



**Influencia del Entorno Laboral en el Consumo de
Drogas entre Adultos Obreros en Manta 2025-
2026**

Castañeda De La Torre Daniel Estefano

Dirección de Posgrado, Cooperación y Relaciones
Internacionales.

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Trabajo de Titulación, presentado como requisito
para la obtención del grado de:

Maestría en Prevención y Acompañamiento en
Conductas Adictivas

Dirección:

Dr. Gerardo Vinicio Villacreses Álvarez, Ph. D

Manta - Ecuador

Mayo 2026

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

Influencia del Entorno Laboral en el Consumo de Drogas entre Adultos Obreros en Manta 2025-2026

The work environment and its influence on the onset of drug use among adult workers in the city of Manta during the period 2025–2026

Daniel Estefano Castañeda De La Torre ¹

<https://orcid.org/0009-0008-0103-6167>

Gerardo Vinicio Villacreses Álvarez ²

<https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>

Resumen

La problemática del consumo de sustancias psicoactivas en contextos laborales se ha intensificado en los últimos años, afectando la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, especialmente en poblaciones obreras expuestas a factores de riesgo psicosocial. El problema de esta investigación se relacionó con la poca detección temprana del consumo de sustancias en el ámbito laboral. El objetivo del estudio fue determinar de qué manera el entorno laboral influye en el consumo de sustancias y en el bienestar psicológico de los trabajadores. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance transversal correlacional, y se aplicó una encuesta a 169 obreros pertenecientes a nueve empresas privadas de la ciudad de Manta. A partir de los resultados se pudo identificar que la limitada aplicación de programas preventivos, la escasa realización de capacitaciones y algunas condiciones propias del entorno laboral influyen en el consumo de sustancias en los trabajadores. Esta situación no solo afecta al trabajador de manera individual, sino que también repercute en el ambiente de trabajo y en el rendimiento de las empresas. Se concluyó que el consumo de sustancias no debe entenderse únicamente como una decisión personal, porque también intervienen factores organizacionales como la presión laboral, la normalización social de ciertas prácticas y la falta de estrategias preventivas permanentes. Se recomendó fortalecer los programas de prevención, realizar capacitaciones continuas y mejorar las condiciones del entorno laboral, con la finalidad de disminuir conductas de riesgo y promover estilos de vida más saludables en los trabajadores.

Palabras clave: Adulto, consumo, droga, sustancia, obrero.

Abstract

The issue of psychoactive substance use in work settings has intensified in recent years, affecting workers' health, well-being, and performance, especially among labor populations exposed to psychosocial risk factors. The problem addressed in this research was the low early detection of substance use in the workplace. The aim of the study was to determine how the work environment influences substance use and the psychological well-being of workers. A study was conducted with a quantitative approach, non-experimental design, and cross-sectional correlational scope, and a survey was applied to 169 workers from nine private companies in the city of Manta. Based on the results, it was found that the limited implementation of preventive programs, the little training provided, and some aspects of the work environment influence substance use among workers. This situation not only affects the worker individually but also impacts the work atmosphere and company performance. It was concluded that substance use shouldn't be understood solely as a personal choice, because organizational factors also play a role, such as work pressure, the social normalization of certain behaviors, and the lack of ongoing preventive strategies. It was recommended to strengthen prevention programs, provide continuous training, and improve workplace conditions, with the aim of reducing risky behaviors and promoting healthier lifestyles among workers.

Keyword: Adult, consumption, drug, substance, worker.

¹ Licenciado. en Administración Policial con experiencia en antinarcóticos, investigación penal en el tráfico ilícito de sustancias psicoactivas., daniel.castaneda@policia.gob.ec

² Psicólogo mención psicología industrial organizacional, Magister en seguridad y salud ocupacional, Magister en dirección del talento humano, Doctor en ciencias psicológicas, Director de posgrado, cooperación y relaciones internacionales- ULEAM.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

Introducción

El consumo de sustancias psicoactivas es una problemática que no afecta únicamente a quien consume sino también a su familia, su entorno social y, en muchos casos, su espacio laboral. El Estado cumple un papel fundamental en la prevención el control y la atención integral de las personas que enfrentan situaciones relacionadas con el consumo. En este sentido, el Art. 364 establece que “las adicciones son un problema de salud pública”, por lo que corresponde desarrollar programas coordinados de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Sin embargo, cuando esta problemática no se aborda a tiempo puede generar consecuencias más amplias como conflictos familiares, dificultades sociales, conductas de riesgo y deterioro de la convivencia.

Asimismo, en el ámbito laboral el consumo de sustancias puede convertirse en un factor de riesgo que afecta el bienestar de los trabajadores, la productividad, la seguridad y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. La ausencia de estrategias preventivas y de acompañamiento puede favorecer escenarios donde el consumo se normalice o no sea atendido adecuadamente debilitando así la salud física, emocional y social de las personas involucradas.

Comprender las condiciones que favorecen o limitan el consumo de sustancias permite generar acciones preventivas oportunas y sostenibles fortaleciendo así los entornos laborales saludables, al respeto de los derechos de los trabajadores y a la reducción de problemáticas sociales asociadas al consumo de drogas.

El abordaje del consumo de drogas desde una perspectiva de derechos humanos reconoce la necesidad de priorizar la rehabilitación y la reinserción social por encima de enfoques punitivos. En este sentido, la atención integral a las personas con consumo problemático constituye una responsabilidad del Estado, orientada a garantizar procesos de recuperación dignos, oportunos y sostenibles. Bajo este enfoque se establece en el Art. 36, lit. b que “las personas que hagan uso indebido de estupefacientes [...] podrán ser sometidas a medidas de tratamiento, educación, postratamiento, rehabilitación y readaptación social” (Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito y de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas, 2014). Esta disposición se relaciona con un enfoque de atención que prioriza la rehabilitación, la inclusión social y la protección de los derechos humanos de las personas afectadas por el consumo de sustancias.

No obstante, en el contexto institucional, la disponibilidad limitada de recursos y la alta demanda de atención han generado dificultades en los centros públicos de rehabilitación esta situación incide en el acceso oportuno a tratamientos integrales y puede afectar la continuidad de los procesos de recuperación y reinserción social.

Desde esta perspectiva, la prevención adquiere relevancia en distintos espacios de convivencia especialmente en el ámbito laboral y comunitario debido a su incidencia en la reducción de factores asociados al consumo.

En América Latina, el consumo de sustancias constituye una problemática que incide en la salud, el empleo y la convivencia social. En este sentido, “el consumo de drogas afecta el desarrollo social y económico de la región” (Labiano, 2019). Su impacto es mayor en personas laboralmente activas que

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

enfrentan situaciones de vulnerabilidad, debido a que estas condiciones pueden aumentar la exposición a factores de riesgo.

En el Ecuador, el consumo de sustancias constituye un problema de salud pública que incide directamente en la población trabajadora. Frente a ello, se establece que “las adicciones son un problema de salud pública y el Estado garantizará programas de prevención y tratamiento” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En consecuencia, resulta fundamental fortalecer la aplicación de políticas preventivas en los espacios laborales para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

En los espacios laborales de Manta según Alcívar et al., (2023) se ha evidenciado un aumento progresivo del consumo de sustancias psicoactivas, situación que se ve influenciada por factores como la normalización del consumo, la limitada aplicación de programas preventivos, la escasa detección temprana y la débil intervención institucional.

Esta investigación es importante porque visibiliza una problemática social que, según Novelo y De Lille (2021) afecta la salud, el bienestar y la estabilidad laboral de los adultos obreros, aunque muchas veces sea normalizada o poco atendida.

El objetivo del estudio fue analizar la influencia del entorno laboral en el consumo de drogas en adultos obreros de la ciudad de Manta durante el período 2025–2026, identificando los factores laborales asociados a esta problemática y aportando información para promover espacios de trabajo más seguros, saludables y responsables. Planteándose como principal pregunta de investigación lo siguiente ¿Por qué el entorno laboral influye en el inicio del consumo de drogas entre adultos obreros de la ciudad de Manta en el periodo 2025-2026?

Revisión Literaria

La disponibilidad de programas preventivos se refiere al acceso real de las personas a acciones orientadas a prevenir el consumo de sustancias mediante procesos de orientación, educación y acompañamiento psicosocial. “La existencia de programas preventivos fortalece la toma de decisiones saludables y reduce conductas de riesgo”(Jaramillo et al., 2023). Cuando estos programas no están presentes o son limitados, se incrementa la vulnerabilidad social y la exposición a entornos de riesgo. En contextos de precariedad social, la falta de prevención debilita los factores protectores individuales y colectivos. Esto influye directamente en el inicio de conductas asociadas al consumo de sustancias.

Desde esta perspectiva, los programas preventivos cumplen un papel importante en la orientación y prevención temprana. Cuando no existen estas acciones, disminuyen las oportunidades de acompañamiento y puede aumentar la normalización del consumo en contextos vulnerables. Por ello, la disponibilidad de programas preventivos contribuye a reducir riesgos asociados al consumo y a promover estilos de vida más saludables.

La calidad de estos programas depende de que respondan a las necesidades reales de la población. Como señala Iglesias ” (Iglesias, 2023) deben ser pertinentes, contextualizados y culturalmente adecuados para que sus contenidos sean comprensibles y útiles. Cuando no se adaptan a la realidad de los participantes su

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

impacto puede ser limitado. Los programas preventivos bien contextualizados fortalecen la conciencia crítica, favorecen la participación y ayudan a generar cambios de conducta más sostenibles frente al consumo de sustancias.

El tipo de consumo según el contexto laboral hace referencia a las formas en que el entorno de trabajo influye en el uso de sustancias, ya sea de manera ocasional, frecuente o habitual. “Las condiciones laborales influyen directamente en los patrones de consumo, especialmente cuando existen altos niveles de estrés, presión o normalización del uso de sustancias”(Ríos, 2023). En espacios laborales con jornadas extensas, sobrecarga física o emocional y poco acompañamiento institucional, el consumo de sustancias puede aparecer como una forma de afrontar el cansancio o la presión. Además, cuando los compañeros normalizan estas prácticas, se refuerzan ciertos comportamientos y aumenta la posibilidad de consumo frecuente.

El consumo de sustancias legales e ilegales hace referencia al uso de compuestos que generan efectos psicoactivos y que pueden afectar la salud física, emocional y social de las personas. Galloso et al., (2022) indican que “el consumo de sustancias legales e ilegales responde a múltiples factores sociales, económicos y contextuales que influyen en la conducta individual”. En el entorno laboral este consumo puede estar asociado a presiones constantes, sobrecarga de trabajo o búsqueda de alivio emocional. La tolerancia social y la falta de control institucional facilitan su permanencia. Esto limita la percepción de riesgo y dificulta la adopción de conductas preventivas.

Evidentemente esto refleja la influencia del entorno social y laboral en la conducta individual, impactando directamente en el bienestar y la funcionalidad de las personas.

El acceso a talleres o capacitaciones es la posibilidad real que tienen las personas de participar en espacios formativos orientados al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes preventivas. Canay et al., (2021) señala que “la participación en procesos formativos favorece el desarrollo de competencias personales y sociales que reducen conductas de riesgo”. La capacitación permite que los trabajadores conozcan mejor los riesgos del consumo de sustancias y desarrollen herramientas para cuidarse y tomar decisiones responsables. Cuando no existen talleres o espacios formativos, se reducen las oportunidades de prevención y aumenta la vulnerabilidad ante situaciones de riesgo. Por ello, estas actividades son importantes para promover hábitos saludables dentro y fuera del entorno laboral.

La frecuencia de participación hace referencia a la constancia con la que los trabajadores asisten a talleres, capacitaciones o actividades preventivas relacionadas con el bienestar personal y la prevención del consumo. “La participación continua en espacios formativos favorece la consolidación de aprendizajes y refuerza conductas protectoras frente a situaciones de riesgo” (Garcés y Zambrano 2025). Cuando la participación en talleres o actividades preventivas es constante, los trabajadores tienen más oportunidades de reflexionar, aprender y aplicar estrategias de autocuidado. En cambio, cuando la asistencia es irregular, el impacto de estas acciones disminuye, ya sea por falta de tiempo, sobrecarga laboral o poco apoyo institucional.

La modificación de hábitos relacionados con el consumo de sustancias implica un proceso progresivo de cambio en las conductas, actitudes y prácticas asociadas al uso de drogas. “La adopción de hábitos saludables está vinculada a procesos de concienciación, acompañamiento y fortalecimiento del autocontrol

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

personal” (Hernández y Garzón, 2021). Adoptar hábitos saludables implica reconocer los riesgos y fortalecer la capacidad personal para tomar mejores decisiones. En el ámbito laboral estos cambios se favorecen cuando existe apoyo institucional, orientación y un entorno que promueva el bienestar.

Los cambios en la percepción de riesgo son importantes porque ayudan a que los trabajadores reconozcan con mayor claridad las consecuencias del consumo de sustancias. En entornos laborales donde existen presiones, cansancio o influencia de compañeros, esta percepción puede influir directamente en sus decisiones y en la adopción de hábitos más saludables. “La percepción de riesgo es un factor determinante en la adopción de conductas preventivas, ya que influye en la valoración que los individuos hacen sobre las consecuencias de sus acciones” (Lalaouna et al., 2022). La percepción del riesgo permite a las personas identificar las posibles consecuencias negativas de determinadas conductas como el consumo de sustancias. En contextos donde existen talleres o capacitaciones, esta percepción puede fortalecerse mediante procesos de aprendizaje y reflexión porque los espacios formativos contribuyen a generar mayor conciencia sobre los efectos del consumo.

En entornos laborales donde la carga de trabajo es desproporcionada, se generan efectos negativos como fatiga, estrés, disminución del rendimiento, desmotivación y afectar la asistencia laboral. “La carga laboral y la forma en que se distribuyen las tareas influyen significativamente en el bienestar del trabajador y en su nivel de desempeño dentro de la organización”(Cruz et al., 2021). La organización del trabajo no solo impacta en la productividad, sino también en la estabilidad y permanencia del trabajador, una gestión equilibrada de la carga laboral favorece un mejor clima organizacional y asistencia de los obreros.

La estabilidad y el apoyo organizacional inciden en la permanencia y compromiso del trabajador, su fortalecimiento favorece la asistencia continua, el cumplimiento de funciones y contribuyen a mejorar los resultados productivos en el entorno laboral. “La estabilidad laboral y el apoyo organizacional favorecen la percepción de seguridad y fortalecen la relación entre el trabajador y la organización, influyendo en su desempeño” (Monga y Campos, 2024). Por el contrario, cuando no existen condiciones de estabilidad ni apoyo institucional, se generan escenarios de inseguridad laboral, esta situación puede provocar desvinculación emocional con el trabajo. Esto reduce la implicación del trabajador en sus funciones diarias.

En relación con la productividad laboral, el desempeño sostenido se refiere a la capacidad del trabajador para mantener niveles estables de rendimiento a lo largo del tiempo, sin que existan caídas significativas en su eficiencia. Este tipo de desempeño no depende únicamente de la capacidad individual, sino de condiciones organizacionales que favorezcan la continuidad del trabajo. “El desempeño laboral sostenido se vincula con la capacidad del trabajador de mantener resultados consistentes en el tiempo, influenciado por condiciones organizacionales y personales”(Albán y Camino 2025). La productividad no solo se mide por resultados inmediatos, sino por la continuidad en el rendimiento; el desempeño sostenido contribuye a la eficiencia organizacional y en el cumplimiento de las funciones laborales.

No obstante, mantener un desempeño sostenido no siempre es posible en contextos laborales inestables o con condiciones desfavorables, la presión constante y la falta de equilibrio en el trabajo pueden generar fluctuaciones en el rendimiento. Esto provoca interrupciones en la continuidad laboral porque la fatiga

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

acumulada reduce la capacidad de mantener niveles constantes de productividad y limita el desempeño a largo plazo.

En consecuencia, el desempeño laboral sostenido depende de condiciones que favorezcan la estabilidad en el trabajo, su fortalecimiento permite mejorar la productividad y es clave para garantizar resultados consistentes en el tiempo.

El nivel de satisfacción con el trabajo realizado constituye un indicador fundamental del bienestar del trabajador, ya que refleja el grado en que sus expectativas y experiencias dentro de la organización son cumplidas. La satisfacción laboral está vinculada con factores como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y la percepción de logro personal. Esto favorece una mayor implicación en las actividades laborales y una percepción favorable del entorno organizacional. “La satisfacción laboral se define como la percepción que tiene el trabajador respecto al grado en que su trabajo satisface sus necesidades, expectativas y valores dentro de la organización”(Quijia et al., 2021). Cuando los trabajadores experimentan altos niveles de satisfacción, tienden a desarrollar una actitud más positiva hacia sus funciones.

Sin embargo, la satisfacción laboral puede verse afectada cuando las condiciones de trabajo no responden a las necesidades del trabajador. La falta de reconocimiento o el ambiente laboral desfavorable generan insatisfacción. Esto impacta en la percepción negativa del trabajo realizado, además, la ausencia de incentivos limita la motivación interna y debilita el vínculo entre el trabajador y su actividad laboral.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo porque se recopilaron únicamente datos numéricos, objetivos y sistemáticos relacionados a las variables en estudio. Desde esta perspectiva metodológica, se busca generar información precisa y verificable que sustente la toma de decisiones preventivas en contextos laborales. En este sentido, “el enfoque cuantitativo se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico para explicar, predecir o generalizar fenómenos a partir de datos observables”(Hernández Sampieri et al., 2014). El aporte de este estudio radica en ofrecer evidencia objetiva que contribuya a fortalecer la toma de decisiones, el diseño de estrategias preventivas y la formulación de acciones orientadas a mejorar el bienestar integral de los trabajadores dentro del entorno laboral.

Este estudio fue de tipo no experimental, centrado en la observación y análisis de los fenómenos tal como ocurren en su contexto investigativo, sin intervenir ni modificar las condiciones en las que se presentan. Este tipo de diseño permite comprender la realidad social y laboral de los adultos obreros desde una perspectiva descriptiva y analítica. En este sentido, “la investigación no experimental observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, sin manipular deliberadamente las variables” (Hernández Sampieri et al., 2014). Este diseño aporta una visión auténtica de la realidad social estudiada, facilitando la identificación de factores asociados al consumo de sustancias y favoreciendo la generación de insumos técnicos que orienten la planificación de acciones preventivas acordes a las necesidades reales de la población trabajadora.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

La investigación se basó en un alcance transversal de tipo correlacional, orientado a analizar la relación existente entre el entorno laboral y el consumo de sustancias en adultos obreros, considerando un único momento temporal. “Los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado”(Medina et al., 2023). El aporte de esta investigación está en mostrar cómo las condiciones laborales pueden relacionarse con el consumo de sustancias

La encuesta es una herramienta ampliamente utilizada en estudios sociales por su capacidad para recopilar información directa y estructurada sobre las percepciones, comportamientos y experiencias de las personas. De acuerdo con (Hernández Sampieri et al., 2014) “la encuesta permite obtener datos de manera sistemática sobre actitudes y comportamientos dentro de una población determinada”. En este estudio, la aplicación de la encuesta permitió conocer de forma objetiva la realidad de los obreros de la ciudad de Manta en relación con el consumo de sustancias, la participación en programas preventivos y las condiciones laborales, constituyéndose así en la técnica principal de recolección de información empleada en la investigación.

La población objeto de estudio está conformada por 300 obreros que laboran en empresas privadas de la ciudad de Manta, quienes constituyen el grupo de interés para analizar la relación entre el acceso a programas preventivos, los hábitos de consumo, el clima laboral y la productividad.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia del 50 % ($p = 0,5$), valor que maximiza la variabilidad y garantiza mayor representatividad de los resultados.

Fórmula utilizada:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = tamaño de la población (300 obreros)
- Z = nivel de confianza (1,96 para 95 %)
- p = probabilidad de ocurrencia (0,5)
- $q = 1 - p$ (0,5)
- e = margen de error (0,05)

Sustitución de valores:

$$n = \frac{300(3,8416)(0,25)}{0,0025(299) + 3,8416(0,25)}$$

$$n = \frac{288,12}{0,7475 + 0,9604}$$

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

$$n = \frac{288,12}{1,7079}$$

$$n = 168,69$$

$$n = 169$$

La muestra está conformada por 169 obreros de nueve empresas privadas de Manta, seleccionados de manera representativa del total de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Manta.

Resultados

La encuesta aplicada a los adultos obreros de nueve empresas privadas de la ciudad de Manta permitió la recopilación de datos relevantes que facilitaron la comprobación de los objetivos planteados en esta investigación, a continuación, se presentan de manera lógica y ordenada.

Tabla 1. Programas preventivos en las empresas donde laboran los obreros de Manta

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	75	44%
No sabe / No conoce	60	36%
Sí	34	20%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 44% de los obreros de la ciudad de Manta indicaron que no existen programas preventivos en las empresas donde laboran, el 36% desconocen de su existencia, y el 20% señalaron que si se ejecutan.

El resultado evidencia que en las empresas de Manta no se están implementando programas preventivos de consumo de sustancias y esto es preocupante debido a que los trabajadores quedan expuestos a entornos donde esta problemática puede llegar a normalizarse o no ser intervenidas a tiempo.

Tabla 2. Tipo de sustancia consumida por los obreros de Manta

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alcohol	60	36%
Marihuana	40	24%
Cocaína	30	18%
Heroína	22	13%
Metanfetamina	17	9%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 36% de los obreros encuestados mencionaron que el tipo de sustancia que consumen con mayor frecuencia es el alcohol, el 24% marihuana, el 18% cocaína, el 13% heroína y el 9% metanfetamina.

El consumo de sustancias está presente en el entorno laboral siendo el alcohol el consumido en mayor proporción por el fácil acceso y aceptación social, sin embargo, el hecho de que también se presencie consumo de marihuana, cocaína, heroína y metanfetamina refleja un problema más profundo lo que incrementa el riesgo en su salud física y mental.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

Tabla 3. Frecuencia de ejecución de talleres o capacitaciones a obreros en su lugar de trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	65	38%
Muy pocas veces	50	30%
Ocasional	34	20%
Continua	20	12%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 38 de los obreros encuestados manifestaron que nunca realizan talleres o capacitaciones sobre prevención de consumo de sustancias en sus empresas donde labora, el 30% muy pocas veces, el 20% ocasionalmente, y el 12% que de manera continua.

La escasa ejecución de talleres o capacitaciones limita de manera directa la posibilidad de generar cambios en los hábitos y comportamientos de los trabajadores debido a que al no existir espacios formativos no se adoptan conductas preventivas que favorezcan la mejora de estilos de vidas saludables.

Tabla 4. Impacto de los talleres o capacitaciones en la reducción de consumo de sustancias en los obreros.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	55	33%
De acuerdo	50	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	18%
En desacuerdo	20	12%
Totalmente de desacuerdo	14	7%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 33% de los obreros reconocen que recibir talleres o capacitaciones si tuvieran un impacto positivo en la reducción de consumo de sustancias en el contexto laboral, el 30% estuvo de acuerdo con esta afirmación, el 18% ni de acuerdo ni desacuerdo, el 12% en desacuerdo, el 7% totalmente de desacuerdo.

Existe una percepción positiva sobre la importancia de talleres y capacitación en el contexto laboral para prevenir el consumo de sustancias, pero al no implementarse de manera directa esto limita la transformación de la conducta de consumo de los colaboradores.

Tabla 5. Impacto del consumo de sustancias en el clima laboral de los obreros

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	120	71%
No	49	29%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 71% de los obreros señalaron que el consumo de sustancias si tiene un impacto negativo en el clima laboral de los colaboradores, mientras que el 29% indicó que no.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

Los resultados evidencian que el consumo de sustancias genera consecuencias en el entorno laboral especialmente en las relaciones interpersonales entre compañeros, la convivencia armónica lo que puede ocasionar conflictos, bajo rendimiento laboral a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 6. Influencia de la estabilidad laboral como factor de riesgo en el consumo de sustancias en los obreros.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	102	60%
No	67	40%
Total	169	100%

Fuente: Obreros de la ciudad de Manta

Elaborado por: Castañeda De La Torre Daniel Estefano

El 60% de los obreros encuestados manifestaron que la estabilidad laboral si representa un factor de riesgo en el consumo de sustancias, mientras que el 40% indicó que no.

Las condiciones del trabajo como la presión, estrés, estabilidad laboral, funciones asignadas pueden influir en el comportamiento y conducta de los colaboradores incitando a prácticas de consumo y afectando directamente en la productividad individual y colectiva de los mismos.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron realizar una discusión fundamenta en lo desarrollado anteriormente en la revisión literaria para contrastarlos con el aporte de nuevos autores que contribuyan al debate científico de manera sistemática y estructurada.

La implementación de programas preventivos en el entorno laboral ayuda a reducir conductas de riesgo relacionadas con el consumo de sustancias. Además, orienta a los trabajadores en la toma de decisiones responsables y promueve hábitos más saludables dentro de su espacio de trabajo. “La existencia de programas preventivos fortalece la toma de decisiones saludables y reduce conductas de riesgo”(Jaramillo et al., 2023). Por lo tanto, su implementación resulta esencial para disminuir la vulnerabilidad frente a entornos de riesgo en el ámbito laboral. Los resultados muestran que en las empresas de Manta hay poca aplicación de programas preventivos sobre consumo de sustancias. Esto limita la concientización y el autocuidado de los trabajadores, por lo que la prevención debe fortalecerse antes de llegar a medidas sancionadoras. Al respecto, “la gestión de las adicciones en el ámbito laboral debe centrarse en medidas preventivas y de apoyo, ya que estas resultan más eficaces para proteger la salud del trabajador y mejorar su desempeño”(Almendros, 2025). Esto permite interpretar que la falta de programas preventivos en las empresas de Manta no solo incrementa el riesgo de consumo, sino que también evidencia una gestión insuficiente del bienestar laboral.

El consumo de sustancias en el entorno laboral está influenciado por diversos factores sociales y contextuales que condicionan la conducta de los trabajadores. Como mencionan Galloso et al., (2022) “El consumo de sustancias legales e ilegales responde a múltiples factores sociales, económicos y contextuales que influyen en la conducta individual”. Los resultados evidenciaron que el alcohol es la sustancia más consumida por su fácil acceso y aceptación social; sin embargo, la presencia de drogas como marihuana, cocaína, heroína y metanfetamina refleja una problemática más compleja. Desde una perspectiva analítica,

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

estos hallazgos coinciden con Zambrano et al., (2021), quienes señalan que “en el ámbito laboral, las personas que se encuentran bajo el efecto de bebidas alcohólicas tienen como consecuencia accidentes laborales, disminución de la productividad y mal ambiente laboral”. La presencia de sustancias ilícitas sugiere un nivel de riesgo mayor, evidenciando debilidades en la prevención por lo que el consumo en el entorno laboral no solo responde a factores individuales, sino también a la gestión organizacional.

La participación en procesos formativos constituye un elemento clave en la modificación de conductas en los trabajadores, ya que permite fortalecer habilidades orientadas a la prevención. Es decir “la participación en procesos formativos favorece el desarrollo de competencias personales y sociales que reducen conductas de riesgo”(Canay et al., 2021). Los resultados evidencian que la escasa ejecución de talleres o capacitaciones limita de manera directa la posibilidad de generar cambios en los hábitos y comportamientos de los trabajadores, debido a la ausencia de espacios formativos que promuevan conductas preventivas y estilos de vida saludables. Desde una perspectiva analítica, estos hallazgos guardan coherencia con lo planteado por Martín y Lazo (2025) Martín y Lazo (2025), quienes señalan que “la labor educativa en la prevención de las drogas se sustenta en la promoción y formación de valores, conocimientos, recursos y habilidades que elevan la capacidad de asumir de manera autónoma y responsable un estilo de vida saludable”. La falta de capacitación limita que los trabajadores desarrollen herramientas para prevenir el consumo y refleja una debilidad en las acciones de prevención dentro del entorno laboral.

La participación constante en capacitaciones ayuda a reforzar aprendizajes y a fortalecer conductas preventivas en los trabajadores. “La participación continua en espacios formativos favorece la consolidación de aprendizajes y refuerza conductas protectoras frente a situaciones de riesgo” (Garcés y Zambrano 2025). Sin embargo, la falta de implementación de estos espacios formativos limita la transformación efectiva de la conducta de consumo en los colaboradores. Desde una perspectiva analítica, estos hallazgos se relacionan con lo planteado por Ferro et al., (2025), quienes señalan que “la prevención del consumo de drogas debe centrarse no solo en el control de factores de riesgo, sino también en el fortalecimiento de factores protectores como el desarrollo de habilidades sociales, la autoestima y la educación en valores desde edades tempranas.” La ausencia de capacitación continua impide el fortalecimiento de factores protectores, lo que restringe el cambio conductual en el entorno laboral.

La organización del trabajo constituye un elemento clave dentro del clima laboral ya que influye directamente en el bienestar y desempeño de los trabajadores. “La carga laboral y la forma en que se distribuyen las tareas influyen significativamente en el bienestar del trabajador y en su nivel de desempeño dentro de la organización” (Cruz et al., 2021). Desde una perspectiva crítica, estos datos se relacionan con lo planteado por (Riera Estrada et al., 2021), quienes mencionan que “el consumo de sustancias psicoactivas en una empresa se puede llegar a relacionar con accidentes laborales, ausentismo, mal clima laboral y pérdida de productividad”. Los resultados evidencian que el consumo de sustancias tiene un impacto negativo en el clima laboral, afectando especialmente las relaciones interpersonales, la convivencia entre compañeros y generando conflictos, así como un bajo rendimiento laboral en distintos plazos.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

En el entorno laboral, la satisfacción del trabajador no solo depende de factores individuales sino también de las condiciones organizacionales que influyen en su percepción del trabajo y en su bienestar general. Esta percepción se construye a partir del cumplimiento de expectativas, la estabilidad laboral y la calidad del ambiente en el que se desempeña. En este sentido, se establece que “La satisfacción laboral se define como la percepción que tiene el trabajador respecto al grado en que su trabajo satisface sus necesidades, expectativas y valores dentro de la organización” (Quijia et al., 2021). Los resultados evidenciaron que la estabilidad laboral puede representar un factor de riesgo en el consumo de sustancias, ya que condiciones como la presión, el estrés, las funciones asignadas y el entorno laboral influyen directamente en su comportamiento, incentivando prácticas de consumo y afectando la productividad individual y colectiva. Desde una perspectiva analítica, estos datos guardan relación con lo planteado por Chiang et al., (2024) quienes señalan que “los factores de tensión laboral se entienden como las condiciones que abarcan elementos relacionados con el puesto de trabajo y el entorno laboral”. Se puede interpretar que cuando las condiciones laborales no garantizan una adecuada satisfacción del trabajador aumentan los niveles de tensión y estrés, lo que puede derivar en conductas de riesgo como el consumo de sustancias evidenciando la necesidad de fortalecer entornos laborales que promuevan el bienestar integral y reduzcan factores de presión.

Conclusiones

El acceso a programas preventivos en el entorno laboral presenta limitaciones en su disponibilidad, calidad y adaptación a las necesidades reales de los trabajadores. Esta situación reduce las oportunidades de orientación, concientización e intervención temprana frente al consumo de sustancias. Además, cuando no existen acciones preventivas sólidas, el consumo puede normalizarse dentro del trabajo, especialmente en contextos donde hay presión laboral, influencia de compañeros o escaso acompañamiento institucional.

En cuanto a la participación en talleres o capacitaciones, se evidencia que estos espacios son limitados y poco constantes, lo que dificulta generar cambios sostenidos en los hábitos de los trabajadores. La baja participación impide reforzar conocimientos, fortalecer el autocuidado y modificar la percepción de riesgo frente al consumo. Por ello, la falta de formación continua debilita la construcción de una cultura preventiva dentro de las organizaciones.

El clima laboral también influye directamente en el bienestar, la productividad y la asistencia de los trabajadores. La sobrecarga de tareas, la inestabilidad, la falta de apoyo organizacional y un ambiente poco favorable pueden generar estrés, desmotivación y presión emocional. En estos casos, el consumo de sustancias puede aparecer como una forma de afrontamiento, afectando no solo al trabajador, sino también su desempeño y compromiso laboral. Por lo tanto, un clima laboral poco favorable impacta negativamente en la asistencia, el rendimiento y la productividad, evidenciando que el bienestar organizacional es un factor determinante para promover un desempeño eficiente y reducir los riesgos asociados al consumo de sustancias en el entorno laboral.

Limitaciones y Recomendaciones

Entre las principales limitaciones en este estudio fue la coordinación de tiempos con los encuestados debido a que por sus múltiples funciones se extendió la recopilación de los datos.

INFLUENCIA LABORAL EN EL USO DE DROGAS EN MANTA

Otra de las limitaciones fue el fácil acceso en las empresas para la recopilación de la información lo que extendió el tiempo de aplicación de la encuesta.

Las principales recomendaciones planteadas en esta investigación fueron:

Implementar programas preventivos estructurados dentro de las organizaciones, asegurando su difusión interna mediante canales accesibles y adaptando sus contenidos a las características reales del contexto laboral, de modo que sean pertinentes, comprensibles y aplicables, fortaleciendo así la toma de decisiones informadas y reduciendo la normalización del consumo de sustancias en el entorno de trabajo.

Fortalecer la ejecución periódica de talleres y capacitaciones mediante un plan formativo continuo que incluya seguimiento y evaluación, con el fin de consolidar aprendizajes, mejorar la percepción de riesgo y promover cambios progresivos en los hábitos y comportamientos de los trabajadores hacia estilos de vida más saludables.

Optimizar las condiciones del clima laboral a través de una adecuada distribución de tareas, control de cargas laborales y promoción del apoyo organizacional, incorporando espacios de escucha y acompañamiento al colaborador, con el objetivo de reducir factores de estrés, mejorar la satisfacción laboral y favorecer un desempeño sostenido que disminuya la probabilidad de conductas de consumo como mecanismo de afrontamiento.

Referencias Bibliográficas

- Albán Iza, J. Y., & Camino Acosta, S. A. (2025). Impacto de la Cultura Organizacional en el Consumo de Alcohol en una Empresa Pública en Ambato. *Reincisol.*, 4(7), 1376-1398.
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)1376-1398](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1376-1398)
- Alcívar Loor, J. K., Montesdeoca Loor, K. N., Orrala López, A. P., & Cantos Santana, E. M. (2023). Alcohol en el medio laboral en una Empresa Harinera de Manta. *RECIAMUC*, 7(Especial), 18-24.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.18-24](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.18-24)
- Almendros, M. (2025). La gestión de las drogodependencias y otras adicciones en el trabajo—Dialnet. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 7(183).
- Canay et al., R. (2021). Evaluación de interés y percepción general sobre un programa de prevención en adicciones en trabajadores/as ferroviarios/as. *XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII, III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia*.
- Chiang, M., Valdebenito, N., Rivera, M., & Hidalgo, J. (2024). Cómo afectan el clima organizacional y el compromiso laboral a los factores de tensión laboral: Estudio en funcionarios públicos. *Multidisciplinary Business Review*, 17(2), 48-64. <https://doi.org/10.35692/07183992.17.2.5>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito & de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas. (2014). *Los tratados de fiscalización internacional de Drogas*.
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*, 95(23).
<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>
- Ferro, E. D. L., Lorenzo, J. A. M., & Lorenzo, J. L. M. (2025). La educación para la prevención del consumo de drogas en las especialidades industriales técnico-profesionales. *Mendive. Revista de Educación*, 23(3).
- Galloso-Avila, D., Rojas-Hernández, M. F., Juárez-Nilo, S. G., Martínez-Díaz, A., Rico-Sánchez, R., Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México, Gallegos Torres, R. M., & Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México. (2022). Estrés, ansiedad y consumo de drogas legales en trabajadores de la industria. *Horizonte de enfermería*, 33(3), 222-234. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.3.222-234
- Garcés-Pérez, G., & Zambrano-Constanzo, A. (2025). Prevención del consumo de alcohol y otras drogas en contextos interculturales. Interfaz entre antropología, psicología comunitaria y política pública. *REVISTA CUHSO*, 35(1), 1-35. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art726>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (4a. ed). McGraw-Hill.

- Hernández Trujillo, M. M., & Garzón Arévalo, D. R. (2021). *Diseño del programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas en la empresa Millenium BPO S.A.* 5(3).
- Iglesias, E. B. (2023). Guía de buenas prácticas y calidad en la prevención de las drogodependencias y de las adicciones. *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*.
- Jaramillo, O. M. C., Cáceres, S. M., Rodríguez, S. B. A., & Guerrero, L. G. (2023). *Programa Laboral De Prevención Consumo De Sustancias Psicoactivas Del Área Productiva Industrias Haceb, Copacabana 2023*. 2(1).
- Labiano, V. (2019). Estilos estatales de regulación de las drogas ilegales en Sudamérica. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales /U*, (240).
- Lalaouna Domínguez, A., Carbonell Sánchez, X., & Andrés Valle, A. (2022). Calidad De Vida, Riesgos Psicosociales Y Consumo De Alcohol Y Drogas En Los Trabajadores De Las Estaciones De Esquí. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 22(1), 67-78. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i1.611>
- Ley orgánica de prevención, integral del fenómeno socioeconómico de las drogas y de regulación y control del, & uso de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización. (2015). *Asamblea General del Estado Ecuatoriano*.
- Martín, M., & Lazo, M. (2025). La labor educativa en la prevención de las drogas en la Educación Técnica y Profesional. *Revista Opuntia Brava*, 17(1).
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1.^a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Monga Amaya, O. S., & Campos Murillo, N. D. C. (2024). Factores que inciden en la estabilidad laboral del personal de una empresa pública de la ciudad de Latacunga. *Runas. Journal of Education and Culture*, 5(10), e240212. <https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.212>
- Novelo, Z., & De Lille, M. (2021). Hábitos De Vida Saludable En Trabajadores De Una Empresa Distribuidora De Gas. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 24(2). <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2021/epi212p.pdf>
- Quijia-Pillajo, J., Guevara Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Riera Estrada, J. A., Barreiro Vines, M. S., Guerra Jaime, A. M., & Moreira Delgado, G. D. (2021). Caracterización del consumo de alcohol en la organización y su efecto en el rendimiento laboral de la empresa Eurofish. *RECIMUNDO*, 5(1), 146-155. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(esp.1\).nov.2021.146-155](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(esp.1).nov.2021.146-155)
- Ríos, R. A. C. (2023). El psicólogo organizacional y su papel como preventólogo en adicciones: Una revisión teórica. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 13(25).

Zambrano, W., Zambrano, D., Zambrano, J., & Folleco, L. (2021). Consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicios eléctricos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9482-9495. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.997