

Programa Trabajar con Calidad de Vida

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Servicio de Salud de Magallanes.

61607900-K

Sucursal: Servicio de Salud Magallanes

Región de Magallanes y La Antártica Chilena

Punta Arenas

Segunda aplicación

2025

| INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los Estudios Nacionales en Población General, la mayoría de los consumidores se encuentra en plena edad productiva. El último estudio, realizado el 2020 señala que entre quienes trabajan en Chile, el 52,9% **declaró haber consumido alcohol en el último mes**. Un 51,0% de la población laboral usuaria de alcohol en el último mes declara haberse embriagado al menos en una ocasión en los últimos 30 días. Por otra parte, un 23,4% **consume tabaco diariamente**, un **13,9% consumió marihuana alguna vez en el año**, y un 0,9% **consumió cocaína**.

Estos datos permiten entender que el consumo de sustancias es un tema de salud pública importante, que afecta no solo a una persona, sino también a su entorno, en especial en su trabajo y familia. En este sentido, los objetivos de la prevención en espacios laborales apuntan a desincentivar y disminuir el consumo de alcohol y otras drogas en trabajadores y trabajadoras y entregar conocimientos y herramientas para fortalecerlos como agentes preventivos al interior de su espacio de trabajo y sus familias.

El programa Trabajar con Calidad de Vida desarrolla un modelo de prevención que busca favorecer una cultura preventiva en la organización y así “habilitar a las organizaciones para que elaboren una estrategia sostenida de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, contribuyendo a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando los factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo” (SENDA, 2017). En este contexto, se desarrolla la etapa de diagnóstico al interior de una organización, que, a través de una encuesta voluntaria, confidencial y anónima, entrega información sobre las distintas dimensiones de Calidad de Vida Laboral que trabaja el programa.

El presente informe entrega los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral, lo cual permite generar un plan de acción que incluya distintas estrategias preventivas a realizarse en la organización. En este informe se presentan datos de caracterización, así como también datos asociados a las dimensiones de calidad de vida laboral ambiente laboral, individual y familiar. Esperamos que los resultados sean útiles para la organización y el Equipo Preventivo Coordinador en la elaboración del plan de acción preventivo y la generación de actividades para el fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, y de esta manera contribuir al desarrollo de una cultura preventiva del consumo de alcohol y otras drogas en la organización.

| ANTECEDENTES GENERALES

El ámbito laboral se reconoce como un espacio privilegiado para realizar estrategias de prevención y fortalecimiento de una cultura preventiva, entre otras razones porque colabora tanto en la salud y bienestar de los trabajadores, como en la productividad y calidad de vida laboral de la organización. Así también, éste permite considerar a los trabajadores, en su rol de padres, madres y adultos significativos, como agentes que potencien el desarrollo pleno de niños, niñas y adolescentes, potenciando así estrategias preventivas a lo largo del curso de la vida.

Dentro de este contexto, SENDA ha desarrollado desde el año 2003 el programa de prevención del consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral **Trabajar con Calidad de Vida**, para favorecer el desarrollo de una cultura preventiva en la organización. Durante el año 2012 este programa fue reformulado, incorporando elementos conceptuales y prácticos en base al desarrollo de una cultura preventiva y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, que se materializa finalmente en la generación de planes de acción y una política preventiva en la organización. Durante el año 2016 se realiza un ajuste a la encuesta de Calidad de Vida Laboral para facilitar el desarrollo del plan de acción.

De esta forma, se reconoce la importancia de apoyar a las organizaciones a través de acciones preventivas integrales, que tienen por fin mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores y contribuir a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo.

La Calidad de Vida Laboral se entiende como la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y las características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en los espacios laborales (SENDA, 2017). El concepto de Calidad de Vida Laboral tiene tres grandes dimensiones:

- **Dimensión Ambiente Laboral:** Tiene relación con el espacio laboral y las relaciones laborales, el compromiso de los trabajadores y empleadores ante prevención del consumo de alcohol y otras drogas en su organización y apoyo en caso de requerir ayuda.
- **Dimensión Familiar:** la influencia de la vida familiar en la persona adquiere una relevancia particular cuando se habla de calidad de vida y prevención del consumo de alcohol y otras drogas. Tiene relación con problemas asociados al consumo de sustancias en algún miembro de la familia (sea el trabajador u otro miembro de su familia), con la prevención del consumo de sustancias en niños, niñas y adolescentes y con el fortalecimiento de los factores protectores del consumo.
- **Dimensión Individual:** Esta dimensión está relacionada con los aspectos personales asociados al consumo de sustancias y también con características personales asociadas a salud física y mental.

Desde una perspectiva de Prevención Ambiental, trabajar en espacios laborales tiene por objetivo la modificación de las condiciones ambientales culturales, sociales, físicas y económicas inmediatas que median las decisiones que toman las personas sobre el uso de alcohol y otras drogas. Esta perspectiva toma en cuenta que las personas no se vinculan con el consumo de sustancias sobre la base únicamente de características personales. Más bien, están influidas por un conjunto complejo de factores presentes en su medio ambiente, tales como las normas sociales respecto a lo que se considera normal, esperado o aceptado en las comunidades en las que viven, las reglas o reglamentos establecidos que regulan el alcohol y otras drogas, el clima y la actitud de la comunidad frente al bienestar de sus miembros y el ambiente de aprendizaje de sus escuelas, los mensajes publicitarios a los que están expuestos, y la disponibilidad de tabaco, alcohol y otras drogas.

| ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

El informe que se presenta a continuación consiste en los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral de la Etapa 3 del programa, el cual entrega una descripción de la organización en un determinado momento y el Índice de Calidad de Vida Laboral, a partir de los cuales se iniciará el proceso de generación del plan de acción y la política preventiva de la organización.

A) OBJETIVOS DE LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

1. *Recoger información de cada organización en torno a las dimensiones ambiente laboral, individual, y familiar.*
2. *Entregar información para la elaboración del plan de acción preventivo de la organización.*
3. *Comparar a la organización en dos momentos, al inicio del programa y luego de la ejecución del plan de acción preventivo.*

B) CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL POR ORGANIZACIÓN

Las muestras de cada organización para la aplicación de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral se establecen en función de ciertos parámetros:

1. **Error poblacional:** *Es un número estándar que se utiliza para calcular el nivel de error en las encuestas en la población general, que en este caso corresponde a toda la población general, el cual es el mismo utilizado en la Encuesta Nacional de Población General que realiza SENDA. Este número es 0,33.*

2. **Error muestral:** se refiere a un valor estadístico, que tiene relación con cuál es la probabilidad de que la muestra sea representativa de la organización y los resultados no se deban al azar. El valor corresponde a un 0,05.
3. **Tasa de respuesta:** Es un valor aproximado que señala el porcentaje promedio de preguntas que se responden en cada encuesta. La base de datos del año 2012, arrojó en promedio un 10% de preguntas sin responder en las encuestas, y con ello, se ha decidido que la tasa de respuesta para estimar la muestra es de 0,9.
4. **Número total de trabajadores:** Corresponde a la cantidad de trabajadores que tiene la organización al momento de la aplicación de la encuesta.
5. **Número de encuestas a realizar:** Es la muestra que se le solicita a la organización.

El número de encuestas a realizar es el valor resultante luego del cálculo utilizando los datos mencionados anteriormente. En base a estos cálculos, puede ser necesario intencional un censo en la organización, es decir, encuestar a todos los miembros de la organización. Esto sucede cuando las organizaciones tienen un número pequeño de miembros. Mientras más grande sea la organización, el número de encuestas que se necesitarán tenderá a establecer un mínimo de encuestas para asegurar la representatividad de la organización. Este número se tiende a estabilizar cuando la organización tiene más de 1.000 trabajadores.

Considerando lo anterior, el Índice de Calidad de Vida Laboral es un elemento útil para la organización, sólo en la medida que la encuesta se haya aplicado a una muestra representativa de la organización. Cuando la muestra no es representativa de la organización, se deberán considerar estos resultados como referenciales y puede que no reflejen completamente la realidad de la organización en ese momento determinado.

C) ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos se presentan de dos maneras:

1. **Descriptivos:** se reporta el porcentaje (%) de algunas temáticas que describen la muestra y características de la organización.
2. **Índice de resultados:** se presentan índices de resultados, cuyos valores fueron organizados en distintas escalas, descritas en cada apartado según el índice.

Cabe señalar que tanto para los datos descriptivos como para la construcción de los índices las respuestas en blanco o la categoría “No válido” no fueron consideradas para efectos del cálculo de resultados (data missing). Particularmente en los índices, los casos que no hayan contestado una o más preguntas que conforman dicho indicador, no fueron considerados en su procesamiento (data missing).

| RESULTADOS ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta diagnóstica de Calidad de Vida Laboral de **Servicio de Salud Magallanes Servicio de Salud de Magallanes**.,. Estos resultados corresponden a la segunda encuesta de Calidad de Vida Laboral de la organización.

MUESTRA:

La organización aplicó la encuesta de Calidad de Vida Laboral durante el mes de July del año 2025. Al momento de la aplicación, la organización señaló tener 200 trabajadores, por lo que se definió una muestra de 146 trabajadores. La encuesta fue contestada por 73 trabajadores, lo que corresponde al 50,00% de la muestra solicitada.

1. ASPECTOS DESCRIPTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

Un primer aspecto arrojado por la encuesta es que del total de la muestra de trabajadores un 34,29% son hombres y un 65,71% mujeres. En cuanto a la edad de los encuestados, en promedio los trabajadores tienen 42,97 años.

La distribución de la edad según rangos es la siguiente:

Tabla 1: Edad de los encuestados	
Edad	Porcentaje
Hasta 18 años	0,00%
Entre 19 y 25 años	1,43%
Entre 26 y 34 años	18,57%
Entre 35 y 44 años	41,43%
Entre 45 y 65 años	34,29%
Mayor a 65 años	4,29%

Respecto al estado conyugal de los encuestados, un 42,86% se encuentra soltero, un 32,86% está casado, un 12,86% convive o tiene pareja, un 7,14% está divorciado, un 0,00% es viudo, un 1,43% está anulado, y un 2,86% es separado.

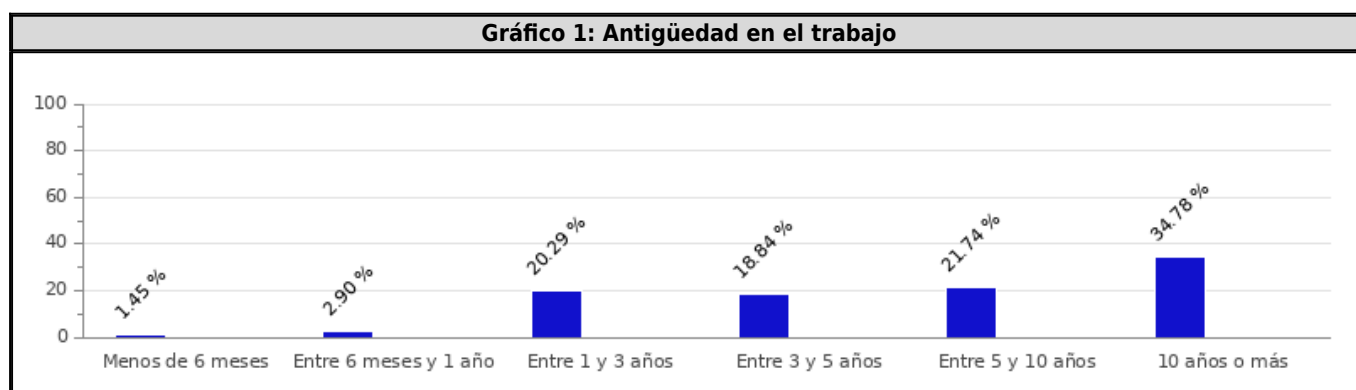
Sobre la nacionalidad de los trabajadores, los resultados de la encuesta indica que el 100,00% tienen nacionalidad chilena.

El 88,57% de los encuestados señala no pertenecer a ningún pueblo indígena, mapuche 10,00% y aymara 1,43%.

Los resultados relacionados con el nivel de estudios de los trabajadores, señalan lo siguiente:

Tabla 2: Nivel de estudios de los trabajadores	
Grado más alto de educación logrado	Porcentaje
Educación Básica incompleta	0,00%
Educación Básica completa	1,43%
Educación Media incompleta	0,00%
Educación Media completa	0,00%
Educación Técnica incompleta	0,00%
Educación Técnica completa	12,86%
Educación Universitaria incompleta	0,00%
Educación Universitaria completa o más	85,71%
Sin estudios	0,00%
No sabe o no aplica	0,00%

Referente a la antigüedad en el trabajo, el gráfico 1 muestra el tiempo que los trabajadores llevan en la organización. Un 1,45% de los trabajadores encuestados lleva menos de 6 meses trabajando, un 2,90% lleva entre 6 meses y un año, un 20,29% lleva entre 1 y 3 años, un 18,84% lleva entre 3 y 5 años, un 21,74% lleva entre 5 y 10 años y un 34,78% lleva más de 10 años en la institución.



Respecto al tipo de contrato, un 11,59% de los encuestados dicen que tienen contrato indefinido, mientras que un 1,45% tiene un contrato limitado a la temporada, un 0,00% dispone de contrato limitado al término de la obra, proyecto o actividad, el 2,90% dispone de un contrato o acuerdo limitado a menos de tres meses (a prueba, práctica), un 66,67% posee un contrato renovable una vez al año y un 17,39% tiene un contrato por reemplazo.

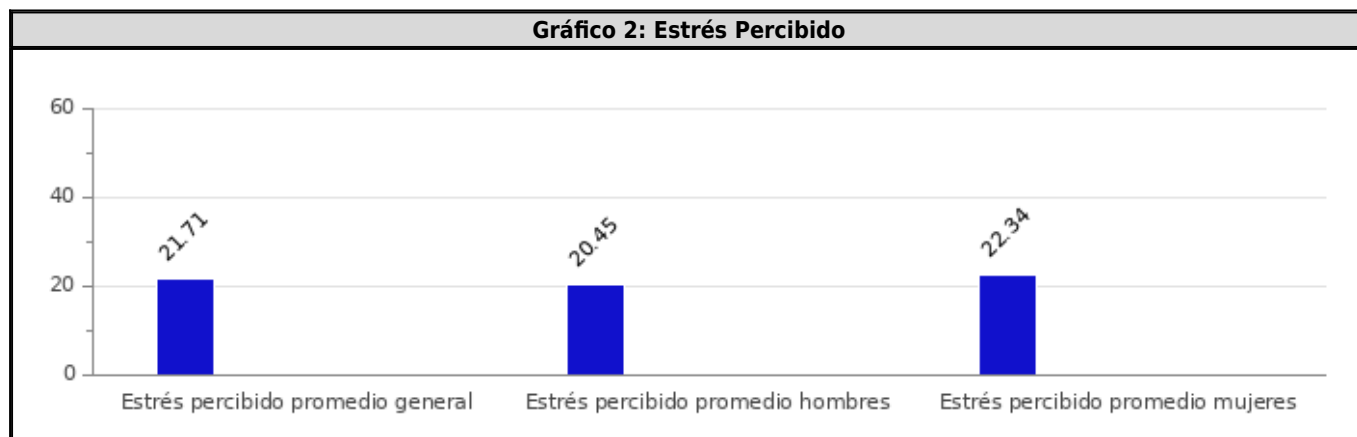
Por último, en cuanto a la caracterización de las familias de los trabajadores, los resultados señalan que un 70,00% de los encuestados tienen hijos, y 79,59% tiene hijos menores de 18 años. Entre quienes tienen hijos menores de 18 años, en promedio tienen 1,44 hijos menores de 18 años por trabajador.

2. DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL

La dimensión ambiente laboral considera variables relacionadas al estrés percibido y satisfacción laboral, a aspectos normativos en la organización (formales e informales) y a acciones de promoción de la salud, percibidas por los trabajadores.

- **Estrés Percibido:** Esta variable evalúa la percepción de los trabajadores sobre qué tan estresantes perciben las personas los eventos de la vida cotidiana, durante el último mes. Los resultados de este set de preguntas pueden ubicarse en un rango de 0 a 56 puntos, donde 0 es la ausencia de estrés percibido y 56 es el máximo de estrés percibido por el trabajador. En este caso, los encuestados tienen en promedio una puntuación de estrés percibido de 21,71.

Al observar estos datos según sexo, se observa que los hombres tienen un promedio de estrés percibido de 20,45 y las mujeres de 22,34.



• **Satisfacción Laboral:** La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo.

Al respecto, la encuesta evalúa la percepción del trabajador en torno a su satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas (salario y oportunidades de formación y promoción), y con la participación.

En el siguiente gráfico se muestra la evaluación promedio de los encuestados de cada uno de estos aspectos, con puntuaciones que van de 1 a 7, donde 7 representa una máxima satisfacción.



• **Normas formales e informales sobre consumo de alcohol y otras drogas:** La encuesta considera preguntas asociadas a la existencia de normas sociales respecto al uso de alcohol y otras drogas. Estas se definen como las reglas que regulan las acciones de las personas en su vida cotidiana y pueden ser formales (escritas o ser parte de reglamentos) o informales (creadas por la comunidad en base a la confianza y sentido de pertenencia).

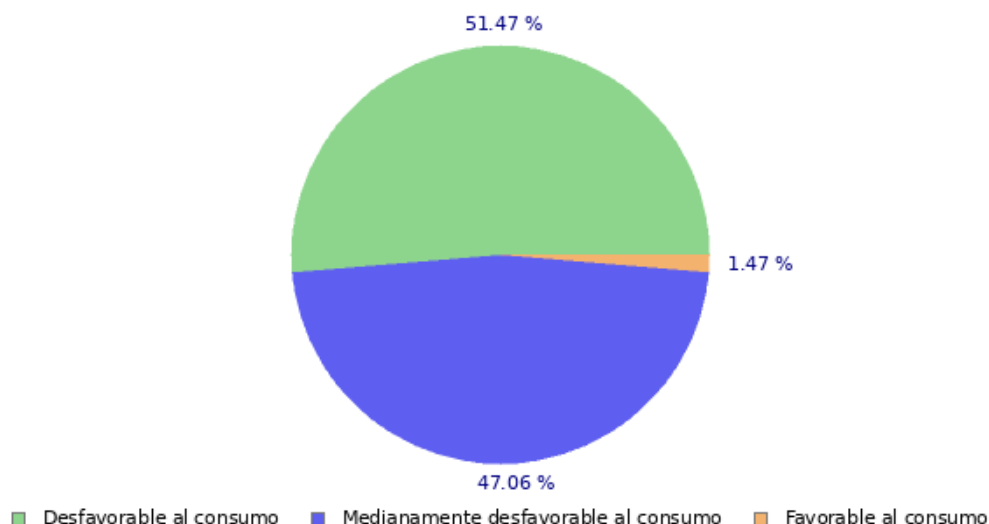
Respecto a normas formales, se abordó la existencia de un reglamento especial que regule uso de drogas y/o alcohol entre los trabajadores. Sobre esto, un 50,00% de los encuestados indica que la organización o lugar de trabajo cuenta con un reglamento que regule el consumo de alcohol y otras drogas, 2,86% señala que no, y 47,14% indica que no sabe.

De los que contestaron afirmativamente acerca de la existencia del reglamento, un 51,43% dice conocer el contenido de este reglamento, y 68,57% indica que las normas sobre consumo de alcohol y drogas que existen en su trabajo inciden en el comportamiento de quienes trabajan ahí. Las normas informales en tanto, refieren a ideas y expectativas que están presentes en el ambiente laboral respecto al consumo de alcohol y drogas, y que también inciden en prácticas de consumo. Se plantearon las siguientes preguntas:

Tabla 3: Indicadores de Percepción del ambiente laboral respecto del consumo de alcohol y otras drogas				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La marihuana no debería ser legal para fines recreativos para mayores de 18 años de edad.	15,71%	17,14%	18,57%	48,57%
El consumo de alcohol está asociado a problemas de salud, familiares y laborales.	5,71%	21,43%	44,29%	28,57%
Entre mis compañeros de trabajo consumir drogas (como marihuana u otras) es aceptado, y no es considerado un problema.	25,71%	37,14%	31,43%	5,71%
Para mis compañeros de trabajo consumir tranquilizantes sin receta médica es algo aceptado, y no es considerado un problema.	27,14%	34,29%	27,14%	11,43%
Entre mis compañeros de trabajo son más los que consumen alcohol que los que no.	25,00%	30,88%	35,29%	8,82%
Entre mis compañeros de trabajo son más los que consumen marihuana u otra droga ilícita que los que no.	52,17%	37,68%	8,70%	1,45%
En mi trabajo el alcohol es parte de las celebraciones y encuentros.	28,57%	30,00%	32,86%	8,57%
En mi trabajo comparto con compañeros que consumen marihuana durante la jornada laboral.	80,00%	17,14%	2,86%	0,00%

Al analizar estos indicadores de manera conjunta, sumando los puntajes obtenidos en cada uno de ellos para la conformación de **Índice de percepción del ambiente laboral respecto del consumo de alcohol y otras drogas** se obtiene que un 51,47% de los encuestados percibe su ambiente laboral como desfavorable al consumo de alcohol y otras drogas, un 47,06% percibe su ambiente laboral como medianamente desfavorable al consumo de alcohol y otras drogas, y un 1,47% percibe su ambiente laboral como favorable al consumo de alcohol y otras drogas.

Gráfico 4: Percepción del ambiente laboral respecto al consumo de alcohol y otras drogas

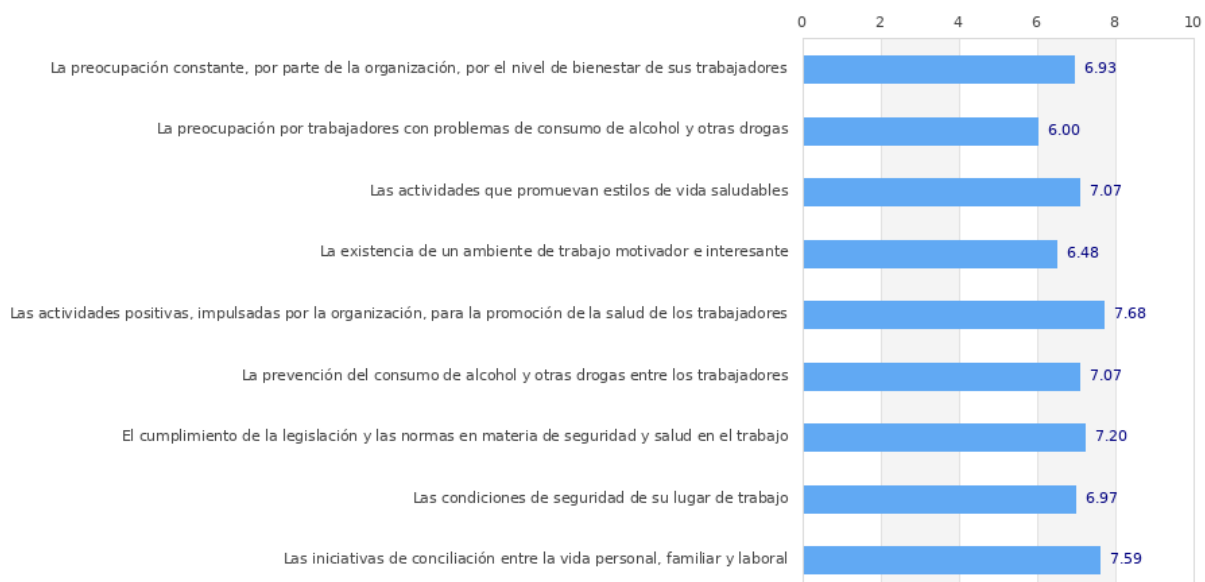


• **Percepción de promoción de la salud en la organización:** El indicador de percepción sobre promoción de la salud en la organización, tiene relación con distintas acciones e iniciativas en el ambiente laboral, que buscan mejorar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores. Las preguntas que forman parte de este indicador buscan analizar la importancia que le dan los trabajadores a distintas actividades, las cuales van de 1 a 10 puntos, en donde 1 es ninguna importancia y 10 es máxima importancia. Se abordaron las siguientes preguntas:

Tabla 4: Indicadores promoción de la salud en la organización

	Media
Las iniciativas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	7,59
Las condiciones de seguridad de su lugar de trabajo.	6,97
El cumplimiento de la legislación y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	7,20
La prevención del consumo de alcohol y otras drogas entre los trabajadores.	7,07
Las actividades positivas, impulsadas por la organización, para la promoción de la salud de los trabajadores.	7,68
La existencia de un ambiente de trabajo motivador e interesante.	6,48
Las actividades que promuevan estilos de vida saludables.	7,07
La preocupación por trabajadores con problemas de consumo de alcohol y otras drogas.	6,00
La preocupación constante, por parte de la organización, por el nivel de bienestar de sus trabajadores.	6,93

Gráfico 5: Percepción sobre la promoción de estilos de vida saludables



3. DIMENSIÓN INDIVIDUAL

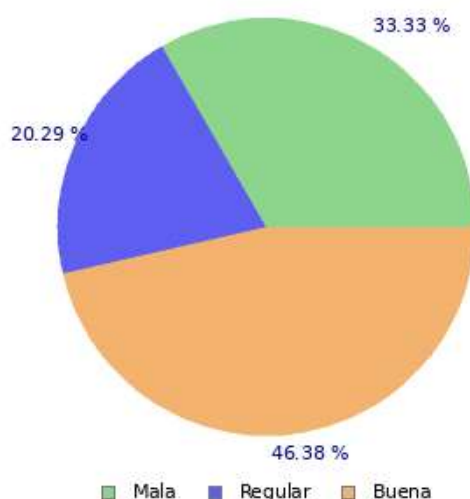
La dimensión individual considera preguntas relacionadas con aspectos personales, de salud, salud mental y así como también preguntas sobre consumo de sustancias.

- **Percepción estado de salud:** Respecto a la percepción del estado de salud en los últimos 12 meses (¿Cómo calificaría su estado de salud, en general, durante los últimos 12 meses?) el 0,00% indicó que este era muy malo, el 10,00% malo, el 70,00% bueno, y el 20,00% señaló que era muy bueno.

En cuanto a la presencia de sentimientos de angustia, tristeza o depresión, un 54,29% declaró haber experimentado esos sentimientos en los últimos 12 meses, por dos semanas o más. Un 46,38% señala haber tenido la intención de visitar a algún profesional de la salud a raíz de esto, y un 32,86% declara haber visitado a algún profesional de la salud debido a estos sentimientos.

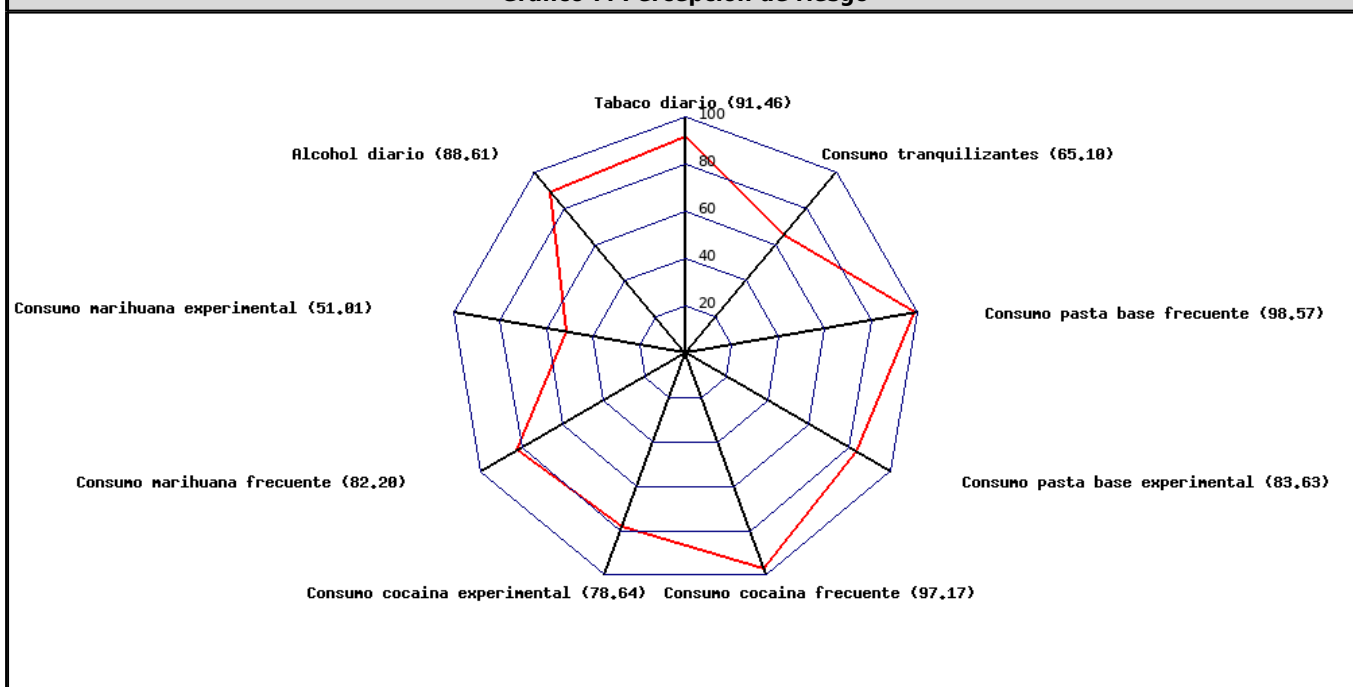
Al analizar estos últimos datos de manera conjunta se puede obtener un indicador respecto a la percepción de salud física y mental. Estos resultados indican que 46,38% de los encuestados percibe que cuenta con un buen estado de salud física y mental, 20,29% la percibe como regular y 33,33% la percibe como mala.

Gráfico 6: Índice Percepción de salud física y mental



- **Percepción de riesgo:** Por otra parte, la percepción de riesgo individual, la que se relaciona con la percepción de los trabajadores respecto a la posibilidad de ocurrencia de un evento, el cual puede ocasionar daño a una persona al consumir distintas sustancias. El gráfico señala el valor estandarizado de percepción de riesgo, en el cual, mientras más cercano a 100, es mayor la percepción de riesgo de los trabajadores frente a las situaciones planteadas.

Gráfico 7: Percepción de riesgo

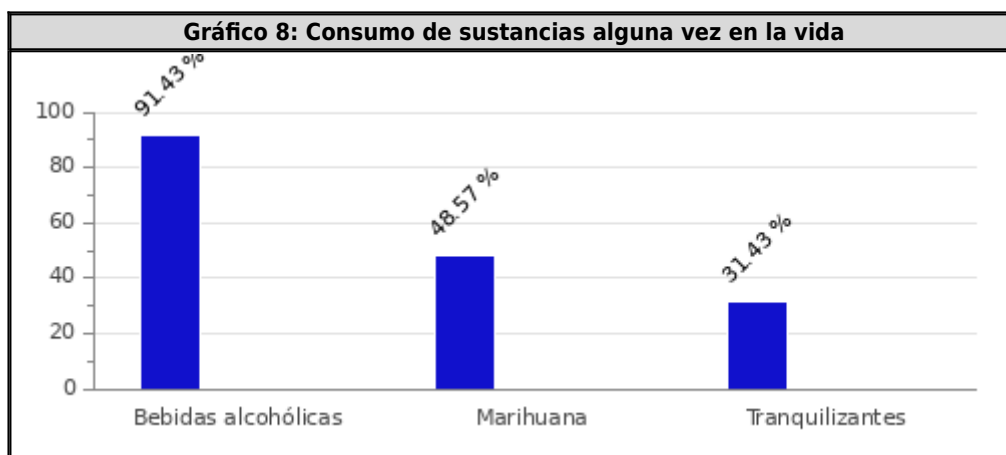


Detalle Gráfico

Variable	Índice	Variable	Índice
Tabaco diario	Fuma una o más cajetillas de cigarros al día.	Consumo cocaína frecuente	Usa cocaína frecuentemente.
Alcohol diario	Toma dos o más tragos diarios.	Consumo pasta base experimental	Prueba pasta base una o dos veces en la vida.
Consumo marihuana experimental	Prueba marihuana una o dos veces en la vida.	Consumo pasta base frecuente	Usa pasta base frecuentemente.
Consumo marihuana frecuente	Fuma marihuana frecuentemente.	Consumo tranquilizantes	Prueba tranquilizantes sin receta médica una o dos veces en la vida.
Consumo cocaína experimental	Prueba cocaína una o dos veces en la vida.		

La puntuación general de percepción de riesgo en la organización es de 81,64.

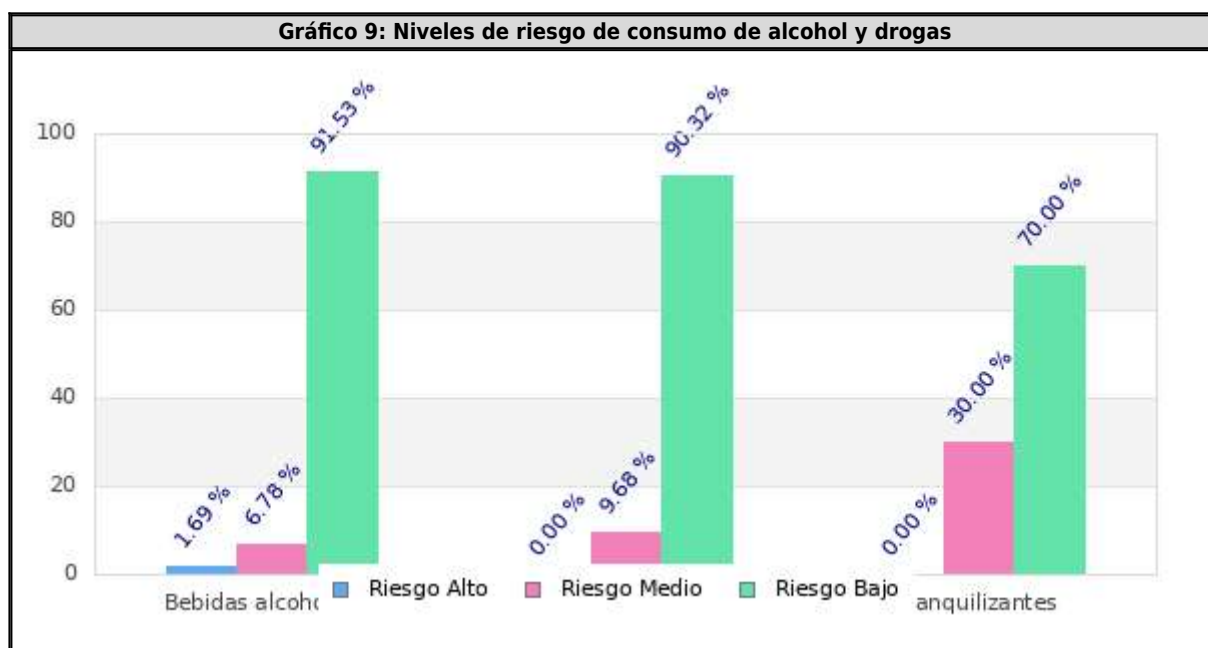
- **Consumo de alcohol y otras drogas:** Con respecto al consumo de sustancias de los trabajadores, las preguntas se asocian al cuestionario para la detección de consumo de sustancias ASSIST, a partir del cual se consulta sobre el consumo de alcohol marihuana y tranquilizantes. El siguiente gráfico muestra el consumo alguna vez en la vida señalado por los trabajadores encuestados para las sustancias mencionadas.



El gráfico 9 muestra las prevalencias de consumo de drogas y alcohol y refiere a la frecuencia de consumo de distintas sustancias en los últimos 3 meses. Incorpora alcohol, marihuana, y tranquilizantes.

Se desglosa en tres niveles de riesgo para la salud:

- **Riesgo Bajo:** El actual patrón de consumo representa un riesgo bajo sobre su salud y de otros problemas.
- **Riesgo Medio:** Presenta un riesgo para su salud y de otros tipos derivados de su actual patrón de consumo de sustancias.
- **Riesgo Alto:** Presenta un riesgo elevado de experimentar problemas graves (de salud, sociales, económicos, legales, de pareja, etc.), derivado de su patrón actual de consumo y probablemente sea un consumidor abusivo o dependiente.



A continuación, se presenta esta información desagregada por sexo y edad para cada una de las sustancias revisadas anteriormente:

BEBIDAS ALCOHÓLICAS

Tabla 5: Riesgo de consumo según sexo				
Sexo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hombre	0,00%	13,64%	86,36%	100,00%
Mujer	2,70%	2,70%	94,59%	100,00%

Tabla 6: Riesgo de consumo según rango de edad				
Edad	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hasta 18 años	0%	0%	0%	0%
Entre 19 y 25 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Entre 26 y 34 años	10,00%	0,00%	90,00%	100,00%
Entre 35 y 44 años	0,00%	14,81%	85,19%	100,00%
Entre 45 y 65 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Mayor a 65 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%

MARIHUANA

Tabla 7: Riesgo de consumo según sexo				
Sexo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hombre	0,00%	21,43%	78,57%	100,00%
Mujer	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%

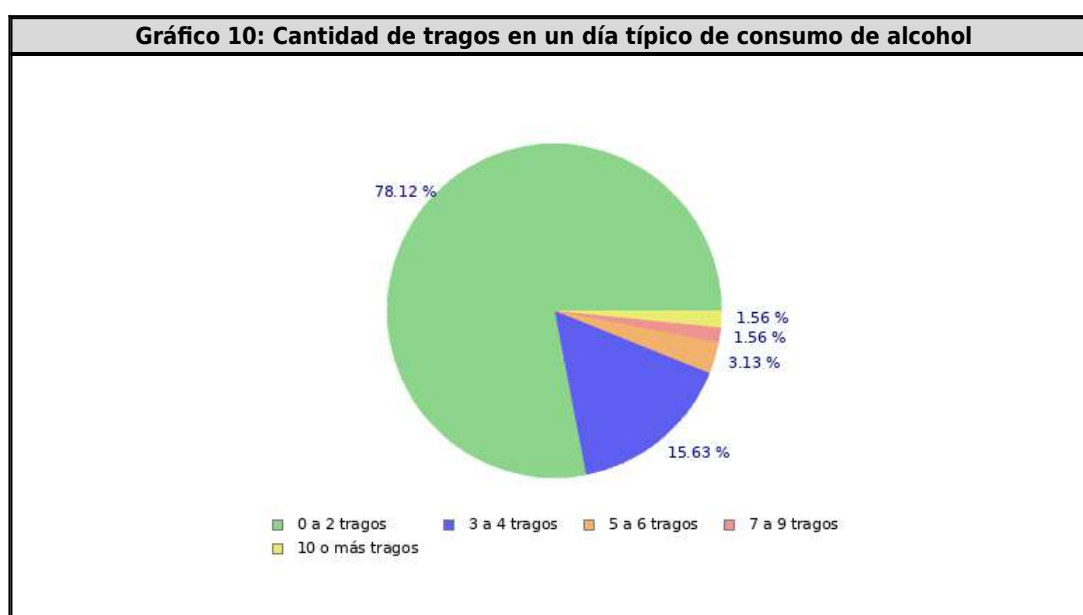
Tabla 8: Riesgo de consumo según rango de edad				
Edad	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hasta 18 años	0%	0%	0%	0%
Entre 19 y 25 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Entre 26 y 34 años	0,00%	14,29%	85,71%	100,00%
Entre 35 y 44 años	0,00%	12,50%	87,50%	100,00%
Entre 45 y 65 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Mayor a 65 años	0%	0%	0%	0%

TRANQUILIZANTES

Tabla 9: Riesgo de consumo según sexo				
Sexo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hombre	0,00%	28,57%	71,43%	100,00%
Mujer	0,00%	30,77%	69,23%	100,00%

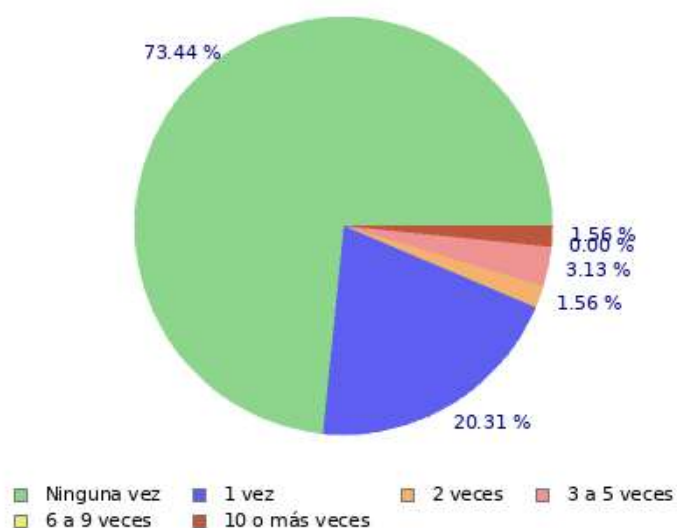
Tabla 10: Riesgo de consumo según rango de edad				
Edad	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Total
Hasta 18 años	0%	0%	0%	0%
Entre 19 y 25 años	0%	0%	0%	0%
Entre 26 y 34 años	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Entre 35 y 44 años	0,00%	41,67%	58,33%	100,00%
Entre 45 y 65 años	0,00%	20,00%	80,00%	100,00%
Mayor a 65 años	0%	0%	0%	0%

Por otra parte, respecto del consumo de alcohol, la encuesta presenta dos preguntas específicas sobre embriaguez las cuales se describen a continuación. En cuanto a la cantidad de tragos en un día típico de consumo de alcohol, el gráfico muestra que el 78,13% de los encuestados señaló que consume entre 0 y 2 tragos en un día típico de consumo, un 15,63% consumiría entre 3 y 4 tragos, 3,13% entre 5 y 6 tragos, 1,56% entre 7 a 9 tragos y 1,56% entre 10 o más tragos. Cabe destacar que el consumo de 5 o más tragos en un día típico de consumo de alcohol se comprende como embriaguez, por lo que el 6,25% ha estado en esta situación.



La segunda variable relacionada con el consumo de alcohol, tiene relación con los episodios de consumo excesivo, que consulta sobre las ocasiones en las cuales la persona ha consumido 5 o más tragos de alcohol en una sola ocasión en los últimos 30 días. En el gráfico se puede observar que el 73,44% de los encuestados señaló que no ha consumido ninguna vez 5 o más tragos en una sola ocasión en el último mes, un 20,31% señala haberlo hecho una vez, 1,56% dos veces, 3,13% entre 3 a 5 veces, 0,00% entre 6 a 9 veces, y 1,56% 10 o más veces.

Gráfico 11: Ocasiones en las cuales la persona ha consumido 5 o más tragos de alcohol en una sola ocasión en los últimos 30 días



4. DIMENSIÓN FAMILIAR

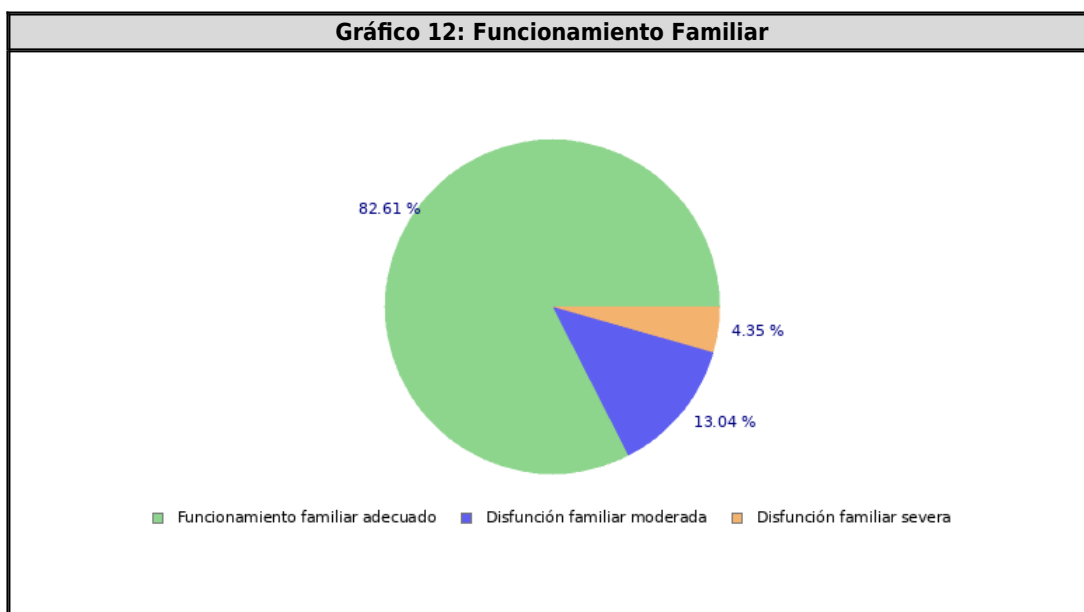
La dimensión familiar considera preguntas relacionadas con el consumo de alcohol y otras drogas en el hogar, funcionamiento familiar e involucramiento parental frente a consumo de alcohol y drogas. Así también, se considera el indicador de apoyo social en distintos contextos.

- **Consumo de alcohol y otras drogas en el hogar:** En relación con el hábito de tomar alcohol diariamente en la casa, un 2,86% de los trabajadores encuestados señalan que toma alcohol diariamente en la casa. El siguiente cuadro muestra los porcentajes de personas que señalan si se presentaría o no consumo de marihuana y tranquilizantes en el hogar.

Tabla 11: Consumo de sustancias en el hogar			
	En la casa		
	Si	No	No Sabe
Marihuana	10,00%	88,57%	1,43%
Tranquilizantes	15,71%	81,43%	2,86%

- **Funcionamiento Familiar:** La percepción del funcionamiento familiar, el que evalúa la percepción de un individuo respecto al funcionamiento interno de su núcleo familiar y está compuesto por cinco variables: adaptabilidad, participación, desarrollo y crecimiento de la familia, afectividad, capacidad de resolución.

Los resultados indican que un 82,61% de los trabajadores presenta un funcionamiento familiar adecuado, mientras que 13,04% presenta una disfunción familiar moderada y 4,35% presentaría una disfunción familiar severa.



- **Involucramiento parental frente a consumo de alcohol y drogas:** En el tema de involucramiento parental frente a consumo de alcohol y drogas, la encuesta pregunta sobre la frecuencia de conversaciones con hijos de hasta 18 años sobre consumo de drogas y alcohol, los resultados señalan que 25,40% de los encuestados que tienen hijos nunca conversan con ellos, el 9,52% lo realiza pocas veces, 22,22% de los trabajadores indica que de vez en cuando y 15,87% señala muchas veces tiene conversaciones sobre consumo de drogas y alcohol. Un 26,98% señala no tener hijos de esa edad.
- **Apoyo Social:** Respecto al apoyo social con que cuentan los trabajadores encuestados, se les pregunta a quién recurrirían frente a dificultades y necesidades.

Tabla 12: Ante las siguientes dificultades o necesidades, ¿a quién acude para recibir ayuda o apoyo?						
	Familiares con los que vive	Familiares con los que no vive	Amigos/as	Compañeros/as de Trabajo	Vecinos/as	No recibo ayuda
Financiera o bienes materiales	43,84%	24,66%	9,59%	0,00%	1,37%	27,40%
Información u orientación	45,21%	27,40%	30,14%	31,51%	2,74%	9,59%
Emocional o compañía	50,68%	27,40%	32,88%	10,96%	0,00%	12,33%

5. SÍNTESIS DE RESULTADOS

A continuación, se muestra un resumen de los **principales resultados** obtenidos en la encuesta de calidad de vida laboral:

DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL		
Indicador	Puntaje Obtenido	Escala de Resultados
Estrés percibido	21,71	0 - 56
Satisfacción Laboral con la supervisión	5,40	1 - 7
Satisfacción Laboral con el ambiente físico	4,72	1 - 7
Satisfacción Laboral con las prestaciones recibidas	5,15	1 - 7
Índice de percepción del ambiente laboral respecto del consumo de alcohol y otras drogas	51,47% Desfavorable al consumo	100% en total
	47,06% Medianamente desfavorable al consumo	
	1,47% Favorable al consumo	

DIMENSIÓN INDIVIDUAL		
Indicador	Puntaje Obtenido	Escala de Resultados
Percepción de salud física y mental	46,38% Bueno	100% en total
	20,29% Regular	
	33,33% Malo	
Percepción de riesgo	81,64	1 a 100
Consumo de sustancias alguna vez en la vida	91,43% Alcohol	1 a 100%
	48,57% Marihuana	
	31,43% Tranquilizantes	

DIMENSIÓN FAMILIAR		
Indicador	Puntaje Obtenido	Escala de Resultados
Consumo de sustancias en el hogar	2,86% Alcohol	1 a 100%
	10,00% Marihuana	1 a 100%
	15,71% Tranquilizantes	1 a 100%
Funcionamiento Familiar	82,61% Funcionamiento familiar adecuado	100% en total
	13,04% Disfunción familiar moderada	
	4,35% Disfunción familiar severa	

| ANEXO: CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES QUE COMPONEN EL ÍNDICE DE CALIDAD DE VIDA

Dimensión	Indicadores	Definición
Dimensión ambiente laboral	Estrés laboral	El estrés se presenta como una respuesta de sobrecarga frente a las tareas cotidianas. Evalúa la percepción de los trabajadores sobre qué tan estresantes perciben las personas los eventos de la vida cotidiana, durante el último mes.
	Normas formales e informales sobre consumo de alcohol y otras	Se definen como las reglas que regulan las acciones de las personas en su vida cotidiana y pueden ser formales (escritas o ser parte de reglamentos) o informales (creadas por la comunidad en base a la confianza y sentido de pertenencia).
	Percepción del ambiente laboral respecto del consumo de alcohol y otras drogas	A partir de las normas informales presentes en la organización, aborda cuán favorable o desfavorable se percibe el ambiente laboral para el consumo de alcohol y otras drogas.
	Satisfacción laboral	Entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo (Boada y Tous, 1993). Incorpora la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas y con la participación.
	Promoción de la salud en la organización	Tiene relación con la percepción del trabajador sobre como la organización se orienta a desarrollar distintas acciones e iniciativas que buscan mejorar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores.
Dimensión individual	Percepción respecto al estado de salud física y mental	Está relacionado con la apreciación subjetiva de la persona respecto a su estado de salud física general y la intención de visitar a algún profesional debido a problemas de salud.
	Percepción de riesgo de consumo de tabaco, drogas y alcohol	Se refiere a la posibilidad de ocurrencia de un evento, el cual puede ocasionar daño a una persona al consumir distintas sustancias.
	Consumo de alcohol y otras drogas	Se refiere al consumo de sustancias de los trabajadores, su nivel de riesgo respecto al consumo y conductas de riesgo asociadas al consumo de alcohol.
Dimensión familiar	Funcionamiento familiar	Refiere a la percepción de un individuo respecto al funcionamiento interno de su núcleo familiar. Se considera que la percepción del funcionamiento familiar puede entregar información importante para entender de qué manera las variables relacionadas con la vida familiar pueden influir en la calidad de vida laboral de los trabajadores. El funcionamiento familiar está compuesto por adaptabilidad, participación, desarrollo y crecimiento de la familia, afectividad y capacidad de resolución.
	Consumo de alcohol y drogas en el ambiente familiar	Se refiere al consumo de sustancias en otros miembros de la familia.
	Involucramiento parental	Aborda involucramiento de los trabajadores de la organización en la vida de sus hijos, particularmente respecto al consumo de alcohol y drogas. Lo anterior se indaga desde la frecuencia de las conversaciones sobre consumo de alcohol y otras drogas con niños, niñas y adolescentes menores de 18 años.
	Apoyo social	Tiene relación con la apreciación subjetiva que realiza la persona sobre diferentes tipos de apoyo que recibe, tanto de familiares con los que vive y con los que no vive, con amigos, compañeros de trabajo, vecinos, entre otros.