajo abstracto en detrimento del trabajo manual. Es por ello que las personas se están convirtiendo en las auténticas protagonistas para conseguir el éxito empresarial: por el capital humano e intelectual que aportan, y por su capacidad de generar valor añadido a los productos y servicios, en un contexto muy competitivo y globalizado, en un entorno muy cambiante.” (Gimeno & Pagan, 2017)

La condición socio-laboral son todas aquellas normas, reglas, posiciones o circunstancias en las que un trabajador se desempeña, las mismas pueden ser el contexto social, familiar, laboral, individual en el que se desarrolla, como por ejemplo el clima laboral y organizacional, el ambiente de trabajo, las funciones que desempeña y demás, mismas que le dan el valor agregado e importancia que requiere al talento humano para poder cumplir con los objetivos, misión y visión de una empresa o institución.

METODOLOGÍA

La metodología, contenida por los pasos o proceso a utilizarse para poder crear el grupo de brigadistas que manejen el programa de prevención de consumo de alcohol, va direccionada de la siguiente manera.

MÈTODO	SABERES	CONTENIDO
Información	Saber Conocer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir la creación del grupo de brigadistas “ALCOHOL 0.0” ✓ Mantener informado a los trabajadores de las actividades de promoción de hábitos saludables ✓ Capacitar constantemente a los brigadistas en temas de prevención del consumo de alcohol para que ellos lo difundan a los trabajadores. <p>Palabras Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alcohol ✓ Drogas ✓ Fenómeno Social ✓ Problemática ✓ Condición socio-laboral <p>Realidad Actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mitos y tabúes ✓ Educación

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones Familiares ✓ Costumbres. ✓ Condición laboral
Formación	Saber Ser	<p>Formación de los brigadistas en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevención ✓ Sensibilización ✓ Actitudes ✓ Valores ✓ Tiempo ✓ Comportamientos ✓ Predisposición ✓ Hábitos Saludables
Práctica Teórica y	Saber Hacer	<p>Aplicar los conocimientos aprendidos por los brigadistas a través de la prevención y sensibilización del consumo de alcohol, promocionando espacios saludables y tiempos libres de provecho.</p>
Toma de Decisiones	Saber Elegir	<p>Orientar a los trabajadores para que aprovechen el tiempo libre con espacios y hábitos saludables.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ámbito personal: Reducción del consumo de alcohol ✓ Ámbito familiar: Mejora de las relaciones interpersonales ✓ Ámbito profesional: Mejorar desempeño laboral y reducir ausentismos a causa del alcohol.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la investigación son:

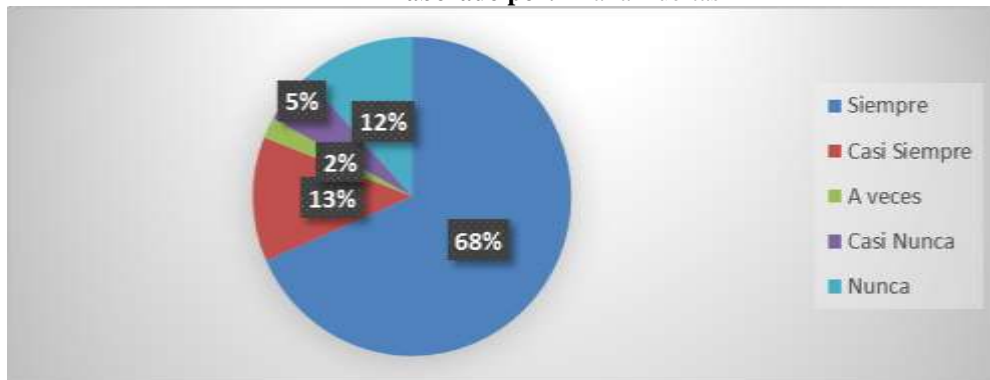
Pregunta 9

¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Tabla 45 ¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	65	68%
Casi Siempre	12	13%
A veces	2	2%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	11	12%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas



¿Cree que el consumo de alcohol es un problema en la población que pertenece?

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

De las encuestas aplicadas se puede determinar que un 69% de trabajadores consideran que siempre el consumo de alcohol es un problema en su población, un 13% casi siempre, un 2% a veces, un 5% casi nunca y 12% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Demostrando que la mayor parte de los trabajadores están conscientes que el consumo de alcohol si generan un problema dentro de la población laboral, y mucho más cuando se ha evidenciado que los trabajadores que han asistido al trabajo en

estado ético han presentado problemas, por lo que dicha concientización es necesaria para implementar estrategias de mejora ante la aceptación de la población.

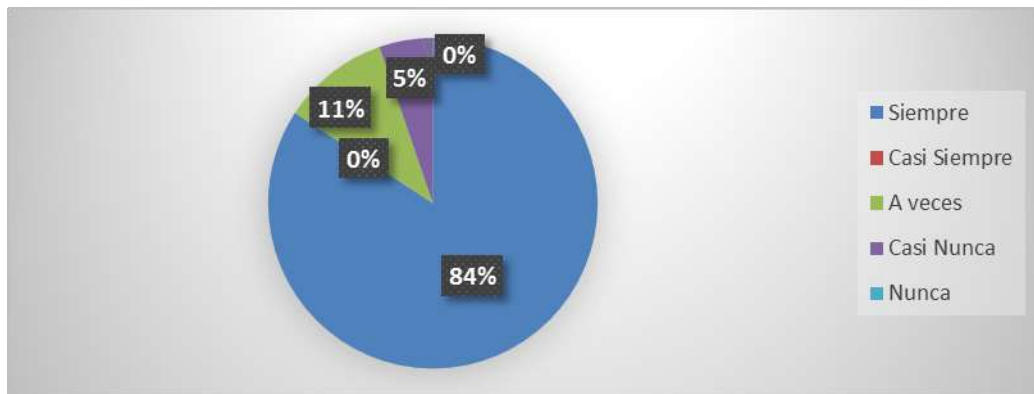
Pregunta 10

¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

Tabla 46 ¿El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	80	84%
Casi Siempre	0	0%
A veces	10	11%
Casi Nunca	5	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta **Elaborado por:** Thalía Huertas



El consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A?

Fuente: Encuesta **Elaborado por:** Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados arrojados por las encuestas demuestran que 84% de los trabajadores consideran que siempre el consumo de alcohol es un problema en el aspecto socio-laboral de la EP-EMAPA-A, el 11% a veces y un 5% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Notando que existe la aceptación de la problemática, reconociendo que si genera malestar en la condición socio-laboral el hecho de consumir alcohol en exceso, cabe recalcar que para que exista un bienestar laboral, el individuo debe sentirse bien emocional y físicamente y si ha existido algún problema a nivel social va a generarse el desequilibrio en estos dos aspectos.

Pregunta 13

¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Tabla 47 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	85	89%
Casi Siempre	5	5%
A veces	5	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta **Elaborado por:** Thalía Huertas

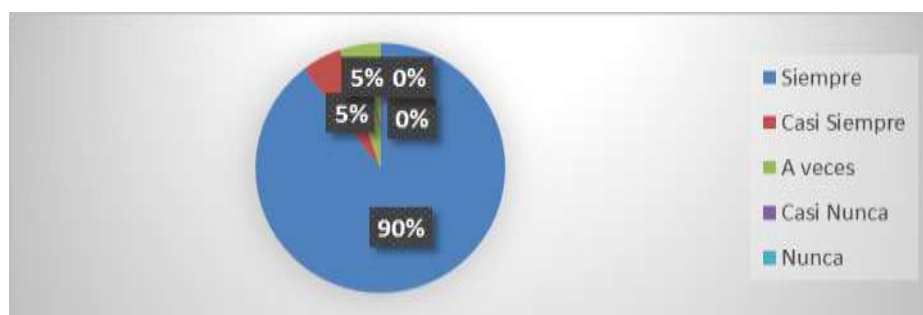


Gráfico 41 ¿Participaría en algún curso/taller vivencial para saber más acerca de la adicción al alcohol y sus consecuencias en la sociedad y el ámbito laboral?

Fuente: Encuesta **Elaborado por:** Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos indican que un 89% de los encuestados consideran que siempre participarían en algún curso/taller vivencial, el 5% casi siempre, un 5% más

a veces y en 0% se encuentran las respuestas del casi nunca y el nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Evidentemente existe la predisposición de los trabajadores para participar en algún curso o taller ya que aun siendo el 89% el indicador más alto, los porcentajes siguientes forman parte de igual manera de los indicadores de respuesta prácticamente positivos, por lo que se podría considerar como una estrategia de mejora tomar en cuenta cursos o talleres vivenciales para conocer más acerca de esta temática, sus riesgos y demás.

Pregunta 21

¿Consume alcohol frecuentemente?

Tabla 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	50	53%
A veces	25	26%
Casi Nunca	18	19%
Nunca	2	2%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Thalía Huertas

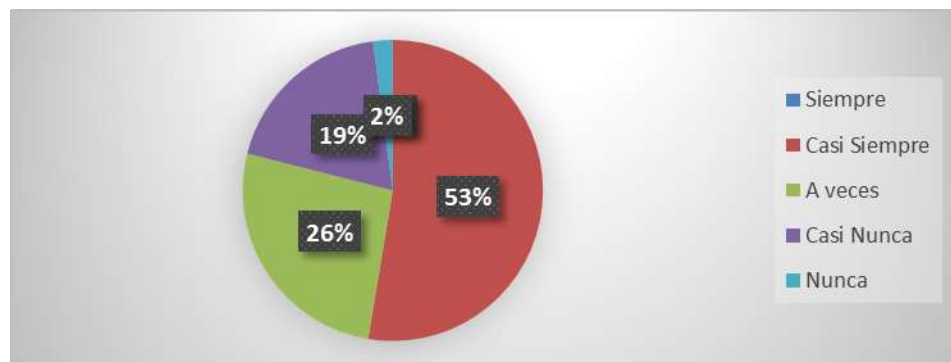


Gráfico 25 ¿Consume alcohol frecuentemente?
Fuente: Encuesta Elaborado por: Thalía Huertas

ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos indican que el 0% indica que no siempre consumen alcohol frecuentemente, un 53% expresan que casi siempre consumen alcohol frecuentemente, el 26% a veces, el 19% casi nunca y un 2% nunca.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este sentido es notorio identificar que el consumo de alcohol en los trabajadores de la EP-EMAPA-A es elevado en sentido de que el indicador con mayor porcentaje es casi siempre, asumiendo que la frecuencia de consumo puede ser semanal o por lo menos mensual, lo que eleva el índice de alcoholismo en la empresa.

CONCLUSIONES

El alcoholismo es un fenómeno social que actualmente ha tomado contexto en la sociedad en vista de que el número de consumidores ha aumentado considerablemente en los últimos años, es por ello que no podría haber excepción en que dicha problemática aqueje al ámbito laboral, ya que evidentemente el alcoholismo ha incidido de forma general en todos los aspectos del contexto laboral, aquejando principalmente a la condición socio-laboral de las empresas, entendiendo que dicha condición engloba las relaciones sociales, familiares y laborales de una persona, al igual que las falencias que se produzcan en el trabajo como producto del consumo de alcohol. Por ello el alcoholismo en la empresa donde dicho proyecto tomo forma, se evidencia que si existen problemas entorno a este fenómeno porque se observa desequilibrio, caos y asuntos de riesgo a nivel personal, laboral y familiar de cada trabajador. Existen varios aspectos que provocan el consumo de alcohol, pero en dicho proyecto se ha evidenciado que varias de estas causas tienen estrecha relación con el aspecto familiar, en este sentido la educación que se recibe en los hogares desde temprana edad, las costumbres y tradiciones que maneja cada vínculo familiar y aquellas relaciones conyugales ancestrales y actuales tienen mucho que ven en el consumo de alcohol de una persona, ya que o bien pueden ser bien cimentadas, fructíferas y beneficiosas o a su vez pueden ser disfuncionales, equivocadas y destruidas, por lo que generan el alcoholismo en las personas. No

obstante nunca es tarde para aprender, y por ello concluiría en que la educación laboral también sería un factor importante para generar ambientes saludables y cultura de paz en el clima y organización laboral. La condición socio-laboral engloba varios aspectos a tratar, pero en este punto aquellos factores que influyen directamente en la viabilidad de la misma son directamente los que están relacionados con el desempeño laboral, los ausentismos en el trabajo, el clima y ambiente laboral, el estrés y las obligaciones del trabajo, el círculo social en el que se rodea un individuo, las amistades, y los factores que generan problemas a nivel de la sociedad son componentes principales para que exista un consumo de alcohol que provoque desequilibrio en la condición socio-laboral de los trabajadores, y que por lo mismo genere malestar tanto en el personal que administra la empresa como en los compañeros y en las mismas personas consumidoras, ya que el trabajo se trata de corresponsabilidad y si esto está fallando toda la estructura funcional también fallará. Después de haber realizado la respectiva investigación en cuestión de la problemática identificada en la EP-EMAPA-A, se ha llegado a la conclusión de que es menester crear una estrategia integral que permita prevenir y sensibilizar los riesgos del consumo de alcohol, para de esta manera disminuir los índices de alcoholismo en la empresa.

RECOMENDACIONES

La concientización en los trabajadores de la EP-EMAPA-A sobre el alcoholismo y su incidencia en la condición socio-laboral debe manejarse todo el tiempo a través de pequeñas charlas, talleres, spots en los medios de comunicación internos donde se evidencie que el consumo de alcohol genera problemas a nivel social, laboral e incluso familiar cuando no se mide las circunstancias del caso. Informar diariamente a los trabajadores en cuestión de 5 a 10 minutos al inicio de cada jornada, sobre las consecuencias que genera el alcoholismo en los hogares y en el propio trabajo, para de esta manera crear la corresponsabilidad necesaria entre los trabajadores y la empresa. La Sensibilización es parte fundamental para conseguir el equilibrio necesario entre lo laboral y lo familiar, por ello el área de Talento Humano a través de un memo debe destacar los valores, cualidades y características de cada colaborador, con el afán de crear reconocimientos sobre el buen desempeño y

cumplimiento en el trabajo, detallando además que los factores influyentes en el alcoholismo generan llamados de atención, multas y sanciones en el trabajador. La creación del grupo de brigadistas que maneje el programa de prevención de alcoholismo, es la mejor estrategia planteada para reducir el consumo de alcohol y por ende aquellos aspectos que provocan problemas sociales, familiares y laborales, creando ambientes saludables y generando actividades de aprovechamiento del tiempo libre con el voluntariado que conforme los agentes de cambio brigadistas.

Bibliografía

1. AnderEgg, E. (2006). *Diccionario del Trabajo Social*. Argentina: Lumen.
2. Batida, N. (2002). *Problemas Laborales asociados al consumo de alcohol*.
Obtenido de <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/526>
3. Garcia, E. (30 de 04 de 2004). *Mi SciELO*. Obtenido de Alcoholismo y sociedad, tendencias actuales:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572004000300007
4. Gimeno, M., & Pagan, E. (2017). *RELACIONES SOCIOLABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA*. Obtenido de http://www.istas.net/upload/informe_temporalidad.pdf
5. Kliksberg, B., & Tomassini, L. (2000). *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*. Buenos Aires: CEPIS. Obtenido de *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*.
6. Miño, X. (03 de 04 de 2017). *Que es una empresa*. (T. Huertas, Entrevistador)
7. Naveillan, P. (Octubre de 2000). *Sobre el Concepto de Alcoholismo*. Obtenido de <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v91n4p340.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>
8. Pacheco, W., Bou, C., & Serrano, I. (2006). *Familia Reconstituida - El Significado de "Familia" en la Familia Reconstituida*. Puerto Rico.