

AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Juan Esteban Valencia, MD
Augusto Pérez Gómez, Ph.D.¹

1. *Planteamiento del Problema*

En el mundo cerca de 450 millones de personas sufren de trastornos neuropsiquiátricos y representan 4 de las 10 principales causas de discapacidad en general. La Depresión Mayor está pasando a ser una de las principales causas de morbimortalidad después de las enfermedades cardiacas y según la OMS para el año 2020 está será la principal causa de días perdidos por discapacidad en los países en desarrollo. Además el consumo de alcohol y drogas es un problema muy difundido en la sociedad y los índices de consumo de sustancias adictivas son mas elevados entre la población económicamente activa que en el conjunto de la sociedad.

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

En la población laboral latinoamericana no se cuenta con un diagnóstico reciente de salud mental, ni se tiene conocimiento preciso sobre la frecuencia de uso y abuso de alcohol y otras sustancias². De acuerdo con el conocimiento generado por otros estudios a nivel mundial sobre la asociación del consumo de alcohol y drogas con la accidentalidad laboral, el ausentismo y el bajo rendimiento, así como la presencia de numerosos agentes 'estresores' ligados a nuestra realidad, puede suponerse que la población laboral está expuesta a situaciones que llevan al deterioro de su salud mental y de su rendimiento.

3. *Marco teórico y estado del arte*

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "*Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por*

¹ Los autores son, respectivamente, Investigador Asociado (JEV) y Director del Equipo de Investigación (APG) de la University of Medicine and Dentistry of New Jersey que trabaja en asocio con CICAD para desarrollar un modelo de estudios aplicables en diferentes países del hemisferio

² La excepción son los datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud en 2004, que incluyen a Colombia y a México. WHO (2004) Prevalence, Severity, and Unmet Need for Treatment of Mental Disorders in the World Health Organizations World Mental Health Surveys. JAMA, 291 (21), 2581-2590. 2004 American Medical Association,

causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no-incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”.

En este contexto general el tema de la accidentalidad y el ausentismo laboral asociados a problemas de consumo de drogas y de alcohol ha ido tomando una importancia cada vez mayor en los países desarrollados de acuerdo con la UNODC (Oficina de las Naciones Unidas para las Drogas y el Crimen, por su sigla en inglés) considera que el consumo de sustancias ilegales en el mundo tiene aproximadamente las siguientes dimensiones:

Tabla 1: Prevalencia anual de consumo de sustancias ilegales 2000-2001

	Total	Marihuana	Estimulantes		Cocaína	Opiáceos	De los cuales heroína
			Anfetamina	Extasis			
Global (millones de personas)	200	162.8	34.3	7.7	14.1	14.9	9.5
% del total de la población	3.4	2.7	0.6	0.1	0.2	0.3	0.16
% mayores de 15 años	4.7	3.9	0.8	0.2	0.3	0.4	0.22

Fuente: **Global Illicit drugs trends 2003**. UNODC: Viena, Austria.

Comparados estos datos con los publicados en 2001 y 2002, es muy claro el aumento del número de consumidores de todas las sustancias ilegales. El problema de consumo de alcohol y otras drogas presenta una tendencia creciente en todos los grupos sociales alrededor del mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo el 3% al 5% de la población laboral es dependiente del alcohol y 25% son bebedores de riesgo.³

En los últimos 10 años se han realizado varios estudios sobre prevalencia de consumo de alcohol y accidentalidad en el trabajo. En ellos se ha encontrado que entre el 15% y el 30% de los accidentes mortales ocurridos en el trabajo se deben al consumo de drogas; el 20% a 25% de los accidentes laborales afectan a personas en estado de intoxicación y los consumidores de alcohol padecen de 2 a 4 veces más accidentes, siendo el ausentismo laboral 2 a 3 veces mayor que

³ Alcohol and the workplace. Institute of alcohol studies. Junio 1997.

en los demás empleados. En general el porcentaje de trabajadores con un consumo abusivo de alcohol va desde el 40% hasta el 70%.⁴

España es el país europeo con más accidentes mortales en los que el consumo de alcohol juega un papel primordial, por lo que se han realizado numerosos estudios tratando de encontrar el perfil del trabajador con problemas. Durante el 2001 la FAD desarrolló un estudio denominado "*Incidencia de las Drogas en el Mundo Laboral*", cuyos resultados fueron publicados en julio de 2002. Esta investigación analiza la incidencia de los consumos de drogas en el ámbito laboral, las sustancias más consumidas y los factores de riesgo laborales que pueden favorecer estos consumos.

La metodología utilizada consistió en una encuesta epidemiológica y de opinión, aplicada a una muestra de empleados y a una submuestra de trabajadores en paro. Los principales resultados fueron:

- .. En la población ocupada se produjo un descenso en el consumo de todas las sustancias, salvo en el caso de los tranquilizantes que se incrementaron, y de las sustancias volátiles, que no se alteraron.
- .. En desempleados: se vio un claro incremento de la marihuana, la cocaína, los alucinógenos y las drogas de síntesis; descenso del alcohol abusivo, la heroína, las anfetaminas y los tranquilizantes e hipnóticos. El tabaco permaneció estable.
- .. Los desempleados reconocieron en mayor proporción que los ocupados haber tenido problemas con el consumo de alcohol.

En Estados Unidos el uso de alcohol y drogas le cuesta a los empleadores 200 billones de dólares al año en pérdida de productividad, tratamientos médicos y accidentes laborales. El 6.6% de los Americanos trabajadores de tiempo completo, 4.9% de los de tiempo parcial y 10.4% de los desempleados reportan consumos altos de alcohol definidos como 5 o más copas en una ocasión, en 5 o más días en los últimos treinta días; el más alto porcentaje es reportado en desempleados: 12.2%.⁵

En esos términos, según reportes de la Administración de Adicción a Sustancias Controladas y Servicios de Salud Mental (SAMHSA), del Departamento de Salud y Servicios Sociales de los Estados Unidos, un 75% de quienes consumen drogas tienen empleos de jornada completa. El estudio, denominado *Consumo de Drogas entre los Trabajadores y Políticas y Programas en el Lugar de Trabajo*, concluyó que entre los trabajadores de

⁴ Morales A, RubioG. Problemas por el alcohol en el medio laboral. En: Rubio G, Santo-Domingo J. Editores. Guía práctica de intervención en alcoholismo. 1ª edición. Madrid: Agencia antidroga. Consejería de Sanidad. 2000. p. 367-73

⁵ National Institute of Drug Abuse NIDA. National Household Survey on Drug Abuse: Main Findings 1997, 4/99, p. 111.

jornada completa, hay 6,3 millones de consumidores de drogas ilícitas y 6,2 millones de grandes consumidores de alcohol, y que 1,6 millones de tales trabajadores eran a la vez grandes consumidores de alcohol y de drogas ilícitas.

Así mismo durante este estudio funcionarios de salud pública informaron sobre las grandes pérdidas de productividad en los negocios y los costos cada vez mayores que para la sociedad representan las personas adictas al consumo de sustancias ilícitas. Indicaron los funcionarios que el consumo de drogas duplica los gastos de los empleadores por concepto de reclamos médicos e indemnización de los trabajadores, y explicaron que el alcoholismo causa la pérdida de 500 millones de días laborales cada año. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo de los EE.UU., el abuso de sustancias por parte de los empleados en el trabajo le cuesta a los patrones cien mil millones de dólares al año. La baja productividad, el ausentismo, los costos adicionales de cuidados de la salud, accidentes en el sitio de trabajo y los robos causados por empleados que utilizan drogas pueden ser un golpe devastador para los negocios de todas las empresas de los Estados Unidos.

En un estudio realizado por la Federación de Industrias del Estado de São Paulo (FIESP) sobre los problemas de la toxicomanía y el alcoholismo en el lugar de trabajo, se señalaba que del 10% al 15% de los empleados padecían problemas de adicción y otras investigaciones revelaron que el 80% de los presidiarios eran casos de consumo problemático de drogas lícitas o ilícitas. En el estudio de FIESP estos problemas:

- Daban lugar a tres veces más licencias de enfermedad que otras enfermedades;
- Daban lugar al 50% de los casos de ausentismo;
- Quintuplicaban los riesgos de accidente en el lugar de trabajo;
- Se relacionaban con el 15% al 30% de los accidentes laborales;
- Multiplicaban por ocho los gastos de hospitalización;
- Triplicaban la utilización de seguros sociales y médicos por parte de las familias.

En Argentina, la Asociación Médica Argentina (AMA), dio inicio durante el mes de julio (2003) a un estudio en el que se establece que el 14 por ciento de los trabajadores en los territorios de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires consume drogas, principalmente cocaína y marihuana, e incluye a obreros de la construcción, cajeros de bancos, gerentes de multinacionales, médicos, vendedores, operarios y empleados de una financiera.

Allí se detectó que, de un total de 5.000 trabajadores, 700 son consumidores de drogas. Los resultados parciales del estudio destacan que se ha encontrado que entre los 700 consumidores se repetían las siguientes actitudes y situaciones: ausentismo y accidentes de trabajo cinco veces mayores que entre aquellos que no consumían drogas, 18 veces más de llegadas tarde,

siete veces más de sanciones disciplinarias, 35 por ciento menos de rendimiento y diez por ciento más en erogaciones en salud. Estos resultados se acercan en gran medida a una encuesta realizada en el 2000 por la Universidad del Salvador que arrojó como resultado que, de 8.000 personas mayores de 18 años que trabajaban en Capital y Gran Buenos Aires, 1.111 (el 13,9%) consumían drogas.

Vulnerabilidad y sensibilidad

Se ha postulado que las condiciones de riesgo especial en una población o en un individuo, de cara a los consumos de drogas, vendrían connotadas por dos variables que se definen como vulnerabilidad y sensibilidad. Por **vulnerabilidad** hay que entender aquella condición que hace que una persona o un grupo resulten más fácilmente afectables por los problemas de drogas, que estén más indefensos ante las posibilidades de inicio de un consumo o ante el afianzamiento de la progresión en el mismo. Como **sensibilidad** se define aquella característica que determina que un grupo o una población reaccionen con más intensidad ante las posibles consecuencias negativas del uso de drogas. También se puede dar una forma específica de sensibilidad en aquellos casos en que las consecuencias negativas no se limitan a la esfera del consumidor sino que, en cierta medida, repercuten sobre los demás; un grupo o una población serían tanto más sensibles cuanto más poseen o padecen la capacidad o la fragilidad de extender a otros grupos o a otras personas las potenciales consecuencias negativas de sus consumos de drogas propios. Desde el punto de vista de la vulnerabilidad, ser trabajador se muestra a la vez como factor de protección y como factor de riesgo.⁶

Si bien el desempeño de una actividad laboral puede considerarse como un factor protector, es importante considerar dos posibles situaciones. La primera, es que el consumo de alcohol u otras drogas afecta el rendimiento laboral; y la segunda, que las condiciones laborales actúan como precipitantes del consumo en un individuo vulnerable.

Consecuencias del consumo de alcohol y otras drogas en el rendimiento laboral

Entre las situaciones más frecuentemente relacionadas con el consumo o abuso del alcohol y otras drogas entre los trabajadores, se encuentran las siguientes:

- Aumento del ausentismo
- Aumento de accidentes laborales
- Aumento de la morbilidad
- Disminución del rendimiento laboral
- Jubilaciones anticipadas
- Malas relaciones con sus compañeros y jefes

⁶ Megías E., "Prevención de consumos en las empresas, ¿Exigencia o moda?". Revista ITACA, 1996, Vol.I, N° 1. p. 31-50.

Repercusiones del consumo de alcohol referida por los trabajadores (EDIS, 1996)⁷

Consecuencias	Porcentaje
Problemas de relación	8.5
Problemas de salud	7.1
Ausentismo laboral	3.1
Bajo rendimiento en el trabajo	2.8
Accidentes de tráfico	1.6
Accidentes de trabajo	0.6

Se han realizado múltiples investigaciones a nivel mundial sobre las consecuencias del consumo de alcohol o drogas en el puesto de trabajo, encontrándose que esto afecta notablemente al trabajador, a sus compañeros, su empleador, su familia y a la sociedad en general.

Para el trabajador puede representar la pérdida de su puesto o de sus ingresos, para sus compañeros preocupaciones y perjuicios, para el empleador accidentes y pérdida de la productividad,⁸ para la familia inestabilidad, alteración de la relaciones y conflictos internos, para la sociedad en general representa un alto costo en términos de atención de la seguridad social, pérdida de calidad de vida y aumento de la inseguridad.

Debemos considerar que el consumo de alcohol que en otras circunstancias podría ser catalogado como carente de riesgo puede ser muy peligroso en situaciones en las que el trabajador tenga que realizar actividades de concentración o precisión. El 60% de los problemas laborales relacionados con el alcohol se presentan en empleados que no son dependientes sino que ocasionalmente toman mucho en una noche laboral o en un almuerzo durante la semana⁹.

Las condiciones laborales como factores influyentes en el inicio o mantenimiento de consumo de alcohol y otras drogas

Numerosos estudios sugieren una asociación significativa entre el nivel de estrés laboral y el consumo de alcohol. Se ha observado que el trabajador que abusa del alcohol u otras drogas suele tener factores de riesgo de tipo personal,

⁷ Morales A, RubioG. Problemas por el alcohol en el medio laboral. En: Rubio G, Santo-Domingo J. Editores. Guía práctica de intervención en alcoholismo. 1ª edición. Madrid: Agencia antidroga. Consejería de Sanidad. 2000. p. 367-73

⁸ Buitrago D, Osorio M. Perfil ocupacional del farmacodependiente. En: Departamento de Toxicología. HUSVP. Compendio de farmacodependencia y alcoholismo. Medellín. 1994

⁹ TW Mangione, et. al, "New Perspectives for Worksite Alcohol Strategies: Results from a Corporate Drinking Study," JSI Research & Training Institute, Inc., Boston, MA, 12/98, p. 1).

una gran sensación de impotencia, experiencias estresantes en el lugar de trabajo o un ambiente laboral negativo.

Se admite que los trabajos que requieren un gran esfuerzo físico o en los que el trabajador está sometido a una carga importante de estrés pueden propiciar el inicio y mantenimiento del consumo. Entre los primeros se encuentran los realizados en la minería, siderurgia, construcción, transporte y los que se desarrollan en horario nocturno. Entre los segundos estarían los que requieren un elevado nivel de atención y concentración y aquellos en los que la monotonía o el aburrimiento producen sentimientos desagradables en el individuo. Hay que tener en cuenta que el organigrama de determinadas empresas (excesiva competitividad o la falta de promoción) y que puestos de trabajo en los que hay una fuente continua de estrés (urgencias hospitalarias, unidades de cuidados intensivos) se han relacionado con el abuso de alcohol y otras sustancias.¹⁰

Algunos de los motivos que argumentan los trabajadores para justificar el consumo de alcohol y otras drogas son: contrarrestar la tensión, el estrés, la frustración, la monotonía y la falta de estímulo intelectual que pueden generarse con ocasión del trabajo.

Objetivos

2a. Objetivo general

El presente protocolo tiene como propósito de contribuir a realizar el diagnóstico de ausentismo y accidentalidad asociados con el abuso de alcohol y otras sustancias psicoactivas en la población laboral en cada país del hemisferio americano.

2b. Objetivos específicos

1. Disponer de una información preliminar sobre ausentismo y accidentalidad laboral asociadas al abuso de alcohol y drogas.
2. Aportar una metodología de investigación que sirva de insumo para el desarrollo de dos de los indicadores indirectos del Nivel 2 del proyecto sobre costos humanos sociales y económicos de las drogas en las Américas de la CICAD/ RWJMS.

4. Metodología Propuesta

4.1. Definición del método

¹⁰ Morales A, RubioG. Problemas por el alcohol en el medio laboral. En: Rubio G, Santo-Domingo J. Editores. Guía práctica de intervención en alcoholismo. 1ª edición. Madrid: Agencia antidroga. Consejería de Sanidad. 2000. p. 367-73

Se llevará a cabo un estudio descriptivo basado en una muestra aleatoria de trabajadores de un número representativo de empresas públicas y privadas en cada país. A cada uno de los participantes se le aplicará una encuesta que recogerá sus características sociodemográficas y laborales, así como un conjunto de preguntas destinadas a medir el uso y abuso de alcohol y otras sustancias psicoactivas (ver anexo 1). También se realizará una revisión de las constancias de incapacidad y su relación con trastornos provocados por el consumo.

4.2. Población de Estudio

La población de estudio estará constituida por muestras aleatorias representativas, de las empresas públicas o privadas seleccionadas por cada país.

4.3. Muestra

Para la etapa diagnóstica se calculará la muestra de acuerdo al número total de trabajadores de cada empresa.

4.4. Procedimientos de Recolección de Información

Para la actualización del marco muestral en el diseño de la muestra se contará con la información de cada país, según las instituciones que sean seleccionadas.

Antes de realizar el trabajo de campo los responsables de la investigación informarán por escrito a las empresas seleccionadas sobre todos los detalles del trabajo que se realizará y se les solicitará su colaboración. Igualmente se informará a los trabajadores seleccionados con el mismo propósito.

4.5. Selección y Capacitación del Personal

Los datos serán recolectados por personal debidamente capacitado en el uso del instrumento, que se aplicará a las personas seleccionadas dentro de la muestra.

Dos de los investigadores estarán encargados de supervisar y dar apoyo en terreno así como de verificar la calidad de los datos obtenidos en las pruebas.

Cuando se haya completado la capacitación se llevará a cabo una prueba piloto de la metodología con el fin de asegurar que las fallas que puedan encontrarse se mejoren antes de comenzar.

4.6. Procesamiento y análisis de los datos

Los resultados obtenidos de esta investigación serán manejados cuidadosamente por el equipo, quien garantizará la confidencialidad de esta información a las empresas y trabajadores seleccionados. La comunicación de los resultados se hará mediante la entrega del informe final del estudio a cada una de los países y a la CICAD.

El equipo de investigación es consciente de la importancia divulgar los resultados en medios de comunicación que lleguen a los diferentes sectores del orden económico y laboral, a la comunidad científica y al público general. Para ello se deberá contar con la autorización previa de las organizaciones involucradas en la investigación.

5. Resultados Esperados

Se pretende obtener una estimación de la prevalencia del uso y abuso de alcohol y otras drogas entre los trabajadores, así como su relación con los diferentes tipos de oficios y su influencia en el ausentismo laboral y la accidentalidad. La información se sistematizará por medio de la aplicación de un cuestionario dirigido a trabajadores, e inspirado en un documento producido por SIDUC.

En el presente proyecto se propone evaluar el impacto del uso y abuso de alcohol y otras drogas en la salud de los trabajadores y en la productividad en las empresas, y responder las siguientes preguntas:

- n ¿Cuál es la prevalencia del uso y abuso de alcohol y otras drogas en la población laboral de las empresas seleccionadas?
- n ¿Que factores se encuentran asociados al ausentismo en la población laboral de las empresas seleccionadas?
- n ¿Existe alguna relación entre el uso y abuso de alcohol y otras drogas y el ausentismo laboral y la accidentalidad en las empresas seleccionadas?

6. Impacto esperado

La población trabajadora en el mundo está sometida a múltiples factores de riesgo que inciden desfavorablemente en su capacidad para realizar eficientemente sus actividades laborales, lo que lleva generalmente, ya sea en forma directa o indirecta, a una disminución de la productividad de las empresas, a la insatisfacción de los trabajadores con su desempeño laboral y al incremento de enfermedades y accidentes de trabajo.

El diagnóstico del consumo de alcohol y otras drogas en la población trabajadora, permitirá a los empresarios tener una visión del panorama real en sus empresas, con el propósito de que les sirva de referencia para implementar planes de prevención e intervención orientados a disminuir el ausentismo entre sus empleados

8. Cronograma

9. Presupuesto

ANEXO 1

PROTOCOLO PARA UN ESTUDIO DE COSTOS DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD ASOCIADO AL CONSUMO DE SPA¹¹

La información de este cuestionario es totalmente anónima y solo se usará para propósitos estadísticos generales

ENCUESTA PARA EMPLEADOS EN EL SITIO DE TRABAJO

1. PAÍS <input type="text"/>		2. CIUDAD <input type="text"/>		3. NUM. DEL CUESTIONARIO <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>			
4. Sexo • 1. Masculino • 2. Femenino		5. Edad <input type="text"/> años					
6. Cuál es su cargo en su sitio de trabajo? • 1. Directivo • 2. Administrador • 3. Asistente Administrativo • 4. Función secretarial o de secretariado • 5. Función Operativa • 6. Técnico y/o Tecnológico • 7. Otro (explique)				7. Cuál es su nivel educativo? • 1. Primaria incompleta • 2. Primaria completa • 3. Secundaria incompleta • 4. Secundaria completa • 5. Educación técnica incompleta • 6. Educación técnica completa • 7. Educación universitaria incompleta • 8. Educación universitaria completa • 9. Estudios de postgrado			
8. Cuál es su estado civil? • 1. Casado • 2. Divorciado • 3. Separado • 4. Viudo(a) • 5. Unión libre • 6. Soltero(a)				9. En los últimos 30 días, cuántos días completos faltó a su trabajo por enfermedad o por accidentes? • 1. Ninguno • 2. Uno • 3. Dos • 4. Tres • 5. Cuatro o más			
10. Ha tenido accidentes de trabajo en los últimos 12 meses? • 1 Si. • 2. No				11. En su trabajo existe una política escrita sobre el uso de drogas o alcohol por parte de los empleados ? • 1 Si • 2. No • 3. No sé			

12. En su opinión, qué tan perjudicial es lo siguiente para su salud?

	No es perjudic	Un poco perjud.	Bastante perjudic.	Muy perjudic	No sabe	No responde
12.1 Fumar cigarrillos de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.2 Fumar cigarrillos frecuentemente	1	2	3	4	5	6

¹¹ Este cuestionario se inspiró en el creado por SIDUC, pero sufrió varias adaptaciones para cumplir los propósitos del estudio de costos de CICAD/UMDNJ.

12.3 Consumir frecuentemente alcohol	1	2	3	4	5	6
12.4 Embriagarse	1	2	3	4	5	6
12.5 Tomar tranquilizantes o estimulantes de vez en cuando sin prescripción médica	1	2	3	4	5	6
12.6 Tomar tranquilizantes o estimulantes frecuentemente sin prescripción médica	1	2	3	4	5	6
12.7 Inhalar solventes/pegantes de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.8 Inhalar solventes/pegantes frecuentemente	1	2	3	4	5	6
12.9 Fumar marihuana de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.10 Fumar marihuana frecuentemente	1	2	3	4	5	6
12.11 Consumir cocaína/crack pasta de coca/basuco de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.12 Consumir cocaína/crack pasta de coca/basuco de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.13 Consumir éxtasis de vez en cuando	1	2	3	4	5	6
12.14 Consumir éxtasis frecuentemente	1	2	3	4	5	6

13. Ha fumado cigarrillos alguna vez en su vida? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta # 18) 	14. Qué edad tenía cuando fumó cigarrillo por primera vez? <input type="text"/> Años _____
15. Ha fumado cigarrillos en los últimos 12 meses? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Yes • 2. No (pase a la pregunta # 18)) 	16. Ha fumado cigarrillos en los últimos 30 días? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta # 18)
17. Aproximadamente cuántos cigarrillos diarios fumó en los últimos 30 días? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Entre 1 y 5 • 2. Entre 6 y 10 • 3. Entre 11 y 20 • 4. Más de 20 	18. Ha consumido bebidas alcohólicas alguna vez en su vida? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Sí • 2. No (pase a la pregunta 24)
19. Qué edad tenía cuando consumió bebidas alcohólicas por primera vez? <input type="text"/> años _____	20. Ha consumido bebidas alcohólicas en los últimos 12 meses? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta 26)
21. Ha consumido bebidas alcohólicas en los últimos 30 días? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta 26) 	22. En los últimos 30 días, cuántas copas tomó diariamente ? <ul style="list-style-type: none"> • 1. Una o menos • 2. Entre 2 y 3 • 3. Entre 4 y 5 • 4. Entre 6 y 10 • 5. Más de 10

22.a En los últimos 30 días qué bebida alcohólica ha ingerido y con qué frecuencia?

	1. Diariamente	2. Fines de semana	3. Algunos días	4. Solo en eventos sociales	5. No tomé alcohol
22a.1 Cerveza					
22a.2 Vino					
22a.3 Licores fuertes (whisky, vodka, etc.)					

23. Ha estado ausente de su trabajo por consumo de alcohol en los últimos 12 meses?

- No
- Si Número de días_____

24. Usted considera que, desde el punto de vista de rendimiento laboral, su consumo de alcohol:

1. No afecta en nada su rendimiento
2. Sí lo afecta un poco
3. Lo afecta bastante
4. Lo afecta muchísimo

25. Usted considera que, desde el punto de vista de sus relaciones con jefes y compañeros, su consumo de alcohol:

1. No afecta en nada sus relaciones
2. Sí las afecta un poco
3. Las afecta bastante
4. Las afecta muchísimo

<p>26. Alguna vez en su vida ha tomado tranquilizantes sin prescripción médica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta #35) 	<p>27. Qué edad tenía cuando tomó por primera vez tranquilizantes sin prescripción médica?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="text"/> Años_____ </p>
<p>28. Ha tomado tranquilizantes en los últimos 12 meses sin prescripción médica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No (pase a la pregunta #35) 	<p>29. Ha tomado tranquilizantes en los últimos 30 días sin prescripción médica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. Si • 2. No
<p>30. En los últimos 30 días, cuántos días tomó tranquilizantes sin prescripción médica?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="text"/> Días_____ </p>	<p>31. Cómo obtuvo tranquilizantes sin prescripción médica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. De un familiar • 2. En la calle • 3. En la casa • 4. De un amigo • 5. En la farmacia • 6. Otro (especifique):

32. Ha estado ausente de su trabajo por consumo de tranquilizantes en los últimos 12 meses?

- No
- Si Número de días_____

33. Usted considera que, desde el punto de vista de rendimiento laboral, su consumo de tranquilizantes:

1. No afecta en nada su rendimiento
2. Sí lo afecta un poco
3. Lo afecta bastante
4. Lo afecta muchísimo

34. Usted considera que, desde el punto de vista de sus relaciones con jefes y compañeros, su consumo de tranquilizantes:

1. No afecta en nada sus relaciones

5. Heroína	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
6. Opio	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
7. Morfina	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
8. Cocaína	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
9. Pasta de coca	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
10. Crack	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
11. Extasis y Metanfeta- minas	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •
12. Otras drogas*:	• • → <input type="text"/>	• • → <input type="text"/>	• •

*Se refiere únicamente a sustancias que no son medicamentos

CODigos (Pregunta 47)

1. Una vez
2. Ocasionalmente en los últimos 12 meses
3. Mensualmente por lo menos una vez
4. Semanalmente
5. Diariamente

49. Ha estado ausente de su trabajo por consumo de sustancias ilegales en los últimos 12 meses?

- No • Si Número de días _____

50. Usted considera que, desde el punto de vista de rendimiento laboral, su consumo de sustancias ilegales:

1. No afecta en nada su rendimiento
2. Sí lo afecta un poco
3. Lo afecta bastante
4. Lo afecta muchísimo

51. Usted considera que, desde el punto de vista de sus relaciones con jefes y compañeros, su consumo de sustancias ilegales:

1. No afecta en nada sus relaciones
2. Sí las afecta un poco
3. Las afecta bastante
4. Las afecta muchísimo

ANEXO 2

LOGO AND NAME OF THE COUNTRY'S
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado a participar en el proyecto de investigación “Ausentismo Laboral y su relación con el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas” que tiene como objetivo hacer el diagnóstico del Ausentismo Laboral y la prevalencia de consumo de alcohol, cigarrillo y otras drogas en la población laboral de las empresas seleccionadas.

El propósito es generar información que permita orientar programas de prevención en los diferentes niveles y minimizar el riesgo del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol que lleve a la incapacidad, discapacidad o invalidez profesional.

Su participación consistirá en aceptar la aplicación de una serie de instrumentos psicológicos, por un profesional idóneo, lo cual no le representará ningún costo.

Toda persona estará en capacidad para decidir su libre colaboración en el estudio. La información resultante de esta investigación será anónima y manejada confidencialmente por el grupo de investigadores, a las directivas de las empresas no se les dará información individual. En cualquier momento de la entrevista el participante podrá tomar la decisión de retirarse sin que afecte su relación laboral.

Luego de leer y comprender el objetivo, propósito y metodología de la investigación, de ser informado sobre los riesgos y beneficios de participar en el estudio, ACEPTO participar voluntariamente y que se me apliquen los cuestionarios y pruebas psicológicas propuestas, necesarias para tener el diagnóstico y poder establecer el plan de prevención.

ANEXO 3

Consideraciones Éticas

La investigación científica ha dado en la historia resultados muy beneficiosos para el progreso de las diferentes disciplinas, por lo que se debe estimular la realización de proyectos que busquen desarrollo social y económico basados en los principios fundamentales de la ética: **respeto, justicia y beneficencia**.

En éste proyecto, por tratarse de un estudio de riesgo mínimo, el consentimiento se hará verbalmente a los participantes, el consentimiento incluirá información clara y fácilmente comprensible sobre los objetivos de la investigación y los riesgos y beneficios que esta conlleva, como la voluntariedad de participar en ésta.

1. Respeto

Todos las personas participantes serán respetadas en su autonomía, se tendrá respeto a las opiniones y respuestas de las personas a la entrevista y encuesta planeada para la recolección de información.

El ingreso al estudio será voluntario y con información adecuada, garantizada por la programación de una reunión previa en la que se hará claridad sobre objetivos, justificación, metodología y alcance de la investigación.

La información resultante de esta investigación será anónima y manejada confidencialmente por el grupo de investigadores, a las directivas de las empresas no se les dará información individual. En cualquier momento de la entrevista el participante podrá tomar la decisión de retirarse sin que afecte su relación laboral.

2. Justicia

El principio de justicia se aplicará mediante la equidad en el trato, procedimientos, conductas y beneficios a que tienen derecho todas las personas que participan de la investigación. Todos los individuos recibirán la misma información en la reunión inicial, aplicarán los mismos instrumentos propuestos en la metodología del proyecto y tendrán igual probabilidad de asesoría e intervención posterior al análisis de los resultados.

3. Beneficencia

El propósito de la investigación es beneficiar a la población laboral en general a través de la generación de información que sirva de base para proponer las estrategias de intervención que serán parte del producto final, buscando reducir el ausentismo laboral.

