



**TRABAJO DE TITULACIÓN DE  
MAESTRÍA**

**Prevención de Adictivos: Factores de riesgo y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa pública del cantón Quito.**

**Propuesta de Artículo Científico de Alto Impacto presentado como requisito parcial para optar al título de:**

**Magíster en Prevención y Acompañamiento en conductas adictivas**

**Autor:  
Nancy Jimena Guaña Pachacama**

**Bajo la dirección de:**

**Psico. Ind. Gerardo Villacreses Álvarez, PhD**

**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
Dirección de Postgrados, Cooperación y Relaciones  
Internacionales  
Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar**

**Manta - Ecuador  
2026**

**PREVENCIÓN DE ADICTIVOS: FACTORES DE RIESGO Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA DEL CANTÓN QUITO.**

**ADDICTION PREVENTION: RISK FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS IN A PUBLIC COMPANY IN THE CANTON OF QUITO.**

*Nancy Jimena GUAÑA PACHACAMA<sup>1</sup>*  
<https://orcid.org/0009-0003-9406-0046>  
*Carmita Leonor ALVAREZ SANTANA<sup>2</sup>*  
<https://orcid.org/0000-0001-5508-924X>

**Resumen**

La prevención de adicciones en entornos laborales constituye un factor clave para preservar el bienestar y el desempeño de los trabajadores, especialmente en instituciones públicas. El consumo de drogas en el ambiente laboral puede afectar negativamente la calidad de vida de los servidores públicos, ocasionando problemas físicos, mentales y sociales, los cuales laboralmente se asocian en la disminución de la productividad, problemas de relaciones laborales, seguridad en el trabajo, ausentismo, etc. Este artículo tiene el objetivo de determinar la prevención de adictivos los, factores de riesgo y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa pública en Quito. Para ello, la investigación adoptó un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas para una comprensión completa del fenómeno de estudio. Como principal instrumento se utilizó la encuesta, la cual tomó como referencia el ASSIST (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test), siendo un test de alta relevancia para estos casos para la detección del nivel de involucramiento con alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas. Como principales resultados, un 21% afirmó que frecuentemente o siempre han sentido agotamiento físico o mental debido al trabajo, dificultándoles evitar conductas de riesgo como consumo de sustancias, un 32% no

recibe el apoyo emocional de sus compañeros o jefes ante cualquier dificultad, por último, se identifica que un 24% sienten nada o con muy poca confianza para poder actuar o tomar decisiones laborales debido al bajo autoestima que tienen, lo que los hace más propenso al consumo de drogas.

**Palabras claves:** Factores de riesgo, factores de protección, prevención, ámbito laboral, estrés

**Abstract**

The prevention of addictions in workplace environments is a key factor in preserving the well-being and performance of employees, particularly within public institutions. Drug use in the workplace can negatively affect the quality of life of public servants, leading to physical, mental, and social problems, which in turn are associated with decreased productivity, difficulties in labor relations, workplace safety issues, absenteeism, among others. This article aims to determine addiction prevention practices, risk factors, and their influence on the quality of life of workers in a public company in Quito. The research adopted a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative techniques to achieve a comprehensive understanding of the phenomenon. The main instrument used was a survey based on the ASSIST (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test), a highly relevant tool for detecting levels of involvement with alcohol, tobacco, and other psychoactive substances. The main results show that 21% reported frequently or always experiencing physical or mental exhaustion due to work, making it difficult for them to avoid high-risk behaviors such as substance use; 32% stated they do not receive emotional support from coworkers or supervisors when facing difficulties; and finally, 24% reported having little or no confidence to act or make work-related decisions due to low self-esteem, which makes them more prone to drug consumption.

**Keywords:** Risk factors, protective factors, prevention, workplace, stress

<sup>1</sup> Ingeniera en Administración de Empresas, nancyximeg@hotmail.com

<sup>2</sup> Doctora en Desarrollo Local y Economía Social, docente universitaria.

## Introducción

El consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral se ha convertido en un fenómeno de creciente preocupación debido a su impacto directo en la salud integral de los trabajadores, el clima organizacional y la productividad institucional.

Conforme a lo que contempla Aguilar et al. (2023) “el abuso de sustancias dentro del ámbito laboral debe entenderse como un fenómeno multifactorial que emerge de la interacción entre condiciones organizacionales, vulnerabilidades individuales y contextos socioeconómicos; afectando la cohesión institucional, la seguridad operativa y la sostenibilidad del desempeño laboral” (p. 659).

Entendiendo que el problema del consumo de sustancias en el trabajo no se limita únicamente a las consecuencias personales del trabajador, sino que se extiende a dimensiones colectivas que comprometen el funcionamiento de toda la institución.

Por tanto, analizar el problema desde esta perspectiva permite comprender que la prevención no solo compete al ámbito de la salud, sino también de la gestión organizacional y del bienestar institucional.

A nivel global, conforme al Panel Internacional de Prevención de Adicciones en el ámbito laboral por parte de Laga et al. (2022) indican que entre los problemas asociados al consumo, es que “el 70% de los trabajadores consumen drogas o alcohol, teniendo como repercusión un rendimiento tres veces menor a lo normal, 5 veces más de sanciones disciplinarias, 4 veces más de ausentismo y de accidentes” (p. 62).

A nivel nacional, se reconoce a Ecuador como el tercer país en Sudamérica en prevalencia del consumo de sustancias psicotrópicas, pues solo en 2022 se registraron más de 70 mil atenciones médicas ante trastornos o problemas mentales y de comportamiento, debido al uso de estas sustancias (Pontón, et al., 2022).

Al analizar este dato, se puede inferir que también podría existir un efecto laboral importante, pues si muchas personas requieren atención por adicción, parte de ellas podrían estar activas laboralmente y su consumo puede repercutir en el rendimiento, en el ausentismo o en la seguridad del trabajo.

Por tanto, esto refuerza la necesidad de investigar cómo el consumo de sustancias impacta en los trabajadores de empresas públicas.

Por otra parte, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 364 menciona que “el Estado debe hacerse cargo de las adicciones como un problema de salud pública, desarrollando programas de prevención y control de consumo de alcohol y otras sustancias psicotrópicas, a su vez ofrecer rehabilitación y tratamiento para los consumidores” (p. 173).

Pero, el Estado no solo debe garantizar la atención médica de los consumidores, sino también promover entornos protectores,

incluyendo el ámbito laboral, donde pueden identificarse factores de riesgo y manifestaciones tempranas del problema.

Por tanto, la constitución establece una base sólida para comprender y abordar las adicciones desde un enfoque preventivo y de salud pública.

En un contexto laboral, Montes et al (2022) afirma que los factores psicosociales de riesgo en servidores públicos “están altamente asociados al consumo de alcohol y tabaco, reflejando cómo las condiciones laborales como la presión, la inseguridad o falta de apoyo pueden favorecer conductas de consumo incluso cuando no existe consumo previo patológico” (p. 25).

Al vincular directamente los factores organizacionales como la carga laboral, el estrés, la inseguridad de empleo o la falta de reconocimiento con el uso de sustancias, se está mostrando que las adicciones pueden tener raíces estructurales dentro de la institución laboral.

Por tanto, sería prudente mejorar las condiciones laborales para reducir la presión, brindar apoyo institucional y disminuir el estrés laboral.

El presente estudio permitió visibilizar un problema que suele permanecer subestimado, el cual es la influencia de los factores de riesgo asociados al consumo de sustancias en la calidad de vida de los trabajadores del sector público.

Conforme a estos antecedentes, como objetivos específicos se estableció los siguientes: establecer los factores de riesgo y su influencia en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa pública del cantón Quito del año 2023; definir los factores de protección y su influencia en los estilos de vida saludables de los trabajadores; por último, identificar las características individuales y su influencia en la autoestima de los trabajadores de una empresa pública del cantón Quito, año 2023.

En tal razón, como pregunta de investigación se plantea lo siguiente: ¿cómo la

prevención de adictivos los factores de riesgo influyen en la calidad de vida de los trabajadores y servidores en una empresa pública del cantón Quito, 2023.

### **Revisión Literaria**

Como primera variable se tiene lo que son factores de riesgo, desde un enfoque conceptual se entiende como “aquellas condiciones personales, familiares, sociales o ambientales que aumentan la probabilidad de que un individuo desarrolle conductas problemáticas o trastornos específicos, al crear un escenario de vulnerabilidad frente a estímulos o situaciones que pueden desencadenar respuestas desadaptativas” (Fierro, et al., p. 74).

En relación con las adicciones, se reconoce que el consumo problemático no surge únicamente por decisiones individuales, sino por la convergencia de contextos vulnerables que potencian la probabilidad de desarrollar conductas adictivas.

Por tanto, se revela que las adicciones no son producto de decisiones aisladas, sino de un entramado de riesgos acumulativos.

Por otra parte, el Instituto de Adicciones de Madrid (2022), establece que “los factores de riesgo que predisponen a la aparición de conductas adictivas suelen estar vinculados a entornos familiares disfuncionales, niveles elevados de estrés, alta frecuencia de soledad, y la búsqueda de comportamientos compensatorios como el consumo de sustancias” (p. 23).

No obstante, en los espacios de trabajo, también pueden reproducirse condiciones similares como altos niveles de estrés, presión por el cumplimiento de metas, conflictos interpersonales, ausencia de acompañamiento psicológico y estilos de liderazgo autoritarios o poco empáticos.

Esto incrementa la carga emocional de los trabajadores y pueden activar conductas de afrontamiento inadecuadas, entre ellas el consumo de alcohol u otras sustancias.

Por otro lado, el estrés laboral se puede reconocer como un factor de riesgo, pues como menciona Hernández (2021) “el estrés laboral constituye una respuesta física y emocional dañina producto de las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, generando desequilibrios que afectan su salud y desempeño” (p. 71).

Pero, al hablar del ámbito laboral, este factor suele acentuarse por problemas estructurales como burocracia excesiva, sobrecarga operativa, falta de personal, o ambientes organizacionales rígido que deterioran el bienestar emocional.

Por tanto, se comprende al estrés laboral como un fenómeno multifactorial que influye directamente en la salud física, emocional y conductual del trabajador.

Conforme al tema, González (2025) argumenta que “los niveles elevados de estrés laboral sostenido se asocian con mayores probabilidades de desarrollar comportamientos

de afrontamiento disfuncionales, entre ellos el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas como mecanismos para reducir la tensión percibida” (p. 44).

Pero hay que recalcar que, cuando el trabajador no cuenta con redes de apoyo, intervenciones psicosociales o espacios de descanso adecuados, el riesgo de recurrir a conductas adictivas como vía de escape aumenta considerablemente.

Por consiguiente, el estrés laboral es un factor determinante en la aparición de conductas adictivas, especialmente en ambientes donde la presión se mantiene de forma constante.

#### Factores de protección

Siguiendo con las variables, se tiene lo que son los factores de protección, reconocidos por la Comisión Nacional de Catalunya (2020) como “condiciones o atributos individuales, familiares y sociales que reducen o modifican el impacto de los factores de riesgo, fortaleciendo la capacidad de la persona para

enfrentar situaciones adversas y evitar conductas problemáticas como el consumo de sustancias” (p. 67).

En el ámbito laboral, estos factores pueden tomar la forma de apoyo organizacional, liderazgo positivo, comunicación efectiva, acceso a servicios de salud mental y un adecuado clima laboral, siendo un amortiguador psicológico y social.

En todo caso, estos factores de protección constituyen un pilar fundamental para reducir la vulnerabilidad frente a las adicciones, especialmente cuando están integrados en políticas y prácticas organizacionales.

En este sentido, el apoyo social percibido actúa como un factor de protección clave frente al consumo de sustancias, ya que proporciona recursos emocionales y conductuales que disminuyen el estrés y fortalecen la capacidad de afrontamiento del individuo (Ramírez, et al, 2020).

Sin embargo, este apoyo no solo reduce el aislamiento, sino que también facilita un clima de confianza donde los trabajadores pueden expresar sus dificultades sin temor a represalias, disminuyendo así la necesidad de recurrir a sustancias como mecanismo para gestionar el estrés.

Por consiguiente, al fortalecer los vínculos y crear espacios de contención emocional, las organizaciones contribuyen a mejorar la salud mental y la calidad de vida de su personal.

#### Estilos de vida saludable

Por otro lado, los estilos de vida saludable son un cúmulo de actitudes y normas que se siguen por un individuo que permiten incorporar hábitos y conductas, mediante acciones diarias saludables con la finalidad de obtener una mejora individual, social, familiar y laboral, incrementando su productividad y salud física-mental (Organización Panamericana de Salud, 2018).

En el ámbito laboral, la promoción de estilos de vida saludables genera un impacto positivo en la salud mental y emocional de los trabajadores, así como en la productividad y el rendimiento laboral.

Estos hábitos y conductas saludables evitan fumar, consumir drogas y beber alcohol, es decir mantener una actitud positiva.

Por otro lado, Palenzuela (2024) los hábitos de vida saludables “fortalecen el bienestar psicológico al mejorar la capacidad del individuo para manejar el estrés, regular sus emociones y mantener una motivación interna estable, reduciendo la probabilidad de adoptar comportamientos de riesgo como el consumo de sustancias” (p. 3).

Cuando se desarrollan habilidades para gestionar su salud física y emocional, se adquiere mayor resiliencia frente al estrés laboral, lo que disminuye la necesidad de buscar alivio inmediato a través del alcohol, tabaco u otras drogas.

Por tanto, las instituciones que incentivan estos hábitos protectores favorecen un entorno menos propenso al consumo.

### **Características individuales**

Respecto a las características individuales, Palacios y Martínez (2019), afirman que características como la impulsividad, baja tolerancia a la frustración, escasas habilidades sociales y dificultades para el manejo emocional, incrementan la probabilidad de que un individuo recurra al consumo de sustancias como estrategia de afrontamiento ante situaciones adversas.

Por lo que, estas características individuales no son meros rasgos personales aislados, sino elementos que influyen directamente en la forma en que una persona enfrenta el estrés y las presiones del entorno laboral.

Siendo así, que individuos con baja regulación emocional o impulsividad pueden sentirse más vulnerables a utilizar sustancias

para aliviar tensiones o escapar de situaciones difíciles.

Por otra parte, entre las características individuales más relevantes se encuentran el nivel de autocontrol personal, el cual constituye un predictor significativo del involucramiento en conductas adictivas, ya que las personas con menor capacidad de autorregulación presentan mayores dificultades para resistir impulsos asociados al consumo de sustancia (Apaza, 2021).

No obstante, en instituciones sometidas a alta presión, el autocontrol se convierte en un recurso psicológico para gestionar el estrés sin recurrir a conductas dañinas; por el contrario, aquellos con dificultades para controlar impulsos pueden encontrar en el consumo de alcohol, tabaco y otra sustancia como una vía rápida de escape emocional.

Como última variable, está la autoestima, la cual “es la base del crecimiento y la maduración personal, tiene aplicaciones en la educación, la psicoterapia, la psicología

industrial, las relaciones laborales, el deporte, la lucha contra la violencia, la espiritualidad” (Bermeo, 2023, p. 46). Tiene su aplicación en diferentes ámbitos y se refiere a la valoración que se tiene de uno mismo.

La aplicación de la autoestima en diferentes ámbitos de la vida tiene un impacto positivo de crecimiento personal, así como en las relaciones laborales, que influye en el desempeño y productividad.

En tal razón, promover una autoestima saludable contribuye un ambiente laboral positivo, productivo y mejora la calidad de vida del personal.

En este sentido, Candido y Obregón (2023), establecen que “las personas con niveles bajos de autoestima muestran mayor dificultad para gestionar situaciones estresantes y tienden a adoptar comportamientos de evitación, entre ellos el consumo de sustancias, como un mecanismo temporal de regulación emocional” (p. 12).

Siendo así que la autoestima juega un papel decisivo en la manera en que el trabajador enfrenta los estresores, sin embargo, la baja autoestima incrementa la sensación de vulnerabilidad y favorece el uso de sustancias como método de evasión emocional.

Por tanto, se sugiere que la autoestima no solo es un rasgo individual, sino un componente clave para la salud ocupacional.

### **Materiales y métodos**

El presente artículo de investigación se caracterizó por tener un enfoque mixto o en pocas palabras un enfoque cuali-cuantitativo, mismo que combina tanto variables o datos numéricos y porcentuales, como también percepciones y opiniones expertas con la finalidad de informar y sustentar el estudio.

Este tipo de estudio describe cómo afectan los factores de riesgo y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores y

servidores de una empresa pública del cantón Quito.

Como principales técnicas de investigación se tuvo la encuesta como técnica de carácter cuantitativo y la entrevista de carácter cualitativo, ambas sumaron un valor significativo al momento de levantar información acerca de la situación actual frente al nivel de prevención de adictivos en la empresa pública en la que laboran, así como la definición de los factores de protección y su influencia en los estilos de vida saludables.

El diseño de la investigación es no experimental, transeccional con alcance descriptivo, pues se caracteriza por ser una investigación que refleja la información detallada tal cual se presenta, sin modificar o manipular ningún dato, además que se realiza en un solo momento para recopilar datos específicos acerca del objeto de estudio.

Como instrumentos, se tiene el uso del cuestionario de encuesta que será influenciado por el reconocido test ASSIT, siglas en inglés

de “Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test”, que se traduce al español como “Prueba de detección de consumo de alcohol, tabaco y sustancias.

Varias de las preguntas de la encuesta se encuentran asociadas al test ASSIT y fueron completadas de acuerdo con los objetivos que se plantearon en esta investigación, además que el instrumento de encuesta utiliza preguntas cerradas y semicerradas, además del uso de la escala de Likert para una mayor facilidad al tabular la información.

Por el lado de la entrevista, se utilizaron preguntas semiabiertas, las cuales fueron vitales para la obtención de aportes importantes de los expertos entrevistados.

Como población de este estudio, se tiene a 507 trabajadores de acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de talento humano de la empresa pública de Quito, a la que se omitirá su nombre de manera anónima por cuestiones de seguridad y confidencialidad.

La muestra en cuestión fue obtenida, utilizando un muestreo probabilístico y el uso de la fórmula de muestreo finita, la cual considera la totalidad de la población que es de 507 servidores públicos, un nivel de confianza del 95% y un nivel de riesgo del 5%, dando como resultados una muestra de 219 individuos.

Es decir, la encuesta fue aplicada a estos 219 trabajadores o servidores públicos de esta empresa pública de Quito, los cuales contribuyeron enormemente en la investigación, además que se guardó total discreción y confidencialidad en las repuestas dadas por los participantes.

Respecto a la entrevista, se optó por buscar a 3 expertos en el área de prevención de drogas a nivel laboral, donde su aporte fue valioso para respaldar los resultados obtenidos en las encuestas.

Para la aplicación de los instrumentos, se utilizó la herramienta Formularios de Google, que permitió elaborar los cuestionarios

directamente en línea y solo con compartir el link, los encuestados pudieron llenar la información que se necesitaba.

Para el procesamiento de la información, se utilizó el sistema SPSS, para poder elaborar, organizar y tabular las respectivas tablas estadísticas que se encuentran en los resultados investigativos.

## RESULTADOS

Los resultados de este trabajo han sido producto de la aplicación de los instrumentos de investigación, que fueron la encuesta y entrevista, los cuales brindaron información relevante y suficiente para esclarecer y cumplir con los objetivos del estudio propuestos.

### Resultado 1

**Tabla 1**

*Estrés laboral y su influencia en el consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias.*

Opción	Frecuencia	%
Nada	57	26
Poco	72	33
Moderado	53	24
Mucho	24	11
Demasiado	13	6
<b>Total</b>	219	100%

**Tabla 2**

*Frecuencia de agotamiento físico-mental y la dificultad para evitar riesgos de consumo de sustancias.*

Opción	Frecuencia	%
Nunca	35	16
Rara vez	78	36
A veces	59	27
Frecuentemente	25	11
Siempre	22	10
<b>Total</b>	219	100%

Para esta línea de resultados se proyectan 2 tablas las cuales responden al objetivo 1, en primer lugar, se logra conocer como un factor de riesgo como es el estrés laboral puede influir en el consumo de alcohol y otras sustancias, el 17% respondió que influye “mucho o demasiado”, un 24% menciona que influye moderadamente, un 33% afirma que influye poco y un 26% respondió que no influye en nada, lo que muestra que a pesar de que la gran mayoría no es afectada por el estrés en el trabajo, 1 de cada 6 si lo son y de a gran escala.

Por otro lado, sobre frecuencia en que los trabajadores de la empresa pública de Quito han sentido agotamiento físico o mental debido

al trabajo, dificultándoles evitar conductas de riesgo como consumo de sustancias, el 52% afirma que “nunca o rara vez” a ocurrido esta situación, un 27% responde que “a veces” si ha ocurrido, mientras que un 21% afirmó que frecuentemente o siempre han sufrido este problema tras mucho agotamiento en la jornada laboral, aumentando sus posibilidades de adicción.

Como aporte adicional, en la entrevista los expertos coinciden con que el estrés laboral influye en la aparición o mantenimiento de conductas adictivas, uno de los expertos brindó el siguiente aporte:

*“Cuando un trabajador enfrenta altos niveles de presión, carga excesiva de tareas, conflictos interpersonales o falta de apoyo organizacional, se activan mecanismos psicológicos de vulnerabilidad que incrementan la necesidad de buscar vías de alivio inmediato, siendo estos, sustancias como el alcohol, el tabaco o incluso fármacos*

*ansiolíticos se convierten en estrategias de afrontamiento rápido” K. Z.*

## Resultado 2

**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre “Apoyo institucional(psicológico-médico) para manejar el estrés y prevenir conductas adictivas” y “Frecuencia de apoyo emocional de compañeros/jefes ante dificultades laborales”*

Opción	SI	NO	Total
Nunca	11	20	31
Rara vez	18	22	40
A veces	13	22	35
Frecuentemente	14	28	42
Siempre	18	53	71
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>145</b>	<b>219</b>

**Tabla 4**

*Regularidad de alimentación equilibrada y actividad física para contribuir al bienestar laboral*

Opción	Frecuencia	%
Nunca	25	11
Rara vez	67	31
A veces	53	24
Frecuentemente	63	29
Siempre	11	5
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

Por esta parte, se conoció que un 66% de los servidores públicos encuestados no ha recibido nunca este apoyo institucional (psicológico, médico o formativo), mientras que un 34% si ha recibido esta ayuda que les permita reducir las posibilidades de adoptar conductas adictivas. Asimismo, el 52% de los encuestados manifiestan que han contado con el apoyo emocional en situaciones complicadas del trabajo por parte de otros servidores públicos, un 16% mencionó que a veces y un 32% mencionó que “nunca o rara vez” han contado con el apoyo de sus compañeros o jefes, por lo que se entiende que en algunas áreas de la empresa pública manejan un ambiente laboral más pacífico y de ayuda mutua que en otras.

Por otro lado, como un factor de protección se conoció acerca de los hábitos saludables que tienen los trabajadores, los cuales el 34% manifiesta que de manera frecuente o siempre realizan actividades físicas y buena alimentación; un 24% afirma que lo

hacen “a veces”, un 31% respondió que rara vez y el 11% dice que no ha seguido este tipo de hábitos en los últimos años, lo que se asocia al porque ciertas áreas tienen un clima laboral más tranquilo y otros no, puesto que, estos hábitos pueden reducir en altas cantidades no solo las posibilidades de prevenir adicciones sino también de reducir altos niveles de estrés en un individuo.

Frente a esto, los expertos entrevistados aportaron: *“para contrarrestar esta situación es vital instaurar en estas organizaciones del sector público, programas de promoción de salud basados en el modelo de bienestar integral, incluyendo actividades como pausas activas, talleres de ergonomía, campañas nutricionales y rutinas de ejercicio adaptadas al espacio laboral; programas de intervención psicosocial centrados en el desarrollo de habilidades como autocontrol, comunicación asertiva, resiliencia y resolución de conflictos; y programas de prevención de adicciones que promuevan el acompañamiento de profesionales para estos servidores” J. C.*

*promuevan el acompañamiento de profesionales para estos servidores” J. C.*

**Resultado 3**

**Tabla 5**

*Satisfacción de capacidades personales para enfrentar desafíos laborales*

Opción	Frecuencia	%
Nada	19	9
Poco	33	15
Moderadamente	45	21
Mucho	45	21
Totalmente	77	35
<b>Total</b>	219	100%

**Tabla 6**

*Grado para manejar dificultades laborales sin que afecten su percepción personal o autoestima*

Opción	Frecuencia	%
Nada	11	5
Poco	32	15
Moderadamente	57	26
Mucho	70	32
Totalmente	49	22
<b>Total</b>	219	100%

En este apartado, se reconoce que el 56% de los servidores encuestados, responden con confianza que se encuentran satisfechos con sus capacidades individuales para hacerle frente a cualquier desafío laboral que se

atraviase, un 21% manifestó que se sienten moderadamente satisfechos y un 24% demuestran que no se sienten con nada o con muy poca confianza para poder actuar o tomar decisiones en estos casos difíciles.

Asimismo, se conoció sobre la postura que ellos asumen al enfrentar una adversidad o desafío sin que esta afecta su autoestima o percepción personal, donde el 54% afirmaron tener las capacidades adecuadas para manejar estas dificultades sin que les afecte su lado emocional ni autoestima, un 26% afirmó de manera moderada, mientras que un 20% manifiestan que se les dificulta manejar estas adversidades sin que les afecte personalmente, lo que demuestra que no cuentan con la personalidad y el carácter necesario aún para poder enfrentar estas situaciones.

Conforme a esto, los expertos frente a la interrogante de cómo influye el autoestima en el riesgo o la protección frente a las adicciones, se tuvo el siguiente aporte “*la autoestima cuando es alta, favorece la autovaloración, la*

*confianza en las capacidades personales y la capacidad para decir no ante situaciones de riesgo, en contraste, una autoestima baja incrementa la vulnerabilidad emocional, favorece la búsqueda de gratificación inmediata y puede llevar al consumo como una vía para aliviar sentimientos de insuficiencia o inseguridad, que a su vez contribuyen a disminuir el impacto de los factores de riesgo ante adicciones y a potenciar decisiones saludables”.*

## DISCUSIÓN

Considerando los resultados asociados al objetivo 1, se reconoce que para un aproximado de 2 de cada 10 servidores públicos, el estrés laboral se transforma en factores de alto riesgo que influyen en la decisión de consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias, al igual que el agotamiento físico-mental que en casi en la mitad de los casos, ha reducido los casos de abstinencia al alcohol y drogas en estos trabajadores.

Conforme a esto, Gómez et al. (2025), establece que “el consumo de sustancias suele emerger como una estrategia de escape emocional frente a tensiones acumuladas, debido a que generan una sensación inmediata de alivio psicológico que refuerza su uso en contextos de alta presión laboral” (p. 85)

Sin embargo, este mecanismo de afrontamiento es altamente perjudicial, puesto que, la dependencia emocional hacia la sustancia incrementa la vulnerabilidad psicológica, deteriora la autoestima y reduce la capacidad de afrontamiento saludable ante nuevas tensiones y a niveles laborales se refleja en menor productividad, ausentismo, conflictos interpersonales y mayor probabilidad de errores críticos.

Por otra parte, los factores de protección muestran un bajo nivel de apoyo de profesionales en psicología o el sector médico frente a posibilidades de adicción, sin embargo, se observa que existe una alta tasa de apoyo entre compañeros y jefes ante problemas

emocionales, solo una tercera parte fue la que afirmó que no tenía este tipo de apoyo suficiente dentro de la empresa. Asimismo, otros factores de protección poco atendidos por parte de la mayoría de estos servidores son la regularidad de alimentación equilibrada y actividad física la cual es moderada y aumentan los riesgos de consumo.

En este contexto, la ausencia de apoyo emocional entre compañeros de trabajo, carencia de acompañamiento profesional y la adopción de estilos de vida poco saludables reducen significativamente los factores de protección, creando un entorno laboral vulnerable que favorece la aparición y el incremento de conductas adictivas (Delgado y Chávez, 2025, p. 45).

Por tanto, cuando los trabajadores no cuentan con apoyo emocional dentro de su entorno laboral, el estrés y las tensiones acumuladas tienden a intensificarse, ya que no existe un espacio seguro para procesar emociones o recibir contención, peor aún

cuando no se cuenta con la orientación profesional adecuada, ni estilos de vida saludable, pues la falta de estos deja al individuo más propenso a buscar estímulos externos que compensen ese déficit.

Por último, en consideración al objetivo 3, se identifica que una cuarta parte de los servidores públicos, no cuentan con las habilidades, características y autoestima necesaria para enfrentar problemas significativos en la organización, mientras que 1 de cada 5 confirman que se les complica manejar este tipo de inconvenientes a tal punto que afecta su percepción personal y su autoestima. Por tanto, esta poca confianza y poco carácter se puede reconocer como una debilidad que no solo afecte en lo laboral sino también en su capacidad para tomar decisiones en su vida personal como es el caso de consumo de sustancias.

Casanova (2023), lo enmarca de la siguiente manera “las características individuales debilitadas, especialmente una

baja autoestima, incrementan la vulnerabilidad psicológica del trabajador, al reducir su capacidad de afrontamiento y aumentar la probabilidad de recurrir al consumo de sustancias como mecanismo de validación o escape emocional” (pp. 5-20).

Por tanto, cuando las características personales están debilitadas, las respuestas adaptativas se vuelven menos efectivas, dejando al individuo expuesto a alternativas que proporcionen un alivio rápido, aunque sean perjudiciales como el consumo de drogas, peor aún en casos de baja autoestima, ya que las personas son más susceptibles a influencias externas o a buscar en las sustancias un recurso para sentirse más capaces o socialmente aceptados.

## CONCLUSIONES

Conforme al objetivo 1, los factores de riesgo ante el consumo de sustancias, sumado al estrés y el agotamiento causado por las largas jornadas laborales, alta presión y ambientes de trabajo caóticos, aumentan las posibilidades de adicción como mecanismo de escape emocional

percibidas por los trabajadores como herramientas rápidas para reducir la ansiedad o amortiguar temporalmente el malestar psicológico, no obstante, el bienestar integral se ve profundamente afectado, incrementando el riesgo de adicciones y deterioro de la salud mental y física.

Respondiendo al objetivo 2, la carencia de redes de apoyo se convierte en un factor de riesgo, la cual puede facilitar la búsqueda de alternativas perjudiciales para manejar la presión laboral, principalmente el consumo de sustancias psicoactivas que aparecen como una opción rápida para obtener placer, energía o relajación, no solo afectando los buenos hábitos sino evitándolos por completo y a largo plazo incrementando la dependencia, la fatiga emocional y las vulnerabilidades psicológicas, creando un círculo vicioso que potencia el riesgo de desarrollar adicciones.

En particular, identificó que cuando una persona se percibe a sí misma como competente, confiable, valorada disminuye la

necesidad de recurrir a estímulos externos para regular sus emociones o encajar en un entorno social determinado, o en el caso de una autoestima sólida, se potencia el bienestar general, favorece la salud mental y fortalece la capacidad del individuo para enfrentar las demandas laborales sin recurrir a comportamientos adictivo.

### **LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES**

Como principal limitación en esta investigación, se encuentra la dificultad para poder aplicar los cuestionarios de encuesta y entrevista, pues muchos servidores públicos tenían algo de recelo al momento de responder ciertas preguntas o de responder la encuesta en general, provocando que varios se negaran en participar, por lo que el tiempo en que se llevó a cabo dicha actividad fue mayor a lo planificado.

Como recomendación, se pone en consideración implementar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, que permitan identificar cargas laborales excesivas,

ambientes conflictivos o dinámicas que incrementen el estrés y puedan relacionarse con el consumo de sustancias.

También se recomienda, crear programas de bienestar integral que incluyan pausas activas, actividades físicas, talleres de alimentación saludable y espacios de recreación, además de establecer campañas de promoción de salud enfocadas en estilos de vida saludables con periodicidad semestral.

Por último, implementar talleres de desarrollo personal, orientados a mejorar autoestima, autocontrol, resiliencia y habilidades socioemocionales.

## Bibliografía

- Aguilar, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 658-661. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Apaza, J. (2021). Características personales, integración institucional y aprendizaje en estudiantes universitarios de la UANCV y UAP, Juliaca. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 57-74. doi:10.23857/pc.v6i5.2631
- Aránzazu, J. J. (2019). *Enfermedad cardiovascular y factores de riesgo psicosociales: papel de la psicología clínica en la salud cardiovascular*. Alicante, España: 3 Ciencias, Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Bermeo, M. (2023). Asociación entre autoestima y desempeño laboral en los servidores y trabajadores del departamento de acción social del GAD Municipal de Azogues. *Universidad Politécnica Salesiana*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24031/1/UPS-CT010276.pdf>
- CACES, C. d. (2019). *Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas*. Ecuador: Resolución No. 181-SE-10-CACES-2018, 16 de agosto de 2018.
- Caldas, B. M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid: Secretaria General Técnica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157074>
- Candido, F., & Obregón, C. (2023). Autoestima y socioemocional en la vida laboral. *Universidad Tecnológica de San Juan del Río*, 2(3), 1-15. [https://www.researchgate.net/publication/376073070\\_autoestima\\_y\\_socioemocional\\_en\\_la\\_vida\\_laboral?enrichid=rgreq3a912582092de99ed0fd68e932b9f36cxxx&enrichsource=y292zxjqywdlozm3nja3mza3mdtbuzoxmtqzmti4mtiwotuxnty3nkaxnzaxnz3mdexnzg2&el=1\\_x\\_2&\\_esc=publish](https://www.researchgate.net/publication/376073070_autoestima_y_socioemocional_en_la_vida_laboral?enrichid=rgreq3a912582092de99ed0fd68e932b9f36cxxx&enrichsource=y292zxjqywdlozm3nja3mza3mdtbuzoxmtqzmti4mtiwotuxnty3nkaxnzaxnz3mdexnzg2&el=1_x_2&_esc=publish)
- Casanova, L. (2023). Influencia de la autoestima en el consumo del alcohol, tabaco y cannabis. *Revista de la Universidad de Granada*, 4(3). <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/84900/TFGfinal.pdf?sequence=1>

- Comisión Nacional de Catalunya. (2020). Adicciones en el entorno laboral. *Gobierno de España*, 3(1). [https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto\\_adicciones.pdf](https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_adicciones.pdf)
- Delgado, M., & Chávez, M. (2025). Factores de protección y riesgo en el consumo de sustancias psicoactivas en adolescentes de la Unidad Educativa Olmedo. *Revista Social Fronteriza*, 5(5), 830-869. doi:[https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(5\)869](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(5)869)
- Fierro, C., Guzmán, F., & Pillon, S. (2023). Factores de riesgo y protección del consumo de drogas ilícitas en adolescentes latinoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Adicciones*, 9(1). <https://riiad.org/index.php/riiad/article/view/riiad-2023-1-10/391>
- Gómez, L., Ibañez, L., & Gómez, D. (2025). Factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral de funcionarios de un municipio antioqueño. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(3). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.18271](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18271)
- Gonzalez, P. (2025). Consumo de alcohol y benzodiazepinas como afrontamiento del estrés laboral en mujeres. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*, 50(3). [https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS\\_MEDICAS/article/view/8344](https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/8344)
- Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300002/637968300002.pdf>
- Instituto de Adicciones de Madrid. (2022). Factores de riesgo en el consumo de drogas. Guía para familias. *Serviciopad*, 1(1), 11. [https://serviciopad.es/wp-content/uploads/01\\_factoresRiesgo.pdf](https://serviciopad.es/wp-content/uploads/01_factoresRiesgo.pdf)
- Laga, D., Gonzalez, E., & Naranjo, D. (2022). Panel Internacional de prevención de adicciones en el ámbito laboral. *Posipedia*. [https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2020/10/panel-internacional-prevencion-adicciones-ambito-laboral.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2020/10/panel-internacional-prevencion-adicciones-ambito-laboral.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Montes, K., García, M., & Sandoval, M. (2022). Afectación de los factores de riesgo psicosocial en la calidad de vida de los trabajadores petroleros de Orellana-Ecuador: estudio comparativo. *Revista De Investigación Científica TSE DE*, 5(3), 15-41. <https://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TS-EDE/article/view/134>
- Moreno, J. B., & Díaz, G. L. (2018). *Guía La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el sector de las Empresas Multiservicios*. (<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Empresas%20Multiservicio.pdf>, Ed.) España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Organización Panamericana de Salud. (2018). Guía de entornos y estilos de vida saludable. *Departamento de Intibuca*. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34580/vidasaludable2016-spa.pdf>
- Palacios, J., & Martínez, R. (2019). Descripción de características de personalidad y dimensiones socioculturales en jóvenes mexicanos. *Revista de Psicología*, 35(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337853121003>

- Palenzuela, S. (2024). Estilos de vida. *SAMFYC*. [https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2024/02/guiaAdolSAMFYC2023\\_VD\\_CAP-1.pdf](https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2024/02/guiaAdolSAMFYC2023_VD_CAP-1.pdf)
- Pontón, J., Noroña, D., Vega, V., & Mayorga, E. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en trabajadores de un hospital del Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 6(2), 159-166. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2081>
- Pozo, E. C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Ramírez, Y., Rivera, T., & Perry, E. (2020). Factores de riesgo y de protección determinantes para la atención social en la prevención de adicciones. *Revista Salud y Bienestar Socia*, 2(1), 35-42. <https://www.redalyc.org/pdf/7365/736581143004.pdf>