



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
FACULTAD DE ENFERMERIA

**POSTGRADO ESPECIALIZACIÓN Y EDUCACIÓN CONTÍNUA**

**CONSUMO DE ALCOHOL Y SU RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS  
LABORALES DEL TRABAJADOR DE RÉGIMEN ATÍPICO DE UNA  
EMPRESA DE HIDROCARBUROS  
LORETO**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**AUTORES:**

MUÑOZ VARGAS, Nelly Giovanna

OFRACIO LEIVA, Susemn Karen

RÍOS HERRERA, Liz Verónica

**ASESORA:**

Mg. Margarita Alayo Sarmiento

**LIMA - PERÚ**

**2016**

---

**ASESORA: Mg. Margarita Alayo Sarmiento**

**FECHA: \_\_/\_\_/\_\_\_\_**

## RESUMEN

Los problemas derivados del consumo de alcohol en la población trabajadora son de gran relevancia, convirtiéndose hoy en día en un grave problema de salud pública a nivel global y nacional; destacando especialmente los regímenes o sistemas atípicos o especiales de una empresa de hidrocarburos, donde los trabajadores pasan una buena parte de sus vidas dentro de un campamento, en condiciones laborales propias de este sistema que pueden influenciar de una forma decisiva su salud y bienestar, así como en el hecho de consumir o no bebidas alcohólicas. **Objetivo:** Determinar la relación entre el consumo de alcohol y las características laborales del trabajador de régimen atípico de una empresa de Hidrocarburos en Loreto. **Material y Método:** Será un estudio con diseño descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal. La **población** estará conformada por 85 trabajadores que corresponden a la totalidad de personal que labora en la Estación 7. Para la **recolección de datos** se aplicará un cuestionario el cual estará dividido en 2 partes: A. Características Laborales del trabajador de régimen atípico. B. Identificación de Trastornos Relacionados con el Consumo de Alcohol (AUDIT). Los **datos se analizarán** con el paquete estadístico SPSS versión 22.0 en español, realizándose un análisis Univariado y Bivariado que ayudará a determinar la relación de las variables en estudio, aprobando o rechazando la hipótesis.

**Palabras Clave:** Bebidas Alcohólicas, Ocupacional, Hidrocarburos, Trabajadores, Salud Laboral. (*Fuente: DeCS BIREME*)

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	2
<b>CAPÍTULO I</b>	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN	5
VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO	6
<b>CAPÍTULO II</b>	7
PROPÓSITO	7
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	7
<b>CAPÍTULO III</b>	8
ANTECEDENTES	8
BASE TEÓRICA	11
<b>CAPÍTULO IV</b>	24
HIPÓTESIS	24
DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES	25
<b>CAPÍTULO V</b>	28
MATERIAL Y METODOS	28
<b>CAPÍTULO VI</b>	31
CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS	31
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	38

## INTRODUCCIÓN

El consumo de alcohol a nivel mundial constituye hoy en día un grave problema de salud pública<sup>1</sup>, convirtiéndose en una prioridad de salud global y nacional, pues está entre los factores de riesgo que más pérdidas económicas ocasionan a las sociedades por razones de salud<sup>2</sup>.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha informado que el Perú se encuentra entre los países latinoamericanos con mayor consumo de alcohol<sup>3</sup>, debido a su alta disponibilidad y fácil acceso en las diferentes ciudades de nuestro país, su bajo precio, la aceptabilidad por la sociedad y a la gran tradición cultural, así como al mercadeo masivo y no regulado con mucha publicidad de estas bebidas<sup>2</sup>; teniendo como consecuencia una elevada prevalencia en la sociedad en general, así como en la población trabajadora, repercutiendo en la alteración de su salud y sobre el medio laboral, con consecuencias negativas que pueden afectar a la seguridad del trabajador que consume o a la de sus compañeros debido a accidentes, puede notarse una disminución en el rendimiento y en la eficacia al desarrollar su labor lo que a su vez puede significar una recarga en las actividades de otras personas y provocar problemas en las relaciones personales, probablemente también genere gastos a la empresa; daños en equipos o quizá al medio ambiente<sup>4</sup>.

Ahora bien, cuando en un ámbito laboral, como es la industria del petróleo o empresa de Hidrocarburos con régimen laboral especial o atípico que es de nuestro interés, se expresan las consecuencias y los riesgos derivados del consumo del alcohol, según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además del Estado, también debería intervenir la empresa a través de políticas de prevención o en su defecto de asistencia<sup>5</sup>, pues cada empresa perteneciente a la industria petrolera asume una política que la caracteriza, las cuales rigen la actuación de sus trabajadores en un campo determinado.

Cabe destacar que la importancia de profundizar y elaborar estrategias de prevención en sus distintos niveles con respecto a este problema social reside en múltiples factores, donde la labor del profesional de enfermería junto al equipo interdisciplinario de salud es de garantizar las buenas condiciones de seguridad y de salud en el lugar de trabajo,

preveniendo los accidentes y protegiendo la salud de los trabajadores<sup>4</sup>. Pues, enfermería como profesión ha demostrado que su campo de actuación es cada día más amplio, moderno, y significativo, que ha adquirido características propias para actuar en la rama de la salud ocupacional, cumpliendo en esta área como en otras, la noble función bajo la perspectiva fundamental de la prevención y la promoción de la salud<sup>6</sup>.

## CAPÍTULO I

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gravedad del consumo de alcohol en el medio laboral ha sido reconocida tradicionalmente por la OIT, que considera al consumo de alcohol un problema que concierne a un número elevado de trabajadores, donde la seguridad profesional y la productividad pueden verse afectadas de forma adversa por empleados bajo el efecto del alcohol; es por ello, que sus políticas han cambiado en los últimos 10 años, orientándose a prevenir el uso nocivo de alcohol en el lugar de trabajo, y definiendo esta situación como cualquier otro problema de índole sanitario<sup>7</sup>.

Las actividades de una empresa petrolera se encuentran regidas bajo la Ley Orgánica de Hidrocarburos N° 26221, donde en el art. 88 mencionan el Regimen Laboral, el cual esta sujeto a la actividad privada<sup>8</sup>; así mismo, posee un Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo, (donde mencionan en el punto 11.14. la prohibición de drogas, bebidas alcohólicas u otras similares, en el punto 12 (k) sobre infracciones por el uso de bebidas alcohólicas y otras drogas)<sup>9</sup>; Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>10</sup> y una Política de Alcohol y Drogas, donde la empresa reconoce que el abuso de alcohol y las drogas es un problema que involucra a Salud y Seguridad Laboral, teniendo la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de todos sus empleados; dicho manual esta constituido por: Programas de educación y concientización, Programa de detección, Programa de asistencia al trabajador, Inspecciones al azar y Programa de alcohol test<sup>11</sup>. Teniendo en cuenta la ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo, en el capítulo II que habla de los derechos y obligaciones del los trabajadores, en el artículo 79 menciona las obligaciones del trabajador indicando en el inciso a. cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo<sup>12</sup>.

Por otro lado, en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú se establece: "La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo"<sup>13</sup>.

La repercusión que el consumo de alcohol produce en los trabajadores es muy importante; es por ello que son necesarios programas de promoción, prevención y apoyo, los cuales

aportarán información básica, pautas para plantear actuaciones, orientación para el abordaje asistencial de los trabajadores con problemas y criterios de derivación asistencial. Por estas razones, se pretende obtener la evidencia científica que permita detectar de forma precoz el consumo excesivo de alcohol, lo cual resulta un reto para la Salud Ocupacional, que crea la necesidad de buscar herramientas que permitan al profesional de Enfermera Especialista en Salud Ocupacional identificar a estos trabajadores, con el objetivo fundamental de prevenir o disminuir factores de riesgo y efectos perjudiciales o adversos relacionados con el consumo de alcohol en el ámbito laboral, optimizando la intervención en la salud y seguridad en el trabajo.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

A partir de lo expuesto anteriormente, nos planteamos la siguiente interrogante de investigación:

¿Qué relación existe entre el consumo de alcohol y las características laborales del trabajador de régimen atípico de una empresa de Hidrocarburos, Loreto?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN**

Los problemas derivados del consumo de alcohol en los trabajadores son de gran relevancia, tanto desde un punto de vista sanitario, como social o laboral; destacando en la parte laboral consecuencias como, mayor ausentismo, incremento de bajas laborales, mayor accidentabilidad, disminución del rendimiento y mayor conflictividad, con un incremento de sanciones disciplinarias, sumado a este, los regímenes o sistemas atípicos o especiales de trabajo, donde los trabajadores pasan una buena parte de sus vidas dentro de un campamento, en condiciones laborales propias de este sistema que pueden tener una decisiva influencia en su salud y bienestar, así como en el hecho de consumir o no bebidas alcohólicas<sup>14</sup>.

Las intervenciones de enfermería en salud ocupacional en este proyecto estarán supeditadas a los requerimientos y características propias del entorno laboral donde se llevará a cabo; en la cual se considerará necesario el impulso y crecimiento de algunas áreas como: el de consultoría, control administrativo y sobre todo investigación;



demostrando a través de ello, la importante participación del profesional de enfermería en este campo<sup>6</sup>.

Por lo tanto, este proyecto permitirá obtener un conocimiento real y amplio de la problemática, para ser luego utilizado en la formulación de estrategias de intervención en promoción y prevención en salud y seguridad en el trabajo, enfocados desde la perspectiva de los trabajadores, involucrando así mismo a todo el equipo multidisciplinario.

#### **1.4 VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO**

El presente proyecto de investigación es viable, porque se contará con el apoyo continuo del equipo de salud de la Unidad Médica y del comité de Seguridad y Salud de la Empresa, así como también de los trabajadores, quienes brindarán las facilidades necesarias para la aplicación del instrumento durante la jornada laboral, por cuanto los resultados de la investigación también serán de mutuo interés; y es factible, por que se contará con los recursos materiales, económicos (autofinanciado), humanos (constituido por 3 investigadoras aplicando el método científico), tiempo y de información.

Todos estos elementos serán necesarios para que las actividades y los resultados del proyecto sean obtenidos con la máxima eficacia.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1 PROPÓSITO**

Generar evidencias de la relación que existe entre el consumo de alcohol y las características del trabajador de régimen atípico, con la finalidad de implementar estrategias de intervención en salud y seguridad más adecuadas para la promoción y prevención de riesgos laborales asociados a este problema, y el incremento de una cultura de seguridad.

### **2.2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

#### **2.2.1 OBJETIVO GENERAL**

- Determinar la relación entre el consumo de alcohol y las características laborales del trabajador de régimen atípico de una empresa de Hidrocarburos en Loreto.

#### **2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar el tipo de consumo de alcohol del trabajador de régimen atípico.
- Describir las características laborales del trabajador de régimen atípico.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1 ANTECEDENTES

Vicente M. y colaboradores, en su investigación titulada “Consumo de alcohol en trabajadores españoles del sector servicios. Variables sociodemográficas y laborales implícitas” en España en el año 2014. Se realizó un estudio descriptivo en 7.644 trabajadores de ambos sexos del sector servicios (administración pública), los cuales fueron elegidos aleatoriamente, estableciendo relaciones entre consumo de alcohol y variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel académico, clase social y tipo de trabajo realizado. Los resultados muestran que el mayor porcentaje de bebedores de riesgo se encuentran en la clase social más baja (trabajadores manuales cualificados, semicualificados y no cualificados) 65,7% en mujeres y 96,7% en hombres, blue collar (tipo de trabajo: trabajadores manuales) 53,7% en mujeres y 88,5% en hombres y no universitarios (grado académico) 80,6% en mujeres y 95,9% en hombres. Son más frecuentes entre 41 -50 años en las mujeres (62,7%) y 51 -60 años en hombres (71,3%). El consumo medio semanal en UBE (Unidades de Bebida Estándar: 10g de alcohol puro) es superior en las mujeres y hombres de menor clase social y blue collar, y en las mujeres universitarias y hombres con estudios primarios. Concluyendo que el consumo de alcohol y drogas tiene una elevada prevalencia en la población general y entre trabajadores, repercutiendo en la salud laboral con incremento de enfermedades relacionadas con su consumo, accidentes laborales, absentismo, conflictividad laboral, incapacidades laborales y disminución de la productividad. En definitiva, se resalta la importancia de incluir políticas preventivas sobre consumo alcohólico en el medio laboral con el máximo conocimiento de los aspectos (laborales, personales y sociales) que tienen repercusión en este tema, apoyo formativo y abordaje asistencial de los trabajadores afectados<sup>13</sup>.

Ulbrich K, desarrollo la investigación titulada “Un acercamiento desde el trabajo social a las políticas de prevención y asistencia sobre el uso y abuso de alcohol y otras drogas en la industria del petróleo” Comodoro Rivadavia – La Patagonia Argentina en el año 2014. Estudio cualitativo de tipo exploratorio, donde se plantea conocer e interpretar las políticas de prevención y asistencia de uso y abuso de alcohol y otras drogas en las

empresas pertenecientes a la industria petrolera; se realizaron entrevistas semi-estructuradas, encuestas semicerradas a 63 trabajadores. Concluyendo que la problemática del consumo de sustancias cualquiera sea el ámbito resulta una realidad sumamente compleja en la cual intervienen múltiples factores que es necesario tener en cuenta al momento de pensar en una intervención. Además de las consecuencias que las situaciones problemáticas de consumo provoca a la persona y su entorno familiar, al darse en el ámbito de trabajo afecta de distintas maneras, principalmente a la seguridad física tanto de ella como de sus compañeros de trabajo debido a que la probabilidad de sufrir y/o provocar accidentes aumenta por no poseer un control total de sus movimientos, acciones y decisiones; disminuye su rendimiento laboral y por ende sus compañeros pueden verse con una sobrecarga de trabajo; genera costos económicos para la empresa por accidentes o pérdida de bienes materiales. Así mismo, no existe una adhesión de los trabajadores a las políticas que atienden esta problemática, pues algunos manifiestan no conocerlas, otros que su función se cumple parcialmente y muchos refieren que al momento de accionar, la respuesta generalmente es la indiferencia, el ocultamiento y/o la ayuda personal, pues al tener conocimiento de algún caso el medico laboral deriva el caso a obra social pero nunca realizan un trabajo en conjunto; lo mismo sucede entre las organizaciones, pues la empresa aplica las políticas pero no trabaja con los sindicatos, resultando en un abordaje no integral, que parecería estar desarticulada, quedando la persona a la suerte de su voluntad para modificar su situación<sup>4</sup>.

Ochoa E, desarrollo un estudio titulado “Consumo de alcohol y salud laboral. Revisión y líneas de actuación”, en Madrid España en el año 2011, en la cual se realizan revisiones bibliográficas encontrando que el consumo de alcohol y su abuso alcanzan prevalencias más altas en la población activa asalariada, 95% de la población ha tomado bebidas alcohólicas alguna vez, 12% de los trabajadores beben con niveles de consumo que suponen un riesgo para la salud (60 gr/día en varones y más de 40 gr/día en mujeres), y el 10% son bebedores abusivos (hombres en edades comprendidas de 16 a 24 años: 15,2%). El 26% de los bebedores han presentado problemas derivados por el uso de alcohol y casi un 7% de los bebedores han sufrido algún tipo de consecuencia laboral negativa por el uso de alcohol (accidentes, sanciones, absentismo, despidos). El 55% indica que conoce a algún compañero de trabajo que bebe en exceso o consume alguna droga. Concluyendo que el consumo de alcohol es muy prevalente en el medio laboral, produciendo perjuicios a la empresa y a sus compañeros por el aumento de enfermedades,

accidentes laborales, absentismo e incapacidades laborales, junto con disminución de la productividad y mal ambiente laboral. Por ello resaltan la necesidad de políticas en el medio laboral encaminada a prevenir o minimizar los riesgos laborales derivados del consumo de alcohol, con programas de prevención y apoyo que aporten información básica de referencia y orienten al abordaje asistencial de los trabajadores afectados<sup>15</sup>.

Ramírez D. y colaboradores, desarrollaron la investigación titulada “Abuso de alcohol en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo, e instrumentos de valoración aplicables en la vigilancia de la salud” en el año 2011. Según los estudios evaluados se observó que dentro y fuera del ámbito laboral existen varios elementos que pueden contribuir a una dependencia de alcohol, el nivel de educación parece jugar un papel importante, en un estudio se pudo ver que los individuos que no habían terminado la escuela bebían más que los trabajadores con mayor grado de formación (54% Vs 38%), el inicio del consumo de alcohol se observó mayor en edades tempranas, en la edad productiva se evidenció el aumento del consumo de alcohol probablemente influenciado por amigos, colaborando así al mantenimiento de la adicción<sup>1</sup>.

Chavez O, desarrollo la investigación titulada “Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera”, en Lima Perú en el año 2010; estudio descriptivo –correlacional orientado a describir el fenómeno “jornada laboral”, explicando la problemática que se presenta en esta actividad como consecuencia de la jornada laboral atípica con los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Concluyendo que los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores mineros son físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, psicosociales y locativos; las condiciones de trabajo en una jornada laboral atípica predisponen a que se presenten enfermedades ocupacionales y/o accidentes de trabajo, lo que es minimizado en las jornadas laborales ordinarias; las jornadas de trabajo son ordenadas por normas laborales pero no existe un orden específico para las jornadas laborales atípicas y su aplicación adecuada en la actividad minera en particular, por lo que existen periodos de 4 días de trabajo por 3 días de descanso, 7 días de trabajo por 5 días de descanso, 8 días de trabajo por 6 días de descanso, 10 días de trabajo por 10 días de descanso, 14 días de trabajo por 7 días de descanso, 21 días de trabajo por 7 días de descanso, 25 días de trabajo por 10 días de descanso y hasta 30 días de trabajo por 5 días de descanso, convirtiéndose en jornadas extenuantes que causan fatiga en los trabajadores

que puede ser física o mental, disminuyendo la capacidad de reacción en la operación y/o manipulación de equipos en la actividad, produciendo en consecuencia accidentes de trabajo<sup>13</sup>.

## **3.2 BASE TEÓRICA**

### **3.2.1 CONSUMO DE ALCOHOL**

Para poder profundizar en la problemática del uso y/o abuso de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, antes resulta necesario hacer mención sobre algunas consideraciones básicas de la problemática cualquiera sea el ámbito en el que se exprese. Generalmente cuando se debe definir que son las drogas se recurre al concepto dado por Organización Mundial de la Salud (OMS), donde se refiere a ella como “toda sustancia natural o sintética, que introducida en un organismo vivo por cualquier vía produce en éste una o más modificaciones en el organismo”, es decir que abarca tanto las drogas ilegales, como las drogas legales que son el alcohol y el tabaco<sup>16</sup>.

Las modificaciones perjudiciales para la salud dependen de cómo se presenten diversos factores intervinientes; como son la frecuencia de su administración, las características propias del alcohol u otras drogas, el fin y la significación atribuida por quien la consume, las características personales, familiares y contextuales, etc.; pudiendo causar ‘conducta adictiva’ y que se caracteriza por una compulsión o deseo irrefrenable por la utilización en forma continua con el fin de que actúe “como un amortiguador químico a los problemas”, es decir que para que una persona llegue a la adicción primero tuvo que haber vivenciado un proceso que comienza con un primer contacto, pasando a el uso y luego abuso del objeto o sustancia en cuestión. En cuanto a este proceso, se hace una diferenciación de tres fases a fin de tener una mayor comprensión teórica-práctica sobre la problemática, para no caer en generalizaciones que nos lleven a interpretar una situación por ejemplo de uso de sustancia como si fuese una adicción, por ello se las define a continuación:

- **Uso:** Se dice que una persona está en el periodo de uso de sustancia cuando, luego de su primer contacto se encuentra explorando los efectos que provoca en sí mismo, el consumo no es regular ni continuado, por lo que puede suspenderse o

interrumpirse. El consumo no provoca graves trastornos ni en el comportamiento ni en la salud, por lo que tampoco existe dependencia física ni psicológica. Se logra un giro anímico, de sensaciones y percepciones que puede lograr la fascinación de la persona y llevarla, siempre sumada a otros factores, a la cronicidad de su consumo.

- **Abuso:** En este estadio el consumo que hace la persona de la sustancia se ha regularizado y generalmente va aumentando la dosis ingerida debido a la tolerancia y habituación que le genera. Así también comienzan a hacerse frecuentes las consecuencias negativas del consumo en los momentos que se dan entre una ingesta y otra, los pensamientos y acciones de la persona comienzan a girar en torno a la obtención de la droga con el fin de lograr alivio a su malestar, aunque solo sea temporal. A partir de esto es que la persona puede caer en una doble vida; aquella en sociedad que vivía previo al consumo, la que le genera un gran esfuerzo mantener y por otro lado la vida de consumo, que significa un creciente compromiso del organismo.
- **Adicción o Dependencia:** Es aquí donde para la persona se vuelven intolerables los efectos de la abstinencia lo que se convierte en motor para la compulsión a consumir sustancias, es decir que ante la presencia de la droga resulta inevitable su consumo y una vez iniciado el consumo la persona se ve incapaz de detenerse hasta haber agotado la totalidad. La dependencia psíquica y/o física se encuentra en su mayor expresión y aparece la personalidad llamada tóxica que se modifica luego de una desintoxicación. Generalmente existe una negación hacia la idea de que la ingesta de alcohol se haya convertido en un problema, y pueden aparecer irritaciones o en actitudes defensivas si se insinúa que el control del consumo está fuera del alcance de la persona. Resulta habitual que las personas que abusan o tienen una dependencia hacia el alcohol también utilicen otras drogas, como el tabaco, quizás porque su consumo sea legal y socialmente aceptado, aunque pueden darse diversas combinaciones<sup>4</sup>.

## **CONSECUENCIAS LABORALES DERIVADAS DEL CONSUMO DE ALCOHOL**

El 55,7% de los trabajadores mencionan que el alcohol es un problema importante en el mundo laboral. Enfermedades, accidentes laborales, disminución de la productividad y

mal ambiente entre los trabajadores, son las principales razones por las que el alcohol sea considerado un problema en el mundo laboral. El impacto que el consumo de alcohol produce en el medio laboral es muy importante; se estima que los trabajadores que consumen alcohol presentan un absentismo laboral de 2 a 3 veces mayor que el resto de los trabajadores. Los retiros por enfermedad de estos trabajadores dependientes del alcohol tiene un coste 3 veces mayor a las del resto de los empleados, a la vez que esas mismas trabajadores perciben también indemnizaciones por un importe 5 veces mayor que el resto de sus compañeros. El 20-25% de los accidentes laborales ocurren en trabajadores que se encuentran bajo los efectos del alcohol y causan lesiones a ellos mismos u a otros. El consumo de alcohol afecta negativamente a la productividad, ocasionando importantes perjuicios a empresarios y trabajadores por absentismo, desajustes laborales, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo<sup>15</sup>.

El consumo de alcohol afecta de forma muy importante al desempeño laboral de los afectados, suponiendo un preocupante acrecentamiento de los gastos sociales, lo que se traduce, principalmente en:

- ***Disminución del Rendimiento***, generalmente quienes se ven afectados por el consumo del alcohol tienen un rendimiento inferior que quienes no tienen dicha problemática, y a medida que el compromiso con el alcohol el rendimiento disminuye. Esto sucede porque la realización de su trabajo varía dependiendo de la coyuntura en la que se encuentre con relación a su consumo, el llamado ‘trabajo espasmódico’ es un trabajo ‘a los golpes’, a su vez la calidad del mismo se reduce debido a que se cometen errores frecuentes y al disminuir su rendimiento y/o productividad habitualmente suele provocar una sobrecarga en el resto del personal de su sector, lo cual junto a otras cuestiones suele aumentar los conflictos personales. A su vez, perjudica a la empresa tanto por la disminución del rendimiento y la productividad como también porque los costos de producción suelen incrementarse ante la posibilidad de que se produzcan daños y roturas en los equipos y materiales de la empresa por un uso inadecuado.
- ***Disminución de la disponibilidad o ausentismo***, es frecuente que las personas que tienen un compromiso con el alcohol tengan reiteradas ausencias en el trabajo o



llegadas tarde, en muchos casos se dan los días lunes o luego de días festivos debido al malestar posterior por lo consumido los días no trabajados, requiere de descansos más prolongados, puede presentar con mayor frecuencia alteraciones físicas y psicológicas o sentirse nervioso e irritado con mayor facilidad y reaccionar de manera violenta en algunas ocasiones, lo que a su vez puede generar problemas disciplinarios y/o conflictos laborales. En estas personas la tendencia a enfermar es mayor dado que su salud se ha resentido por las reiteradas intoxicaciones del organismo, fallan sus defensas y la posibilidad de complicaciones en los pronósticos de enfermedades aumenta.

- ***Disminución de la seguridad***, al verse disminuidos los reflejos de quien consume, el riesgo de sufrir accidentes aumenta no solo para la persona sino también para su grupo de trabajo. Las adicciones son responsables del 35% de accidentes en itinerario y del 15-20% de los accidentes ocurridos en el trabajo generalmente por olvidos o descuidos con respecto a las normas de seguridad establecidas.

Con respecto al consumo de alcohol se pueden mencionar algunos índices que según su intensidad y frecuencia pueden dar cuenta de la posibilidad de encontrarnos frente a un caso de consumo de sustancias, siempre y cuando estos índices o señales aparezcan combinadas en un lapso de tiempo y se observe algún tipo de agravamiento a lo largo de un periodo de tiempo, es importante aclarar que ninguna de ellas observadas únicamente de manera individual y aislada remitiría a una enfermedad adictiva. A continuación se enumeran algunos:

- Dificultades en la comunicación. Retraimiento o incomunicación.
- Ruptura en las relaciones laborales. Evasión al contacto con supervisores y colegas.
- Cambios en el estado de ánimo. Respuestas intempestivas o inadecuadas, irritabilidad, nerviosismo. Desgano, apatía, retardo.
- Ausentismo reiterado. Frecuentes solicitudes de permisos o licencias. No respetar horarios, llegadas tardes o partidas antes del horario. Justificativos poco comunes sobre las ausencias.

- Exagerada inseguridad o auto-exigencia. Disminución de la cantidad o calidad del trabajo producido. Acumulación de trabajo. Errores frecuentes, falta de concentración en el trabajo, accidentes.
  - Temores infundados, idea de muerte.
  - Actividades inadecuadas respecto a su rol laboral.
  - Síntomas físicos sin causa de enfermedad aparente. Temblores en las manos.
- Otros<sup>4</sup>.

### **PRUEBA DE IDENTIFICACION DE TRANSTORNOS RELACIONADOS CON EL CONSUMO DE ALCOHOL (AUDIT)**

En 1982 la Organización Mundial de la Salud pidió a un grupo internacional de investigadores que desarrollaran un instrumento de screening simple; su objetivo era la detección temprana de personas con problemas de alcohol mediante procedimientos que fueran adecuados para los sistemas de salud, tanto en países en vías de desarrollo como en países desarrollados; por lo que se inició un estudio transnacional que fue llevado a cabo en 6 países (Noruega, Australia, Kenia, Bulgaria, México y los Estados Unidos de América). El método consistió en seleccionar los ítems que mejor distinguían los bebedores de bajo riesgo de aquellos con consumo perjudicial. A diferencia de los test previos de screening, el nuevo instrumento pretendía la identificación precoz del consumo de riesgo y perjudicial, así como la dependencia de alcohol (alcoholismo). Cerca de 2.000 pacientes fueron reclutados de diversos recursos sanitarios, incluyendo centros especializados en el tratamiento del alcohol. El 64% eran bebedores actuales, 25% de los cuales fueron diagnosticados como dependientes de alcohol. Quedando demostrado que proporciona una medida correcta del riesgo de consumo de alcohol según el género, la edad y las diferentes culturas.

El AUDIT presenta las siguientes ventajas:

- Estandarización transnacional, es el único test de screening diseñado específicamente para medir el consumo de alcohol a nivel internacional.
- Identifica el consumo de riesgo y perjudicial de alcohol, así como una posible dependencia.
- Breve, rápido, y flexible.

- Es consistente con las definiciones de la CIE-10 de dependencia y de consumo perjudicial de alcohol.

Comprende 10 preguntas sobre consumo reciente, síntomas de la dependencia y problemas relacionados con el alcohol, dividiéndose en 3 dominios:

- **Dominio 1:** Consumo de riesgo de alcohol
  - 1 Frecuencia de consumo
  - 2 Cantidad típica
  - 3 Frecuencia del consumo elevado
- **Dominio 2:** Síntomas de dependencia
  - 4 Pérdida del control sobre el consumo
  - 5 Aumento de la relevancia del consumo
  - 6 Consumo matutino
- **Dominio 3:** Consumo perjudicial de alcohol
  - 7 Sentimiento de culpa tras el consumo
  - 8 Lagunas de memoria
  - 9 Lesiones relacionadas con el alcohol
  - 10 Otros se preocupan por el consumo

Los ocho primeros ítems tienen 5 categorías de respuesta (0 a 4 puntos) y los dos últimos poseen tres alternativas cada uno (0, 2 y puntos). En su conjunto, la escala del test tiene un rango entre 0 y 40 puntos. La categoría de consumo de alcohol en la que se encuentre cada individuo va a estar determinada por el puntaje total obtenido en el instrumento. De acuerdo a la recomendación de la OMS, los puntajes que identifican los distintos niveles de riesgo en la escala AUDIT son:

- Entre 8 y 15 puntos: consumo de riesgo y se sugiere consejería orientada a la reducción del consumo.
- Entre 16 y 19 puntos: consumo perjudicial y se sugiere terapia breve y abordaje continuo.
- 20 Puntos o más: dependencia, requiere evaluación diagnóstica amplia del nivel de dependencia<sup>17</sup>.

### 3.2.2 CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL TRABAJADOR

En el ambiente laboral hay diversos factores que pueden propiciar bienestar o malestar en los trabajadores y que se han relacionado con el consumo excesivo de alcohol, produciendo consecuencias tanto a nivel individual como en el desempeño laboral .

#### **EDAD**

Según el Ministerio de salud la etapa del adulto se divide en:

- **Adulto Joven:** A este grupo pertenecen las personas entre los 20 a 29 años<sup>18</sup>; en esta etapa los individuos guían su comportamiento y su forma de vivir por lo modelos impuestos por la sociedad, adquiriendo nuevos hábitos y costumbres, que pueden incluir la incursión en el consumo de alcohol. No menos importante son las influencias de tipo familiar, escolar o de medios masivos de comunicación, que potencian los efectos de otros factores como los precios y la accesibilidad a los productos (bebidas alcohólicas)<sup>13</sup>. Así mismo, de acuerdo a la OMS la mayoría de los consumidores tiene entre 18 y 30 años, son trabajadores que trasladan su comportamiento a sus centros de trabajo, originando así problemas graves, como por ejemplo: disminución de la productividad, la calidad y la competitividad, afectando la salud de los trabajadores, aumenta los accidentes, el absentismo, los gastos sociales, y los sanitarios. Así, los productos y servicios ofrecidos son de mala calidad o defectuosos<sup>19</sup>.
- **Adulto Maduro:** Comprende las personas con edades entre los 30 a 59 años<sup>18</sup> y se considera la etapa de la conciliación con la realidad práctica, en la cual el individuo es capaz de controlar sus emociones, de afrontar problemas y frustraciones. El individuo ha encontrado su lugar en la sociedad. En los hombres se presenta el síndrome de climaterio o andropausia, con la pérdida de interés por hábitos adquiridos en las etapas anteriores y el aumento del consumo de tabaco o alcohol, por lo tanto la práctica de los nuevos hábitos nocivos<sup>19</sup>.
- **Adulto Mayor:** Se le define a la población comprendida entre los 60 a más años de edad<sup>18</sup>. Conforme envejecen las personas el cuerpo metaboliza el alcohol de manera

diferente, toma menos bebidas para intoxicarse y los órganos pueden ser dañados por cantidades más pequeñas de alcohol. Además, hasta una mitad de los medicamentos más prescritos para las apersonas mayores reacciona negativamente con el alcohol, y los médicos pueden pasar por alto el alcoholismo al evaluar a los pacientes ancianos, atribuyendo equivocadamente los signos del abuso de alcohol a los efectos normales del proceso de envejecimiento. Así también, el alcohol puede exacerbar trastornos médicos que son comunes en las personas mayores, como lo son la insuficiencia cardíaca y la hipertensión. La alta sensibilidad y baja capacidad para metabolizar el alcohol, sumado a la mayor prevalencia de algunas deficiencias nutricionales y a los problemas que pueden ocurrir por la mezcla de alcohol con medicamentos, representan factores de riesgo adicionales que aumentan los efectos perjudiciales del consumo excesivo de alcohol en adultos mayores. A diferencia de lo que ocurre en un joven, el exceso cotidiano de alcohol desestabiliza en poco tiempo a quien ya tiene 60 años, provocando descontrol del comportamiento que se refleja en frecuentes accidentes, a pie o en coche, además de choques verbales con su familia. Cambian su conducta y reaccionan con agresividad<sup>20</sup>.

## **SEXO**

El consumo de alcohol ha estado asociado a la vida pública, al trabajo remunerado y con ello al mundo masculino; mientras a la mujer se le ha identificado con el mundo familiar, con lo doméstico y con lo privado. Con esta ideología y con la división sexual del trabajo, los hombres han definido sus roles como trabajadores y proveedores, de esta forma, el consumo de alcohol se ha relacionado con esparcimiento, reuniones sociales, con acuerdos laborales, celebraciones, hacer amigos y para silenciar el dolor en el duelo; sin embargo, cuando las mujeres acceden a la vida pública, porque se incorporan al trabajo remunerado, también acceden al consumo de alcohol por razones de esparcimiento y, además, por conflictos de género – como la doble jornada, donde se le exige cumplir como trabajadora, madre y esposa- y por las dificultades para afrontar problemas de sus vidas por medio de otros mecanismos. En términos colectivos, se ha señalado que las mujeres con consumo de alcohol excesivo desafían lo establecido tradicionalmente por su rol femenino, de madre y esposa; por ende, la carga social es muy fuerte porque se considera que han perdido respetabilidad en casi todas las áreas de su vida. En otras palabras, experimentan un estigma social más fuerte y destructivo que los hombres, lo

cual genera aún más estrés, estados emocionales afectivos negativos y baja autoestima; debido a que el papel tradicional del alcohol étílico es símbolo de masculinidad<sup>21</sup>.

### **ESTADO CIVIL**

En relación al estado civil los porcentajes más elevados de consumo de alcohol se presentan en los jóvenes que son solteros, pues la mayoría son jóvenes universitarios, sin mayores problemas o responsabilidades, donde se muestra mayores problemas de dependencia. Además, el estado civil condiciona determinados hábitos de vida, que podrían repercutir sobre la práctica de hábitos nocivos (consumo de alcohol). La circunstancia de estar casado, soltero, viudo o separado implicaría diferencias en diversas esferas de su vida como en la dieta, actividad física, horas de sueño y consumo de alcohol y tabaco. Así también, se asevera que el cambio de estado civil provocaría importantes modificaciones del estilo de vida; la viudez y el divorcio implicarían estados de estrés que frecuentemente conducirían a desarreglos en los hábitos cotidianos, inclinándolo hacia el uso de bebidas alcohólicas. En las mujeres la separación matrimonial suele inducir intentos de reducción de sobrepeso y en los hombres estimularía el mayor consumo de tabaco y alcohol<sup>21</sup>.

### **GRADO DE INSTRUCCIÓN**

El nivel de estudios distingue bastante bien a los sujetos con distinto estado de salud, pues los individuos con mayor nivel de estudios son capaces de comprender mejor la información sobre la promoción de la salud, incluidos lo referente a los hábitos nocivos y consumo de alcohol. Las decisiones personales sobre los hábitos de salud están influenciado fuertemente por el grado de instrucción o nivel académico alcanzado por la persona, pues muchos de ellos se vuelven manipulables y manejables, debido a que su personalidad y su toma de decisiones aún no están completamente constituidos y son más fáciles de caer en el alcohol para mitigar las condiciones económicas, emocionales y sociales, y esa dependencia puede llevar a situaciones de desempleo<sup>1</sup>.

### **JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador está obligado a laborar para el empleador, en el lugar que éste le indique y para que efectúe lo que le ordene hacer, en consideración a las necesidades empresariales a cambio de una compensación económica acorde con la jornada laboral en que trabaja.

- **La Jornada Ordinaria**, es la fijada por la Ley, el Art. 1° del Decreto Legislativo 854 (9) dispone que, “La jornada ordinaria de trabajo para los varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo”. De esta manera el legislador asocia la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo con determinadas horas que, prolongándose en el tiempo, debe tener un cálculo máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, frontera legal de orden público con repercusiones diversas.
- **La Jornada por Turnos – Jornadas Laborales Típicas**, es en la que el trabajador cumple unas veces en horario de día y otras en diferente horario, ya sea de tarde o de noche. Ello es consecuencia de las necesidades de la empresa u organización para quien labora. La distribución de los horarios para cada turno se calcula en función de la duración de cada jornada. Así, si la Jornada es de 8 horas, habrá tres turnos que cubren las 24 horas del día, que es lo que está generalizado en la industria. Si cada jornada es de sólo 6 horas, podrá haber hasta cuatro turnos como se acostumbra en centros hospitalarios. Es común que el primer turno sea desde las 07.00 horas hasta las 15.00 horas; el segundo turno desde las 15.00 horas hasta las 23.00 horas; y el tercero y último turno, desde las 23.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente. Esta es una de las posibilidades que se adecuen las horas del día para poder establecer las jornadas por turnos de 8 horas cada una en forma diaria y que sumadas día a día deben hacer la jornada semanal de 48 horas (seis días), para así tener derecho al descanso semanal.
- **La Jornada Laboral Atípica**, son las que se laboran en turnos de 12 horas diarias y por varios días, teniendo al final de ello el descanso compensatorio. Estas jornadas se dan de la siguiente forma: 4 x 3, 10 x 10, 14 x 7, 21 x 7, entre otras modalidades. Esta forma, aunque no es frecuente, se utiliza en centros de trabajo alejados de los lugares donde vive la familia del trabajador y esto es lo que sucede con las jornadas que se establecen en las empresas dedicadas a la explotación de Hidrocarburos, así mismo, la empresa en esta modalidad concede espacios de tiempo para que el personal tome alimentos y atienda sus necesidades corporales e incluso puede proporcionarles vivienda y transporte antes y después de cumplir con la jornada de trabajo. Estas jornadas atípicas que difieren de las ordinarias – típicas - en su

aplicación alteran no sólo la forma como se trabaja, sino también el ciclo normal de la actividad y la vida de cada trabajador<sup>13</sup>.

## **TRABAJO ATÍPICO Y EL TRABAJADOR**

Las peculiaridades y exigencias del mercado, el crecimiento de las actividades extractivas y los procesos tecnológicos, hacen que los trabajadores se vean obligados a laborar bajo distintas modalidades y ritmos de trabajo, como es el de régimen atípico. Algunas empresas requieren regímenes laborales especiales, muchas veces prolongados, con rotación de turnos diurnos/nocturnos en diferentes modalidades, labores en áreas de difícil acceso o lejanas del lugar de residencia, restringiendo las relaciones interpersonales laborales y originando una separación difusa entre la vida familiar y el trabajo, lo que se traduce finalmente en una baja percepción de la calidad de vida por parte de los trabajadores<sup>22</sup>.

## **TIPOS DE CONTRATACIÓN**

- ***Contrato a plazo indeterminado o indefinido***, es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. Nuestra normatividad laboral considera a este tipo de contrato como la regla de la contratación laboral, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume salvo prueba en contrario que nos encontramos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.
- ***Contrato sujeto a modalidad***, denominados así por nuestro marco legal laboral son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración,



la legislación laboral materia de comentario reconoce 9 modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación mencionamos:

- Contrato por inicio o incremento de actividad.
- Contrato por necesidad de mercado.
- Contrato por reconversión empresarial.
- Contrato ocasional.
- Contrato de suplencia.
- Contrato de emergencia.
- Contrato por obra determinada o servicio específico.
- Contrato intermitente.
- Contrato de temporada.

A lo que habría que agregar una figura abierta que permite a las partes configurar un acuerdo contractual fuera de las 9 modalidades básicas precitadas y los denominados contratos de exportación no tradicional y contratos en zonas francas.

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral materia de análisis como la excepción de la contratación laboral puesto que tal como lo señalamos la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado.

- ***Contrato en régimen de tiempo parcial***, es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase

de contratación carecen fundamentalmente del derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario<sup>23</sup>.

### **ANTIGÜEDAD LABORAL**

Hace referencia a un tipo concreto "la antigüedad laboral" o el periodo de tiempo que un trabajador lleva vinculado a una empresa. Según Baron y Greenberg (1995), aquellos que tienen más tiempo en la organización, están más comprometidas que aquellos que tienen poco tiempo en la misma. En un estudio sobre Consumo de Alcohol en trabajadores de una industria en Monterrey, México, concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores que consumen alcohol fueron los operarios de sexo masculino, de 31 años de edad, con una antigüedad laboral de 5 años y casados<sup>24</sup>.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 HIPÓTESIS**

El consumo de alcohol guarda relación significativa con las características laborales del trabajador de régimen atípico de una empresa de Hidrocarburos en Loreto.

## 4.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores
<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Consumo de alcohol</p>	<p>Es el acto de tomar y/o ingerir alcohol, el cual se produce por la fermentación del almidón o azúcar que se encuentra en frutas y granos.</p> <p>Se realizará aplicación del instrumento AUDIT la cuales tiene tres dimensiones.</p>	<p>CONSUMO DE RIESGO</p> <p>CONSUMO PERJUDICIAL</p> <p>DEPENDENCIA</p>	<p>Definida como el acto de ingerir bebidas alcohólicas. Contará con 3 categorías medición:</p> <p>Definida como los resultados que aqueja negativamente a la productividad, empresarios y trabajadores. Contará con 4 categorías medición:</p> <p>Definida como la compulsión a ingerir bebidas alcohólicas, pues la persona se vuelve intolerable a los efectos de la abstinencia. Contará con 3 categorías medición:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia de consumo</li> <li>• Cantidad típica</li> <li>• Frecuencia del consumo elevado</li>   <li>• Sentimiento de culpa tras el consumo</li> <li>• Lagunas de memoria</li> <li>• Lesiones relacionadas con el alcohol</li> <li>• Otros se preocupan por el consumo</li>   <li>• Pérdida del control sobre el consumo</li> <li>• Aumento de la relevancia del consumo</li> <li>• Consumo matutino</li> </ul>

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores
<b>Variable Dependiente</b>  Características laborales del trabajador de régimen atípico	Se consideran características laborales a las dimensiones propias del trabajador, que nos permiten caracterizarlo.	<b>EDAD</b>  <b>SEXO</b>  <b>ESTADO CIVIL</b>  <b>GRADO DE INSTRUCCION</b>	Edad en años cumplidos por el trabajador al momento de la ejecución del estudio. Contará con 3 niveles de medición:  Definida como la característica biológica que diferencia al varón de la mujer. Contará con 2 niveles de medición:  Categoría del trabajador en relación a la pareja al momento de la ejecución del estudio. Contará con 5 niveles de medición:  Definida como el grado más elevado de estudios realizados o en curso por el trabajador, sin tener en cuenta si se han terminado o están incompletos. Contará con 4 niveles de medición:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adulto Joven: 20 a 30 años de edad.</li><li>• Adulto Medio: 31 a 59 años de edad.</li><li>• Adulto Mayor: 60 a más años de edad.</li><li>• Masculino</li><li>• Femenino</li><li>• Soltero</li><li>• Casado</li><li>• Conviviente</li><li>• Divorciado</li><li>• Viudo</li><li>• Primaria</li><li>• Secundaria</li><li>• Técnico</li><li>• Universitaria</li></ul>

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores
		<p data-bbox="763 363 978 432">ANTIGÜEDAD LABORAL</p> <p data-bbox="741 603 1001 632">TIPO DE TURNOS</p> <p data-bbox="781 1042 960 1110">TIPO DE CONTRATO</p>	<p data-bbox="1043 363 1574 475">Tiempo en años que tiene desempeñando el cargo de su profesión. Contará con 3 niveles de medición:</p> <p data-bbox="1043 603 1592 911">El trabajador cumple unas veces en horario de día y otras de tarde o de noche, como consecuencia de las necesidades de la empresa u organización para quien labora. La distribución de los horarios para cada turno se calcula en función de la duración de cada jornada. Contará con 2 niveles de medición:</p> <p data-bbox="1043 1042 1592 1153">Situación contractual en el que se encuentra el trabajador. Contará con 2 niveles de medición:</p>	<ul data-bbox="1630 371 1895 488" style="list-style-type: none"> <li>• De 1 a 3 años</li> <li>• De 4 a 7 años</li> <li>• Mayor de 8 años</li> </ul> <ul data-bbox="1630 627 1789 695" style="list-style-type: none"> <li>• Fijo</li> <li>• Rotativo</li> </ul> <ul data-bbox="1630 1031 1823 1099" style="list-style-type: none"> <li>• Nombrado</li> <li>• Contratado</li> </ul>

## CAPÍTULO V

### MATERIAL Y METODOS

#### 5.1 DISEÑO DE ESTUDIO

El estudio tendrá diseño de tipo **descriptivo**, porque describirá el comportamiento de las variables en estudio: Consumo de alcohol y Características laborales del trabajador de régimen atípico de forma independiente; **correlacional y de corte transversal**, porque se determinará la relación de las dos variables en un solo momento, es decir en un tiempo único.

#### 5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

##### POBLACIÓN

Estará conformada por la totalidad de trabajadores de régimen atípico que laboran en la Estación 7, es decir 85 trabajadores, distribuidos de la manera siguiente:

- OPOL: Total 12 trabajadores (2 jefes de unidad, 2 supervisores y 8 empleados).
- REFINERÍA: Total 20 trabajadores (2 supervisores y 18 empleados).
- UML: Total 36 trabajadores (2 jefes de unidad, 11 supervisores y 23 empleados).
- UMEE: Total de 17 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Tiempo de permanencia laborando en la empresa mayor a un año.
- Trabajadores que acepten voluntariamente participar en el estudio, firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que solo cubran vacaciones o licencia.

### 5.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Las investigadoras diseñaran un cuestionario constituido por preguntas cerradas, el cual se utilizará para identificar las condiciones laborales del trabajador de régimen atípico, así mismo, se adaptará a la realidad de nuestro estudio, el AUDIT en su versión en español, los cuales serán validadas a través del juicio de expertos, entregado a profesionales especialistas en el área de salud ocupacional y sometido a una prueba piloto, la cual será aplicada a los trabajadores de la estación 7.

#### 5.3.1. Plan de recolección de datos:

Para asegurar el normal desarrollo de la recolección de la información, se procederá de la siguiente manera:

1. Se solicitará la autorización de la Dirección Universitaria de Investigación e Información Científico Técnica y ante el Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
2. Se entregará una comunicación al jefe de Unidad Occidente y al supervisor de la Estación 7, con el propósito de solicitar su autorización y colaboración para la realización del trabajo de investigación.
3. Seguidamente, se procederá a coordinar con el médico de Salud Ocupacional del Unidad médica de la Estación 7, dando a conocer el Cronograma de Actividades para el levantamiento de la información.
4. La recolección de los datos estará bajo la responsabilidad de las investigadoras; los instrumentos tendrán una duración total de 20 min., en un tiempo de 10 días laborales, divididos en 2 periodos con la finalidad de abarcar ambos grupos de relevo, visitándolos en su puesto de trabajo en los diferentes turnos.
5. En el primer contacto con los trabajadores se dará a conocer los documentos respaldado por el Comité Institucional de Ética, se aplicará el Consentimiento Informado, enfatizando en el compromiso de confidencialidad y protección de datos, para luego hacer entrega del cuestionario, el cual estará dividido en 2 partes:
  - a. **Características Laborales del Trabajador de Régimen Atípico:** Constará de 7 preguntas en total, los cuales serán llenados por los trabajadores marcando



con aspa (x) o encerrando en un círculo la respuesta que considere pertinente para responder las preguntas.

- b. Prueba de Identificación de Trastornos Relacionados con el Consumo de Alcohol (AUDIT),** Comprende 10 ítems, los cuales serán llenados por los trabajadores marcando con aspa (x) sobre el recuadro que mejor describa su respuesta.
6. Finalmente se procesará la información, haciendo uso del paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22.0 en español, para lo cual previamente, los datos del instrumentos serán codificados numéricamente

### **5.3.2 Plan de tabulación y análisis de datos:**

El análisis de la información se realizará de la siguiente manera:

#### **a. Análisis Univariado:**

Se utilizará el análisis de estadística Descriptiva, elaborando tablas unidimensionales con frecuencias absolutas ( $F_i$ ) y porcentuales (%) para realizar el análisis numérico de las variables en estudio; así mismo se elaborarán gráficos para observar el comportamiento de las mismas.

#### **b. Análisis Bivariado:**

Se utilizará el análisis de estadística Inferencial, para lo cual se empleará la prueba no paramétrica de Correlación de Pearson con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  que ayudará a determinar la relación de las variables en estudio: consumo de alcohol y características laborales del trabajador de régimen atípico, aceptando o rechazando la hipótesis.

## CAPÍTULO VI

### CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS

#### 6.1 PRINCIPIOS ÉTICOS

La información obtenida se utilizará estrictamente con carácter confidencial. Solo tendrán acceso a la información los responsables y el docente asesor con fines de estudio; teniendo en cuenta los principios bioéticos:

- **Principio de Autonomía**, este principio exige el respeto a la capacidad de decisión del trabajador y el derecho a que se respete su voluntad. Se aplicará a través del Consentimiento Informado, una vez leído y comprendido este documento, lo firmarán y se le entregará una copia al trabajador.
- **Principio de Beneficencia**, esta investigación será beneficiosa porque permitirá mediante sus resultados el desarrollo de un programa el cual brindará apoyo y soporte a los trabajadores que presente este problema, así como también se propondrá la realización de campañas de promoción y prevención sobre Consumo de Alcohol en el trabajo, así mismo, la difusión de las consecuencias del uso y abuso del consumo de alcohol y de charlas de concientización sobre este problema.
- **Principio de No Maleficencia**, este proyecto de investigación no tendrá ninguna implicancia negativa o desfavorable para el trabajador, no causará daño.
- **Principio de Justicia**, se fundamenta en la equidad y tiene que ver directamente con los criterios de selección de los trabajadores que van a participar en la investigación, el investigador será equitativo en ofrecer a cada trabajador las mismas posibilidades de participar, independientemente de su condición social, étnica o de género.

## 6.2 CRONOGRAMA DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	2016									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Revisión de la literatura	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración del título del proyecto		■	■	■						
Elaboración planteamiento del problema					■	■	■			
Definición propósito y objetivos						■	■			
Elaboración marco teórico						■	■			
Formulación de hipótesis						■	■			
Diseño del material y métodos						■	■			
Adaptación de la consideraciones éticas y administrativas						■	■	■		
Elaboración del presupuesto							■	■		
Revisión final								■	■	
Presentación proyecto										■
Sustentación proyecto										■

### 6.3 PRESUPUESTO

<b>GASTOS DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>				
<b>Partida</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad y unidad de medida</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total (nuevos soles)</b>
<b>2.3.11.11</b>	<b>Alimentos y bebidas para consumo humano</b>			<b>250</b>
<b>2.3.13.11</b>	<b>Movilidad</b>			<b>360</b>
	Gasolina	30 galones	10	360
	<b>Papelería, útiles y materiales de oficina</b>			<b>283</b>
<b>2.3.15.12</b>	Papel bond A-4 80gr	04 millares	26	104
	Folder de manila con fásster	20 unidades	1	20
	Lápiz negro 2B	24 unidades	1	24
	Usb	3 unidades	40	120
	Lapiceros	12 unidades	1	15
<b>2.3.21.2</b>	<b>Viajes domésticos</b>			<b>450</b>
	Pasaje local	180 pasajes	2.5	450
	<b>Servicio de telefonía e internet</b>			<b>620</b>
<b>2.3.22.2</b>	Teléfono móvil	3 celulares	100	300
	Internet	2 conexiones	160	320
	<b>Servicio de impresiones</b>			<b>900</b>
<b>2.3.22.44</b>	Copias	5,000 copias	0.1	500
	Impresiones	4,000 unidades	0.1	400
<b>2.3.27.11</b>	<b>Otros servicios</b>			<b>200</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>2320</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ramírez DC, Marínez KA, Asúnsolo del Barco A. Abuso de alcohol en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo, e instrumentos de valoración aplicables en la vigilancia de la salud. *Med Segur Trab.* [en línea] 2011 Jul - Set [accesado 06 Marzo 2016]; 57 (224): [20p. 190 - 209] Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n224/original1.pdf>.
2. Fiestas F. Reduciendo la carga de enfermedad generada por el consumo de alcohol en el Perú: propuestas basadas en evidencia. *Rev. Perú. Med. Exp. Salud Pública* [en línea] 2012 Mar [accesado 25 agosto 2016]; 29: [7p. 112-118] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n1/a17v29n1.pdf>.
3. Organización Panamericana de la Salud. Alcohol y salud pública en las Américas. Washington, D.C.: OPS; 2007.
4. Ulbrich KA. Un acercamiento desde el trabajo social a las políticas de prevención y asistencia sobre el uso y abuso de alcohol y otras drogas en la industria del petróleo. [tesis de grado]. Argentina – Comodoro Rivadavia: Universidad de la Patagonia San Juna Bosco, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales; 2014.
5. OIT, Repertorio de recomendaciones prácticas, “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”, Ginebra 1996. Sitio web; [www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09\\_297\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_span.pdf)
6. Juárez A, Hernández E. Intervenciones de enfermería en la salud en el trabajo. [sede Web] México Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2010 [accesado 9 de agosto]; 18 (1): [23-29] Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim101e.pdf>.
7. Organización Internacional del Trabajo. Lanzamiento de una armada anti sustancias. *Progresos en la lucha contra alcohol y drogas en el trabajo. Rev. Trabajo num. 23;* 1998.

8. Ley Orgánica de Hidrocarburos – Ley 26221 Disponible en:  
<http://www2.osinerg.gob.pe/MarcoLegal/pdf/LEYOH-%2026221.pdf>
9. Manual, Normas básicas de seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental. SIG-MA-17. Vigente desde 20.11.2012. Pág.14 de 49. Disponible en:  
[http://docs.seace.gob.pe/mon/docs/procesos/2013/002433/006644\\_CMA-7-2013-OLE\\_PETROPERU-BASES%20INTEGRADAS.pdf](http://docs.seace.gob.pe/mon/docs/procesos/2013/002433/006644_CMA-7-2013-OLE_PETROPERU-BASES%20INTEGRADAS.pdf)
10. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RIST). SIG-REG-07. Vigente desde 16.05.2010. Pág. 9 de 39
11. Política de Alcohol Y drogas SIG-POL-005 Ver. 2.0 y alineado al Artículo N° 44 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Vigente desde 01.01.2011. Pág. 1 de 3
12. Normas Legales, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario el Peruano. Agosto 2011, disponible en:  
[http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDAD\\_SALUDTRABAJO-29783.pdf](http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDAD_SALUDTRABAJO-29783.pdf)
13. Chávez Revilla ON. Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera. [tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política; 2010.
14. Vicente MT, López AA. Consumo de alcohol en trabajadores españoles del sector servicios. Variables sociodemográficas y laborales implicadas. Cienc Trab [en línea] 2014 Dic [accesado 06 Marzo 2016]; 16 (51): [6p. 158 - 163] Disponible en:  
<http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art06.pdf>.
15. Ochoa E. Consumo de alcohol y salud laboral: Revisión y líneas de actuación. Med Segur Trab [en línea] 2011 [accesado 10 Marzo 2016]; 57 (224) [15 p. 173-187]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion9.pdf>.

16. Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial de Situación sobre Alcohol y Salud. Centro de prensa. Nota descriptiva N°349. 2016. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs349/es/>
17. Thomas F. Babor J. Higgins-Biddle J. Saunders M. Monteiro AUDIT Cuestionario de Identificación de los Transtornos debidos al Consumo de Alcohol Organización Mundial de la Salud 2001. Disponible en [http://www.who.int/substance\\_abuse/activities/en/AUDITmanualSpanish](http://www.who.int/substance_abuse/activities/en/AUDITmanualSpanish).
18. Ministerio de Salud del Perú. Etapa de Vida Adulto. Perú: Ministerio de Salud; 2010.
19. Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas - CICAD/ Organización de Estados Americanos – OEA (USA). In: Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, (OPS/OMS). La dependencia de las Drogas y su tratamiento. Una experiencia en las Américas. Washington D.C.; 2000. p. 8-119. Disponible: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692010000700002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000700002)
20. Marín JD. Boletín N° 23: Consumo de alcohol en los adultos mayores, prevalencia y factores asociados. Observatorio Chileno de drogas estudios de SENDA. Marzo 2015. Disponible en: <http://www.senda.gob.cl/wp-content/uploads/2015/03/Boletin-23.pdf>.
21. Alonso MM, Alonso MTJ, Álvarez J, López KS, Armendáriz NA, Rodríguez L, Factores de riesgo personales, psicosociales y consumo de alcohol en mujeres adultas. Redalyc [en línea] 2009 Enero-Junio [accesado 24 marzo 2016]; 11 (1): [18p] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145216898007>
22. Véliz L, Valenzuela S, Paravic T. Trabajos Atípicos en Chile: Un desafío para la salud laboral y la enfermería del trabajo. Cienc. Trab. [en línea] 2014 Ene-Abr, [accesado 06 de marzo del 2016]; 16 (49): [4p. 17-20] Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art04.pdf>.

23. Ministerio de Trabajo - BOLETÍN 001-2010. Diciembre del 2010, disponible en:  
[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html).
24. Campa TJ, Carmo ML. Consumo de alcohol en trabajadores de una industria en Monterrey. Rev. Latino-am Enfermagem [en línea] 2005 Set – Oct [accesado 11 de agosto 2016] 13: (819 – 26). Disponible en:  
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13nspe/v13nspea09.pdf>



# ANEXOS

- ANEXO 01 -

**CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

---

Institución	:	Universidad Cayetano Heredia – UPCH
Investigadores:		Lic. Enf. Nelly Giovanna Muñoz Vargas Lic. Enf. Susemn Karen Ofracio Leiva Lic. Enf. Liz Verónica Ríos Herrera
Título	:	Consumo de Alcohol y su relación con las Características Laborales del trabajador de Régimen Atípico de una Empresa de Hidrocarburos, Loreto

---

**Propósito del Estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Consumo de Alcohol y su relación con las Características Laborales del trabajador de Régimen Atípico de una Empresa de Hidrocarburos”. Este es un estudio desarrollado por investigadoras de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Estamos realizando este estudio para describir el consumo de alcohol e identificar si existe relación con las características laborales del trabajador de régimen atípico.

El consumo de alcohol en el medio laboral ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo como un problema que aqueja a un gran número elevado de trabajadores influyendo en su rendimiento laboral, sumado al régimen atípico, con condiciones laborales propias de este sistema que pueden influenciar de una forma decisiva de consumir o no bebidas alcohólicas.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le aplicará un cuestionario, el cual estará dividido en 2 partes, los cuales tendrán una duración de 20 minutos durante su aplicación:

- A. Características Laborales del Trabajador de Régimen Atípico
- B. Prueba de Identificación de Trastornos Relacionados con el Consumo de Alcohol (AUDIT)

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en el estudio.

**Beneficios:**

Usted se beneficiará al obtener los resultados identificados en la investigación realizada de manera personal y confidencial.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con la mejora del programa de salud ocupacional de su empresa.

**Confidencialidad:**

El cuestionario será totalmente anónimo, nosotras guardaremos su información con códigos y no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. El uso de los resultados será únicamente con fines académicos.

**Derechos del trabajador:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, teléfono 01- 319000 anexo 2271

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

***Participante***  
Nombre:  
DNI:

---

***Fecha***

---

***Investigador***  
Nombre:  
DNI:

---

***Fecha***

---

***Investigador***  
Nombre:  
DNI:

---

***Fecha***

---

***Investigador***  
Nombre:  
DNI:

---

***Fecha***

Código:

Fecha: ----/----/---

- ANEXO 02 -

**CUESTIONARIO**

**Presentación:** En primer lugar queremos agradecerle por su colaboración. Éste es un cuestionario sencillo y corto que nos ayudará a obtener datos sobre sus características laborales, así como también sobre el consumo de alcohol, el cual estará dividido en dos partes:

- A. Características Laborales del trabajador de régimen atípico
- B. Prueba de Identificación de Trastornos Relacionados con el Consumo de Alcohol (AUDIT)

El cuestionario es anónimo, por ello no debe incluir ninguna información que pueda identificarlo.

**A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL TRABAJADOR DE RÉGIMEN ATÍPICO**

**Instrucciones:** Estimado trabajador sírvase responder de manera apropiada respecto a sus características sociodemográficas y laborales. Para tal efecto sírvase marcar con un aspa (x) dentro del recuadro la respuesta que usted considere pertinente para responder las preguntas.

- 1. ¿Cuántos años tienes?
  - a) de 20 a 30 años (Adulto joven)
  - b) de 31 a 59 años (Adulto maduro)
  - c) mayor de 60 años (Adulto mayor)
  
- 2. ¿Cuál es su sexo?
  - a) Masculino
  - b) Femenino

3. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Divorciado
- e) Viudo

  
  
  
  

4. ¿Cuál es su grado de instrucción?

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico
- d) Universitario

  
  
  

5. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando en esta empresa?

- a) De 1 a 3 años
- b) De 4 a 7 años
- c) Mayor 8 años

  
  

6. ¿Qué tipo de turno tiene usted dentro de la empresa?

- a) Fijo
- b) Rotativo

  

7. ¿Qué tipo de contrato tiene usted con la empresa?

- a) Nombrado
- b) Contratado

## B. IDENTIFICACIÓN DE LOS TRASTORNOS DEBIDOS AL CONSUMO DE ALCOHOL (AUDIT)

**Instrucciones:** Estimado trabajador debido a que el uso del alcohol puede afectar su salud es importante que le hagamos algunas preguntas, las cuales serán confidenciales, así que le agradeceremos su honestidad. Para cada pregunta en la tabla siguiente, marque con un aspa (x) en el cuadro que mejor describa su respuesta.

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	PUNTOS
1. ¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica? Por ej: Cerveza, Vino, u otras.	Nunca Pase a la N° 9	Una o menos veces al mes	De 2 a 4 veces al mes	De 2 a 3 más veces a la semana	4 o más veces a la semana	
2. ¿Cuántas unidades estándar de bebidas alcohólicas suele beber en un día de consumo normal?	1 o 2	3 o 4	5 o 6	De 7 a 9	10 o más	
3. ¿Con qué frecuencia toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	
4. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha sido incapaz de parar de beber una vez había empezado?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	
5. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año no pudo hacer lo que esperaba de usted porque había bebido?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	

6. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha necesitado beber en ayunas para recuperarse después de haber bebido mucho el día anterior?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	
7. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha tenido re-mordimientos o sentimiento de culpa después de haber bebido?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	
8. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año, no ha podido recordar lo que sucedió la anterior porque había bebido?	Nunca	Menos de una vez al mes	Mensualmente	Semanalmente	A diario o casi a diario	
9. ¿Usted o alguna otra persona ha resultado herido porque usted había bebido?	No		Sí, pero no en el curso del último		Sí, el último año	
10. ¿Algún familiar, amigo, médico o profesional sanitario ha mostrado preocupación por su consumo de bebidas alcohólicas o le ha sugerido que deje de beber?			Sí, pero no en el curso del último año		Sí, el último año	
<b>TOTAL</b>						