



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA SOCIAL Y AMBIENTAL

EL CONSUMO DE ALCOHOL Y FACTORES RELACIONADOS AL LUGAR DE
TRABAJO EN LA OCURRENCIA DE PROBLEMAS EN TRABAJADORES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

DOCTORA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

MARÍA SILVIA CARREÑO GARCÍA

TUTOR PRINCIPAL

DRA. MA. ELENA TERESA MEDINA-MORA ICAZA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

COMITÉ TUTOR:

DR. RODOLFO ENRIQUE GUTIÉRREZ MARTÍNEZ
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

DR. FERNANDO ARIAS GALICIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UAEM

DR. JUAN JOSÉ SÁNCHEZ SOSA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

DRA. PATRICIA ANDRADE PALOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

MÉXICO, D.F. MAYO 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. María Elena Medina-Mora I,
por todo su apoyo y continuas enseñanzas
tanto académicas como personales.

A mi comité:, Dr. Gutiérrez, Dr. Arias, Dr. Sánchez
y Dra. Andrade por el tiempo dedicado y
excelentes recomendaciones.

A las Doctoras Natera, Tiburcio y
González-Forteza, por el apoyo que me
dieron para lograr este cierre.

A Héctor, porque siempre estás,
en las buenas, en las malas y en
todo momento, te quiero mucho.

A mi hijo grande, Alejandro y a mi
hijo pequeño, Gerardo, porque he
tenido aprendizajes muy importantes,
los quiero mucho peques.

A mis padres ya ausentes en esta vida
pero con una larga vida en mi corazón.

A mis hermanos y sus familias
por ese gran apoyo, respeto y
sobretudo cariño.

A mi sobrina y colega Ani, por tu
ayuda en esta fase final y por
todo el acompañamiento.

A mis amigos en cada una de las
etapas juntos, ya sea cerca o lejos,
siempre compartiendo un fuerte
lazo de amistad y cariño.

A todos mis compañeros de Sociales
por compartir conmigo sus
conocimientos y experiencias.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por el apoyo otorgado a través de proyecto CONACyT-42260-H, coordinado por la Dra. Maria Elena Medina-Mora. Asimismo, agradezco a la Dra. Catalina Francisca González Forteza por su apoyo a través del proyecto CONACyT-P-42273-H. También doy un gran agradecimiento al Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y a la Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales, por las facilidades proporcionadas para la realización de la investigación titulada Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas en Población Trabajadora. Factores Asociados (4550).

Enviar comunicación al correo electrónico: carrenog@imp.edu.mx, para cualquier asunto relacionado con los materiales utilizados en este trabajo, las escalas están protegidas con derechos de autor, por lo que requieren permiso por parte de sus autores para su uso.

CONTENIDO

	Página
RESUMEN	7
SUMMARY	9
INTRODUCCIÓN	11
ANTECEDENTES	
1. SITUACIÓN ACTUAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL	17
1.1 El consumo de alcohol como un problema de salud pública	
1.1.1 Resultados en América y comparación con resultados mundiales	19
1.1.2 Patrones de Consumo en países de América	20
1.2 El Consumo de alcohol en México	22
2. CONSECUENCIAS DEL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO	27
2.1 El Consumo de alcohol y sus efectos en el trabajo. Una revisión internacional	
2.2 El consumo de alcohol en población mexicana económicamente activa. Resultados de La Encuesta Nacional de Adicciones	41
2.2.1 El consumo de alcohol en trabajadores mexicanos	45
3. LA INTEGRACIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL A LA CULTURA	51
3.1 Uso y abuso de bebidas alcohólicas	
3.2 La integración del alcohol a la cultura	53
3.3 Modelo de aproximación cultural del consumo de alcohol en el trabajo	55
4. DINÁMICA ORGANIZACIONAL	61
4.1 Las organizaciones sociales	
4.1.1 La organización en relación a su ambiente	64
4.2 Teoría de Sistemas	65
4.3 Satisfacción en el trabajo	75
4.4 Estrés laboral	77
4.4.1 Tipos de estresores laborales	82

	Página
5. LA INVESTIGACIÓN	91
5.1 Planteamiento del problema	93
5.2 Fase 1. Estudio exploratorio	95
5.2.1 Método	
5.2.2 Objetivos	
5.2.3 Material y Muestra	
5.2.4 Procedimiento	95
5.2.5 Resultados del estudio exploratorio	97
5.2.6 Conclusiones del estudio exploratorio	103
5.3 Fase 2. Evaluación de la relación entre variables	105
5.3.1 Método	
5.3.2 Objetivos	
5.3.3 Definición de variables	106
5.3.4 Muestra	107
5.3.5 Instrumento	108
5.3.6 Procedimiento	111
5.3.7 Análisis estadísticos	
6. RESULTADOS	113
6.1 Factores organizacionales	
6.1.1 Clima organizacional	
6.1.2 Estrés laboral	116
6.1.3 Satisfacción en el trabajo	117
6.2 Factores personales	119
6.2.1 Consumo de alcohol del trabajador	
6.2.2 Problemas Familiares	121
6.3 Consumo de alcohol en el centro de trabajo	123
6.3.1 Percepción del consumo de alcohol de los compañeros en el trabajo	
6.3.2 Disponibilidad de bebidas alcohólicas en el trabajo	
6.4 Problemas y accidentes en el trabajo	125
6.5 Modelo sobre factores organizacionales y personales relacionados con el consumo de alcohol en el trabajo y la ocurrencia de problemas y accidentes laborales	131
DISCUSIÓN	139
BIBLIOGRAFÍA	151
ANEXOS	
Anexo 1 Cuestionario de preguntas abiertas	157
Anexo 2 Guía temática para grupos focales	161
Anexo 3 Secciones del instrumento	165

RESUMEN

El consumo de alcohol es un problema de salud pública a nivel mundial por las consecuencias en la salud, la familia y sociedad. Recientemente el continente americano, incluyendo a México, tiene indicadores por arriba del promedio mundial y el patrón de consumo de la región, excesivo y episódico, es considerado como de alto riesgo. En las empresas el consumo de alcohol se ha relacionado con accidentes, pérdidas económicas y ausencias. Aunque los datos que existen hasta ahora no son definitivos.

El objetivo fue establecer la relación entre factores organizacionales (como el clima laboral, satisfacción y estrés laboral) y factores personales (como consumo de alcohol y problemas familiares) con el consumo de alcohol en el trabajo (percepción del consumo de alcohol de los compañeros y disponibilidad) y la asociación con los problemas y accidentes laborales en trabajadores de una empresa textil.

El trabajo tuvo dos fases. Una exploratoria, con grupos focales, para conocer el contexto laboral de los trabajadores. Otra se realizó en una empresa textil, con 279 obreros, y se utilizó un cuestionario auto-aplicable.

Los análisis estadísticos se hicieron con el Programa Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales, versión 16 y para probar el modelo estructural de ecuaciones se utilizó el programa EQS versión 6.1.

Los resultados muestran que el modelo tiene un buen ajuste y confirma que el número de problemas y accidentes laborales se incrementa si un trabajador tiene: un nivel alto de consumo de alcohol, un mayor número de problemas familiares, baja satisfacción, una percepción desfavorable del clima organizacional, percibe un alto consumo de alcohol en el trabajo y tiene niveles elevados de estrés laboral.

En conclusión, el modelo evaluado muestra la asociación que existe entre la esfera individual, familiar y laboral en la ocurrencia de problemas y accidentes dentro del lugar de trabajo.

Palabras clave: consumo de alcohol, problemas laborales, trabajadores.

SUMMARY

Alcohol use is a public health problem worldwide because of its different consequences on health, the family, and the society. Attention has recently been drawn to the Americas, including Mexico, due to the fact that its alcohol use indicators are above the world average and its risky use patterns, which are episodic and excessive. Alcohol use in work places has been related to accidents, money loses, and absenteeism. Yet, data available so far are not conclusive.

The aim of this research was to determine the relationship between work place factors (such as work environment, satisfaction, and work stress), personal factors (alcohol use and family problems), and alcohol use at work (perception about partners' use and availability) with work problems and work accidents in a sample of employees at a fabric company.

The research was conducted in two stages. The first one was an exploratory stage; it included two focus groups to know the work environment. The second one was a survey on 279 male workers at a fabric company; a self-administered questionnaire was used.

Statistical analyses were performed using SPSS 16. The structural equation modeling was performed using EQS 6.1.

Results showed a good fit for the model and confirm that the number of work problems and accidents increases significantly if a worker has: a high level of alcohol use, more family problems, low satisfaction, a negative perception of work environment, perceives a high alcohol use at workplace, and has high levels of work stress.

The model shows the association between the individual, family, and work factors with accidents in the workplace.

Keywords: alcohol use, work problems, workers.

INTRODUCCIÓN

El consumo de alcohol se ha considerado como un problema de salud pública a nivel mundial porque está relacionado con diversos indicadores como la mortalidad, morbilidad, años saludables perdidos, lesiones por accidentes de tránsito, costos económicos por enfermedades, costos de seguros, ausentismo, problemas de salud mental y lesiones en general. Además, se ha puesto especial atención en el continente americano por tener indicadores por arriba del promedio mundial (OMS, 2007). El riesgo más importante se relaciona con el patrón de consumo de la región considerado como excesivo y episódico y en el cual se incluye México (Medina-Mora, et al. 2003; Villatoro et al, 2007).

En diversos países se ha puesto énfasis en los grupos de la población más afectados por este consumo como es el caso de los adolescentes que están iniciando su consumo a edades más tempranas (Villatoro et al, 2004), los adultos jóvenes (Bloomfield, Stockwell & Gmel, 2003; Degenhardt & Hall, 2003), los adultos en general (OMS, 2007) y la población trabajadora no ha sido la excepción ya que está relacionado con accidentes, pérdidas económicas importantes (Bastida, 2002; OIT, 2006) y más ausencias (Ames, & Grube, 1999). Aunque también existen datos diversos en virtud de que algunos autores no han encontrado una relación directa entre el consumo de alcohol y los accidentes laborales (Stallones & Kraus, 1993, Blum & cols. Citado en Ames, Grube & Moore, 1997) por lo que se hace necesario continuar con la investigación en este sector de la población.

En esta investigación se propone y se prueba un modelo que explica la asociación de factores organizacionales, personales, el consumo de alcohol en el lugar de trabajo y el estrés laboral con la ocurrencia de problemas y accidentes laborales en hombres trabajadores de una empresa textil mexicana. Los *factores organizacionales* incluyen el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los factores personales se refieren al nivel de consumo de alcohol y el número de problemas familiares que informan los trabajadores. Mientras que el consumo de alcohol en la empresa se compone de la percepción del trabajador sobre el consumo de sus compañeros antes de iniciar su jornada de trabajo, compañeros que consumen dentro de la empresa y la disponibilidad del alcohol en fiestas dentro de las instalaciones de la empresa.

El estudio toma como base una propuesta de aproximación cultural para explicar las consecuencias del consumo de alcohol en los lugares de trabajo (Ames & Janes, 1992), es

así que busca identificar los factores de riesgo que se relacionan con la ocurrencia de problemas y accidentes laborales en los trabajadores mexicanos, con la finalidad de proponer medidas preventivas que apoyen al sector productivo y les permita hacer frente a este fenómeno.

La tesis está dividida en dos partes: la primera parte contiene los antecedentes y cuatro apartados con la información que sustenta la importancia de esta investigación:

El apartado 1, aborda la situación del consumo de alcohol, a través de una revisión de los datos epidemiológicos que muestran un panorama internacional, con base en los informes globales de la Organización Mundial de la Salud, del Observatorio Europeo, así como resultados para América en comparación con los promedios mundiales y específicamente los datos actuales para México, en donde se resaltan las consecuencias sociales y de salud derivadas del consumo de esta sustancia.

En el apartado 2 se incluyen las consecuencias del consumo de alcohol y sus efectos en el trabajo, con datos globales que informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y diversos países que muestran el aumento en accidentes, ausencias y pérdidas económicas que se han calculado asociadas al consumo de drogas en general y en particular al consumo de alcohol. También se presentan algunos resultados derivados de las encuestas nacionales de adicciones y estudios específicos en población trabajadora mexicana.

En el apartado 3 se definen conceptos como uso, abuso y dependencia del consumo, para comprender los efectos diferenciados en las personas, debidos a las características individuales, sociales y culturales. Asimismo, se revisa la integración del alcohol a la cultura, a través de las normas que se transmiten culturalmente y establecen qué conductas son o no apropiadas y entre quienes. Además, se describe un modelo de aproximación cultural para el estudio de las consecuencias del consumo de alcohol en el trabajo.

El apartado 4 se revisan los aspectos teóricos en los que se sustentan los estudios en las empresas como grupos organizados, de esta manera se define la dinámica organizacional, sus componentes y sistemas, así como enmarcar a las empresas a través de la teoría de sistemas como un sistema abierto, asimismo se incluye la definición del clima organizacional para comprender mejor el por qué las personas se comportan de cierta manera dentro de lugar de trabajo. También, se define la satisfacción laboral y el estrés en el trabajo como elementos importantes dentro de las empresas.

La segunda parte describe la investigación y está compuesto por los siguientes elementos:

En el apartado 5 se describe el proceso de investigación realizado, primero se expone el planteamiento del problema. Después se explica la fase uno que es un estudio exploratorio con el cual se obtuvo información para la elaboración del instrumento. Se presentan el método de esta fase se describen los objetivos, procedimiento, resultados y conclusión de esta fase. La fase dos fue la investigación para probar las relaciones entre las variables, se presenta el método utilizado con los objetivos, muestra, descripción del instrumento, procedimiento y análisis estadísticos.

El apartado 6 comprende los resultados, primero se hace una descripción de los factores organizacionales como el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo. Después se presentan los factores personales, que comprenden el nivel de consumo de alcohol de los trabajadores y los problemas familiares. En tercer lugar se expone el consumo de alcohol en el lugar de trabajo, los problemas en el trabajo, los accidentes laborales y para terminar el apartado se muestran los resultados de la prueba del modelo estructural.

También se incluye el apartado de conclusiones y se presentan los hallazgos más importantes de la investigación, la cobertura de los objetivos planteados, la contrastación de estos resultados con la literatura, algunas recomendaciones para futuros estudios y las recomendaciones para la prevención en los ámbitos laborales.

Para finalizar se presentan los anexos, el primero y segundo comprende el cuestionario de preguntas abiertas y guía temática utilizados en los grupos focales y en el anexo tres el cuestionario aplicado en la segunda fase.

ANTECEDENTES

La Psicología Social ha tenido una historia llena de polémicas, desde la definición de su objeto de estudio (poner énfasis al estudio de los individuos o en los grupos sociales); hasta la delimitación de su campo de acción, en términos de qué tanto se rebasan o no las fronteras con otras disciplinas (Brown, 1998). Si se parte de que los problemas actuales cada día rebasan más el campo específico de alguna disciplina científica, y que ésta no les puede dar solución, es difícil pensar que una ciencia se desarrolle aisladamente, sin tomar en cuenta otros aspectos que se relacionan con su objeto de estudio y que por lo mismo tampoco tome en cuenta a las otras disciplinas.

Desde una perspectiva psicosocial, la conducta de consumo no se puede interpretar sin atender a las actitudes, valores y estilo de vida del individuo. Además de que el consumo se da en un contexto de presiones sociales. El consumo es entendido como una forma más de comportamiento que satisface en el individuo una serie de necesidades no atendidas que pueden ser reales o imaginarias. Desde este modelo se tiende a diferenciar cantidades, frecuencias, formas de consumo, actitudes, variedad de efectos, sin olvidar el medio ambiente en donde los individuos se desarrollan. Si se reconoce que el consumo es un comportamiento humano, este podrá ser estudiado con la aplicación de los principios que rigen la conducta humana en general y se utiliza la psicología social para explicar el contexto bajo el cual se da este consumo. Según Vega (1992) se pueden enumerar una serie de principios que ayudan a comprender mejor el problema:

El consumo de sustancias tóxicas varía sus pautas entre individuos diferentes, entre grupos diferentes y en situaciones o momentos distintos de un mismo individuo. No existen relaciones simples de causa-efecto, al contrario, existen muchos factores interrelacionados de una manera compleja. Todo comportamiento se produce y toma sentido en un determinado contexto social. Las creencias y percepciones sobre la realidad motivan el comportamiento humano en esa realidad (Arias, 2001).

Asimismo, un comportamiento satisface siempre alguna función física, psíquica o social, pues de lo contrario, tendería a desaparecer. La información en sí misma no influye

necesariamente en el comportamiento, ésta tendrá valor en la medida que se relacione con creencias, actitudes, valores, estilos de vida y comportamientos significativos de las personas (Pons & Berjano, 1999).

En general el aproximarse al fenómeno del consumo de alcohol desde la psicología, se había hecho con el objetivo de lograr cambios conductuales individuales, sin embargo, es importante considerar que los consumidores son seres sociales, conviven en grupo y tienen una interacción constante, de esta manera se influyen de una forma dinámica. Con base en esto es necesario tomar en cuenta el contexto de las personas con la finalidad de poder explicar las consecuencias derivadas del consumo de alcohol.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL

En este apartado se presentan datos sobre el consumo de alcohol como un problema de salud pública a nivel mundial, con base en el informe global de la Organización Mundial de la Salud, del Observatorio Europeo, la situación de América en comparación con los promedios mundiales y específicamente los resultados para México, que resaltan las consecuencias sociales y de salud derivadas del consumo de esta sustancia.

1.1 EL CONSUMO DE ALCOHOL COMO UN PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA

El consumo de alcohol, aunque se ha considerado una práctica común en muchos países, se ha convertido en una problemática de salud pública que se refleja a nivel mundial (OMS, 2007). El último informe de la Organización Panamericana de la Salud, menciona que el alcohol ocupa el quinto lugar como uno de los riesgos más importantes para muertes prematuras y discapacidades en el mundo, esto de entre 26 factores evaluados por la Organización Mundial de la Salud (Rehn & Monteiro, citados en OMS, 2007).

Los resultados de investigaciones demuestran cómo el consumo de alcohol es un problema con amplia extensión entre la población, por ejemplo, España informa prevalencias elevadas del consumo de alcohol, para alguna vez en la vida de 93.7%, en el último año 76.7% y del último mes 64.6%, mientras que 14.9% indicó un patrón de consumo “a diario” durante el último mes. Asimismo, en el consumo de los últimos 12 meses, En el grupo de 15-34 años (79.4%) hay una mayor proporción que en el grupo de 35-64 años (74.7%) (Encuesta domiciliaria, 2007).

También expone que el consumo de alcohol parece estabilizado a niveles altos, esto es que no se ha observado un incremento en la proporción de consumidores pero si en el consumo excesivo definido como el consumo de 5 ó más copas por ocasión de consumo. La percepción de riesgo ante el consumo excesivo (5 ó 6 copas) diario y, especialmente el de

fin de semana, sigue siendo muy baja (Observatorio Europeo, 2007), lo cual refleja que es necesario un esfuerzo mayor en la sensibilización de la población ante el consumo de esta sustancia.

En la encuesta australiana se estimó que alrededor de nueve de 10 personas de 14 años de edad y más, había consumido alcohol en algún momento en sus vidas y 83% lo había hecho el año pasado (Degenhardt & Hall, 2003).

En México, la última Encuesta Nacional de Adicciones realizada en 2011, muestra que del total de la población de 12 a 65 años 71.3% ha consumido bebidas alcohol alguna vez en su vida, mientras que 51.4% lo hizo en el último año y 31.6% en el último mes, dichas prevalencias aumentaron significativamente en comparación con los datos de la encuesta realizada en el 2002 (Medina-Mora, Villatoro-Velázquez, Fleiz-Bautista, Téllez-Rojo, Mendoza-Alvarado, Romero-Martínez, Gutiérrez-Reyes, Castro-Tinoco, Hernández-Ávila, Tena-Tamayo, Alvear-Sevilla y Guisa-Cruz., 2012). Los resultados más recientes siguen reflejando una proporción más elevada de consumidores varones, aunque en las mujeres se ha observado un incremento entre las más jóvenes. Asimismo, el índice de consumidores diarios es menos del uno por ciento, mientras que 5.4% se clasifican como bebedores consuetudinarios y 6.2% cumplen el criterio de dependencia al alcohol, observándose un incremento significativo en comparación con el resultados de 2002 (4.1%) (Medina-Mora, Villatoro-Velázquez, Fleiz-Bautista, Téllez-Rojo, Mendoza-Alvarado, Romero-Martínez, Gutiérrez-Reyes, Castro-Tinoco, Hernández-Ávila, Tena-Tamayo, Alvear-Sevilla y Guisa-Cruz., 2012).

Al revisar la edad de inicio en el consumo de alcohol, es importante resaltar que más de la mitad (55.2%) de los entrevistados indicó haber iniciado su consumo a los 17 años o menos, lo cual es necesario cuidar porque son menores de edad que no deberían ni siquiera tener acceso a las bebidas alcohólicas (Medina-Mora, Villatoro-Velázquez, Fleiz-Bautista, Téllez-Rojo, Mendoza-Alvarado, Romero-Martínez, Gutiérrez-Reyes, Castro-Tinoco, Hernández-Ávila, Tena-Tamayo, Alvear-Sevilla y Guisa-Cruz., 2012).

Las prevalencias de México son bajas al compararse con las de los países previamente mencionadas, este fenómeno ya se ha puesto de manifiesto por otros autores, en donde México presenta tasas bajas de dependencia pero altas tasas de cirrosis hepática, (Medina-Mora, citado en Fundación de Investigaciones Sociales, 1998; Villatoro et al,

2004, Medina-Mora, 2012), así como la asociación con diversos problemas sociales que hacen más grande el efecto de este fenómeno (Medina-Mora et al, 2001, Medina-Mora, 2012).

1.1.1 Resultados en América y comparación con resultados mundiales

En años recientes se ha puesto especial atención en los países que conforman el continente americano, porque presentan una problemática relacionada al consumo de alcohol, considerando diferentes indicadores como la mortalidad, morbilidad, años saludables perdidos, lesiones por accidentes de tránsito, lesiones en general, problemas de salud mental, costos económicos, cantidad de consumo de alcohol y los patrones de consumo tanto de adultos como de jóvenes, con lo que se hace primordial que se reconozca que se tiene un problema serio en la región y se considere como una prioridad de salud pública (OMS, 2007).

Algunos resultados de estos indicadores destacan que para el 2002, en esta región se observó que hay una proporción más elevada (5.4%) de todas las muertes atribuibles al alcohol, en contraste con el promedio mundial (3.7%) y se estima que causó 323,000 muertes. También que está relacionado a 60 problemas de salud, como los efectos al feto por el consumo excesivo durante el embarazo, lesiones intencionales y no intencionales, presencia de cáncer, problemas cardiovasculares, otros efectos en el organismo del consumidor, así como en las personas a su alrededor, ya que está asociado a la violencia familiar, accidentes fatales de tránsito y violencia interpersonal, aunado a esto, el consumo perjudicial se relaciona con problemas sociales y económicos tanto con el individuo como con la familia y por consecuencia con la comunidad (OMS, 2007).

En relación con los años de vida ajustados a la discapacidad, en el 2000 se encontró que el alcohol fue el principal factor de riesgo sobre la carga de morbilidad en esta región en comparación con el cuarto lugar que presenta a nivel mundial. En 2002 en la región, se presentó un poco más del doble (10%) en comparación con el promedio mundial (4.4%), también, (OMS, 2007).

1.1.2 Patrones de Consumo en países de América

El patrón de consumo se ha observado como un factor de riesgo, ya que se caracteriza por ser ocasional pero excesivo (Medina-Mora, citado en Fundación de Investigaciones Sociales, 1998, Medina-Mora, 2012), de tal manera que el consumo excesivo episódico¹ es típico de este continente y se presenta especialmente entre jóvenes en varios países de la región. Por ejemplo, en Canadá en 62% de ocasiones en que se consumió la cantidad de copas fue de 5 ó más, (Stockwell et al, citado en OMS, 2007), este porcentaje se eleva de una manera impresionante (casi 90%) cuando solo se incluye a los adultos jóvenes de 19 a 24 años. Esta conducta no es exclusiva de los países desarrollados de América, ya que también se presenta en países en desarrollo entre los cuales está México, (Medina-Mora, et al, 2003; Villatoro et al, 2007, Medina-Mora, 2012), Brasil, Perú, Bolivia, Uruguay, Costa Rica y Chile (OMS, 2007). Y este tipo de consumo está asociado con mayores daños emocionales y físicos, incluyendo violencia, accidentes, embarazos no planeados, sexo sin protección, etc. (OMS, 2007).

Considerando algunas diferencias entre los rangos de edad incluidos en los análisis en cada país (Bloomfield, Stockwell & Gmel, 2003), estos resultados muestran a una gran cantidad de personas involucradas con el alcohol, observándose que el grupo de adultos jóvenes son los más afectados por el consumo excesivo, y sigue siendo una proporción más alta de hombres consumidores que de mujeres, sin embargo estas diferencias se diluyen a etapas más tempranas, en virtud de que entre los adolescentes el consumo ya es similar entre hombre y mujeres (Villatoro et al, 2004).

Asimismo, en los países desarrollados de América se presentan tres indicadores considerados de riesgo para la salud, uno es el consumo per cápita (9.3 litros), el segundo es el porcentaje de bebedores intensos (11.3%) el tercero es el consumo promedio por bebedor adulto (Tabla 1.1). Sin embargo, los países latinoamericanos tienen el patrón promedio de alcohol que se ingiere (3.1 litros) más elevado que en los países desarrollados (2 litros), esto sugiere que el consumo de alcohol en los países subdesarrollados se concentra en una población mínima, es decir que grupo pequeño de personas consume la mayoría del alcohol disponible.

¹ Consumo excesivo episódico: definido como 5 ó más copas estándar de cualquier bebida alcohólica que contenga el equivalente a 10g de alcohol puro y que se consume en una sola ocasión o en un período de 2 horas (4 ó más para las mujeres). (Stockwell et al., Citado en OMS, 2007)

Tabla 1.1

Niveles de consumo de alcohol en América

	E. U./Canadá	Países en vías de desarrollo/Bajas t. de mortalidad*	Países en vías de desarrollo/Altas t. mortalidad**
Consumo <i>per capita</i> (15 años de edad o más) (litros)	9.3	9.0	5.1
Bebedores intensos (%)	11.2	9.1	2.7
Consumo promedio por bebedor adulto (litros)	14.3	14.1	7.6
Patrón promedio (litros)	2.0	3.1	3.1

Nota: * Brasil, México, Chile y otros, ** Bolivia y Perú. OMS, (2007)

Estos resultados hacen evidente este patrón promedio, de altas cantidades de consumo por ocasión, que se ha considerado como explosivo y que es el que genera más problemas en los países latinos.

1.2 EL CONSUMO DE ALCOHOL EN MÉXICO

La situación entre la población mexicana se puede observar a través de los resultados de las Encuestas Nacionales, por ejemplo en la realizada en hogares en el 2011 se encontró que 42.9% de los menores de edad mencionaron haber consumido alcohol alguna vez en su vida, 30% en el último año y 14.5% en el último mes. Es necesario resaltar que 4.1% de estos menores cumple con el criterio de dependencia, por sexo 6.2% del total de los hombres y 2% de las mujeres (Medina-Mora, Villatoro-Velázquez, Fleiz-Bautista, Téllez-Rojo, Mendoza-Alvarado, Romero-Martínez, Gutiérrez-Reyes, Castro-Tinoco, Hernández-Ávila, Tena-Tamayo, Alvear-Sevilla y Guisa-Cruz., 2012).

En una encuesta previa (ENA, 1998), los resultados con la población de 12 a 17 años, se encontró que 3% mencionó haber manejado un coche o motocicleta mientras bebía o justo después de haber bebido y 5% había tenido accidentes como caídas, fracturas o golpes. El nivel de consumo en esta población se observa alto, considerando que se trata de menores de edad que no deberían tener acceso a estas sustancias, asimismo, está asociado con la presentación de riesgos que ponen en peligro su vida y la de otras personas.

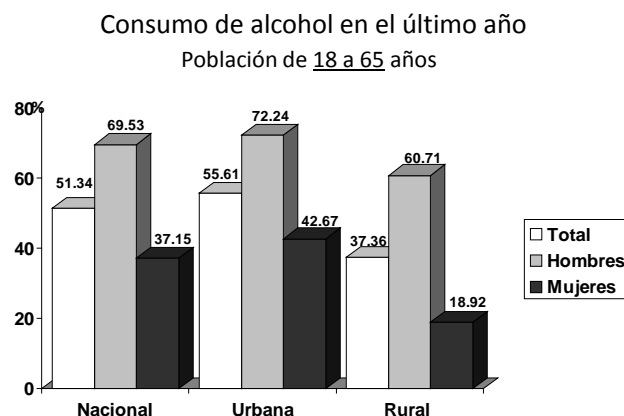
Lo anterior resalta la tendencia de estas prácticas entre la población mexicana a edades tempranas, aumentando conforme aumenta la edad y haciéndose más evidente en los muchachos que se acercan a la mayoría de edad, por lo que es importante tomar en cuenta que al llegar a esta etapa, 18 años, una proporción importante de jóvenes se integran a la fuerza de trabajo, llevando consigo ya un patrón de consumo que se reflejará de manera directa o indirecta en el lugar de trabajo.

Situación que se observa cuando sólo se considera a la población adulta, es decir a las personas de 18 a 65 años de edad, 77.1% ha consumido alguna vez en su vida, 55.7% en el último año y 35% en el último mes, entre está grupo de la población es más evidente un aumento significativo en la prevalencia en el último mes.

a nivel nacional la prevalencia en el último año es de 51%, del total de hombres 70% mencionó haber consumido mientras que del total de mujeres 37% indicaron haber consumido cualquier tipo de bebida alcohólica (Medina-Mora et al, 2004).

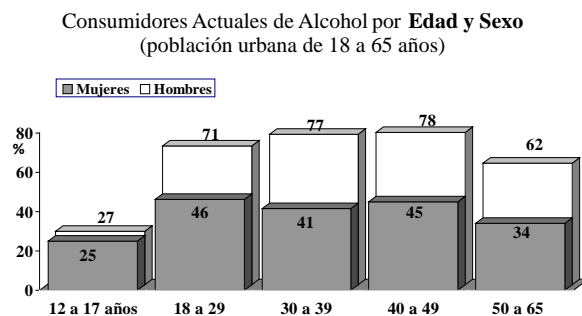
Por otro lado, para la población urbana, la proporción de bebedores es de 56%, siendo casi tres cuartas partes de los hombres (72.2%) los que consumen en comparación con el 43% de las mujeres. En cuanto a la población rural, los porcentajes en general son

menores, el total de bebedores es de 37%, y del total de hombres 61% mencionó consumir en contraste con un poco menos de la quinta parte (19%) de las mujeres (gráfica 1.1).



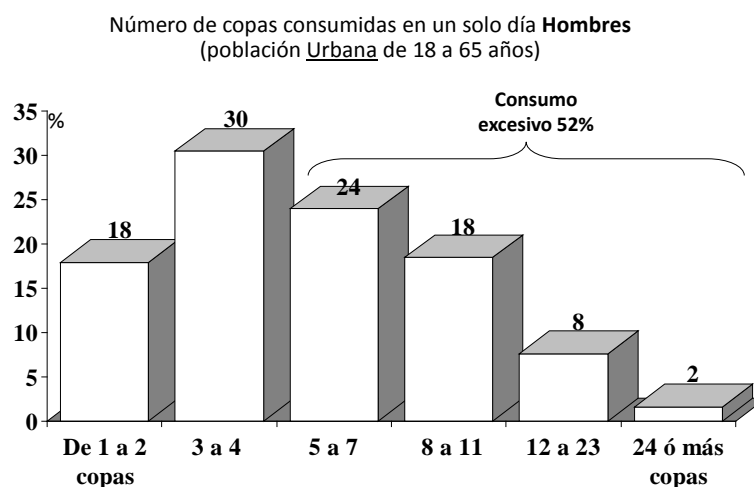
Grafica 1.1 Comparación entre hombres y mujeres adultos que consumieron alcohol en el último año. Secretaría de Salud, INEGI. 4a. Encuesta Nacional de Adicciones (2003)

En la población urbana, tanto en hombres como en mujeres, se observa el aumento en la proporción de consumidores cuando llegan a los 18 años (hombres=71%) y que se eleva conforme aumenta la edad, disminuyendo a partir de los 49 años, como se puede ver en la gráfica 1.2, los porcentajes más altos se observan entre las edades de 18 a 49 años, y son quienes están en plena edad productiva.



Grafica 1.2 Comparación entre hombres y mujeres adultos que consumen alcohol actualmente. Secretaría de Salud, INEGI. 4a. ENA (2003)

Asimismo, es importante ver que con los resultados en cuanto al número de copas por día de consumo de alcohol un poco más de la mitad de la población urbana mencionó haber consumido 5 ó más copas por lo que se considera que tiene un consumo en riesgo (gráfica 1.3).



Gráfica 1.3 Porcentaje de hombres adultos que indican del número de copas consumidas en un sólo día. Población urbana. Secretaría de Salud, INEGI, 4a. ENA (2003)

Los resultados que se presentaron en este apartado muestran el reconocimiento del consumo de alcohol como un problema de salud pública porque ocupa un lugar importante (el quinto) de veintiséis factores evaluados como los riesgos más importantes para muertes prematuras y discapacidades a nivel mundial. Asimismo, es un problema con una amplia extensión, con un patrón de consumo de altas cantidades por ocasión (cinco copas o más), con un consumo más agudo especialmente los fines de semana.

México tiene prevalencias menores a las de países desarrollados, pero presenta tasas más elevadas de cirrosis hepática, así como una relación más elevada con diversos problemas sociales (accidentes de tráfico, riñas y peleas, violencia, etc).

La región del continente americano presenta indicadores de salud por arriba del promedio mundial (muertes atribuibles al alcohol, efectos al feto durante el embarazo,

lesiones intencionales, no intencionales, presencia de cáncer problemas cardiovasculares) y problemas sociales (violencia familiar, accidentes de tránsito, violencia interpersonal) que la posicionan en el centro de atención de alta prioridad para la salud pública.

En México, al igual que países de la región, presenta un patrón de consumo episódico pero excesivo por ocasión, y este tipo de consumo se asocia más a múltiples problemas, siendo la población joven la más afectada, aunque cada vez más se incorporan las mujeres jóvenes a este patrón de consumo. De esta manera en el siguiente apartado se revisarán algunas de estas consecuencias relacionadas al lugar de trabajo.

2. CONSECUENCIAS DEL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO

En este apartado se describen algunas consecuencias del consumo de alcohol y sus efectos en el trabajo, con datos mundiales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de diversos países que muestran el aumento en accidentes, ausencias y pérdidas económicas que se han calculado asociadas al consumo de drogas en general y en particular al consumo de alcohol. También se presentan resultados derivados de las encuestas nacionales de adicciones y estudios específicos en población trabajadora mexicana.

2.1 EL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUS EFECTOS EN EL TRABAJO. UNA REVISIÓN INTERNACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo, indica que hasta un 30% del total de los accidentes del trabajo son atribuibles al consumo de alcohol y otras drogas. En su Revista (2006), menciona que a la economía de Estados Unidos le cuesta más de 250 mil millones de dólares al año el abuso de drogas incluido el alcohol, así como la pérdida de 500 millones de jornadas de trabajo.

Asimismo, indican que 1.2 millones de trabajadores de tiempo completo son consumidores de drogas ilegales y altas cantidades de alcohol, además 6.2% abusan del alcohol. En 2004, se llegó a calcular que este fenómeno produjo pérdidas alrededor de 81 billones de dólares al año, 37 billones de muertes prematuras y 44 billones por enfermedad (U.S. Labor Department of Labor, Citado en Jiménez & Mata, 2006).

Mientras que para el Reino Unido, se pierden cada año entre 11 y 17 millones de jornadas laborales por causa del abuso del alcohol, y esto equivale a unos 1,800 millones de libras esterlinas que le cuestan anualmente a su economía (OIT, 2006). Asimismo, 63% de los empleados, después de emborracharse la noche anterior, hablan por teléfono a sus empresas para decir que están enfermos y justificar su ausencia en el trabajo (OIT, 2006).

Por otro lado, en el caso de Canadá, el abuso de alcohol y drogas le cuesta a las empresas de Alberta, 400 millones de dólares de Estados Unidos al año en pérdidas de productividad.

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos señala que los empleados que abusan de sustancias y de alcohol registran un 66% más de ausentismo laboral, presentan más demandas de indemnización que los no consumidores, se ven envueltos en 50% de accidentes en el lugar de trabajo y hacen 300% más uso de las prestaciones de salud en comparación que el resto de los empleados. Además, el Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos mencionó que 44% de los consumidores de estas sustancias ha vendido drogas a otros empleados, y 18% ha robado a compañeros de trabajo para pagar su hábito de consumo (Personnel Today, 25 de enero de 2006. Citado en: OIT, 2006).

Se recomienda que cuando se quiere estimar la pérdida en efectivo para la economía del país, es necesario considerar los efectos de un mayor riesgo de accidentes con lesión, depresión, estrés, deterioro del estado de ánimo, aumento del ausentismo y elevados costos por indemnización y pago de seguro de los trabajadores (OIT, 2006).

En algunos países se han llevado a cabo estudios con muestras de población trabajadora, con la finalidad de identificar los niveles de consumo en este grupo, ramas de la industria más afectadas por el consumo, así como, sus efectos dentro de los centros de trabajo. En Estados Unidos demuestran que el 71% de los consumidores problemáticos de drogas y alcohol están incorporados a un lugar de trabajo. En España hay una mayor concentración de bebedores en riesgo en sectores como la construcción (36.9%), el transporte y comunicaciones (19.5%), en el sector de la minería y químico (16.7%) (Bastida, 2002). También, establecieron que el consumo de alcohol tiene costos sociales y económicos importantes., de tal manera que encuentran que el alcohol es responsable de 12,000 fallecimientos al año (cerca del 4.5% de la mortalidad total) (Bastida, 2002).

La población masculina en España es la que tiene un mayor consumo de alcohol y son los que están entre las edades de 25 a 44 años y los índices en trabajadores son más altos que el promedio nacional. Uno de cada cuatro (24.1%) de los trabajadores consume una cantidad de alcohol que se considera de riesgo para la salud física (76ml de alcohol puro/día, es decir 61g.), 14.4% mencionó un consumo del día anterior en riesgo, es decir,

por arriba de los 75ml/día y tiene lugar diario o regularmente en el 9.2% de trabajadores. (Bastida, 2002).

En Estados Unidos, se llevó a cabo investigación con trabajadores de manufactura de una empresa multinacional, para evaluar la relación entre el patrón de consumo de los trabajadores (incluyendo el consumo de alcohol antes y durante la jornada de trabajo), sus “crudas” y los problemas en su trabajo. Encontraron que no hay una relación significativa entre ausentismo y cantidad de consumo en bebedores frecuentes o frecuencia de consumo excesivo por ocasión (10 copas ó más). El consumo en el trabajo y asistir a trabajar con “cruda” se relacionó con otras consecuencias negativas como las lesiones en el lugar de trabajo pero no con el ausentismo (Ames, Grube & Moore, 1997).

Blum y colaboradores encontraron tasas más bajas de ausentismo entre consumidores fuertes que entre bebedores leves. Esto es, que la relación entre consumo y ausentismo puede ser descrita con una curva en forma de U, los bebedores moderados tienen menos ausencias frecuentes, pero ambos, consumidores fuertes y gente que bebe poco, tienen ausencias más frecuentemente (Gmel & Rehm, 2003).

En un estudio longitudinal encontraron una asociación en forma de "U", para los hombres, entre las ausencias por enfermedad y la frecuencia de ocasiones de consumo fuerte y cantidad semanal consumida. En otras palabras, los consumidores que tienen una frecuencia y cantidad de consumo moderado tienen menos ausencias frecuentes que los abstemios y bebedores fuertes (Marmot & cols., citados por Gmel & Rehm, 2003).

En otro estudio Ames & Grube (1999) demostraron que los trabajadores que presentaban problemas relacionados con el alcohol, tenían 2.7 veces más de ausencias en el trabajo por accidentes que los trabajadores que no tomaban alcohol.

Por otro lado en España, se encontró que hasta una cuarta parte de los trabajadores (25.5%) mencionó una disminución en su productividad o rendimiento como primer problema relacionado al consumo de sustancias, un segundo problema son los accidentes (23.4%) y sólo 2% reconoce consumir en el lugar de trabajo (Bastida, 2002).

Además, el 25% de todos los accidentes laborales tienen como principal causa el consumo de alcohol y entre el 20-25% de estos accidentes afectan a personas intoxicadas, además incluyen autolesiones, heridas a terceros y daños a equipo, lo cual conlleva repercusiones económicas directas para la empresas, desde la atención médica, las bajas

laborales, las pensiones por invalidez y jubilaciones anticipadas, que a veces se duplica y hasta triplica en comparación con el resto de los trabajadores (Bastida, 2002).

En otro trabajo realizado en Costa Rica encontraron que una cuarta parte de los accidentes de tránsito, de tipo laboral, estuvieron relacionados con el consumo de alcohol y drogas, y en el 20% de estos eventos estuvo involucrada otra persona, como víctima. (Jimenez & Mata, 2006)

En un análisis realizado por Fernández-Montalvo & Echeburúa (2001), en trabajadores Vascos sobre la relación existente entre el abuso de alcohol y el trabajo, encontraron que 16% de la población trabajadora consumía alcohol con un patrón de alto riesgo, 51% se clasificaba como bebedor habitual y 20% del total presentaba problemas derivados del consumo de alcohol.

En una empresa de transportes (Cabrero & cols., citado en Fernández-Montalvo & Echeburúa, 2001) el 8.4% de la muestra eran consumidores excesivos de alcohol. En tanto que en trabajadores del mar (pescadores, marinos mercantes, buzos, etc.) el 77% consumía habitualmente alcohol. Estos autores mencionan que el consumo de alcohol puede funcionar como un facilitador en ciertos sectores laborales, como vendedores o artistas, en tanto que en otros sirve como una forma de reducir la tensión, como es el caso de los pilotos, policías, empresarios, escritores, etc., mientras que en otros como una forma de enfrentar el estrés sobre todo en los que tienen grandes responsabilidades, o para enfrentar la soledad o aislamiento que viven por ejemplo los escritores, pastores, etc. o a las personas que obligan a vivir lejos de su hogar por temporadas, como es el caso de los jueces y militares.

Las condiciones materiales u organizativas del trabajo pueden repercutir en abuso de alcohol, como algunos sistemas de turnos, actividades desarrolladas al aire libre que suponen un gran esfuerzo físico y enfrentar condiciones ambientales difíciles (con mucho polvo, ruido, calor, etc.). Otros factores que se relacionan son la eventualidad en el puesto, los sentimientos de incertidumbre y la inseguridad respecto al futuro, con escasas habilidades de promoción, sueldos bajos. Todo esto provoca sensación de malestar e insatisfacción con el trabajo (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 2001).

En otros estudios, encontraron que el ausentismo por enfermedad común era del doble entre consumidores excesivos de alcohol que en el resto de los trabajadores (Cabrero

& cols., citado en Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1996), y hasta cuatro veces superior (Ameille & cols., citado en Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1996).

Una investigación realizada en una fábrica productora de maquinaria pesada para el mercado estadounidense, tuvo como objetivo examinar los factores de riesgo socio-ambientales para la presencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol en el trabajo (Ames & Delaney, 1992). Se realizó a través de un método combinado de obtención de datos etnográficos y de encuesta. Entrevistaron a 984 empleados, a través de una encuesta que incluyó preguntas sobre control social, disponibilidad, políticas, calidad de la experiencia laboral y del estrés. Además, se examinaron las experiencias de socialización y los índices y hábitos de consumo de bebidas alcohólicas. Entre los resultados reportan que se identificaron cuatro elementos del ambiente laboral que afectan de manera más directa el manejo de los problemas relacionados con el alcohol por parte de los supervisores. Estos incluyen 1) las agendas organizacionales (administración y sindicato), 2) políticas sobre alcohol, 3) Programa de Asistencia al Empleado y 4) grupos o equipos de trabajo. También reportan que los trabajadores por hora y asalariados, respondieron que es fácil o muy fácil introducir alcohol a la planta, tomarse un trago en las estaciones de trabajo y durante los descansos para comer. Casi todos los empleados creen que es muy poco probable que los sorprendan consumiendo dentro de la planta.

Asimismo, el 69% de los trabajadores por hora y 48% de los asalariados, coincidieron en que es muy probable que si un supervisor los sorprende consumiendo no hiciera nada o sólo hablaría con el implicado y no tomaría ninguna otra acción (Ames & Delaney, 1992).

En los datos etnográficos se refleja la forma en que el papel del supervisor en el manejo de los problemas relacionados con el alcohol se ve confrontado por diferentes intereses: 1) las exigencias de los superiores que dan mayor importancia a la producción; 2) las agendas políticas de los líderes sindicales, incluyendo una posición contra las acciones disciplinarias relacionadas con el alcohol; 3) políticas ambivalentes sobre alcohol y 4) las exigencias para ganar el apoyo y la cooperación de los trabajadores de línea que ahora están organizados en grupos de trabajo (Ames & Delaney, 1992).

Con los estudios de caso, el temor, las prioridades elevadas y la poca disposición para involucrarse en confrontaciones, generan opciones para satisfacer las necesidades

inmediatas de los diferentes departamentos más que tratar seriamente los problemas relacionados con el alcoholismo de la fuerza de trabajo. Es importante resaltar que la eficacia de las políticas y reglas es minimizada por los tratos, arreglos y otro tipo de subterfugios que se dan en la cultura de relaciones laborales, con los sindicatos y la empresa y que este tipo de temas necesita ser identificado y comprendido en términos de su impacto interaccional sobre las normas relacionadas con el consumo laboral y los problemas que éste ocasiona.

Entre los investigadores que informan acerca de resultados sobre las consecuencias del consumo de alcohol en el lugar de trabajo, están los de Quayle, Voas, Newcomb, (citados en: Delaney, & Ames, 1995) en donde encuentran la asociación del consumo de alcohol con baja productividad, ausentismo, conductas de alto riesgo, lesiones, muertes por accidentes de tráfico y accidentes comunes y trágicos.

Por otro lado, siguiendo la línea de investigación del consumo de alcohol y trabajo de Delaney y Ames (1995), quienes analizaron la relación entre las actitudes del equipo de trabajo, las reglas sobre el consumo y el consumo en el lugar de trabajo. El objetivo fue evaluar si los cambios clave en la organización de la producción y los sistemas de relaciones laborales en el trabajo de ensamblaje y fabricación (del supervisor autoritario a los equipos de trabajo auto manejados) podrían tener un efecto sobre las reglas de consumo y los índices de ingesta entre los empleados.

De los trabajadores por hora, 72% estaba compuesto por bebedores. El porcentaje que informó consumo excesivo (10 ó más tragos por ocasión) al menos una vez en los últimos 12 meses fue de 17.3%; cuando se les preguntó si creían que podrían ser alcohólicos 5.8% reportó haber tenido esta idea al menos una vez en el último año. El porcentaje de trabajadores por hora que reportó haber bebido cuatro o más tragos una hora antes de venir a trabajar fue de 5.6%. Quienes indicaron haber tenido al menos un trago durante las horas de trabajo, incluyendo la comida y los descansos, fue de 23.5% (Delaney & Ames, 1995).

Se observaron porcentajes más elevados de la conducta de consumo estimada de los miembros del equipo. Entre los trabajadores por hora, 69.6% de los miembros de su equipo bebieron cuatro o más copas durante las horas de trabajo, al menos una ocasión en los últimos 12 meses. 68.2% reportó que de las personas a quienes consideraban sus amigos, al

menos una había bebido cuatro o más copas en alguna ocasión en el trabajo durante los últimos 12 meses (Delaney & Ames, 1995).

Informaron que en comparaciones de los empleados de cuello azul divididos en dos grupos: quienes tienen las reglas menos permisivas y quienes tienen las más permisivas. Se observaron diferencias en datos demográficos, frecuencias de consumo, actitudes positivas del equipo y relaciones positivas con el supervisor. El sexo no fue un elemento distintivo de las reglas; los hombres y mujeres cayeron igualmente en el grupo permisivo que en el no permisivo. La edad sí fue un elemento distintivo; los más jóvenes tuvieron mayor probabilidad de caer en el grupo permisivo que los más viejos. El grupo étnico también fue un elemento distintivo, con los blancos cayendo sustancialmente más en el grupo más permisivo y los negros con mayor probabilidad de caer en el grupo menos permisivo. Debido a que el grupo étnico parece estar asociado con la religiosidad (y por tanto con las reglas personales de consumo), se controló esta variable en un análisis separado y aún así los blancos fueron significativamente diferentes de los negros en cuanto a la desaprobación esperada por consumir en el trabajo (Delaney & Ames, 1995).

Los trabajadores en el grupo con las normas más permisivas puntuaron más alto en la frecuencia del consumo en los últimos 12 meses, así como en la frecuencia del consumo durante las horas de trabajo en el último año. Los empleados en el grupo menos permisivo puntuaron más alto en la actitud positiva hacia los equipos y experimentaron las relaciones con los supervisores de forma más positiva.

Con los análisis de regresión se predijeron significativamente más reglas permisivas del consumo en el lugar de trabajo por edad, sexo, grupo étnico, relaciones positivas con los superiores, actitudes positivas del equipo y consumo global. Específicamente, el consumo global y el grupo étnico (blancos) incrementaron la permisividad percibida; y la edad (mayores), el sexo (masculino), las actitudes positivas del equipo y las relaciones positivas con el supervisor la disminuyeron. Conforme aumenta la edad, la permisividad disminuye, los trabajadores más jóvenes perciben mayor permisividad.

Los trabajadores que percibieron a sus supervisores como justos y capaces de tener buenas relaciones con ellos, percibieron menos permisividad. Este hecho puede reflejar que los trabajadores que tienen una opinión de que su supervisor es equitativo y les da un trato

justo tienen mayor probabilidad de respetar los deberes y obligaciones. Finalmente, las empleadas de esta planta percibieron más permisividad que los hombres.

De la misma manera mencionan que la edad, las reglas de consumo y el consumo global tuvieron efectos significativos sobre consumo en el lugar de trabajo. Específicamente, éste se incrementó cuando aumentó el consumo global y con las reglas más permisivas. Y por el contrario, disminuyó con la edad.

El predictor más fuerte del consumo en el lugar de trabajo fue el consumo global. Este fue seguido por las reglas de consumo. Las reglas de consumo, la conducta modelada socialmente y la presión social para el consumo, son predictores fuertes del consumo en el trabajo. Este descubrimiento también significa que los ambientes laborales en que hay apoyo regulador del consumo tienen éxito. La edad fue el tercer predictor del consumo laboral. El sexo no fue un predictor significativo (Delaney & Ames, 1995).

Los autores concluyen a partir de estos datos, que hay asociación de las actitudes positivas del equipo y las relaciones positivas con el supervisor con reglas de consumo menos permisivas. Las reglas predijeron el consumo en el trabajo. Los empleados que están involucrados en sus equipos, sienten que pueden hablar en las juntas y sienten que los equipos son efectivos, también vieron que sus compañeros y supervisores no toleran el consumo en el trabajo. De manera similar, aquellos trabajadores que se llevan bien con sus supervisores y cooperan con la administración perciben un ambiente laboral menos permisivo en cuanto al consumo de alcohol. Los datos apoyan la premisa de que los equipos están asociados con baja tolerancia al consumo laboral y que por esa razón tienen el potencial de alterar las conductas y actitudes relacionadas con la salud (Delaney & Ames, 1995).

En un estudio realizado en una fábrica en Australia, no se pudo demostrar una asociación entre el consumo total de alcohol y el costo de los problemas, los accidentes laborales y las ausencias causadas por estos (Webb & cols., Citado en Delaney & Ames 1995). Sin embargo, Webb encontró que los problemas autoreportados por los consumidores (medidos con la prueba de Mortimer-Filkins) tuvieron 2.7 veces mayor probabilidad de ausentarse del trabajo a causa de lesiones que los no bebedores. Baker y cols. (1982) encontraron que 15% de las víctimas de accidentes letales en Maryland, mostraron evidencia de haber consumido alcohol antes o durante el trabajo. En un estudio

sobre accidentes laborales y consumo de alcohol realizado en España, Gutiérrez-Fisac y cols. (citado en: Ames, Grube & Moore, 1997) mencionan que en la medida en que se incrementan los niveles de consumo total, aumenta la posibilidad de tener un accidente en el trabajo.

Ante estas investigaciones es importante resaltar que se han encontrado datos diversos referentes al tema y como Stallones y Kraus (citado en Ames, Grube & Moore, 1997) concluyen después de revisar la literatura sobre accidentes laborales relacionados con el consumo de alcohol, “la verdadera magnitud de los accidentes laborales relacionados con el consumo de alcohol no ha sido claramente establecida”. De la misma manera, esto refleja la complejidad del problema y la dificultad de establecer relaciones directas en tanto que se ven inmersos múltiples factores.

En un estudio realizado con una muestra de trabajadores en Estados Unidos, se encontró que los bebedores excesivos tenían menos ausencias y retardos que sus compañeros que consumían moderadamente (Blum & cols., citado en Ames, Grube & Moore, 1997). Asimismo, en una investigación realizada por Medina-Mora y colaboradores. (Citado en Fundación de Investigaciones Sociales, 1998), dan cuenta de la paradoja de la prevención, la cual en refleja que la mayoría (más del 90%) de los problemas como accidentes y cuasi accidentes son ocasionados por personas que beben moderadamente y en riesgo. También los análisis de Blum y cols. de los reportes colaterales y los auto reportes sobre niveles de consumo de alcohol y desempeño laboral con una pequeña muestra representativa de 136 trabajadores, reveló que los consumidores excesivos de su muestra puntuaron más bajo en las escalas de desempeño laboral, incluyendo en las mediciones de autodirección en el trabajo, evitación de los conflictos laborales y relaciones interpersonales en el trabajo, además de que no se desempeñaron bien en los aspectos técnicos que los bebedores moderados. Estos descubrimientos sugieren que existe un vínculo entre el consumo excesivo y los problemas relacionados con el bajo desempeño laboral y, por lo tanto, con la productividad (Citado en Ames, Grube & Moore, 1997).

En un trabajo más que relaciona patrones de consumo, crudas o resacas y los problemas laborales, con 832 trabajadores, se encontró que cerca del 24% de la muestra reportó haber consumido alcohol al menos una vez durante el último año. Un pequeño

porcentaje (5%) de la muestra indicó haber bebido cuatro o más copas antes de ir a trabajar, al menos una vez en el último año. En cuanto a sus hábitos actuales de consumo en general, 72% de la muestra informó haber bebido alcohol por lo menos una vez en el último año. Aproximadamente el 17% de la muestra mencionó haber bebido 10 ó más copas al menos una ocasión en el último año y 17% dijo que suele consumir 4 ó más copas por ocasión (Ames, Grube & Moore, 1997).

En el análisis por sexo, los hombres presentaron una probabilidad más alta que las mujeres de consumir 4 ó más copas por ocasión y además que habían consumido 10 ó más al menos en una ocasión durante el último año. No hubo diferencias significativas en las prevalencias de hombres y mujeres de su consumo en el trabajo o de haber consumido 4 ó más copas antes de ir a trabajar. Sin embargo, los hombres reportaron beber en mayor número de ocasiones durante el último año que las mujeres. Asimismo, los hombres consumen más copas en cada ocasión de consumo que las mujeres. También se muestra que los trabajadores que estuvieron con horarios mixtos tuvieron menor probabilidad que los nocturnos o vespertinos de reportar consumo en el trabajo. Además, quienes tenían horario mixto y nocturno tuvieron significativamente mayor probabilidad que los vespertinos de beber justo antes de ir a trabajar. (Ames, Grube & Moore, 1997).

En cuanto a la relación entre el consumo de alcohol y los problemas laborales en este estudio reportan que en general, el ser un consumidor actual en comparación con ser un abstemio no se relacionó significativamente con ninguno de los once problemas. Sin embargo, los consumidores actuales, reportaron un número total más alto de diferentes problemas cuando se compararon con los abstemios. (Ames, Grube & Moore, 1997).

Asimismo, la relación entre el consumo excesivo y los problemas laborales se examinó haciendo una comparación entre quienes reportaron haber consumido 10 ó más copas al menos una ocasión durante el último año y quienes no lo hicieron. Los consumidores excesivos tuvieron una probabilidad significativamente mayor que otros trabajadores de haber discutido con un supervisor y tuvieron problemas para realizar su trabajo. En promedio, los consumidores excesivos también reportaron un mayor número total de problemas que los trabajadores que no eran consumidores excesivos, ciertamente estas relaciones son relativamente modestas (Ames, Grube & Moore, 1997).

Por otro lado, el consumo relacionado con el trabajo estaba ligado con un número de problemas laborales. Los empleados que bebieron en el trabajo o antes de ir a trabajar tuvieron una probabilidad significativamente mayor de reportar que habían discutido con un supervisor, habían sido criticados por un supervisor y tuvieron una pelea seria o discusión con un compañero. (Ames, Grube & Moore, 1997)

La prevalencia de problemas laborales también se comparó en el caso de quienes reportaron llegar al trabajo con una resaca en al menos una ocasión durante el último año y quienes nunca lo hicieron. Los trabajadores que llegaron al trabajo con resaca tuvieron una probabilidad significativamente mayor de reportar haberse sentido enfermos en la fábrica, haber sido criticados por un supervisor, haber tenido una discusión o pelea seria con un compañero, haber tenido problemas para realizar su trabajo y haberse quedado dormidos en el trabajo. Quienes reportaron haber llegado al trabajo con resaca también reportaron un número significativamente mayor de otros problemas (Ames, Grube & Moore, 1997).

Sin embargo, es importante resaltar que estos autores no encontraron diferencias significativas con el número de ausencias prácticamente en ninguna de las comparaciones. Los descubrimientos más importantes de los análisis de regresión son que el consumo en el trabajo y estar con resaca en el trabajo predijeron los problemas laborales aún cuando los patrones de consumo usual, consumo excesivo y características significativas del trabajo se controlaron. El consumo en el trabajo estuvo significativamente relacionado con tres de los indicadores de problemas laborales: a) número total de problemas, b) problemas con supervisores y c) dormirse en el trabajo. De acuerdo con lo esperado, el consumo en el trabajo aumentó todos estos problemas. (Ames, Grube & Moore, 1997)

Estar con resaca en el trabajo también se relacionó con tres de los indicadores de problemas: número total de problemas, dormirse en el trabajo y problemas con compañeros. Estos problemas aumentaron a la par que con la frecuencia de estar con resaca en el trabajo. Aunque los efectos de esta variable parecieron ser mayores que los de consumir en el trabajo. La única excepción se presentó en los problemas con los compañeros. Estar con resaca en el trabajo tuvo un efecto significativamente mayor sobre esta variable que el consumo en el trabajo. A pesar de que fueron estadísticamente significativos, los efectos del consumo en el trabajo y estar con resaca fueron relativamente modestos. (Ames, Grube & Moore, 1997)

También informan que en general, las mujeres y los trabajadores mayores tenían menos riesgo de problemas laborales. Este fue el caso para el número total de problemas, las lesiones y los problemas médicos. Además, las mujeres tuvieron menos riesgo de inasistencias y los trabajadores mayores riesgo de problemas con los supervisores y los compañeros. Los trabajadores blancos tuvieron menor riesgo de lesiones o problemas médicos y ausencias. Pero, estuvieron en mayor riesgo de tener problemas con compañeros. Ser soltero disminuyó los problemas con supervisores cuando se consumía alcohol y cuando se controlaron otros factores significativos, además, estar en horarios vespertinos disminuyó el número total de problemas.

La conclusión más importante que se puede alcanzar de los análisis anteriores, es que el consumo de alcohol y llegar al trabajo con resaca están asociados modesta, pero significativamente, con los problemas laborales autoreportados en esta muestra de trabajadores. Los análisis bivariados indicaron que el consumo total, el excesivo fuera del trabajo, el que se da en el trabajo o antes de llegar a él y llegar a trabajar con resaca estuvieron relacionados con el número total de problemas experimentados por el trabajador, así como con los problemas específicos, como conflictos con supervisores y quedarse dormido en el trabajo. Los análisis multivariados revelaron que el consumo en el trabajo y llegar con resaca predicen los problemas laborales, incluso cuando se controlaron los patrones de consumo, el consumo excesivo y los antecedentes y las características del trabajo. Es importante notar que el consumo total y el excesivo fuera del trabajo no predicen significativamente los problemas laborales, en el análisis multivariado, cuando se consideran factores más inmediatos (Ames, Grube & Moore, 1997).

Pero también mencionan que es importante notar que el consumo y los problemas laborales hayan sido predichos por un determinado número de antecedentes (la edad, el género, el grupo étnico, el horario de trabajo y el departamento) y de variables del ambiente laboral. Por ejemplo, aun cuando los niveles de consumo total no mostraron diferencias significativas en los tres turnos, los trabajadores del segundo y tercero reportaron índices más elevados de consumo antes de entrar a trabajar y durante el trabajo y mayores porcentajes de problemas que los del primero (Ames, Grube & Moore, 1997).

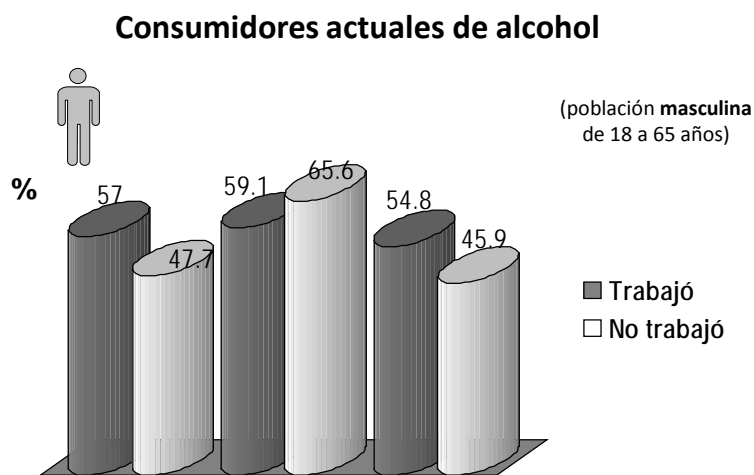
La información sobre las consecuencias del consumo de alcohol en el ámbito laboral es amplia, es necesario resaltar los costos establecidos a través de las pérdidas económicas, muertes prematuras, enfermedades desarrolladas y en consecuencia la pérdida de jornadas laborales. Asimismo, los elevados costos por las indemnizaciones, el mayor uso de las prestaciones de salud y pago de seguro de los trabajadores.

La evidencia muestra que la mayor parte de consumidores problemáticos están incorporados a un lugar de trabajo, que los empleados que abusan de drogas y alcohol muestran más ausentismo laboral. También se ha encontrado que los trabajadores consumen bebidas alcohólicas dentro del lugar de trabajo o llegan crudos y esto se relaciona con lesiones pero no con el ausentismo laboral. Además, otros resultados muestran que los trabajadores indican una disminución en su productividad o rendimiento como primer problema relacionado al consumo, así como la ocurrencia de accidentes laborales tienen como principal causa el consumo de alcohol, y los trabajadores que abusan del alcohol (consumo de 10 ó más copas por ocasión) informan más discusiones con un supervisor, tuvieron problemas para realizar su trabajo y reportan un mayor número de problemas.

Lo anterior pone de manifiesto los efectos del consumo de alcohol en el ámbito laboral, y la necesidad de realizar más investigación que permita aportar evidencias más claras de las relaciones de los diferentes factores involucrados.

2.2 EL CONSUMO DE ALCOHOL EN POBLACIÓN MEXICANA ECONÓMICAMENTE ACTIVA. RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE ADICCIONES

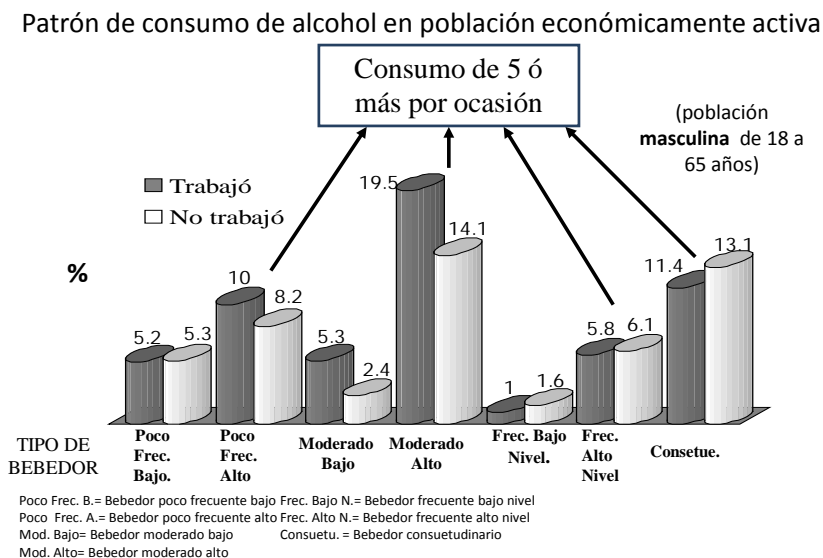
En México al igual que en otros países, se han analizado datos provenientes de la Encuesta Nacional de Adicciones 2008 (Medina-Mora et al, 2009), del total de la población económicamente activa (con trabajo y sin trabajo) los hombres son los que más consumieron alcohol en el último año, se concentra en el grupo de edad de 26 a 34, con un porcentaje más elevado en los que no trabajaron (66%), sin embargo, entre los adultos jóvenes (18 a 25 años) son más los trabajadores (57%) en contraste con los que no trabajaron, una situación similar sucede con lo de 35 ó más años (Gráfica 2.1).



Gráfica 2.1 Comparación del Consumo de alcohol en el último año en hombres adultos, Trabajadores y no trabajadores. Población económicamente activa. Fuente: Carreño S., Medina-Mora M. E., Villatoro J., Gutiérrez M. L., Moreno M. y Natera G. (2011)

La población masculina se caracteriza por tener las mayores proporciones en los patrones de consumo, que por definición incluyen el beber cinco copas o más (bebedor poco frecuente alto, moderado alto, bebedor frecuente alto y consuetudinario), consumir esta cantidad, independiente de la frecuencia, se considera de riesgo. Así, en la gráfica 2.2 se observa que una mayor parte de hombres trabajadores (19.5%) tienen un consumo moderado alto en contraste con los desempleados (14.1%), situación que se invierte entre

los que tienen un consumo consuetudinario², siendo más los desempleados (13.1%) en comparación con los que si trabajaron en el último mes (11.4%) (Gráfica2.2).



Gráfica 2.2 Porcentajes Comparación del Patrón de consumo de alcohol en hombres adultos población económicamente activa. Fuente: Carreño S., Medina-Mora M. E., Villatoro J., Gutiérrez M. L., Moreno M. y Natera G. (2011)

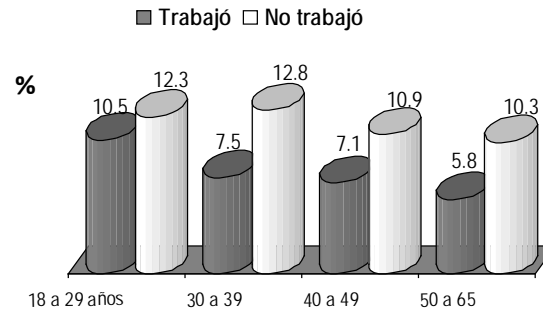
La distribución del abuso/dependencia³ al consumo de alcohol, en el grupo de personas que sí trabajó en el último mes, muestra que los más afectados son los más jóvenes (10.5%), seguidos por los de 30 a 39 años (7.5%), y sigue disminuyendo conforme aumenta la edad (Gráfica 2.3). La tendencia es diferente entre los desempleados, lo más afectados están comprendidos en el grupo de edad de 30 a 39 años (12.8%), seguidos por los más jóvenes (12.3%), también hay una disminución con el aumento de edad, pero mucho menos pronunciada, de tal manera que para el último grupo de edad (50 a 65 años) sigue siendo una proporción elevada (10.3%) (Gráfica 2.3).

² El consumo consuetudinario se define como el consumo de de cinco o más copas para los hombres y cuatro o más para las mujeres, una vez a la semana o con mayor frecuencia (ENA, 2008).

³ Se define abuso/ dependencia como un patrón de consumo des-adaptativo que lleva a un deterioro o malestar clínicamente significativo expresado por la presencia de tres o más síntomas durante los doce meses previos a la encuesta (ENA, Nacional, 2008).

Abuso/dependencia al alcohol por Edad y Trabajo

(población económicamente activa de 18 a 65 años)

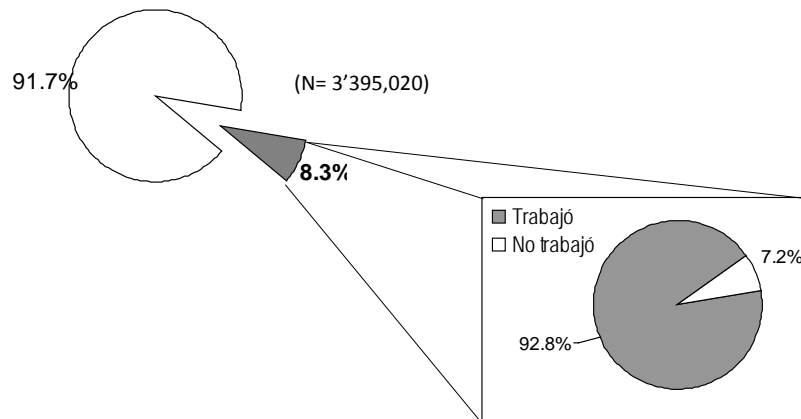


Grafica 2.3 Comparación del abuso/dependencia de alcohol en adultos. Población económicamente activa por edad y trabajo. Fuente: Carreño S., Medina-Mora M. E., Villatoro J., Gutiérrez M. L., Moreno M. y Natera G. (2011)

Cuando estos análisis se realizan considerando solo a los 3'395,020 (8.3%), de la población económicamente activa, que cumple con el criterio de abuso/dependencia al alcohol, se muestra como un número mayor de personas está integrada a la fuerza de trabajo, en virtud de que son 92.8% de estos que indicaron haber tenido trabajo en el mes previo a la aplicación de la encuesta (Grafica 2.4) en contraste con el resto (7.2%) que no laboraron.

Distribución de personas con abuso/dependencia al alcohol

□ Sin abuso/depen (población económicamente activa de 18 a 65 años)
 ■ Con abuso/dependencia



Grafica 2.4 Porcentajes de la distribución de personas con abuso/dependencia al alcohol en población adulta económicamente activa. Fuente: Carreño S., Medina-Mora M. E., Villatoro J., Gutiérrez M. L., Moreno M. y Natera G. (2011)

Por otro lado, cuando se analiza el abuso/dependencia por tipo de ocupación (Tabla 2.1), los campesinos tienen la proporción más elevada (10.7%), seguido por los obreros calificados y no calificados con igual porcentaje (9.3%); es importante mencionar que casi todas ocupaciones tienen valores elevados, a excepción de los maestros de primaria, secundaria o preparatoria (2.6%).

Tabla 2.1

Abuso/dependencia al alcohol por tipo de ocupación

	%
1. Campesino	10.7
2. Obrero Calificado	9.3
3. Obrero no calificado	9.3
4. Agricultor	8.3
5. Subempleado (vendedor no asalariado)	7.9
6. Director o propietario de empresa o negocio	7.7
7. Profesionistas	7.0
8. Propietario de pequeño negocio	6.4
9. Empleado de banco, oficina, dependencia etc.	6.2
10. Maestro (primaria, secundaria, preparatoria)	2.6

NOTA: Porcentajes obtenidos del total de la población adulta que trabajó por tipo de ocupación. Lineamientos para la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral Mexicano. Consejo Nacional Contra las Adicciones y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México.

Fuente: Carreño y cols. 2011.

Estos resultados reflejan aspectos importantes en tanto que el alcohol sigue siendo una de las drogas más utilizada entre la población mexicana, específicamente entre la población económicamente activa (tanto trabajadores como no trabajadores), las proporciones más altas continúan presentándose en los hombres, en concreto los varones jóvenes de 18 a 25. Asimismo, los hombres que indicaron haber trabajado en el mes previo a la encuesta, tienen el patrón moderado alto que incluye un consumo excesivo de alcohol (cinco copas o más en el caso de los hombres) por encima de las personas que no trabajaron, este consumo excesivo se considera de riesgo para desarrollar otras problemáticas.

La presencia de abuso/dependencia es alta en la población económicamente activa tanto que trabajaron como los que no, en los primeros la mayor proporción se concentra en los adultos jóvenes (18 a 29 años) y en los que no trabajaron en el grupo de 30 a 39 años. Es importante notar que del total de esta población que cumple con el criterio de abuso/dependencia, la mayoría (93%) indicó estar integrada a la fuerza laboral por lo que es importante considerar, que este indicador incluye a aquellas personas que mencionaron haber tenido en el último año alguna o varias de las siguientes problemáticas: tolerancia, abstinencia, haber perdido el control del consumo del alcohol, reducir actividades sociales, laborales o recreativas, tener problemas físicos, emocionales, familiares y laborales.

En general casi todas las ocupaciones tienen un índice de abuso/dependencia alto, a excepción de los maestros de primaria, secundaria o preparatoria que aparecen en el último lugar. Estos resultados muestran que es imprescindible tomar en cuenta las condiciones laborales de cada grupo para que las estrategias de prevención estén adaptadas a las necesidades específicas de cada sector.

La revisión de esta información aunada a la precedente, pone de manifiesto los riesgos asociados al consumo de alcohol, anteriormente éste se consideraba un problema individual y que debía ser atendido fuera de la empresa, pero las evidencia muestran que los trabajadores son un sector de la población que también está afectada y con múltiples consecuencias negativas. En el siguiente apartado se hace una descripción de los resultados que se han tenido en algunas investigaciones con población trabajadora específica en México.

2.2.1 El consumo de alcohol en trabajadores mexicanos

Un antecedente importante que es necesario mencionar es que en México es motivo de cancelación de contrato (Ley Federal del Trabajo, 1979; Ramírez, 1992; Cuéllar & Villegas, 1996) el que los trabajadores acudan a sus centros de trabajo intoxicados o bajo la influencia de cualquier narcótico o droga. Lo cual no quiere decir que los trabajadores no son afectados; al paso del tiempo se hace más evidente las repercusiones de este fenómeno en los centros de trabajo.

En una investigación realizada en una empresa textil con fines de diagnóstico y utilizando la primera pregunta de la prueba AUDIT (Medina-Mora, Careño & De la Fuente, 1998; Carreño, 1998) para clasificar a los abstemios (nunca han consumido alcohol) y los bebedores, entre los resultados más importantes se encontró que el 38.6% trabajadores nunca habían bebido es decir que el 61.4% si consumieron bebidas alcohólicas en el último año. Del total de los trabajadores, la mayoría eran bebedores poco frecuentes ya que el 47.5% mencionó que sólo lo hace una vez al mes o menos, pero un poco menos de la tercera parte (31.7%) del total de trabajadores consume en exceso, es decir, en un día típico consume 5 ó más copas. Sin embargo, al analizar solo a los bebedores, el porcentaje de consumidores en exceso casi se duplica (52.5%) (Gráfica 2.5).

Tomando como base la calificación completa de la prueba AUDIT (con punto de corte de 8 ó más), el 77% de los trabajadores beben sin riesgo, y 23% se clasifican como casos que tienen un consumo en riesgo o problemático derivado de sus hábitos de consumo.

Frecuencia de Embriaguez

En cuanto a la embriaguez, del total de bebedores un 34.4% reporta embriagarse los fines de semana mientras que el 43% lo hace en días festivos, en tanto que haberse embriagado por varios días seguidos el 11.6% dice haberlo hecho menos de una vez al año y el 6.6% reporta por lo menos cada seis meses o con mayor frecuencia (Carreño, 1998).

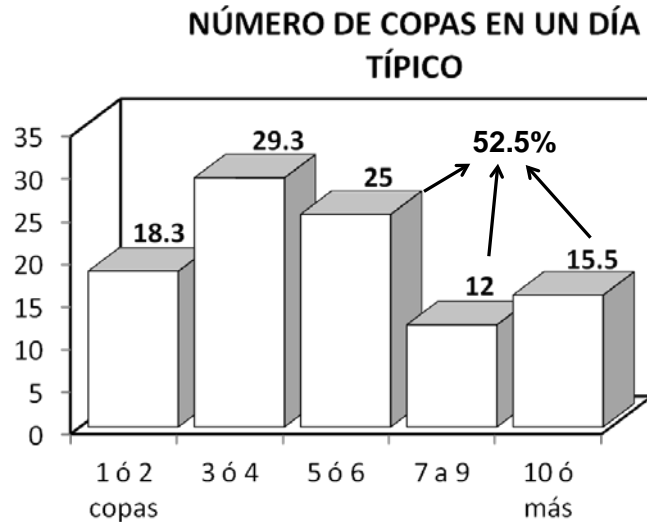
En este mismo estudio (Carreño, 1998) mencionan un aumento de los patrones de consumo de alto riesgo al aumentar la edad y al igual que los datos obtenidos en encuestas anteriores, las personas que más se ven afectadas son las que se encuentran en edad productiva y evidentemente ya trabajando (Carreño, 1998).

CONSUMO DE ALCOHOL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL

(n=589)

FRECUENCIA	
Un vez al mes o menos frecuente	77.4%
2-4 veces por mes	18.7%
2-3 veces por semana	3.4%
4 veces a la semana ó más tiempo	0.5%

CONSUMO DE 6 Ó MÁS COPAS POR OCASIÓN	
Nunca	29.6%
Una vez o menos	47.7%
Mensualmente	15.9%
Semanalmente	6.8%
Diario o casi diario	-----



Grafica 2.5 Porcentajes obtenidos del total de trabajadores que consumieron alcohol en el último año. Fuente: Carreño S. (1998).

Por otro lado, los trabajadores que consumen alcohol de manera peligrosa, por la frecuencia y cantidad, asignan mayor importancia a las diversas razones de socialización, (beber es lo que hacen la mayor parte de los amigos cuando están juntos) en comparación con el resto (Carreño, 1998).

También reportan problemas laborales relacionados con el consumo de alcohol, los trabajadores que tienen un consumo peligroso son los que presentan más problemas, con excepción de los accidentes que se relacionan más con otras características de los empleados como poca experiencia (menor antigüedad), el turno y la edad, siendo los más jóvenes los que reportan más accidentes.

En un análisis de regresión múltiple, encontraron que las variables como razones para beber, estrés laboral, edad y problemas en el trabajo son factores relacionados con la predicción del consumo de alcohol. En este caso se trabajaron los problemas laborales como un antecedente del consumo de bebidas alcohólicas, pero si bien es cierto en los estudios correlacionales, el establecimiento de variables antecedentes o consecuentes está

definido por el contexto en el que da el estudio, en tanto que no es posible en este tipo de estudios determinar cuál de las variables tuvo su aparición primero (Carreño, 1998).

Resultados similares se encontraron en una empresa química (Carreño et al, 2002), el 41% reportan ser abstemios, 24% de los trabajadores se clasifican como casos con un punto de corte de 8 ó más. Asimismo, utilizando la prueba rápida del AUDIT (los tres primeros reactivos), una mayor proporción de trabajadores (57%) no consumen o consumen en bajo riesgo mientras que un 37.7% tiene un consumo en riesgo por la alta frecuencia y cantidad, finalmente sólo el 5.3% son los que se clasifican en un consumo peligroso.

Los problemas laborales que más frecuentemente reportan los bebedores son “Supervisores u otras personas en el trabajo les han comentado sobre su manera beber” (11%) y “Se ausentó o llegó tarde como consecuencia del consumo” (10%).

En este estudio se evaluaron las razones que más frecuentemente reportan los trabajadores como importantes para beber y estas son “Beber es lo que hacen la mayor parte de los amigos cuando están juntos” (24%) y “Beber para sentirse alegre” (13%). (Carreño et al, 2002).

Una investigación más realizada con personal de salud (Martínez-Lanz, Medina-Mora & Rivera, 2004), 65% del personal eran consumidores de alcohol, 74.5% eran hombres, la mayoría (61%) con edad entre 24 y 29 años de edad, mientras que una tercera parte (32.4%) tenían entre 30 y 34 años y el resto (7.4%) entre 35 y 37 años.

En cuanto a los patrones de consumo 41.2% se clasificaban como bebedores frecuentes, 37.6% moderados y 12.9% como leves (Martínez-Lanz, Medina-Mora & Rivera, 2004). Estos resultados se consideran de riesgo para este personal por las condiciones laborales, una tercera parte padece de trastornos de sueño, por las jornadas laborales, la mitad de ellos solo come dos veces al día y 50% trabaja más de 30 horas extra a la semana y sobre todo tienen porcentajes más elevados de consumo de alcohol y una mayor severidad en sus patrones de consumo en comparación con la población general.

Los resultados arrojados por los diferentes trabajos reflejan como al igual que en la población general, los trabajadores tienen patrones de consumo de que los ponen en riesgo de desarrollar diversos problemas dentro del lugar de trabajo tales como ausencias, retardos, que les llamen la atención los supervisores, etc. Es importante mencionar que al igual que en otros estudios a nivel internacional, los trabajadores más afectados son los

hombres y los más jóvenes. En general, una proporción mayor de trabajadores consume alcohol en comparación con los promedios nacionales (Carreño, 1998, Carreño et al, 2002). Asimismo, el consumo excesivo por ocasión ha estado asociado a problemáticas diversas, de esta manera en el siguiente apartado se describe la distinción entre el uso y el abuso y como esta práctica está integrada a la cultura.

CAPÍTULO 3. LA INTEGRACIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL A LA CULTURA

3.1. USO Y ABUSO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

El estudio de consumo de bebidas alcohólicas conlleva un tema importante que se refiere a diferenciar los términos uso y abuso en el consumo de alcohol. Establecer una definición entre estos dos conceptos no ha sido una tarea fácil, porque al ser una droga legal y socialmente aceptada interfiere la posibilidad de establecer un punto que permita diferenciar estos dos términos, además de que dependiendo del sexo, la talla, la edad, si se está embarazada, en el caso de la mujeres, o se tiene alguna enfermedad, los límites se establecen de diferente manera, aún así, se ha tratado de definir el abuso en cuanto se asocia con situaciones que ponen en riesgo al individuo o a la sociedad (OMS, 2007).

Los intentos por establecer límites son diversos, por ejemplo, el Departamento de Salud de los Estados Unidos (NIAAA), en donde se propone como límite para el consumo moderado: beber no más de una copa por día para la mayoría de las mujeres, no más de dos copas por día para la mayoría de los hombres y no más de una copa por día en personas de edad avanzada, se considera una copa o bebida estándar una cerveza de 12 onzas, 5 onzas de vino, 1.5 onzas de destilados. Cada una de estas bebidas contiene aproximadamente la misma cantidad de alcohol absoluto, 0.5 onzas ó 12 gramos (Medina-Mora et al, 2001). Estas diferencias por género se determinan porque si se controla peso y talla, la mujer se intoxica más rápidamente que el hombre con dosis semejantes de alcohol, debido, por una parte, a la diferencia en la actividad enzimática del tejido del estómago en donde se desdobra el alcohol antes de llegar al torrente sanguíneo, esta actividad es cuatro veces más activa en los hombres que en la mujeres (Medina-Mora et al, 2001; Díaz & Gual, 2004). También tiene que ver con la proporción de grasa y de agua que tiene el organismo, en las mujeres hay más grasa que agua, siendo más soluble el alcohol en el agua. Por tal motivo se recomienda en las personas grandes, menor consumo ya que con la edad la proporción de

grasa se incrementa en ambos sexos. En estos lineamientos no se incluyen los alcohólicos, los menores de edad, las mujeres embarazadas, los que van a conducir un automóvil o maquinaria y las personas que están recibiendo medicamentos, los cuales no deben beber alcohol por las consecuencias sociales y de salud que se asocian (Tapia, Medina-Mora & Cravioto, 2001).

Para México, se han adaptado estos parámetros y se tienen recomendaciones muy concretas de los límites de menos riesgo para hombres y mujeres, “para mujeres es beber no más de una copa por hora, no más de tres copas por ocasión, y no más de nueve por semana. Para los hombres, los límites son: no más de una copa por hora, no más de cuatro copas por ocasión, y no más de 12 copas por semana”, se consideran límites estrictos en tanto que obedecen a una necesidad preventiva de múltiples problemas sociales y de salud, (Tiburcio et al, 2007).

Los límites se establecen para promover el consumo moderado que es considerado como un consumo que no genera problemas para el usuario ni para la sociedad, incluir en esto la cantidad adecuada para desaparecer o disminuir los problemas de manera certera no ha sido posible, puesto que el alcohol afecta de manera diferente a los organismos. Kershenobich y Vargas (2001) mencionan que es necesario tomar en cuenta que hay una relación entre aspectos genéticos, individuales y sociales que pueden determinar las reacciones en las personas.

De esta manera, las personas comparten las normas de la sociedad en la que se desarrollan y dependiendo de ello será su acuerdo con la forma del consumo de alcohol, en este sentido entre la población mexicana se ha visto cómo las personas repiten patrones de consumo dados en esta sociedad, por lo que se aprecia una integración del consumo de alcohol a la cultura y en el apartado que sigue se desarrolla este punto.

3.2 LA INTEGRACIÓN DEL ALCOHOL A LA CULTURA

Un elemento importante son las normas como un medio de transmisión de la cultura, estas son ideas acerca de qué conducta es correcta para los miembros de un grupo en particular (Arias, 2001). Las normas son diferentes en cada cultura. Las culturas colectivistas se caracterizan por tener normas más frecuentes de igualdad y necesidad. Una conducta en una cultura puede no ser un delito mientras que en otra sí. Y en una misma cultura se llegan a encontrar dos estructuras normativas, una está dada por las normas tradicionales y en la otra por las leyes gubernamentales. Triandis (1995) describe tres tipos especiales de normas: a) de tipos culturales, forma particular de hacer cosas, se encuentran en culturas pequeñas (subculturas), b) de la mayoría, son formas aceptadas por la sociedad (pedir la mano de la mujer para casarse y c) legales, que deben ser cumplidas por todos en una cultura (ir a votar).

Los estudios llevados a cabo en nuestro país (Calderón, Campillo & Suárez, 1981) sobre las normas del consumo de alcohol han documentado cómo estas normas sociales están más relacionadas con quién puede beber en forma moderada; en general se considera que las mujeres no deben de beber, pero es aceptado que un hombre se emborrache de vez en cuando, no así diario. Estos parámetros son apoyados por casi toda la población (hombres, mujeres, jóvenes y adultos). No se observa una estructura normativa definida ya que al mismo tiempo que se considera que “embriagarse es una forma inocente de divertirse” o que “hace bien embriagarse de vez en cuando”, se le atribuyen aspectos negativos tales como que “el alcohol saca lo peor de la gente”. No se observa, en las respuestas de las personas, referentes a las cantidades de alcohol, o al consumo sin riesgo. Aún mas no existe una clara definición de lo que es “beber”, o “beber en exceso”, en general la población tiene poca información sobre la cantidad de alcohol que inhabilita a las personas a ejecutar acciones concretas como manejar u operar maquinaria (Medina-Mora, citado en Fundación de Investigaciones Sociales, 1998).

En un estudio realizado con trabajadores mexicanos se observó que entre más consumen bebidas alcohólicas también son más permisivos con esta práctica, la gente tiende a reportar un número mayor de copas para poder manejar tanto maquinaria, como automóviles y bicicletas sin problemas (Carreño, 1998).

Asimismo, al reportar las razones importantes para el consumo de alcohol una proporción de entre el 6 y 14% de los abstemios consideran que “beber para celebrar”, “beber porque le gusta”, “es lo que hacen la mayoría de sus amigos” y “para sentirse alegre o tomado” son razones importantes para el consumo de alcohol. Esto manifiesta cómo entre la mayoría de la población, bebedora o abstemia, es aceptado el consumo de alcohol bajo ciertas circunstancias o eventos.

3.3 MODELO DE APROXIMACIÓN CULTURAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO

En la literatura internacional se ha encontrado una relación muy cercana entre el ambiente laboral y el nivel de consumo de alcohol. Ames y Janes (1992) proponen una aproximación cultural al estudio de este fenómeno, en este sentido integran una amplia gama de posibilidades para poder explicar de mejor manera esta problemática de los factores relacionados al trabajo. Para entender este punto es importante hacer las siguientes especificaciones.

Una definición de cultura. Triandis (1995) dice que la cultura es el papel que juegan los hechos humanos en el medio ambiente. Existen varias definiciones de cultura que, aunque distintas, contemplan tres características importantes: a) la cultura surge de interacciones adaptativas (interacciones en las que se busca formas de resolver problemas comunes a la sociedad), b) hay una existencia de elementos compartidos (lenguaje, religión) y c) los elementos culturales son transmitidos a través del tiempo y entre las generaciones.

Dos puntos importantes que se deben resaltar acerca de la cultura son: ésta se encuentra tanto dentro de los miembros de esa cultura como dentro del investigador que la está definiendo y que la cultura es súper-orgánica, esto es, que los actores de ésta son reemplazados a través de los años y las generaciones, pero la cultura permanece más o menos estable.

La definición de cultura se puede integrar como lo siguiente: Cultura es un grupo de elementos objetivos y subjetivos creados por el hombre que en el pasado han incrementado la probabilidad de sobrevivencia y han brindado satisfacciones a los participantes en un nicho ecológico, y así ser compartidos entre quienes pueden comunicarlo entre sí, gracias a un lenguaje común y a que habitan en un mismo lugar y espacio.

Las diferencias culturales se expresan en la salud. Se hace énfasis que en muchas de las situaciones cotidianas, la cultura es la que define muchos estilos de vida porque hay factores determinados ecológicamente y culturalmente. La expectativa de vida es un

indicador de los estilos de vida y formas o desde patrones de alimentación hasta el estrés mismo pasando por las adicciones y la salud mental.

La cultura es también un generador de estrés mediante la atribución de causalidad de cada evento estresante. Casi siempre la personalidad funciona como un moderador de los efectos de los eventos displacenteros en la percepción de los eventos estresantes. Se dice que el estrés es un precursor de la enfermedad, porque disminuye la efectividad del sistema inmune. Con todo esto lo que se hace evidente es la relación que hay entre cultura y la prevalencia de enfermedades.

Culturas rígidas y permisivas. Existen relaciones con el medio que determinan la existencia de un tipo rígido o uno permisivo, por ejemplo, si hay pocos recursos, espacios limitados y gran densidad de población para las personas, se favorecen las culturas rígidas, esto se debe a que la formación de normas claras y estrictas permiten una mejor permanencia y continuidad de la cultura, mientras que la existencia de normas laxas se hace evidente en lugares en los que todo el mundo tiene un espacio y recursos disponibles, y que difícilmente la gente permitiría una reglamentación severa sobre sus bienes.

A partir de lo anterior es que se identifican diferentes dimensiones culturales del lugar de trabajo que influyen para el uso de alcohol, así como factores del contexto del trabajador (Figura 3.1).

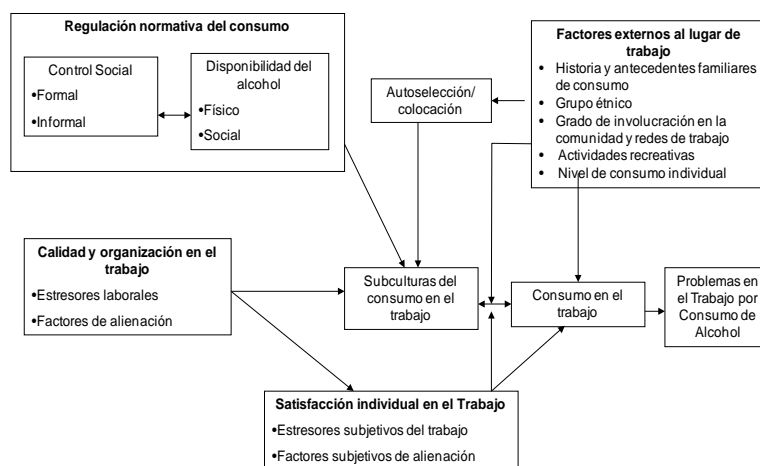


Figura 4.1 Una aproximación cultural a la conceptualización del alcohol y el lugar de trabajo. Fuente: Ames, G y Janes, C. (1992)

El modelo define una dimensión importante que es el *contexto laboral del trabajador*, en donde puede observarse la regulación normativa del consumo de alcohol que en general se refiere a un control social que puede ser de dos maneras:

Formal: que básicamente se refiere a los roles fijados culturalmente y a las acciones explícitas que regulan el consumo de alcohol en el trabajo, esto es a través de las políticas que se hacen explícitas en el lugar de trabajo, acerca del consumo de alcohol.

Informal: se incluyen valores, actitudes, expectativas de subgrupos de trabajo específicos, situaciones laborales o del lugar de trabajo en general, También se considera la *disponibilidad del alcohol*: que incluye a su vez dos elementos importantes:

Disponibilidad física de alcohol: se refiere a la facilidad con la que se pueden adquirir, conseguir o introducir bebidas alcohólicas en el trabajo, en los alrededores, así como la facilidad para salir a conseguirlo.

Disponibilidad social de alcohol: el consumo entre los amigos afecta el consumo propio.

Un cuerpo creciente de evidencia sugiere que algunos trabajadores muestran índices más elevados de consumo de alcohol durante las horas de trabajo y reportan más problemas laborales relacionados con el consumo que otros trabajadores (Ames, Grube & Moore, 1997). Sin embargo, aún no está completamente comprendida la razón por la que el consumo relacionado con el trabajo y los problemas varían entre diferentes ocupaciones e individuos. La disponibilidad social y la disponibilidad física de la sustancia en el lugar de trabajo podrían ser dos de los factores que ayuden a explicar estas diferencias. Aunque se ha descubierto que éstas guardan una correlación importante con el consumo y los problemas asociados en general, existe muy poca o ninguna investigación que aclare el papel de estas variables sobre el consumo en el lugar de trabajo. Éste, como un sitio social primario donde el empleado pasa la mayoría de sus horas de vigilia, es particularmente distintivo para entender la disponibilidad de alcohol y sus efectos sobre el consumo, debido a que posee límites bien identificables y específicos dentro de los cuales las creencias y los procesos conductuales se desarrollan y se convierten en una norma cultural. Una vez que las normas que apoyan o inhiben el consumo en el lugar de trabajo son identificadas, tal y

como lo intentamos hacer con este trabajo, se pueden implementar estrategias para el cambio con efectos tan positivos como sea posible en la mayoría de los escenarios, como la comunidad o el estado.

Las teorías de la disponibilidad suelen afirmar que un incremento en la disponibilidad física y social de alcohol significa un aumento en los índices de consumo y de problemas asociados con éste. La disponibilidad física ha sido ampliamente definida y se refiere a la extensión en la cual hay acceso al alcohol en determinado ambiente y a las barreras o costos asociados con su obtención. La disponibilidad física *objetiva* se refiere a los factores legales, organizacionales y geográficos *reales* que afectan los costos de la adquisición. Los estudios sobre la relación entre la disponibilidad física objetiva de alcohol y el consumo en población general se han centrado en elementos tales como la densidad del consumo y la edad. La disponibilidad física *subjetiva* se refiere a las *percepciones* de los factores mencionados, incluyendo creencias sobre la facilidad o dificultad para obtener la sustancia. En algunas investigaciones se indica que tales creencias están relacionadas con los patrones de consumo (Ames & Grube, 1999).

La disponibilidad social se refiere al grado de apoyo normativo para el consumo dentro de determinados ambientes sociales. La disponibilidad social *objetiva* se refiere al consumo *real* y a la aprobación de éste por la familia, los amigos y otros. La disponibilidad social *subjetiva* consiste en las *percepciones* de un individuo sobre las normas de consumo en determinado ambiente. La disponibilidad social subjetiva es, por tanto, similar a constructos como el ambiente percibido, creencias normativas, conducta de pares y normas conductuales (Ames & Grube, 1999).

Otra de las dimensiones del trabajador es la *calidad y organización del trabajo*, que tiene que ver en cómo son asignadas, llevadas a cabo y supervisadas las tareas en el trabajo; las relaciones laborales entre compañeros de trabajo y en general el medio ambiente general y físico. Esta dimensión incluye dos elementos importantes:

Estrés laboral: la forma como son asignadas las tareas crean situaciones laborales que generan malestar en los trabajadores, así mismo existen diversas fuentes de estrés desde el desempeño de la tarea misma hasta factores físicos ambientales.

Cultura y clima organizacional: cada empresa cuenta con diferentes componentes y características que crean su propia cultura y con ello su propio clima, que a su vez afecta a los individuos que allí se desenvuelven. Diversos factores como la complejidad del trabajo,

un control superficial, tareas repetitivas, la asignación de las tareas etc., afectan de manera directa a los individuos.

La dimensión *factores externos al lugar de trabajo*: el medio ambiente personal tiene un efecto importante, hay una influencia de la comunidad y la familia sobre los niveles de consumo, esto es, la socialización de los trabajadores, la familia y la comunidad interactúan con el proceso de socialización en el trabajo, de tal manera que los estándares adquiridos fuera del lugar de trabajo afectan la conducta del individuo (incluyendo los patrones de consumo en el trabajo). Esta dimensión contiene diferentes elementos:

- Historia y antecedentes de familiares de consumo de alcohol
- Grado de involucración con la comunidad y con las redes de trabajo (apoyo social)
- Actividades de descanso
- Patrón de consumo individual

La combinación de estos ciertos factores propicia la formación de subgrupos dentro de la organización, que se definen como grupos que comparten valores, normas y expectativas relacionadas a la conducta del consumo. Esto es, en el desarrollo de subculturas relacionadas al consumo de alcohol se presentan ciertos factores de riesgo del contexto laboral (control social, disponibilidad del alcohol, la cultura y clima de la organización y el estrés) y factores personales, externos al trabajo (patrón de consumo, antecedentes de familiares consumidores, etc.) que crean un medio ambiente que favorece la participación en redes de consumo. Este grupo forma un sistema de creencias en donde el consumo no es visto como un problema individual sino como una forma de apoyo o de convivencia o como una manera de reducir el estrés y de esta manera propiciar el logro de las metas organizacionales. No obstante, los aspectos positivos de este sistema de creencias presentan un riesgo medioambiental para el desarrollo de prácticas de consumo fuerte y problemas relacionados al consumo de alcohol.

A pesar de existir otros modelos, este modelo integra variables relacionadas con los aspectos laborales directamente, y así como fue necesario tener un marco para el estudio del estrés laboral para que contara con las variables necesarias para poder explicar cómo se da el proceso en la industria, también es necesario contar con un marco que incluya los factores que se ven involucrados para poder dar respuesta a múltiples problemas relacionados con el consumo de bebidas alcohólicas. De tal manera que a continuación se hace una breve revisión de las características que tienen las organizaciones sociales para ayudar a enmarcar la dinámica tan compleja de este fenómeno en el lugar de trabajo.

4. DINÁMICA ORGANIZACIONAL

4.1 LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Si se parte de que los seres humanos son sociales y que tienen una necesidad de vivir en grupos, es importante enmarcar esta investigación dentro de las organizaciones sociales como son las empresas o lugares de trabajo. Por lo que es importante definir lo que es un sistema social, según Allport es una estructuración de acontecimientos o sucesos más que de partes físicas y no tiene una estructura separada de su funcionamiento (Allport, citado en Katz, & Kahn, 1997)

Toda organización cuenta con diferentes componentes como las bases sociopsicológicas que a su vez incluyen las conductas de los miembros en sus papeles, las normas, que prescriben y sancionan esas conductas y los valores en que están asentadas las primeras.

Los papeles describen las formas específicas de conducta asociadas con determinadas tareas; en un principio estas surgen de los requerimientos de la tarea. En una forma pura o de organización, tales papeles son pautas estandarizadas de conducta que se piden a toda persona que desempeñe una tarea en una relación funcional dada, sin tener en cuenta sus deseos particulares o sus obligaciones interpersonales, cuando carezcan de importancia para la relación funcional. Normas son las expectativas generales de carácter obligatorio para todos los que desempeñan un papel en un sistema o subsistema; valores, las justificaciones y aspiraciones ideológicas más generalizadas (Hodgetts & Altman, 1990).

Los papeles, normas y valores también se diferencian por su grado de abstracción. En la mayoría de los sistemas existen relativamente pocos problemas para comprender los requerimientos del papel, debido a su especificidad. Aunque las normas verbalizan y

sancionan las expectativas del papel, hay en ellas aspectos enunciados en términos lo suficientemente generales como para producir interpretaciones de variables.

Por esto, papeles, normas y valores se diferencian en su generalidad y en el tipo de justificación planteada para sancionar la conducta; a nivel del comportamiento en el papel, simplemente es cuestión de lo que se espera de la ejecución de la tarea; a nivel de normas, es cuestión de seguir los requerimientos legítimos del sistema y al nivel de valores es cuestión de llevar a cabo demandas morales más elevadas. Estos elementos proporcionan tres bases interrelacionadas para formar sistemas sociales:

1. La gente está unida debido a la interdependencia funcional de los papeles que desempeña,
2. Los requerimientos normativos de esos papeles agregan un elemento cohesivo adicional;
3. Finalmente los valores centrados alrededor de los objetivos del sistema proporcionan otra fuente de integración

Por otro lado, existen características que definen a las organizaciones sociales ya que son un tipo o subclase del sistema concomitante; sus sistemas componentes son:

Las organizaciones poseen una estructura de *mantenimiento* junto con otras de *producción* y de *apoyo a la producción*; por ello, sus actividades tienen que ver con un procesamiento y con la preservación del sistema. Los subsistemas de mantenimiento funcionan para darle *permanencia*.

Las organizaciones tienen una *pauta de papel, formal y compleja*, en que la división del trabajo produce una especificidad funcional de desempeño; de este modo, las organizaciones sociales más que otros grupos, utilizan los papeles como tales, divorciándolos de los elementos extras del tradicionalismo, las obligaciones personales y el carisma (Brown, 1998).

En las organizaciones hay una clara *estructura de autoridad* que refleja la forma en que se ejercen el control y la gerencia. Como parte de la estructura gerencial se tienen mecanismos reguladores y *estructuras de adaptación* bien desarrollados. De aquí que guíe a la organización la retroalimentación o inteligencia respecto a sus propias operaciones y el carácter cambiante de su ambiente. Se tiene la formulación explícita de una *ideología* que proporcionen normas de sistema que sustenten la estructura de autoridad.

Generalmente se definen como *informales* todos los actos que la gerencia no desea, aunque esto tiene un cierto valor pragmático, se ha aplicado el término informal a estructuras bien desarrolladas que carecen de las subestructuras especializadas que caracterizan a las organizaciones formales (Brown, 1998).

Se han empleado los términos *normas* y *valores*, para significar las creencias comunes de tipo evaluativo que constituyen un síndrome interrelacionado coherente. Las normas del sistema vuelven explícitos los modos de conducta adecuados para los miembros del sistema. Los valores o la ideología del sistema proporcionan una justificación más compleja y generalizada para la conducta adecuada, así como para actividades y funciones del sistema. Las normas se relacionan con la conducta (sancionada por el sistema) que se espera del individuo y por ello tienen una específica cualidad de *deber*. Los valores aportan la explicación razonada de esos requisitos normativos.

Las normas y los valores (ideología) del sistema, son producto del grupo y no necesariamente resultan idénticos a los valores que particularmente sostiene la muestra representativa de individuos que participan en el sistema; constituyen los estándares de referencia para juzgar como aceptable o inaceptable toda conducta de importancia para el sistema.

Las normas y la ideología del sistema tienen como función general enlazar a la gente al mismo, de modo que permanezca dentro de él y cumpla con los papeles que se le han asignado. Sus funciones más específicas tienen dos aspectos:

1. Las normas y la ideología del sistema proporcionan mapas cognoscitivos para los miembros, a quienes facilitan su trabajo dentro del sistema y su ajuste a éste.
2. Las normas y la ideología proporcionan la justificación moral o social de las actividades del sistema, tanto para los miembros de éste como para quienes se encuentran formalmente fuera de él.

Tres criterios definen a las normas de sistema: a) Deben existir creencias sobre cuál es la conducta adecuada y exigida a los miembros de un grupo como tales, b) Debe existir un consenso objetivo o estadístico respecto a tales creencias: no todos los miembros del grupo han de sostener la misma idea, pero sí debe estar de acuerdo una mayoría de miembros activos y c) Los individuos deben tener conciencia de que el grupo apoya una determinada creencia.

Por otro lado, es importante saber que el papel central de las actividades y funciones organizacionales son como determinantes de las normas y valores del sistema.

Los hombres no poseen mentes universales familiarizadas con todas las creencias y valores que son posibles en el mundo; en buena parte, sus ideas y actitudes se derivan del insumo de información recibido de sus actividades diarias. De tal manera que la conducta y los intereses comunes a grupos funcionales producen un lenguaje común, un sistema de creencias común y un modo de pensar común.

Las normas de grupo y la ideología influyen la conducta de los miembros no sólo debido a las necesidades de conformidad y de afiliación, sino porque la ideología del sistema se adecua a las funciones mismas a que está dedicado el individuo y les concede importancia y significado que de otro modo no tendrían.

Los grupos organizados se diferencian por los tipos de tareas que realizan y un determinante clave de las normas organizacionales características es la índole de actividad a que se dedica la organización.

La solidez de las normas del sistema se debe en parte a que están libres de pautas idiosincráticas de motivación genética, ya que derivan su apoyo de las actividades en proceso comunes al sistema.

La norma de la reciprocidad. Katz y Kahn (1997) revisan estudios específicos que permiten concluir que la estructura social pareciera ser que se basa en el principio de la reciprocidad y la interdependencia. Indican que es un mismo principio recíproco que cubre toda vida común y que en las relaciones sociales éste se puede considerar equivalente al principio simbiótico que hay en las relaciones biológicas.

4.1.1 La organización en relación a su ambiente

Es necesario reconocer el funcionamiento organizacional en relación con las transacciones continuas de éste con el ambiente que le rodea. Los conceptos de subsistema y suprasistema de sistema abierto, de límites y de código, están relacionados con distintos aspectos de esta relación. Para comprender mejor esta parte a continuación se describe de manera muy general la teoría de sistemas.

4.2 TEORÍA DE SISTEMAS

La teoría de sistema abierto hace énfasis en la íntima relación que existe entre una estructura y el ambiente que le da apoyo, pues de no haber insumos continuos, la estructura se va para abajo.

En casi todas las estructuras sociales el esfuerzo y la motivación humana son la principal fuente de mantenimiento, por ello, aunque el enfoque teórico está dedicado a las relaciones, éstas incluyen a los seres humanos. En la teoría del sistema abierto es imposible ignorar los vehículos, pues éstos aportan el insumo mantenedor (Brown, 1998).

Se pueden identificar las funciones de sistemas dados mediante el ciclo del insumo, procesamiento y resultados no es algo primariamente psicológico, pero desde el momento que se conceptualiza la organización de la gente en el sistema respecto al procesamiento, estamos en el nivel sociopsicológico. La teoría del sistema abierto proporciona un marco útil para examinar las estructuras sociales desde un punto de vista sociopsicológico.

La teoría del sistema abierto permite integrar el así llamado enfoque a nivel macro de los sociólogos y el enfoque a nivel micro de los psicólogos, para estudiar los fenómenos sociales. Combinar el enfoque macro y micro contribuirá a conocer mejor las organizaciones. El macro-enfoque en sí carece de una formulación precisa sobre la dinámica motivacional, que explique a fondo la conducta de la gente dentro de las organizaciones. El interés por el resultado y las propiedades del sistema crea un enfoque demasiado global como para que se maneje adecuadamente la multitud de variables psicológicas causales que hay. Por otra parte, el micro-enfoque, por sí solo, carece de dirección y podría manejar muy pocas variables o variables inadecuadas.

La teoría de sistema abierto es un modelo teórico para entender a las organizaciones, las acepta como un sistema energético de insumo-resultado, en que el energético proveniente del resultado reactiva al sistema. Las organizaciones sociales son notoriamente sistemas abiertos, pues el insumo de energías y la conversión del resultado en insumo energético adicional consisten en transacciones entre la organización y su ambiente.

Todos los sistemas sociales, incluyendo las organizaciones, se integran mediante las actividades diseñadas de un número de personas; más aún, esas actividades moldeadas son complementarias o interdependientes de algún producto o resultado común; se repiten, son relativamente perdurables y limitadas en el espacio y el tiempo.

Los sistemas abiertos se definen según nueve características comunes:

1. **Importación de energía:** Los sistemas abiertos toman del ambiente externo alguna forma de energía, por ejemplo, la personalidad depende del mundo externo para recibir estimulación, las organizaciones sociales también deben tomar renovada provisión de energía de otras instituciones, de la gente o del ambiente material. Ninguna estructura social es autosuficiente.
2. **El procesamiento:** Los sistemas abiertos transforman la energía de que disponen. La organización crea un nuevo producto, procesa materiales, entrena gente o presta servicios. Esas actividades acarrearán una reorganización del insumo. En el sistema se realiza algún trabajo.
3. **El resultado.** Los sistemas abiertos aportan algún producto al ambiente.
4. **Los sistemas como ciclos de acontecimientos.** La pauta de actividades del intercambio de energía tiene carácter cíclico. El producto exportado al ambiente proporciona fuentes de energía para que se repita el ciclo de actividades. La energía que refuerza tal secuela puede derivar de algún intercambio del producto con el mundo externo o de la actividad en sí. ¿Cómo lidiar con estructuras sociales donde no existen límites físicos en este sentido? Allport aportó la respuesta: la estructura se encuentra en un conjunto interrelacionado de acontecimientos que vuelven sobre sí mismos para completar y renovar un ciclo de actividades. Se estructuran acontecimientos, no cosas; de modo que la estructura social es un concepto más bien dinámico que estático. Se estructuran las actividades, de modo que compongan una unidad al completarse o concluirse. Se caracteriza una organización como estructurada, sólo cuando la cadena concluye, volviendo a su punto de origen, con la probabilidad de que se repita entonces la cadena de acontecimientos. Un ciclo único de acontecimientos que se cierra en sí mismo presenta una forma sencilla de estructura. El método básico para identificar estructuras sociales es seguir la cadena energética de acontecimientos, desde el insumo de energía y su transformación hasta el punto de cierre del ciclo (Citado en Katz & Kahn, 1997).

5. **Entropía negativa:** los sistemas abiertos deben estar en constante movimiento para detener el proceso entrópico, ley universal de la naturaleza, el cual indica que toda organización se mueve hacia su desorganización y muerte. De tal manera que las organizaciones sociales buscarán mejorar su posibilidad de supervivencia y lograr con sus reservas un cómodo margen de funcionamiento. Los sistemas sociales no están estáticos bajo las mismas condiciones físicas como los organismos biológicos y son capaces de detener casi indefinidamente el proceso entrópico.
6. **Insumo de información, retroalimentación negativa y el proceso de codificación:** los insumos de información proporcionan señales a la estructura respecto del ambiente y de su propio funcionamiento en relación a ese medio. La retroalimentación negativa es el tipo más sencillo de insumo de información, que además es selectiva, y que se encuentra en todos los sistemas, permite al sistema corregir desviaciones y ponerse en curso.
7. **Estado estable y homeostasis dinámica:** un estado estable es lo normal en los sistemas abiertos, lo que cual no significa que no haya cambios o que no haya un verdadero equilibrio, porque se tiene un continuo intercambio de insumos o energía interno y externo del sistema. Asimismo, el principio homeostático no se aplica literalmente, en el sentido de que al oponerse a la entropía se mueven hacia el crecimiento y expansión, sino que por la complejidad de los subsistemas y su interacción al prever los cambios necesarios para mantener un estado estable, cuando hay una perturbación inicial se provocará una movilización de energía que restaure el equilibrio, pero los trastornos recurrentes conducirán a acciones que se anticipen a la perturbación. La homeostasis dinámica implica mantener las constancias de los componentes, estableciendo un ambiente físico permanente, reduciendo la variabilidad y los efectos perturbadores de la estimulación externa; de esta manera no sólo se restaura el equilibrio anterior sino que establece un equilibrio nuevo, más complejo y más totalizador. La organización social conservará ciertas reservas, la sociedad aumentará su base tecnológica y cultural. La tasa de crecimiento de un sistema es exponencial si éste existe en un medio que permita disponer de volúmenes de energía sin restricciones, para su insumo, aunque con ciertos límites. El estado estable a niveles más complejos preserva el carácter del sistema mismo mediante el crecimiento y la expansión.

8. **Diferenciación.** Los sistemas abiertos buscan la diferenciación y la elaboración, esto es, las organizaciones sociales se mueven hacia una multiplicación y complicación de los papeles, especializando aún más sus funciones. Tal estado de cosas es un principio general de organización llamado mecanización progresiva. Este se refiere a la manera en que un sistema logra un estado estable, el antiguo método o regulación primaria es un proceso que incluye la interacción de varias fuerzas dinámicas, mientras que el desarrollo posterior precisa un mecanismo regulador de retroalimentación o regulación secundaria.
9. **Equifinalidad.** Es otro principio el cual indica que un sistema puede alcanzar el mismo estado final a partir de condiciones iniciales diferentes y por caminos diversos, y este principio caracteriza a los sistemas abiertos que a su vez pueden reducir este grado de equifinalidad.

En las teorías de la organización, los modelos típicos se concentran más en el funcionamiento interno, como si los problemas externos fueran independientes de los cambios en el ambiente y no afectaran a su mantenimiento, cuando estos afectan a sus insumos como la motivación y la moral de trabajo, buscan regularmente una integración y coordinación más rígida para asegurar la estabilidad, cuando de manera inversa debería ser la flexibilidad el recurso más importante.

Como sistemas abiertos, los sistemas sociales dependen de otros tantos sistemas sociales y el hecho de que se caractericen como subsistemas, sistemas o suprasistemas está en relación a su grado de autonomía para realizar sus funciones. Desde un punto de vista social, la organización es subsistema de uno o más grandes sistemas y su enlace o integración con aquéllos afecta su modo de funcionar y su nivel de actividad.

La teoría de los sistemas dicta una estrategia para la investigación, que se encuentra en oposición fundamental al reduccionismo o paso inmediato hacia algún nivel más elemental para que sea posible comprender los fenómenos sociopsicológicos. Siempre se deberá estudiar el nivel superior del sistema en cuestión respecto al suprasistema del que es parte, pues éste asienta los límites de varianza de la conducta del sistema dependiente (Katz & Kahn, 1997).

Cuatro conceptos caracterizan el funcionamiento y la estructura totales de las organizaciones sociales:

1. **Sistema guía:** es un componente que da una mayor influencia sobre los insumos de otros sistemas componentes, y así controla las interacciones del suprasistema. En los subsistemas esta característica puede variar durante periodos de rápido crecimiento organizacional aunque esté al mando constante un sistema coordinador con insumos y resultados que van hacia todos o casi todos los otros sistemas de la organización. El sistema guía es el sistema más capacitado para mediar entre las demandas internas y externas y, por ello, dirige el movimiento como un todo.
2. **Espacio organizacional:** es con el cual se significa la ubicación de las distintas actividades organizacionales y las distancias conductuales que existen entre los miembros, cuando llevan a cabo sus muchas tareas relacionadas con la organización. Se identifican objetivamente sectores de espacio organizacional observando la conducta de los elementos. El espacio organizacional es la transformación social del espacio objetivo físico que proporciona la topografía de la organización: el uso del ambiente físico para objetivos sociales. En las operaciones organizacionales debe haber separación y diseminación geográficas, ya que es imposible realizarlas en el vacío. Tal diseminación de actividades en el espacio físico tiende a crear también separaciones conductuales y psicológicas. Hay cuatro tipos de separación de los miembros de la organización; la primera deriva de la *separación geográfica*, que hace muy difícil, cuando no imposible, toda comunicación constante. Los trabajadores en la fundición y los vendedores en la calle, se encuentran tan separados por ese orden geográfico, que cada grupo sabe poco sobre el sector de espacio organizacional ocupado por el otro; además de la geográfica, existe la *separación funcional*: incluso aunque obreros y vendedores tuvieran un comedor común, se sentarían con los de su ramo. Los intereses, los problemas y el idioma comunes a una ocupación levantan barreras tan grandes ante la comunicación como la separación física.

El tercer tipo de separación se refiere al *estatus o prestigio* del puesto y la función. Los oficinistas se comunican con mayor libertad con otros empleados de la misma categoría, que con obreros, ya que no desean rebajar su estatus ante otros empleados de las oficinas. Finalmente existe la separación con base en el *poder*, que se relaciona con el estatus y el prestigio sin ser idéntico a ellos. La jerarquía de autoridades de la organización impone una pauta para el flujo de comunicación. El funcionamiento

formal permite a una persona plantear cuestiones a su inmediato superior, pero no al jefe de este último. La misma pauta funciona con los tipos informales de comunicación. El concepto de espacio organizacional se induce por dos motivos; a) la primera razón es que no se encontrará una organización única en su totalidad, desde ningún punto de observación; sin embargo, las interpretaciones de un sistema tienden a basarse en experiencias obtenidas en un sector del espacio organizacional, y b) la segunda razón dice que para introducir el concepto de espacio organizacional es que se comprendan muchos de los problemas internos de la organización, como el conflicto y la tensión intrasistema, al saberse dónde se encuentra la gente en términos de dicho espacio. Algunos estudios indican que incluso los supervisores resultan malos jueces de las percepciones, actitudes y motivaciones de los obreros y las percepciones son diferentes, y que se agudiza más según se amplía el espacio organizacional (Katz & Kahn, 1997, Ames & Delaney, 1992).

Es importante partir de este conocimiento, ya que las empresas con estos espacios organizacionales, que además tienen la característica de ser un sistema abierto, en tanto se da la interacción de entrada y salida de los trabajadores, esto es, cada uno de ellos aporta al sistema su propio sistema de valores y creencias que combinado con el resto de los compañeros generan un sistema mucho más complejo, asimismo, cada trabajador se lleva a su centro familiar y comunitario esta combinación haciendo un proceso de interacción dinámico y permanente.

3. **Climas y culturas organizacionales:** A partir de lo anterior, se considera que toda organización crea su propia cultura o clima, con tabúes, tradiciones, leyes y folklore comunes. El clima o cultura del sistema refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. El clima organizacional también refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae; sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema.

Del mismo modo que una sociedad tiene herencia cultural, las organizaciones sociales poseen pautas de sentimientos y creencias colectivos, que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo.

A pesar de las obvias diferencias entre las culturas de organizaciones que ejecutan esencialmente los mismos tipos de funciones, no es fácil especificar los grados de tales matices. Aunque la subcultura de la organización proporciona un marco de referencia en el que los miembros interpretan actividades y acontecimientos, los mismos serán incapaces de verbalizar, de modo preciso, dicho marco de referencia; expondrán claramente sus juicios, pero no los estándares o marcos básicos que emplearon para alcanzarlos.

4. **Dinámica del sistema:** Las organizaciones sociales recurren, para conservarse, a multiplicación de mecanismos; ya se ha indicado que desarrollan estructuras de recompensa para enlazar a los miembros; normas y valores para justificar y estimular las actividades necesarias y dispositivos de autoridad para controlar y dirigir la conducta organizacional. En otras palabras, hay una determinación extrema de la conducta necesaria para preservar la organización. Como ya se mencionó, en la teoría de los sistemas se suele hablar de homeostasis dinámica o mantenimiento de equilibrio mediante ajuste y anticipación constantes, empleando el concepto de *dinámica de sistema*, para referirse a esa misma característica en las organizaciones sociales. Tanto el sistema central como los subsistemas componentes se caracterizan por su propia dinámica o complejo de fuerzas motivacionales, que lleva a una estructura dada a convertirse más en lo que básicamente ya es.

La investigación sobre clima organizacional ha tenido serias implicaciones, entre las que resalta su propia conceptualización (Schneider & Reichers, 1983; Álvarez, 1992, Salgado, Remeseiro & iglesias, 1996), ha tenido serias críticas, en tanto que no hay una definición operacional que compartan los investigadores, y que permita reflejar que se está midiendo lo mismo y con esto poder hacer comparaciones con los resultados. Esto ha llevado a realizar revisiones desde la etiología del concepto, en donde se abordan dos aproximaciones, una que es instrumental porque se da énfasis en los procesos de percepción y la otra en la necesidad, esto es, con un mayor énfasis en el contenido, ambos para tratar de explicar el por qué la gente se comporta de cierta manera en el contexto laboral. En esto, es necesario mencionar que para las teorías instrumentales la combinación de algunos resultados obtenidos con las percepciones de un nivel de desempeño particular para llegar a una estimación sumaria de la motivación. Las percepciones de los empelados son

potencialmente una buena fuente de datos para la investigación de “clima” y es aplicable para ciertos comportamientos, en este sentido las recompensas organizacionales deberán ser reforzadas por la estructura, en virtud de que las percepciones juegan un papel importante en las aproximaciones al clima y a las motivaciones de los trabajadores.

También se ha mencionado que los investigadores motivacionales tienden a concentrar la explicación del fenómeno desde una perspectiva individual, mientras que los investigadores de clima tienden a centrar la explicación en datos a nivel de grupo para descubrir las relaciones entre el conjunto de percepciones de resultados relevantes para la organización.

Otro elemento importante, ha sido tener clara la diferencia entre clima psicológico (se refiere al significado que una persona le asigna a un contexto de trabajo) y clima organizacional (es la suma o promedio de significados que la gente le asigna a una característica particular de la situación), por ejemplo, clima se refiere a la percepción molar/grupal, determinada como puede ser “clima de seguridad” y en este sentido los investigadores hacen una inferencia más particular basada en percepciones relacionadas a la seguridad.

El clima organizacional en este sentido se refiere a una serie de eventos relacionados psicológicamente y la gente los percibe como procesos y prácticas, como un sistema por el significado que les asigna, esto implica que una situación laboral tiene numerosos climas y que son de algún elemento en específico (clima de servicio, clima de seguridad, clima de liderazgo), esto es que hablar de clima organizacional en sí mismo no tiene sentido.

El surgimiento del concepto de climas, se presenta como una guía para la investigación, ya que permite identificar la unidad de análisis, en tanto que lo que busca es responder a la pregunta de ¿cómo es que las personas que están expuestas a un sin número de estímulos en el trabajo, es que responde de manera homogénea? Y ¿cómo es que habiendo tantas diferencias individuales, las personas asignan similares significados a los aspectos relacionados a la vida organizacional? Se parte de que los valores, actitudes y percepciones de los eventos organizacionales de la gente tienen influencia en las situaciones organizacionales, de tal manera que el clima se presenta, entonces, desde aspectos objetivos del contexto de trabajo como el tamaño de la organización, la centralización o no de la toma de decisiones de la autoridad, el número de niveles en la jerarquía establecida, el tipo de

tecnología usada para la producción, y el acuerdo con las reglas y políticas que regulan la conducta individual de las personas. Estas características pueden englobarse en el término “estructura organizacional”, que en la etiología del concepto se le conoce como un argumento estructural, y son quienes dan una consideración primaria a los determinantes estructurales como objetivo natural. Esta aproximación tiene dos debilidades una empírica y otra conceptual, en la primera, los datos de investigación han arrojado resultados diversos en términos de las correlaciones tanto positivas como negativas y su relación, esto es que no es lo suficientemente consistente. En el segundo, porque no puede explicar las diferencias que se presentan en climas en grupos de trabajo dentro de la misma organización.

Otra aproximación es la de selección-atracción-agotamiento, la cual menciona que la selección de los procesos individuales y organizacionales o de atracción a la organización y el agotamiento, se combinan para producir miembros relativamente homogéneos en cualquier organización, miembros que tienen percepciones similares y que dan significados similares a los eventos organizacionales, porque en cierto modo ellos mismos son similares entre sí. De esta manera, las personas son atraídas a la organización por su personalidad. En esta aproximación también se observan algunos problemas, uno que pone la fuente de percepciones y de significados sobre todo en los individuos. Y significar, es algo que los individuos ya traen también. Otro problema, es que no da cuenta de las diferencias que se presentan entre varios grupos de la misma organización que se caracterizan por climas similares (Álvarez, 1992).

A partir de esto, es importante cómo dentro de una misma sociedad aparecen subculturas que establecen las diferencias entre grupos. La población mexicana tiene características que la diferencian de otros países y en cuanto al consumo de alcohol esto también es evidente, desde la determinación de patrones de consumo diferentes que los de otros países hasta la forma de integrar en su vida social y familiar el consumo de estas bebidas, propiciándose a través de los diversos mecanismos bajo los cuales se mueven los grupos sociales y de la interacción del grupo con el individuo.

4.3 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Un elemento importante que interviene en toda organización es la satisfacción que una persona experimenta en su lugar de trabajo.

“La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados”. Esto requiere que se incluyan muchos factores, edad, salud, temperamento deseos y nivel de aspiraciones, antes de entender completamente el concepto (Blum & Naylor, 1999).

“La satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, 1) los factores específicos del trabajo, 2) las características individuales y 3) las relaciones de grupo fuera del trabajo” (Blum & Naylor, 1999).

El término satisfacción en el trabajo es necesario diferenciarlo de otros como actitudes de los empleados y moral industrial, una actitud no es una satisfacción aunque puede contribuir a ella, porque se compone de actitudes. Asimismo, la satisfacción no es igual a la moral industrial, aunque puede contribuir a ella.

“La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general” (Blum & Naylor, 1999). La moral industrial es un subproducto de un grupo y es éste quien la genera. Tiene cuatro determinantes; sentimiento de solidaridad del grupo, necesidad de una meta, progresos observables hacia la meta y participación individual en las tareas significativas que sean necesarias para alcanzar la meta. La moral industrial puede definirse como la posesión de un sentimiento, por parte del empleado, de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la convivencia de esas finalidades.

Factores medidos en la satisfacción en el trabajo.

Estudio de Hoppock (Citado en Blum & Naylor, 1999), 15 de la muestra tenían actitudes negativas o falta de satisfacción en el trabajo. La cifra mediana de datos obtenidos 191 estudios es del 18% de insatisfechos. La mayoría de los empleados asalariados tienden a tener satisfacción en el trabajo o, cuando menos, son neutrales. Sólo un pequeño porcentaje de ellos están insatisfechos en su trabajo.

Diferencias en maestros satisfechos e insatisfechos:

Satisfechos: pocas muestras de desajustes emocionales, más religiosos, les agradaban más las relaciones humanas con superiores y compañeros, enseñaban en ciudades de 10,000 habitantes o más, se consideraban más eficientes, la influencia familiar y posición social eran más favorables, seleccionaron su ocupación, en promedio la edad era mayor 7.5 años

Hoppock (Citado en Blum & Naylor, 1999) propone los siguientes componentes principales de la satisfacción en el trabajo:

1. modo en que se reacciona ante situaciones desagradables
2. facilidad de ajuste a otras personas
3. posición relativa en el grupo social y económico con el que se identifica
4. la naturaleza del trabajo, en relación a las capacidades, los intereses y la preparación del trabajador
5. la seguridad
6. la lealtad

Preguntas utilizadas: agrado por el trabajo, se siente satisfecho, cambio de empleo, rechazo de cambiar de empleo, qué empleo escogería, gusto por el trabajo con referencia a otras personas, qué le da mayor satisfacción trabajo o tiempo libre, sentimientos habituales por el trabajo.

La satisfacción en el trabajo es una relevante actitud generalizada en un individuo, y no una actitud específica sobre factores determinantes del trabajo. La idea de que tiene relación con el ajuste emocional de un individuo sugiere que quienes son inestables emocionalmente pueden tener dificultades considerablemente mayores para ajustarse a un trabajo y pueden sentirse insatisfechos en él.

Algunos autores como Vroom (Citado en Blum & Naylor, 1999) encontró distintas dimensiones a través de un análisis factorial al analizar diversos estudios:

1. Actitudes hacia la empresa y la gerencia de la empresa
2. Actitudes hacia las oportunidades de ascenso
3. Actitudes hacia el contenido del puesto
4. Actitudes hacia la supervisión
5. Actitudes hacia las recompensas financieras
6. Actitudes hacia las condiciones de trabajo

7. Actitudes hacia los compañeros de trabajo

Lo que refleja una importancia relativa de diferentes aspectos de la satisfacción en el trabajo (Herzberg, Mausner, Peterson & Capwell Citado en: Blum & Naylor, 1999). Compilaron datos de 16 estudios diferentes que incluyen a más de 11,000 empleados, que indican sobre el modo en que los empleados clasifican distintos factores, de acuerdo con su importancia. La seguridad de no perder el empleo es la variable más importante del trabajo, intereses de aspectos intrínsecos del trabajo, las oportunidades de ascenso, apreciación (por el supervisor), la empresa y la gerencia, aspectos intrínsecos del trabajo (excluyendo la facilidad), salarios, supervisión, aspectos sociales del trabajo, condiciones de trabajo (excluyendo el horario), comunicaciones, horario (no incluido en condiciones de trabajo), facilidad (de los aspectos intrínsecos del trabajo) y prestaciones como menos importantes.

Satisfacción y conducta en el trabajo. Vroom, examinó las relaciones entre la satisfacción en el centro de trabajo y varios aspectos de la conducta en el trabajo, tales como la rotación de personal, ausentismo, accidentes y desempeño en el trabajo (Blum & Naylor, 1999.)

Con la rotación se da una correlación negativa, con el ausentismo hay datos contradictorios, unos que es una relación negativa, otros no apoyan esto y otros mencionan que está mediado por el tipo de medición del ausentismo que se utilice y el sexo del trabajador. Con los accidentes, una relación negativa, con respecto al desempeño no encontró relación.

Algunos resultados en Costa Rica (Jimenez & Mata, 2006), reflejan que 10% de los entrevistados están insatisfechos y de estos 60% es de importante a excesivamente insatisfechos, 30% no les gustaba su trabajo, 20% si les gustaba pero no tenían posibilidades de mayor crecimiento personal, 12% tenían malas relaciones con sus superiores y compañeros, 11% porque no se les valoraba como persona (Jimenez & Mata, 2006).

La satisfacción laboral es un componente que tiene efectos en el ámbito organizacional por lo que es importante abordar su estudio. Asimismo, otro de los componentes que también tiene efectos significativos es el estrés laboral, a continuación se presenta un apartado sobre este tema.

4.4 ESTRÉS LABORAL

Otro factor muy importante dentro de este trabajo es el estrés laboral para lo que es necesario exponer a qué se refiere este proceso.

Las personas pasan una gran parte de vida en el trabajo, generalmente para obtener los recursos para cubrir las necesidades básicas, además de que el trabajo proporciona una remuneración, contactos sociales y estatus (Arias, 2001). Siendo de esta manera una fuente de satisfacciones que conllevan a un sentimiento de realización personal (De la Fuente, Medina-Mora, & Caraveo, 1997; Ivancevich, & Matteson, 1985).

Cuando el trabajo no tiene las características apropiadas al empleado se ve afectada la satisfacción, la motivación y el compromiso entre otras cosas, esto repercute en el bajo rendimiento tanto a nivel individual como en el grupal y afecta a la salud mental de los trabajadores (De la Fuente, Medina-Mora & Caraveo, 1997). Es importante resaltar que las características de la empresa desde las relaciones formales, como el liderazgo, hasta la organización del trabajo influyen en la salud mental de los trabajadores. Cuando existen efectos negativos en el trabajador esto se manifiesta en la conducta individual, en su medio familiar, social y repercute en su rendimiento laboral. El ausentismo es un reflejo de la insatisfacción del trabajador, asimismo, indicadores de mala adaptación son las visitas médicas frecuentes, los retardos continuos y la propensión a accidentes (Ruiz citado en De la Fuente, Medina-Mora &, Caraveo 1997).

Derivado de lo anterior se observa que el lugar de trabajo es un ambiente importante e indispensable en la vida del hombre y que es necesario tomar en cuenta los efectos que tiene el clima de una empresa o lugar de trabajo en el bienestar emocional de las personas, por lo que los cambios y tendencias en los estilos de organización siempre tendrán repercusiones tanto en la empresa como en el individuo.

Asimismo, es necesario observar cómo se han visto cambios sobresalientes en la industria a nivel mundial y que a partir de la Revolución Industrial que cambió la naturaleza y la organización laboral en la cual la maquinaria multiplicó la productividad de los obreros y también los expuso a diversos peligros con los cuales los trabajadores no tenían experiencia. Los nuevos procesos industriales propiciaron nuevos estilos de vida, pero expusieron a las personas a otros accidentes graves. Para todos los trabajadores tanto para viajeros como obreros, los accidentes se volvieron más peligrosos y frecuentes.

En años recientes, la sociedad ha comenzado a poner atención en la influencia que tiene el estrés en la salud pública y el impacto económico que ejerce en la producción y en el desarrollo de diversos sectores. Pero a partir de esa toma de conciencia, se han realizado estudios y propuesto estrategias para amortiguar las consecuencias que representa (y las pérdidas económicas que tiene implícitas). Conceptos como el control total de calidad en la empresa, equipos integrales de producción, ambiente laboral sano, entre otras, son ahora términos habituales entre los empresarios y ejecutivos, no sólo por una mayor conciencia de responsabilidad social, sino también por un aumento en la productividad.

Es necesario recordar que el estrés ha tenido múltiples definiciones (Cannon, citado en Salgado, 1991; Seyle, Cox, citado en Ivancevich, & Matteson, 1989; Lazarus, 1966, 1986), pero finalmente se han reconocido tres maneras de entenderlo: una está basada en la teoría orientada al estímulo, otra en la teoría orientada a la respuesta y la tercera en la teoría interaccionista (transaccional).

El Dr. Hans Selye consideró el estrés como respuesta no específica presentada a cualquier demanda planteada al organismo, estableció el concepto de síndrome general de adaptación, refiriéndose a los estresores que influyen diversas partes del organismo (general), a la estimulación de las defensas para ajustar al organismo y enfrentar al estresor (adaptativa) y la reacción de las partes individuales que se manifiestan conjuntamente y relativamente interdependientes (síndrome). Las tres fases de la reacción defensiva no específica son: a) la alarma, que se refiere a la activación del organismo para entrar en situación de estrés, pero cuando la amenaza resulta muy fugaz o no tan intensa puede ser que la persona no se dé cuenta de su respuesta, b) la resistencia es la siguiente fase y es cuando aumenta la resistencia al estresor, que puede ser grande y esto hace que disminuya su respuesta ante otro estresor y c) el agotamiento que se produce por la exposición prolongada y continua a un mismo estresor que puede agotar la energía adaptativa, lo cual hace que el estado de alarma sea reestablecido y se propicie una nueva estrategia de enfrentamiento. Si esto sucede de manera frecuente la persona se encuentra más propensa a la fatiga, enfermedad y en un ambiente de trabajo a la disminución del desempeño (Ivancevich, & Matteson, 1989).

Achim (1982) dice que Estrés es el programa de acomodación de la persona a situaciones nuevas y/o aversivas en donde su respuesta es no específica y estereotipada a todos los estímulos que trastornan su equilibrio personal.

Lazarus (1986) dice que *el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar*. Afirma que los individuos no son sólo víctimas del estrés, sino que por su manera de enfrentar los acontecimientos estresantes tienen una participación activa, es decir, tienen una interpretación primaria de los eventos, posteriormente evalúan sus propios recursos y opciones de afrontamiento, lo cual es una interpretación secundaria, a través de esto determinan la naturaleza del estrés. Por lo que afirma que es un proceso subjetivo más que objetivo, de tal manera que dos personas puedan reaccionar de manera diferente ante un mismo evento ya que éste es evaluado de forma distinta. Para el autor es mejor la creación de escalas especiales para diferentes grupos, ya que son más importantes los eventos cotidianos, por su condición de recurrentes y crónicos, que los eventos mayores, por ser raros y mal representados en las escalas de medición.

Dentro de este marco organizacional, Ivancevich y Matteson (1989) proponen una definición de tipo funcional, lo consideran como una respuesta adaptativa mediada por las *características individuales* y/o por *procesos psicológicos* que propician alguna acción hacia una situación o evento externo, que le plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. En donde las *características individuales* incluyen variables como la edad, el sexo, las condiciones de salud, la raza y herencia. Los *procesos psicológicos* pueden incluir componentes de las actitudes y creencias, valores y otras dimensiones de la personalidad (como el locus de control). En resumen el hecho de que el estrés sea, o no, consecuencia en un individuo en particular, depende de las características de éste y de sus procesos psicológicos.

Las formas de afrontar situaciones de estrés son diversas, este mismo autor menciona que son básicamente dos formas, por un lado se enfrenta la situación a través de diversas estrategias o también como una situación huida.

Gutiérrez y Angeles (2012) definen el estrés organizacional como un conjunto de respuestas del empleado frente a situaciones de trabajo que van en detrimento de su salud,

en los ámbitos fisiológico, psicológico, emocional y conductual; pero que también tiene consecuencias en el funcionamiento de las organizaciones. Y que es el resultado de una valoración real o imaginaria, en donde se percibe que las exigencias de la situación exceden las capacidades, habilidades, recurso y tiempo; lo que provoca una sensación de pérdida de control personal y la aparición de comportamientos disfuncionales.

Diversos modelos tratan de explicar este proceso, entre los cuales están el modelo bioquímico, el modelo psicosomático, el modelo de adaptación, el ocupacional, el modelo de ambiente social y el modelo de proceso, todos estos modelos tienen enfoques diferentes y por lo tanto sus limitaciones. El modelo psicológico del estrés enfatiza la interpretación que la persona hace de las condiciones ambientales, lo cual depende de sus características individuales y del contexto. Estos modelos sirven de base para la formación de un modelo integral del estrés y del trabajo (Ivancevich & Matteson, 1986). Este modelo tiene como unidades o partes integrales:

Los antecedentes o *estresores*

Una valoración de condiciones previas o *estrés percibido*

Los efectos o *resultados*

El producto de los resultados, es decir *las consecuencias*

El modelo incorpora también variables moderadoras que afectan las relaciones entre estresores, percepciones, resultados y consecuencias.

Este modelo no es definitivo y no pretende implicar que los resultados y los criterios relativos a la salud constituyen lo único de interés para el punto de vista gerencial, las consecuencias pueden ir a diferentes niveles.

Asimismo, Gutiérrez y Angeles (2012) describen diferentes modelos que explican cómo afecta el estrés laboral a los trabajadores y a las organizaciones, entre ellos el modelo de estrés y apoyos de Osterman y Gutiérrez (1999). Este es un modelo integral sobre salud mental, apoyos y trabajo, que incluye elementos tanto positivos como negativos del estrés que contribuyen a la salud mental. Propone que el estrés consiste en la interrelación de factores de las áreas laboral-organizacional, social-situacional y la personal. Menciona que en cualquier punto de la vida de las personas el nivel de tolerancia al estrés o el nivel de estrés que incapacita está determinado por los estresores del trabajo mismo y por de las

áreas personal y social. Pero que estos estresores pueden ser neutralizados o minimizar su efecto por medio de los apoyos.

4.4.1. Tipos de estresores laborales

El campo del estrés laboral se ha convertido en el estudio de aquellos aspectos del trabajo que tienen o pueden tener efectos negativos. Bajo esta propuesta el paradigma de investigación que prevalece es el del estrés como variable independiente, las consecuencias indeseadas como variable dependiente y la condición “bajo ciertas condiciones” como variable moderadora, las cuales no siempre están incluidas.

Cox hace una clasificación de consecuencias del estrés, que es importante porque a partir de esto es que se pueden definir los límites a incluir en el estudio de estas manifestaciones (Ivancevich & Matteson, 1986):

efectos subjetivos: tienen que ver con la manifestación de ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, baja autoestima, soledad, etcétera;

efectos conductuales: se manifiestan con la propensión a sufrir accidentes, arranques emocionales, consumir comida, bebidas y cigarrillos de manera excesiva, etcétera;

efectos cognoscitivos: se presenta como la incapacidad de tomar decisiones, de concentrarse, olvidos frecuentes, etcétera;

efectos fisiológicos: se observa un aumento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea, sequedad en la boca, exudación, etcétera;

efectos organizacionales: están relacionados con ausentismo, relaciones laborales problemáticas, baja productividad, alto índice de accidentes, de rotación de personal, insatisfacción en el trabajo, etcétera;

efectos sobre la salud: se incluye el asma, la amenorrea, dolores en pecho y espalda, afecciones cardíacas de las coronarias, migrañas, etcétera.

De la misma forma Gutiérrez y Angeles (2012) describen una clasificación de estresores con base en tres elementos: 1) por su origen, pueden ser internos o externos, 2) por su naturaleza, y pueden ser físicos, biológicos y psicosociales, y 3) por su especificidad, duración, frecuencia e intensidad, se refiere a los agudos, crónicos, de la vida diaria y los

originados por desastres. Especifican los estresores que se presentan en el contexto organizacional y que han sido aportes de diferentes autores.

Por otro lado, dentro del trabajo se tienen manifestaciones relacionadas con el estrés, ya que mucha gente encuentra una parte substancial de su satisfacción e identidad en el trabajo, de tal manera que su vida laboral y no laboral se hacen interdependientes, lo que ocasiona que la división entre estrés laboral y de otro ámbito sólo sea de manera artificial.

En general se menciona que el tiempo que se dedica al trabajo representa el 70% que debiera dedicarse a otras actividades tan indispensables como dormir (Ivancevich, 1989).

Lo anterior refleja la importancia del estrés dentro del lugar de trabajo, para lo cual Ivancevich, sugiere cinco categorías de estresores: los extraorganizacionales, se constituye por eventos ajenos a la vida laboral de la persona, pero que influyen en los estresores del trabajo y en el desempeño, por ejemplo, problemas conyugales, dificultades económicas, incertidumbres políticas y preocupaciones en torno al nivel de vida. Otro tipo de estresores son los intraorganizacionales con cuatro categorías: *los estresores individuales* (ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, responsabilidad por otros); *grupales* (falta de cohesión en el grupo, apoyo inadecuado de grupo, conflictos intra e intergrupales); *organizacionales* (aspectos del clima, manera de designar los puestos, turnos de trabajo, liderazgo, características de la tarea) y el *ambiente físico* en el que se desarrolla la actividad laboral puede originar estresores (demasiado ruido, poca iluminación, etcétera) (Tabla 4.1).

Tabla 4.1

Consecuencias de los estresores ambientales

Estresores ambientales	Consecuencias
La luz	Puede hacer la tarea más difícil, imposible de terminar, sensación de ojos cansados, jaquecas, aumentar el nivel de frustración y tensión, menor desempeño y mayor tiempo invertido en la tarea.
El ruido	Provoca distracción, si es excesivo o intermitente interfiere con la concentración, fuente de frustración, puede producir enojo, tensión, se sobrepone a la verbalización interna que se utiliza para pensar y dirigir los actos, puede producir fatiga y disminución del desempeño
La temperatura	<p><i>Fisiológicas:</i> aumento en el flujo sanguíneo y pulso, mayores demandas de oxigenación y fatiga</p> <p><i>Psicológicas:</i> perturba el funcionamiento afectivo y produce irritabilidad, disminución de la motivación y del desempeño</p>
Las vibraciones y el movimiento	<p>Produce visión obnubilada, jaquecas, temblor (manos) y tensión muscular.</p> <p>Efectos a largo plazo: enfermedad de Reynaud (hinchazón de manos y dolor)</p>
El aire contaminado	Produce problemas severos en la salud del trabajador: dependiendo de la actividad y a lo que se está expuesto: polvo de cuarzo, asbesto=fibrosis pulmonar

Todos estos estresores interactúan y afectan al individuo independientemente de donde se encuentre. Por ejemplo, en un estudio realizado con trabajadores de plataformas marinas, Del Pino, 2006 describe los siguientes estresores laborales:

Tabla 4.2

Estresores Laborales de los Trabajadores de Plataformas Petroleras Marinas.

	Características
Estresores del ambiente físico	Aislamiento, medio ambientales desde temperaturas de 40 grados centígrados, nivel alto de humedad, alta exposición a los fenómenos climatológicos naturales intensos, exposición a contaminantes ambientales, movimiento constante pero leve debido al oleaje y el viento. Dentro de las instalaciones existe vibración y ruidos las 24 horas, problemas de ventilación e iluminación, espacios reducidos, insuficiencia de espacios fijos para trabajar, insuficiencia de equipos, máquinas y herramientas de trabajo, pocas fuentes de entrenamiento, hacinamiento en dormitorios, riesgos de accidentes en la transportación aérea y marítima a las plataformas, traslado diario del personal que no se hospeda en la plataforma, exposición a sustancias químicas, radioactivas, gases, y vapores tóxicos, riesgos de incendios, explosiones, accidentes, caídas de herramientas, equipos o maquinarias,
Estresores laborales individuales	12 horas diarias mínimo de trabajo durante 14 días consecutivos de labores y 14 de descanso, 28 o más días de trabajo con una o dos semanas de descanso, sobrecarga de trabajo, actividades laborales demandantes, riesgosas y agobiantes, tareas monótonas y rutinarias, trabajo bajo presión, ambigüedad del rol de trabajo, posturas incómodas por periodos de tiempo largos, casos de desarrollo de tareas en las que se requeriría una capacitación y/o formación técnica previa, fallas de planes y programas de trabajo, impotencia y frustración por las bajas posibilidades de desarrollo en el personal de confianza, así como de incorporación a actividades relacionadas con la formación previa del trabajador operativo que se subemplea, lo cual le genera también aburrimiento y desmotivación.
Estresores laborales Grupales	Falta de integración, deficiente apoyo social, pleitos entre el personal de instalaciones terrestres y marinas, problemas intra e intergrupales entre trabajadores operativos y de confianza
Estresores laborales organizacionales	Ausencia de procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de capacitación de inducción al puesto y a las condiciones reales de estos centros de trabajo, marcadas diferencias en las condiciones laborales y de vivienda del personal por tipo de empresa de contratación, siendo más precarias y con menos apoyos para el de compañías contratistas, así como para el del departamento de servicios. Problemático clima organizacional, liderazgo autocrático, comunicación deficiente, presiones por responsabilidades de sobre-exigencia laboral, desmotivación y limitaciones tecnológicas para la realización del trabajo.
Estresores laborales extraorganizacionales	Severos problemas familiares por el distanciamiento y periodos intermitentes de estancia en el hogar que provocan desintegración y violencia familiar, inadaptación al medio familiar e inestabilidad con la pareja. También ruptura y carente vida social con amigos a los que no se frecuenta ni se convive en celebraciones, eventos recreativos ni en momentos difíciles.

Fuente: Del Pino, 2006.

En otra investigación realizada en una empresa textil mexicana (Carreño, 1998), también evaluaron algunas fuentes de estrés, entre las más mencionadas están: las condiciones ambientales en el trabajo (89.5%), tener un salario bajo (87.1%), el riesgo de tener accidentes en el trabajo (82.1%), el cansancio que provoca el trabajo que desempeña (75.6%) y tener muchas responsabilidades laborales (74.1%). Aún cuando hay otras con proporciones menores pero también importante porque representan casi la mitad de los trabajadores tales como: cubrir tiempo extra que no tenía previsto (48.3%), que haya preferencias hacia algunos trabajadores (49.7%) y encontrarse aislado en su lugar de trabajo (52.5%), como se puede observar las fuentes de estrés son derivadas de las condiciones físicas, las relacionadas con la tarea que se desempeña y de la forma en que se asignan las tareas al interior de la empresa. También encontraron que existen diferencias importantes entre los abstemios y consumidores de alcohol y el nivel de estrés, los bebedores presentaron niveles más altos de estrés, asimismo, al contrastar por niveles de consumo encontraron que los bebedores de menor riesgo tuvieron significativamente menores niveles de estrés que los bebedores en riesgo, evaluados con la prueba breve del AUDIT.

También se ha observado que hay otras variables relacionados con el estrés, el tipo de contrato que tienen en sus lugares de trabajo cuando es personal interno o de sustitución, tienen los niveles más altos de estrés laboral que puede deberse a la inestabilidad de su contrato, mientras que los trabajadores sindicalizados tienen menos niveles de estrés. Asimismo, el turno es otra fuente de estrés importante y las personas que trabajaban en el turno vespertino experimentan mayores niveles de estrés, en tanto que los que rotan turnos son los que se ven menos afectados (Gutiérrez, Contreras-Ibañez & Ito, 2003).

De la misma forma, las personas que tienen mayor jerarquía o que desempeñan funciones de mayor responsabilidad, como los mandos medios, tienen niveles más altos de estrés laboral. En cuanto al tipo de ocupación: los médicos presentaron menor calificación en el estrés laboral, el personal de control de la alimentación y servicios básicos tuvieron los puntajes más altos en estrés laboral (Gutiérrez, Contreras-Ibañez & Ito, 2003).

Existen respuestas conductuales a la presencia de factores estresantes como el aumento en el consumo de café, tabaco alcohol y drogas. El consumo de alcohol puede ser contemplado como una conducta de enfrentamiento, como un esfuerzo del individuo para prevenir, minimizar o mejorar su respuesta al estrés (De la Fuente, Medina-Mora, &

Caraveo, 1997). El consumo de alcohol es una forma particularmente humana de enfrentar el estrés. Es uno de los aspectos de un método global que ha sido empleado por el hombre a través de toda su historia; el consumo de sustancias químicas que alteran la fisiología corporal y en especial la del sistema nervioso central.

Bennett y Lehman (1998) hicieron una evaluación de la influencia en el grupo de trabajo, esto es en la cohesión de grupo. Los autores exponen que según el grado en el que los empleados trabajen juntos, sus problemas pueden resultar como un efecto secundario, esos efectos incluyen el incremento en la carga de trabajo, el estrés de tratar con individuos que no son confiables y un clima de trabajo no saludable, donde los colegas permiten bebedores para evitar enfrentamientos y conflictos. En resumen, un empleado que consume alcohol puede convertirse en una fuente de estrés para sus compañeros. Los autores mencionan que las evidencias sugieren, que las normas ocupacionales del consumo de alcohol del empleado y los problemas colaterales se pueden desarrollar en dos rutas: La simple exposición de consumo relacionado al trabajo en uno o más compañeros de trabajo o la presencia de un clima de consumo, definido éste como los compañeros que consumen juntos y que toleran los problemas por ese consumo.

En esta investigación (Bennett y Lehman, 1998) se incluyeron trabajadores de dos ciudades diferentes del suroeste de Estados Unidos. Se plantearon diferentes hipótesis. La hipótesis uno: el clima de consumo se relaciona con la percepción de falta de cohesión; la hipótesis dos: la falta de cohesión y la presencia de un clima de consumo están correlacionadas independientemente con reportes de más problemas y la hipótesis tres: la combinación del clima de consumo y falta de cohesión podrían dejar particularmente vulnerables a los trabajadores para consecuencias negativas por el uso de alcohol de compañeros de trabajo.

Se formaron cuatro grupos de empleados: por un lado, según el clima de consumo alto –bajo y por cohesión de grupo alto-bajo. Entre los principales resultados que reportan son: *Las correlaciones con indicadores de problemas*: ambas mediciones de consumo de los compañeros de trabajo se asociaron con consecuencias negativas y ausencias o retiro psicológico, mientras que la relación con estrés laboral fue más modesta. Por ejemplo, ausencias y accidentes se relacionan con clima de consumo en ambas muestras (Bennett y Lehman, 1998).

El reporte de consumo del personal y de los compañeros de trabajo correlacionó generalmente en ambas muestras, los dos tipos de mediciones no se asociaron igual con problemas en el trabajo. Por ejemplo: estrés se asocia con consumo de los compañeros de trabajo y clima de consumo se asocia con alguna de las tres mediciones de consumo individual.

Consecuencias negativas del consumo de sustancias de los compañeros de trabajo. Este consumo de sustancias correlaciona con estrés laboral, ausencia o retiro psicológico y un alto número de accidentes. Observando cada pregunta de las consecuencias, reflejan que el consumo de alcohol o drogas de los compañeros de trabajo afecta a muchos empleados. 40% de los empleados indican una consecuencia raramente o frecuentemente. Mala calidad en el trabajo fue más frecuentemente citado como una consecuencia de uso de los compañeros de trabajo (34% indican que raramente) y 27.5% cita daños al equipo.

Esto concuerda con la hipótesis dos, las correlaciones indican que ambos grupos de conducta en soporte del consumo (por ejemplo clima de consumo) y cohesión se relacionó con problemas que soporta directamente como consecuencia del uso de los compañeros, con un clima de consumo alto y se reportan más problemas, significativamente. Cuando hay bajo consumo y alta cohesión se reportan menos consecuencias (entre 12 y 15%) que cuando hay alto consumo y baja cohesión (45% a 54%), con alto clima de consumo y alta cohesión hay menos consecuencia (30% al 39%) que cuando no hay cohesión (45% al 54%) (Bennett y Lehman, 1998).

Informan, por otro lado, resultados de Análisis de covarianza y contrastes pre-planeados: Se realizaron una serie de contrastes para evaluar contrastes de asociaciones específicas para la hipótesis tres. Se compara al grupo más vulnerable (alto consumo/baja cohesión) con otros grupos.

Vulnerabilidad social. El efecto aditivo del clima de consumo y baja cohesión. Esta combinación se asoció generalmente con incrementos en problemas en todas las áreas, se reportan más consecuencias en: estrés laboral, retiros o ausencias, problemas de salud, faltas y accidentes en comparación con los trabajadores con alta cohesión (Bennett y Lehman, 1998).

El efecto amortiguador de la cohesión: esta hipótesis sugiere que cuando el clima de consumo es fuerte, los empleados con alta cohesión muestran menos problemas que los de

baja cohesión. Esto sucede para estrés observándose una disminución de éste, y para ausencias psicológicas.

Efectos negativos exacerbados por el consumo efecto de baja cohesión. El tercer contraste evalúa que en los empleados que trabajan con baja cohesión se reportan más problemas cuando hay consumo entre sus compañeros que cuando no lo hay. Este contraste es significativo para consecuencias negativas y retiro o ausencia psicológica en ambas muestras y para estrés laboral en la ciudad uno y ausencias en la ciudad dos.

Finalmente, a manera de discusión los autores (Bennett y Lehman, 1998) mencionan que en apoyo a las hipótesis que se plantearon, los resultados de ambas muestras sugieren que: los empleados expuestos al consumo de compañeros de trabajo y clima de consumo se asocian con indicadores de problemas.

Existe una relación positiva entre clima de consumo e informes de estrés laboral, retiro o ausencia, faltas y accidentes, la relación entre consumo individual y estrés laboral y retiro fue bajo o no significativo.

El clima de consumo y estrés se relacionan negativamente con cohesión de grupo. Los empleados con más problemas reportan tanto clima de consumo como un grupo de trabajo que carece de cohesión (Bennett y Lehman, 1998).

Entre empleados expuestos a climas de consumo, el grupo de cohesión fue asociado significativamente con bajo estrés laboral, baja ausencia o retiro psicológico, y para la ciudad 2 reportan menos consecuencias negativas (problemas morales, daños) Los resultados no apoyan la hipótesis de amortiguación para salud, faltas y accidentes.

Este es un primer estudio cuantitativo en diversos sitios, que investiga los efectos secundarios del uso de alcohol del empleado sobre los compañeros de trabajo. Ya que discusiones previas de las normas de trabajo en el apoyo del consumo y sus efectos sobre el estrés o la conducta social del empleado ha sido trabajada desde el campo clínico o de la observación, o ha estado limitada al grupo de trabajo o haber usado metodología cualitativa (Bennett y Lehman, 1998).

Como una alternativa a esta aproximación, el presente estudio distingue entre dos mediciones diferentes de consumo de los compañeros de trabajo y una muestra aleatoria de empleados desde dos organizaciones municipales separadas.

Los resultados de este estudio son consistentes de indicadores múltiples de problemas: reportes de los trabajadores de las consecuencias directas del uso de los compañeros de trabajo, el estrés laboral y la ausencia o retiro psicológico.

Las características de este estudio marcan una dirección para los investigadores ya que frecuentemente se tienen dificultades para documentar una relación clara entre uso de alcohol y estrés general (Bennett y Lehman, 1998).

El estudio de este proceso es importante en tanto que en países desarrollados como Estados Unidos, el costo que implica a la industria por el ausentismo-reemplazo de personal, rotación y bajo rendimiento. México, como un país en desarrollo, no tiene en consideración este tipo de problemas, porque los índices que presentan son bajos, pero con la apertura comercial y la globalización, las fuentes de estrés van en aumento y con ello indicadores de una población trabajadora afectada en su vida personal, familiar y laboral al combinarse diversos problemas como son el consumo de alcohol, el estrés laboral y la problemática organizacional.

5. LA INVESTIGACIÓN

La segunda parte del escrito muestra el proceso de investigación, primero presenta el planteamiento del problema, después en la primera fase muestra el estudio exploratorio que tuvo como finalidad obtener información general sobre el consumo de alcohol en el lugar de trabajo y se utilizó para la elaboración del instrumento, fue un estudio cualitativo, apoyado en grupos focales y la información que se presenta en el método son: objetivos, procedimiento, resultados y conclusión de esta primera fase.

La segunda fase expone la investigación realizada para la evaluación de las relaciones entre variables, se presenta el método utilizado en esta fase con los objetivos, la definición de variables, se describe la muestra, el instrumento utilizado, la confiabilidad de las escalas, el procedimiento y los análisis estadísticos.

En el apartado 6, se presentan los resultados de esta segunda fase, primero se describen los factores organizacionales que incluyen el clima organizacional, el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo. Posteriormente, se incluyen los factores personales: el consumo de alcohol del trabajador y los problemas familiares. En tercer lugar se incluye el consumo de alcohol en el centro de trabajo. Después se refieren los problemas y accidentes laborales. Por último, se muestran los resultados de la relación de las variables a través de correlaciones Pearson y se explica la prueba estadística del modelo explicativo para la ocurrencia de problemas y accidentes en el lugar de trabajo.

5.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El consumo de alcohol es una sustancia legal que propicia múltiples problemas de salud, sociales y económicos, según resultados de las investigaciones a nivel mundial, se sabe que tiene importantes repercusiones en diferentes esferas de la vida de las personas, entre ellas la esfera laboral, existen datos que muestran una relación importante del consumo con pérdidas económicas, muertes prematuras, pérdidas por enfermedad. También han identificado condiciones de trabajo que incrementan riesgos para el consumo excesivo de alcohol (trabajos repetitivos, tener contacto con sustancias químicas y presentar un mayor estrés por el tipo de responsabilidades en su trabajo).

En México es una práctica socialmente aceptada y apoyada por casi toda la población, esta situación ha propiciado el abuso y con ello múltiples problemas, se ha informado sobre diferentes grupos de la población afectada por este consumo, adolescentes, adultos jóvenes, adultos en general. Asimismo se han identificado algunos grupos de la población trabajadora que tienen riesgos relacionados al consumo de alcohol, aún cuando lugar de trabajo es un espacio que se considera libre de los efectos de este consumo, pero la realidad es que dentro de los lugares de trabajo las personas se enfrentan a diversas circunstancias en el trabajo día a día, tales como el estrés, las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros y el riesgo de accidentes. Aunque los resultados que hasta ahora se tienen no son concluyentes, por lo que es importante continuar con la investigación en este grupo de la población que evalúe los diferentes factores que se combinan en el lugar de trabajo. Con base en lo anterior se plantean las siguientes preguntas de investigación.

Preguntas de Investigación

¿Cómo se relacionan los aspectos organizacionales como el clima laboral, la satisfacción y el estrés laboral con el consumo de alcohol en el lugar de trabajo?

¿Qué relación hay entre aspectos personales, como el consumo de alcohol y problemas en la familia, con el consumo de alcohol en el trabajo?

¿Cómo se asocian los factores organizacionales, personales y el consumo de alcohol en el trabajo con la ocurrencia de problemas y accidentes laborales en trabajadores?

Para dar respuesta a las interrogantes se planteo un trabajo de investigación con dos fases, la primera es un estudio exploratorio para recabar información sobre la problemática del lugar de trabajo y su relación con el consumo de alcohol, información que sirvió como base para elaborar algunas preguntas que se incluyeron en el cuestionario.

5.2 FASE 1: ESTUDIO EXPLORATORIO

Los estudios que se realizan utilizando una aproximación cualitativa, pretenden comprender los fenómenos a través de la vivencia de las personas. En este estudio, no se realizó con estos fines, por lo que no se hace un análisis profundo de los resultados, aunque si se utilizó la técnica de grupos focales para obtener información para el instrumento final.

5.2.1 Método

El método en esta primera etapa fue cualitativo, con la técnica de grupos focales. Se eligió esta técnica porque permite, en un grupo pequeño, la discusión a profundidad de temas de importancia para un estudio o proyecto.

5.2.2 Objetivo General

Conocer si existe el consumo de alcohol en el lugar de trabajo, cuáles son las condiciones laborales que perciben los trabajadores y cuáles son los problemas laborales que están relacionados con el consumo de alcohol.

Objetivos Específicos:

- ◆ Identificar si existe el consumo de alcohol en el lugar de trabajo.
- ◆ Identificar las condiciones laborales según la percepción de los trabajadores.
- ◆ Conocer cuáles son los problemas más frecuentes en la empresa y cuáles están relacionados con el consumo de alcohol.

5.2.3 Material y Muestra:

Se utilizó una guía temática que incluyó aspectos sobre el consumo de alcohol en el trabajo, condiciones organizacionales, problemas en el trabajo y de estos cuales se relacionan con el consumo alcohol (Anexo 2). También, contenía un cuestionario con preguntas demográficas y 10 preguntas abiertas (Anexo 1) sobre los problemas en el lugar de trabajo. Dos grabadoras tipo reportero, cuestionario, lápiz y papel.

La selección de los participantes estuvo a cargo de un coordinador del departamento de recursos humanos. La participación fue voluntaria, así que solo asistieron las personas que quisieron participar. La muestra fue de 18 trabajadores (9 hombres y 9 mujeres), separados en dos grupos de 9 personas cada uno; los participantes desarrollaban trabajos de coordinación, auxiliares técnicos, administrativos, secretariales y de mantenimiento.

5.2.4 Procedimiento

Las sesiones se realizaron en las oficinas de una empresa nacional, en donde se realiza el control administrativo de centros de trabajo que se distribuyen a lo largo de la República Mexicana, estuvieron a cargo de dos profesionales de la carrera de psicología, una psicóloga coordinó el grupo y otra hizo el papel de observadora, y se utilizó una de las aulas de capacitación con buena iluminación y ventilación, aunque no muy bien aislada del ruido porque se escuchaban los motores de los automóviles provenientes del exterior.

Los representantes de la empresa dieron una breve introducción sobre el motivo de la reunión y presentaron a los investigadores. Les explicaron el objetivo principal. Los primeros 15 minutos se utilizaron para contestar el cuestionario de preguntas abiertas. Posteriormente, se dio inició al grupo focal para lo cual se les pidió su consentimiento para grabar la sesión y estuvieron de acuerdo, aunque en el proceso de la primera sesión un participante pidió que se apagaran las grabadoras para tener mayor libertad de expresión, por lo que una parte se tomaron sólo notas. Las sesiones tuvieron una duración de dos horas y media.

El análisis de la información se realizó: con la captura de las respuestas al cuestionario abierto, se transcribieron las grabaciones de los grupos focales, se analizaron los contenidos de las respuestas y se clasificó la información, a partir de esto se identificaron los principales problemas en el ámbito laboral y se incluyeron nuevas preguntas al cuestionario que se utilizó en la segunda etapa.

5.2.5 Resultados del estudio exploratorio

Consumo de Alcohol en el Trabajo

El consumo de consumo de alcohol es una práctica común y considerada como normal, de acuerdo con los trabajadores, mencionaron que dentro hay venta y consumo de cualquier tipo de droga, aunque indicaron que el problema más importante es el consumo de alcohol, identifican algunos grupos como el de los choferes (Tabla 5.1). El consumo es diario y es una práctica que se propicia entre los trabajadores que tienen un horario discontinuo, por la facilidad que hay de conseguirlo en los alrededores, y se relaciona con ciertos grupos de personas que si consumen. La cantidad de consumo es regularmente de dos copas para tener derecho a la botana, aunque puede ser mayor. Asimismo, indicaron que los jefes tienen una actitud permisiva ante los consumidores o también consumen con ciertos grupos.

Tabla 5.1
Consumo de alcohol en el ámbito laboral

Categoría	Frases de los entrevistados
Consumo de alcohol en el trabajo	<p>“el problema más generalizado es el alcoholismo”</p> <p>“el alcoholismo social”</p> <p>“parecen conejos con los ojos pero allí están normales”</p> <p>“ves el alcohol lo hueles en el elevador”</p> <p>“consumo fuera del edificio, por los establecimientos”</p> <p>“el regresar con aliento alcohólico es normal”</p> <p>“el consumo es diario”</p> <p>“de esas seis gentes que regresan, vamos a decir que dos son la que tienen el problema de alcohol o de drogas o de depresión”</p>
Consumo cerca o en el lugar de trabajo	<p>“por el horario discontinuo”</p> <p>“dos copas [de alcohol] para la botana”</p> <p>“el alcohol es mucho, tanto en hombres como en mujeres”</p> <p>“yo lo hago, me voy al buffet con mi jefe en lugar de los tacos o en el VIPS por \$80.00, ves chicas guapas te dan buffet”</p> <p>“se convive mucho y se hace fiestas donde se bebe”</p> <p>“tenemos problemas de alcoholismo si pero viene la gente ya con los problemas y yo creo que es parte de que tienen problemas en la casa... lo encuentras en todos lados escondido tomando... la gente alcohólica siempre encuentra pretextos, siempre toma y toma en cualquier día de la semana y sin un pretexto”</p>
Grupos de consumo	<p>“si hay grupo que se juntan consumen”</p> <p>“no hay ocasión en que no se diga vamos a tomarnos una cerveza o vamos a tomarnos una copa, vamos a platicar, vamos a comer por decir algo, vamos a la botana, que salga a veces de uno ir a la botana que ir a un restaurante, te dan tu copita y te dan de comer”</p> <p>“se conoce como el deporte [de estos trabajadores]”</p> <p>“decimos este: nos vamos a comer y la cuenta le toca al que consume y aquí si lo hacemos y no les gusta, se enojan”</p> <p>“ahí es donde se pinta la raya de los que consumen y los que no consumen”</p>
Ambiente permisivo (actitud de los jefes ante el consumo)	<p>“el jefe no es un borracho y no les va a decir nada porque son sus cuates, pueden cantar todo el tiempo que se emborrachan”</p> <p>“los mismo jefes no quieren involucrarse en reportarlo ni en llamarles la atención, es entonces lo que hacen es, no te dejó, no hago el trabajo, no le digo nada que haga lo que se le de la gana eso no es necesario y este como que lo premian”</p> <p>“tú eres mi cuate nos vamos a tomar... la gente que no toma y no convive entonces en su trabajo no se lleva bien o le hablan poco...”</p>

Con base en estos resultados, se incluyeron en el cuestionario las preguntas relacionadas la percepción del consumo de alcohol entre compañeros del trabajo, el consumo dentro de las instalaciones y la reacción de los jefes ante este consumo (Anexo 3), por ejemplo “¿Qué tan frecuentemente a tus compañeros de trabajo les gusta beber después del trabajo como una forma de socialización?”, “Dentro de tu centro de trabajo ¿qué tan frecuentemente tus compañeros consumen bebidas alcohólicas?”, entre otras.

Condiciones Laborales

Los resultados muestran que dentro de la empresa se presentan problemas diversos, los trabajadores perciben falta de liderazgo (Tabla 5.2), que se refleja en una baja supervisión en el desempeño de las labores, el establecimiento de objetivos y la baja motivación de los trabajadores para desempeñar sus labores. Asimismo, no se propicia el trabajo en equipo, la comunicación vertical es deficiente, de tal manera que los trabajadores reciben la mayoría de la información a través de una comunicación informal.

Tabla 5.2
Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación

Categoría	Frases de los entrevistados
Liderazgo	<p>“no hay un liderazgo pleno”</p> <p>“...no hay liderazgo, entonces cada quien hace esfuerzos aislados y la gente no tiene un objetivo común”</p> <p>“..[el trabajo] si no lo hago no pasa nada, y si mi jefe no me dice nada, no pasa nada...ya se pierde el compromiso con la empresa no, y eso desgraciadamente lo ha provocado las autoridades de la dirección y los trabajadores mismo... hago las cosas bien o no las haga... me pagan de todos modos”</p> <p>“Porque los jefes, pues si ellos no trabajan... a ver los problemas de todos, porque es nuestro trabajo, cada quien ve lo suyo y no es fácil y esto es un circulo, porque uno ya no sabe qué hacer o no hacer o lo que va a pasar”</p>
Trabajo en equipo	<p>“desde que estoy aquí no hay una junta de trabajo formal, tengo juntas de exhibición de errores, de regaños, de hacer sentir mal al que no es de tu piso y hacer sentir muy bien a los que ellos apoyan”</p> <p>“...nos dicen ráscatelas como puedas, se tiene que sacar el trabajo, así que haz tu trabajo y el ambiente laboral es tenso”</p> <p>“...están llegando nuevas direcciones... la cuestión es que no sabemos cuál es la meta...o sabemos hacia donde va en el trabajo y todo repercute en el trabajo de equipo...”</p> <p>[compromiso] “La gente que dicen para que me esfuerzo más, no, si me pagan lo mismo por estar sin hacer nada mejor me quedo así y es un producto de la falta de reconocimiento del esfuerzo y de la falta de compromiso...”</p>
Comunicación	<p>“aquí hay muchos chismes”</p> <p>“todo se maneja en secreto”</p> <p>“no se te comunica, lo sabes por otra persona y ahí se va la cadenita”</p> <p>“Hay estratos que tú no puedes alcanzar... en el estrato que creen que uno tiene que informarle a los de abajo, los de arriba no tienen porque informarle a sus súbditos y los súbditos no pueden imponer sus opiniones... la comunicación está cortada, realmente no ha existe una comunicación igualitaria, de ida y vuelta no”</p> <p>“No se respetan los departamentos se piden prestados los empleados”</p> <p>“Es más te van a cambiar de horario, no sabes, te van a cambiar de área no lo sabes, hasta el último momento, te van rescindir contrato, te van a cambiar de sitio, si vas a cambiar de jefe”</p> <p>“No hay comunicación”</p> <p>“uno se entera, dos días después se habla más por pasillos... llega por otro lado pero no por los jefes como debería de ser”</p> <p>“tengo jefes que no nos informan”</p> <p>“hay un gran, un gran problema de comunicación de arriba para abajo”</p>

Los resultados de estas categorías se compararon con la escala que sería utilizada para evaluar el clima organizacional (Caraveo et al, 1988), de tal manera que estuvieran contenidas en esta escala, por ejemplo, algunos reactivos relacionados con liderazgo son “Cuando tengo que emprender un trabajo que no conozco, obtengo ayuda y colaboración de mi jefe o supervisor” “El trato que recibo de mi jefe inmediato es satisfactorio” “Mi jefe me hace saber cuando mi trabajo es bueno, eficiente, satisfactorio”. Mientras que para el trabajo en equipo y comunicación “Cuento con el apoyo suficiente para resolver los problemas de trabajo que se presentan”, “Me siento adaptado a mi grupo de trabajo” “Hay claridad en lo que se me pide que haga” y “Conozco los deberes y obligaciones en el desempeño de mi trabajo” (Anexo 3).

Algunos trabajadores mencionaron tener demasiado trabajo o que hay cosas que no saben hacer, lo cual habla de una sobrecarga tanto subjetiva como objetiva (Tabla 4.3), mientras que otros no lo perciben de esa manera. Asimismo, dicen que hay estrés laboral por la presión que hay al desempeñar su trabajo, por la falta de materiales, por la situación económica en general. También manifiestan su inseguridad laboral lo que propicia un ambiente de trabajo tenso.

Tabla 5.3
Sobrecarga de trabajo, estrés e inseguridad laboral

Categoría	Frases de los entrevistados
Sobrecarga de trabajo	[sobrecarga de trabajo] “no hay una planeación en ese aspecto, entonces, es por una mala planeación que se llegue a dar” “...ninguna área aquí puede decir que tiene sobrecarga de trabajo..., lo que tenemos es una mala distribución y malos manejos” “tampoco hay mucho que hacer es simplemente aguántate y ya o a veces pues no te capacito y no puedes hacer las cosas” “dejan a uno a la deriva”
Estrés laboral	“Más que un problema de drogas hay un problema de estrés, siempre se está bajo presión” “Es estrés por falta de apoyo y de materiales” “aparte del estrés cotidiano es la parte económica... cada vez se hace más real para cualquiera de nosotros, entonces eso crea un clima laboral muy estresante”
Inseguridad laboral	“No nos sentimos seguros, no y no sabemos qué va a pasar el día de mañana y esa inseguridad, en una parte, crea un clima laboral muy tenso” “están hablando de correr gente”

Con base en estos resultados en donde aparece el estrés como un elemento importante, se incluyó una escala de estrés laboral previamente validada en población mexicana (Gutiérrez, Contreras & Ito, 2003). Al igual que con el clima organizacional se

revisó que estuvieran contempladas las categorías mencionadas por los trabajadores, por ejemplo “Haga lo que haga en el trabajo, es insuficiente”, “Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido”, etc. (Anexo 3), y otras más que con estos trabajadores no se mencionaron.

Problemas relacionados al consumo de alcohol

El ausentismo, es uno de los problemas más importantes derivado del consumo de alcohol, los trabajadores algunas veces no regresan a trabajar por la tarde o regresan ya bajo los efectos del alcohol, solo para que los vean, lo que significa que ya no realizan ningún trabajo, asimismo las ausencias los días lunes son frecuentes o llegar con aliento alcohólico y con “cruda” (Tabla 5.4).

Otros problemas son en las malas relaciones con otros compañeros o con los jefes, y una práctica que se utiliza para contener el problema es cambiar al trabajador a otra área en donde se le tenga más control, aunque los demás trabajadores perciben como si lo estuvieran premiando o protegiendo.

El desempeño se ve afectado directamente con esta práctica, mencionaron que ya es normal que lleguen intoxicados y se queden dormidos en el lugar de trabajo, y aún cuando se hace evidente la situación no hay una respuesta por parte de los jefes o supervisores. Indicaron la ausencia de una política o norma que permita tomar decisiones ante estos problemas dentro del lugar de trabajo.

Tabla 5.4
Problemas relacionados al consumo de alcohol

Categoría	Frases de los entrevistados
Ausentismo	<p>“lo más que llega a pasar es intoxicación en el trabajo o sea la gente se va a tomar y no regresan”</p> <p>“o regresan ya así como en estado inconveniente y ya nada más así de que ya me voy, no, que me vean y ya me voy”</p> <p>“Más que nada si se nota la ausencia para el trabajador, es muy clásico que el lunes no tienes a quién pedir gente, vas a la oficina y te dicen ¡no he!, no tengo a nadie, todos están crudos o están borrachos”</p> <p>“el san lunes es clásico”</p> <p>“en lugar de tener dos tres días económicos tienen 20 al año, por la cruda”</p> <p>“es que llegaba con aliento alcohólico o no venía de plano”</p> <p>“hay gente que ya le vale gorro, y a horas, a horas de trabajo y se sale y toma, cuando regresa en la tarde siendo que tiene que regresar a trabajar en la tarde”</p>
Problemas entre compañeros	<p>“ocasiona dificultades entre los compañeros de trabajo”</p> <p>“pues se dejan de hablar, tienen problemas”</p> <p>“sí tenemos problemas, muchos problemas al grado de que pedimos que nos cambien o que hagan algo”</p> <p>“se crea un ambiente tenso y se segrega”</p> <p>“lo saco y que se vaya a otro lado y le paso la pelota a alguien más, o sea ahí hay nivel donde tú lo puedas ocultar o controlar”</p>
Problemas con el jefe o supervisor	<p>“esta persona que si tomaba era la única y ella tuvo problemas con el jefe al grado de que nuestro jefe, también ya la ignoraba y por ahí pues todos igual ahí la protegida fue, fue la persona esta y no pasó nada”</p>
Rendimiento laboral	<p>“una persona intoxicada aquí llega y se duerme en la oficina y pone muchos papeles por lo general y ya es muy natural no, no pasa nada”</p> <p>“el jefe detecta... haciendo el trabajo como hago para que detecten que no cumple, que está durmiendo que le revisen, no sé, ese tipo de adicciones, oye ¿cómo las tratas y a dónde las mandas?”</p>
Ausencia de política acerca del consumo de alcohol	<p>“no hay una política en ese aspecto de situaciones que no dependen mucho de la capacidad y como queda la visión particular”</p> <p>“no hay una línea, ni un seguimiento, un apoyo, tu lo reportas y después resulta que no pasa nada en personal, no trasciende y le llaman ya la atención en personal y ya se acabo”</p> <p>“como trabajador si tuvieras un problema de alcoholismo, en el lugar donde menos lo vas a hacer notar es en tu centro de trabajo, sabes que pus si me hecho mis chupes pues me los hecho allá o, o hago lo posible porque no se den cuenta aquí, pero yo no me voy a ir este, directamente a, a pedir ayuda, no, por qué, porque van a decir, inmediatamente...que tienes un problema”</p> <p>“ese es el problema tu qué haces como jefe no hay hacia donde recurrir, tu ya tiene un problema real, necesitas saber su historia y como lo tratas, necesita atención especial. Aquí mismo ocurre en algunos grupos...se disgregan totalmente y tienes un problema laboral, cómo lo manejas, o sea, qué puedo hacer, que puedo decir, si no hay...una línea que me diga adonde recurrir como tal, donde se va a resolver y atender esto... Por aquí hay lugares donde a la salida todos se juntaban a jugar dominó y a tomar cerveza, y ahí te la pasas un rato y otros dicen me voy toda la tarde, ahí se encuentran algunos jefes y se juntan ahí”</p>

Esta información permitió agregar preguntas sobre los problemas relacionados al consumo de alcohol, por ejemplo: “He tenido diferencias o problemas con mi supervisor o jefe inmediato”, “He tenido diferencias o problemas con mis compañeros de trabajo”, “He tenido un bajo desempeño laboral”, “Me he quedado dormido en el trabajo” entre otras (Anexo 3).

5.2.6 Conclusiones del estudio exploratorio

El consumo de alcohol, es visto como algo normal, que se hace diario por la facilidad que hay para conseguirlo en los alrededores del centro de trabajo, que hay ciertos grupos que se reúnen para su consumo y en algunas ocasiones esto incluye a jefes que tienen buenas relaciones con esos grupos, de esta manera es que perciben a los jefes como permisivos o indiferentes de que algún trabajador esté trabajando bajo los efectos del alcohol.

Asimismo, los trabajadores perciben en el contexto laboral diversos problemas dados por la forma de trabajo que van desde un liderazgo discrecional, en el sentido de favorecer a ciertos trabajadores y pasar por alto medidas disciplinarias, hasta una baja supervisión, una baja o nula comunicación formal, todo esto afecta al rendimiento laboral puesto que hay una ausencia de planeación y el establecimiento de objetivos comunes, también repercute en la distribución equitativa de las actividades y el trabajo en equipo.

Sin embargo aún con esto, los trabajadores encuentran ciertas ventajas, por un lado el trabajador sindicalizado tiene un horario fijo que le permite salir siempre a su hora, no reciben tanta presión porque el sindicato los apoya en delimitar sus actividades, en contraste con el personal de confianza que sale hasta que el trabajo se termina, por lo que tiene hora de entrada pero no de salida, sienten mucha presión en la realización de algún trabajo, pero aún así, mencionan que tienen beneficios que les permite tener una estabilidad económica, aunque eso no le permita tener una vida social y familiar.

Los problemas relacionados al consumo de alcohol se asocian principalmente al ausentismo, problemas con los compañeros, con los jefes o supervisores y el rendimiento laboral. Hacen evidente la carencia de una política o línea a seguir, cuando se identifican trabajadores bajo los efectos del alcohol dentro del trabajo y con efectos directos en el

rendimiento laboral, en algunos casos solo se le cambia de área pero no hay un seguimiento de qué pasa con estos trabajadores.

Los resultados en general muestran como los trabajadores están en desacuerdo con la forma que la empresa establece sus canales de comunicación, asignación de puestos y ascensos y distribución del trabajo, lo cual se llega a manifestar en situaciones estresantes para los trabajadores. Es necesario que la empresa establezca canales de comunicación que permitan la circulación de la información entre todos los trabajadores, así como realizar una planeación de las actividades y su difusión oportuna, para garantizar que todos los trabajadores identifiquen las metas.

El consumo de alcohol es una práctica considerada como normal, pero es vista como una de las problemáticas más grandes que tienen en ese centro de trabajo, se asocia a problemas de ausentismo y bajo rendimiento, y esto se podría estar propiciando con la actitud permisiva o indiferente que muestran los jefes. Ante esto sería necesario sensibilizarlos de la importancia que tiene el papel de los jefes o supervisores en atender este fenómeno, sobre todo por todos los efectos negativos que se presentan al interior de la empresa.

Los resultados obtenidos además de permitir el conocimiento del contexto laboral de los trabajadores, permitieron agregar preguntas específicas del consumo de alcohol en el ámbito laboral y problemas relacionados.

5.3 FASE 2: EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE VARIABLES

En este apartado se describe la segunda fase de la investigación, por lo que se retoman las preguntas de investigación planteadas al principio de este apartado:

¿Cómo se relacionan los aspectos organizacionales como el clima laboral, la satisfacción y el estrés laboral con el consumo de alcohol en el lugar de trabajo?

¿Qué relación hay entre aspectos personales, como el consumo de alcohol y problemas en la familia, con el consumo de alcohol en el trabajo?

¿Cómo se asocian los factores organizacionales, personales y el consumo de alcohol en el trabajo con la ocurrencia de problemas y accidentes laborales en trabajadores?

5.3.1 Método

El método en esta primera etapa fue cuantitativo, con un muestreo intencional, por cuota con trabajadores de una empresa textil.

5.3.2 Objetivos

Objetivo General:

Establecer la relación entre factores organizacionales (como el clima laboral, satisfacción y estrés laboral) y factores personales (como consumo de alcohol y problemas familiares) con el consumo de alcohol en el trabajo (percepción del consumo de alcohol de los compañeros y disponibilidad) y la asociación con los problemas y accidentes laborales en trabajadores de una empresa textil.

Objetivos Específicos:

Establecer la relación de los factores organizacionales (el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo) con el consumo de alcohol en el trabajo.

Determinar la participación de los factores personales (consumo de alcohol y problemas familiares) con consumo de alcohol en el trabajo.

Identificar la relación entre el consumo de alcohol en el trabajo y la ocurrencia de problemas en el trabajo.

Evaluar un modelo explicativo de la relación entre factores organizacionales y personales con el consumo de alcohol en el trabajo y su asociación con la ocurrencia de problemas y accidentes en el trabajo.

5.3.3 Definición de variables

Factores organizacionales: es la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos como el clima organizacional, la satisfacción y el estrés laboral.

Clima organizacional: que ha sido definido como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento y que tiene consecuencias sobre la organización, específicamente en la productividad, la satisfacción, la rotación, etc.” (Gonçalves, 2003).

Satisfacción laboral: es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general, se incluye el agrado por el trabajo, de manera directa si se siente satisfecho, si recomienda el empleo, si elegiría el mismo empleo si le dieran a escoger.

Estrés laboral: se refiere a “la percepción que tienen el empleado de aquellas condiciones adversas en el lugar de trabajo, debidos a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia, o dirección ineficaz y a los conflictos entre el trabajo y las obligaciones personales y las necesidades propias de la autorrealización” (Gutiérrez, Contreras & Ito, 2003), y qué tan frecuentemente estas situaciones le afectan.

Factores personales: se refiere, por un lado al nivel de consumo de alcohol que tiene el trabajador, en cuanto a la frecuencia, cantidad y frecuencia de problemas físicos y sociales por el consumo, y por otro lado a las presencia de problemas familiares como discusiones que se han tenido en la familia por problemas económicos, infidelidades y falta de apoyo en las labores del hogar.

Consumo de alcohol en el trabajo: es la percepción del trabajador tiene de la frecuencia en que está disponible el alcohol en fiestas dentro de la empresa, del consumo en el horario de

comida, del consumo de alcohol de sus compañeros de trabajo antes y dentro de la jornada de trabajo.

Problemas en el trabajo: es la presencia de problemas directamente relacionados con el desempeño, como diferencias, críticas, discusiones con jefes o compañeros de trabajo, así como, bajo desempeño, invertir demasiado tiempo en una actividad y terminar la cantidad de trabajo asignado.

Accidentes en el trabajo: es haber tenido un accidente en general, daños o lesiones, haber sufrido heridas, fracturas en manos y en dedos, y haber estado a punto de tener un accidente en el trabajo (cuasi-accidente o incidente).

5.3.4 Muestra

Participantes. El estudio se llevó a cabo con 279 trabajadores, hombres de una empresa textil. Un poco más de la mitad de los trabajadores (54%) tenían entre 18 y 27 años de edad en tanto que una quinta parte contaban con edades entre 28 y 37 años. La mayoría tenía estudios de secundaria o más (74%) y el 65.6% mencionaron ser casados o vivir en unión libre (Tabla 5.5).

Tabla 5.5
Características generales de la muestra
(n=279)

	%
Edad	
Menos de 18 años	3.4
18-27 año	54.0
28-37 años	23.3
38-48	19.6
$\bar{x} = 28$ $s = 8.1$	
Escolaridad	
Hasta primaria o menos	26.0
Secundaria	59.4
Bachillerato o más	14.6
Estado Civil	
Soltero	34.4
Casado	50.0
Unión Libre	15.6

En cuanto a su situación laboral: el 54.4% de los entrevistados trabajaba en el primer turno, asimismo una proporción similar era personal de base (58.5%), el resto eran eventuales, por honorarios o cubrían un interinato; el 42.4% tenía más de diez años trabajando en la empresa en tanto que sólo un quinta parte tenía menos de un año (22.3%) (Tabla 5.6).

Tabla 5.6
Características laborales de la muestra
(n=279)

	%
Turno	
Matutino (lun - sáb 7-15hrs)	54.4
Vespertino (lun - sáb 15-22hrs)	11.9
Mixto (lun - miér 22-7hrs y dom. 7-19hrs)	33.6
Jue-dom 22-7hrs. y dom 19-7hrs.	
Tipo de contrato	
Base	58.5
Eventual	38.5
Honorarios	3.0
Antigüedad	
Menos de un año	22.3
De 1 a 10 años	35.3
De 11 a 20 años	27.3
Más de 10 años	15.1

5.3.5 Instrumento

Se utilizó un cuestionario autoaplicado con las siguientes secciones (Anexo 3):

Datos sociodemográficos: incluye preguntas como edad, estado civil, escolaridad, además de otras preguntas relacionadas al trabajo, como turno, departamento en que trabaja y antigüedad.

Para evaluar los **Factores Organizacionales**, se utilizaron tres escalas diferentes, una sobre Clima organizacional, que contaba con 36 afirmaciones tipo likert (Caraveo et al, 1988). Se hizo el análisis de confiabilidad de la escala y se eliminaron las afirmaciones que tuvieron una correlación baja con la escala completa, de esta manera quedó una escala con 17 afirmaciones con una consistencia interna de 0.87 (Tabla 5.7); cuenta con cuatro opciones de respuesta desde total desacuerdo con valor 1, desacuerdo con valor 2, en

acuerdo con valor 3 y total acuerdo con 4, una puntuación más alta en la suma de las respuestas indica que el trabajador percibe un clima más favorable en su lugar de trabajo.

La escala que se utilizó para evaluar el estrés laboral forma parte del instrumento SWS- utilizado en investigaciones transculturales (Gutiérrez, Contreras-Ibañez & Ito, 2003), ha tenido una alta confiabilidad ($\alpha=0.93$) con sus 25 afirmaciones. Se obtuvo la consistencia interna para esta muestra y se eliminaron las afirmaciones que correlacionaron bajo con la escala completa, quedaron ocho reactivos con una confiabilidad aceptable ($\alpha=0.71$) (Tabla 5.7); la escala es tipo likert, tiene cinco opciones de respuesta 1) nunca, 2) casi nunca, 3) ocasionalmente, 4) frecuentemente y 5) siempre, la calificación se obtiene con la suma de las respuestas dadas por los trabajadores y a puntuaciones más altas muestran un mayor nivel de estrés percibido en su ámbito laboral.

La escala de satisfacción laboral incluye siete afirmaciones de qué tan a gusto se siente en el trabajo que desempeña, cuenta con cinco opciones de respuesta 1) nunca, 2) casi nunca, 3) ocasionalmente, 4) frecuentemente y 5) siempre. La suma, de las respuestas dadas por el trabajador, arroja una puntuación que cuando es más elevada muestra una mayor satisfacción en su trabajo, la confiabilidad en esta muestra de trabajadores fue de 0.79 (Tabla 5.7).

Para medir los **Factores Personales**, se utilizaron dos escalas, la primera para evaluar el *consumo de alcohol*, se incluyó una pregunta sobre el consumo de alcohol alguna vez en la vida y otra para los últimos doce meses. Además, la Prueba de Identificación de Trastornos por el Consumo de Alcohol AUDIT por sus siglas en inglés (Alcohol Use Disorders Identification Test) (Babor et al, 1992, 2001, Carreño 1998, Medina-Mora, De la Fuente & Carreño, 1998) probada previamente en diferentes muestras de la población mexicana con buenos resultados, en este estudio presentó una buena confiabilidad ($\alpha=0.86$) (Tabla 5.7), su calificación se obtiene con la suma de las respuestas, una mayor puntuación indica un nivel más alto de consumo de alcohol. La segunda, es una escala dicotómica con ocho afirmaciones sobre *problemas en la familia*, se les preguntó ¿cuáles han sido los motivos de discusión en su familia? En los últimos 12 meses, incluyó las siguientes afirmaciones: sin motivo aparente, por problemas económicos, con los hijos, por mala distribución de labores en el hogar, malos entendidos, por consumo de alcohol, con dos opciones de respuesta “No” y “Si” con valor 0 y 1, respectivamente, una calificación mayor

indica un número más elevado de problemas. La confiabilidad para esta escala fue de 0.79, a través del coeficiente de confiabilidad Kuder-Richardson.

Consumo de alcohol en el trabajo, se incluyeron seis preguntas acerca de qué tanto percibe el entrevistado que se sirven bebidas alcohólicas en fiestas dentro de la empresa, si hay consumo de alcohol por parte de sus compañeros durante la comida, del consumo de alcohol de sus compañeros de trabajo antes y durante la jornada de trabajo. La confiabilidad de estas preguntas fue baja aunque se consideró necesario utilizarlo con sus debidas precauciones en la interpretación (Tabla 5.7) (Ames & Grube, 1999).

Problemas en el trabajo: esta escala se obtuvo a través de grupos focales con trabajadores principalmente. Son afirmaciones de eventos negativos en el trabajo como: problemas de relaciones interpersonales con jefes y compañeros de trabajo, haber recibido críticas o haberle llamado la atención por errores, bajo desempeño, problemas inherentes la tarea como invertir más tiempo de lo normal en una actividad, no entregar en trabajo de calidad. Tiene cuatro opciones de respuesta, nunca con valor 1, casi nunca con valor 2, frecuentemente con valor 3 y siempre con valor 4, la suma de esta escala refleja una problemática mayor (Medina-Mora, Carreño y Ortiz, 1998).

Accidentes laborales: son cinco afirmaciones de la frecuencia con que el empleado estuvo a punto de tener un accidente (cuasi-accidentes), ha tenido accidentes y más específicamente si tuvo fracturas, heridas tanto en las manos como en los dedos. Tiene cuatro opciones de respuesta, nunca con valor 1, casi nunca con valor 2, frecuentemente con valor 3 y siempre con valor 4, la suma de esta escala refleja una mayor frecuencia de haber sufrido accidentes.

Tabla 5.7
Confiabilidad de las escalas

Escalas	Confiabilidad (Alpha de Cronbach)
Factores Organizacionales	
Clima Organizacional	0.87
Estrés Laboral	0.71
Satisfacción laboral	0.79
Factores Personales	
Consumo alcohol (AUDIT)	0.86
Problemas familiares	0.79

Consumo en el trabajo	
Consumo de alcohol de los compañeros en el trabajo y Disponible el alcohol en el centro de trabajo	0.45
Problemas laborales	0.80
Accidentes laborales	0.80

5.3.6 Procedimiento

La aplicación estuvo a cargo de dos pasantes de la licenciatura en enfermería, previamente capacitados, ésta se realizó en un aula de capacitación dentro de la empresa en grupos de 20 trabajadores. El entrevistador leía las instrucciones, entre las que se les aseguraba la confidencialidad y anonimato de sus respuestas en el sentido de que nadie de su empresa tendría acceso a los cuestionarios contestados, ya que no era un estudio que quisiera identificar a los trabajadores, sino sólo obtener información con fines estadísticos. La aplicación se realizó tanto de día como de noche para incluir los diferentes turnos con los que contaba la empresa. Al término de la encuesta, se codificaron los cuestionarios, se capturaron y se procedió a la limpieza, verificación y procesamiento de los datos.

5.3.7 Análisis Estadísticos

Los análisis estadísticos se hicieron con el Programa Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS) para Windows, versión 16, se obtuvieron las frecuencias simples de las variables, con la finalidad de tener las características generales, observar como habían contestado los trabajadores.

Se obtuvo el índice de confiabilidad de las diferentes escalas a través del coeficiente Alpha de Cronbach para las escalas tipo likert y Kuder-Richardson para la escala dicotómica, con la finalidad de observar su funcionamiento en esta población.

Se realizaron cruces de las escalas y las variables demográficas y laborales para establecer si existían diferencias estadísticas a través de la prueba chi cuadrada y con análisis de varianza (ANOVA).

Para determinar las variables importantes que predicen los problemas y accidentes laborales, primero se hicieron correlaciones Pearson, por el tipo de variables obtenidas a través de las calificaciones de las escalas, y con esto observar las relaciones entre las variables independientes y dependientes.

Finalmente se sometió a prueba un modelo con las variables que tuvieron relaciones significativas, para explicar la presencia de problemas y los accidentes en el trabajo, a través de modelos estructurales de ecuaciones con el programa EQS, versión 6.1 (Bentler & Wu, 2000).

6. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados de la segunda fase y está organizado de la siguiente manera: primero se describen los factores organizacionales como el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo. Después se detallan los factores personales, esto es los resultados sobre el nivel de consumo de alcohol de los trabajadores y los problemas familiares. En tercer lugar se expone el consumo de alcohol en el lugar de trabajo, así como los resultados de problemas y accidentes laborales y para terminar el apartado se presentan los resultados de la prueba del modelo estructural.

6.1 FACTORES ORGANIZACIONALES.

Los factores organizacionales que se evaluaron en este trabajo son: el clima organizacional, considerado como la percepción que el trabajador tiene de las condiciones y características de la empresa. El estrés laboral como la percepción que el trabajador tiene de las condiciones negativas o adversas del centro del trabajo y finalmente la satisfacción en el trabajo, que se refiere a la valoración que el trabajador hace de esa percepción de las condiciones laborales.

6.1.1 Clima Organizacional

El clima organizacional incluyó finalmente 17 afirmaciones que reflejan la percepción del trabajador sobre su ambiente de trabajo. La escala tuvo cuatro opciones, las cuales se agruparon en dos valores: el primero contenía las respuestas “siempre y frecuentemente” y el segundo “nunca y casi nunca” con la finalidad de presentar los resultados. Una proporción mayor de trabajadores entre 90 y 95% del total mencionaron que siempre o frecuentemente, conocen sus deberes y obligaciones, están adaptados a su

grupo de trabajo, conocen los objetivos de su departamento y tienen claro lo que se les pide hacer (Tabla 6.1)

Otra parte importante que indican los trabajadores es que siempre o frecuentemente, en su trabajo utilizan sus conocimientos y experiencias (87.6%), reciben apoyo suficiente para resolver los problemas de trabajo que se presentan (87.2%), desempeñan su trabajo con facilidad (86.8%) y cuando se habla de su empresa se sienten incluidos (82%).

Por otro lado, es importante resaltar que algunos empleados indicaron que nunca o casi nunca, su jefe toma en cuenta las ideas y sugerencias que le presenta (43%), aprenden de su jefe (42.5%), tienen oportunidad de ascenso (39.2%), con igual proporción el jefe les hace saber cuando su trabajo es bueno, eficiente, satisfactorio y que cuentan con los recursos materiales suficientes para realizar su trabajo (30%), una cuarta parte (25.8%) indican, que nunca o casi nunca, reciben un trato satisfactorio de su jefe inmediato.

Tabla 6.1
Clima Organizacional
(n=279)

	Siempre/Frecuente		Nunca/Casi nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cuando se habla de esta empresa, me siento incluido	224	82.05	49	17.95
Mi trabajo lo desempeño con facilidad	236	86.76	36	13.24
Cuento con el apoyo suficiente para resolver los problemas de trabajo que se presentan	210	78.95	56	21.05
Cuando tengo que emprender un trabajo que no conozco, obtengo ayuda y colaboración de mi jefe o supervisor	239	87.23	35	12.77
Hay claridad en lo que se me pide que haga	245	90.07	27	9.93
El trato que recibo de mi jefe inmediato es satisfactorio	198	74.16	69	25.84
Siento confianza para hablar con otras personas de la empresa	200	74.63	68	25.37
Conozco los objetivos de mi departamento	246	92.13	21	7.87
Conozco los deberes y obligaciones en el desempeño de mi trabajo	254	94.78	14	5.22
Considero que las relaciones entre los diferentes departamentos son satisfactorias	208	77.61	60	22.39
Me siento adaptado a mi grupo de trabajo	252	92.99	19	7.01
Cuento con los recursos materiales suficientes para realizar mi trabajo	189	70.00	81	30.00
Mi jefe me hace saber cuando mi trabajo es bueno, eficiente, satisfactorio	189	70.00	81	30.00
Tengo oportunidad de ascenso en la Empresa	160	60.84	103	39.16
Aprendo de mi jefe o supervisor	153	57.52	113	42.48
En mi trabajo utilizo mis conocimientos y experiencias	233	87.59	33	12.41
Mi jefe toma en cuenta las ideas y sugerencias que le presento	152	56.93	115	43.07

Nota: Porcentajes obtenidos del total de la muestra.

Se cálculo la calificación de la escala, a través de la suma de las respuestas a cada afirmación, estableciendo como punto de corte el 45 a través de la media ($\bar{x}=52.68$) menos una desviación estándar ($s=8.05$), de tal manera que la mayor parte (85.4%) de los trabajadores percibieron un clima favorable, mientras que sólo 14.6% desfavorable. Al comparar está calificación por edad, los mayores de 35 perciben un clima favorable en contraste con los de menos edad siendo significativas estas diferencias (Tabla 6.2).

Tabla 6.2
Percepción de Clima Organizacional y Características Demográficas
(n=279)

	\bar{x}	S
Edad***		
Hasta 35 años	51.78	7.4
De 36 ó más años	54.29	8.9
(t=-2.199, gl=210, p=0.029)		
Escolaridad***		
Hasta secundaria incompleta	54.84	8.05
Secundaria completa o más	51.94	7.74
(t=2.463, gl=206, p=0.015)		

Nota: *** p<0.05

6.1.2 Estrés Laboral

Los estresores más mencionados por los trabajadores fueron, juntas las opciones de siempre y frecuentemente: el trabajo que realizan es demandante y no es respetado (36.8%), no le encuentran sentido a su trabajo (33.6%), que hagan lo que hagan en su trabajo es insuficiente (33.5%) (Tabla 6.3).

Tabla 6.3
Estrés Laboral

	Nunca/Casi nunca/ocasional		Frecuente/Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
El tipo de trabajo que hago es demandante y/o no es respetado	165	63.2	96	36.8
Haga lo que haga en el trabajo, es insuficiente	169	66.5	85	33.5
Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido	160	66.4	81	33.6
La gente en mi trabajo me encuentra defectos	231	87.2	34	12.8
Mi trabajo es repetitivo y/o rutinario y/o aburrido	181	68.3	84	31.7
El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios	242	94.2	15	5.8
Hay tantos cambios en el trabajo que me confundo	230	85.8	38	14.2
Hay conflictos donde trabajo y/o la gente discute y/o pelea	233	88.3	31	11.7

Se obtuvo la calificación de la escala para establecer el punto de corte de 25, con la media (\bar{x} =19.09) más una desviación estándar (s=6.228), encontrándose que 23% de

empleados presentan un nivel de estrés alto. Es importante resaltar que al comparar la calificación por edad, los trabajadores de 26 años o más tuvieron niveles más altos de estrés en contraste con de hasta 25 años, siendo una diferencia significativa (Tabla 6.4). Asimismo, los casados o que vivían en unión libre presentan niveles más elevados de estrés en contraste con los que mencionaron no tener pareja, ya sea por estar solteros, viudos o divorciados.

Tabla 6.4
Estrés Laboral y Características Demográficas
(n=279)

	\bar{x}	s
Edad*		
Hasta 25 años	18.08	6.373
De 26 ó más años	19.89	6.017
*(t=-2.001, gl=206, p=0.037)		
Estado civil**		
Sin pareja	17.67	6.393
Con pareja	19.78	6.048
**(t=-2.348, gl=204, p=0.20)		

6.1.3 Satisfacción en el Trabajo

La escala de satisfacción laboral incluyó seis reactivos, la mayoría consideró que les gustaba su trabajo (93%), que su familia se siente satisfecha de que trabaje en esa empresa (88.3%) y sienten que al desarrollar su trabajo aprenden (88%). Asimismo, casi una tercera parte (27.6%) de trabajadores está en desacuerdo en que su trabajo siga siendo lo que imaginó cuando decidió tomarlo, de igual manera 20% mencionó estar en desacuerdo en la afirmación “estoy muy satisfecho con mi trabajo actual” (Tabla 6.5).

Tabla 6.5

Escala de Satisfacción Laboral

	Total desacuerdo/ Desacuerdo		Acuerdo/Total Acuerdo	
	f	%	f	%
Después de las experiencias que he tenido, si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo, lo haría sin duda	47	17.22	226	82.78
En general, mi trabajo sigue siendo lo que imaginé cuando decidí tomarlo	75	27.57	197	72.43
De todo a todo, estoy muy satisfecho con mi trabajo actual	56	20.44	218	79.56
Al desarrollar mi trabajo diario, siento que estoy aprendiendo	33	12.04	241	87.96
Me gusta mi trabajo	19	6.99	253	93.01
Mi familia se siente satisfecha de que yo trabaje en esta empresa	32	11.68	242	88.32

Nota: Porcentajes obtenidos del total de trabajadores.

Se calculó la calificación de la escala y se estableció el punto de corte de 16 con la media ($\bar{x}=19.40$) menos una desviación ($s=3.54$), encontrando 18% de trabajadores con baja satisfacción laboral. Al realizar los análisis con las variables sociodemográficas, no se encontraron diferencias significativas.

6.2 FACTORES PERSONALES

6.2.1 Consumo de alcohol del trabajador

El nivel de consumo de alcohol del trabajador se evaluó a través del consumo alguna vez en la vida, el consumo actual, considerado el que se consumió en el último año y la prueba de identificación de trastornos por el consumo de alcohol (AUDIT). Del total de los entrevistados el 91.6% mencionó haber consumido bebidas alcohólicas alguna vez en su vida, asimismo 8.4% se ubicó como abstemio y el 29.9% como ex-bebedores. El 65.3% consumió alcohol en el último año (Tabla 6.6), de estos, la mayoría (72%) tiene una frecuencia de consumo de solo una vez por mes o menor, mientras que una cuarta parte indicó consumir de dos a cuatro veces al mes y únicamente 3% dijo haber consumido bebidas alcohólicas, dos veces a la semana o con mayor frecuencia.

Tabla 6.6
Trabajadores que consumieron bebidas alcohólicas en el último año
(n=171)

Consumo de alcohol (AUDIT)	%
Frecuencia de Consumo	
Una vez al mes o menos	72.0
Dos o cuatro veces al mes	25.0
Dos o tres veces por semana	1.8
Cuatro o más veces por semana	1.2
Número de copas en un día típico	
1 ó 2 copas	23.6
3 ó 4	28.5
5 ó 6	22.4
7 a 9	8.5
10 ó más copas	17.0
Consumo de seis o más copas por ocasión	
Nunca	13.4
Menos de una vez al mes	50.0
Mensualmente	26.8
Semanalmente	9.8
Diario casi diario	----

Nota: Porcentajes obtenidos del total de bebedores en el último año (bebedores actuales)

En cuanto al número de copas que consumen en un día típico, 23.6% expresó un consumo de 1 a 2 copas, casi una tercera parte (28.5%) de tres a cuatro copas, en tanto que un poco menos de la mitad (47.9%) tienen un consumo de cinco o más copas por ocasión.

La frecuencia de un consumo excesivo, de 6 ó más copas por ocasión, se observó que en el 50% de la muestra sólo lo ha hecho menos de una vez al mes, 26.8% mensualmente y 9.8% semanalmente.

En cuanto a los síntomas de dependencia, sólo 5.8% de los empleados presenta uno o más síntomas semanalmente, casi diario o diario. En tanto que 21.6% presentó al menos un problema físico o social derivado del consumo alcohol, mientras que 12.9% manifestaron dos o más de estos problemas.

Del total de bebedores 45% se clasifican como bebedores de bajo riesgo, 27.8% con un consumo alto pero sin síntomas de dependencia y sin problemas, 21% tienen un consumo alto sin dependencia y si presenta problemas físicos y sociales y por último 6.2% se clasifican como dependientes (Tabla 6.7).

Tabla 6.7
Niveles de consumo de alcohol de los trabajadores
(n=162)

	f	%
1 consumo bajo-no dependencia	73	45.1
2 consumo alto-no dep y problemas	45	27.8
3 consumo alto-no dep si problemas	34	21.0
4 dependencia	10	6.2

Nota: Porcentajes obtenidos del total de consumidores actuales

Del total de los trabajadores una cuarta parte (25.4%) de los trabajadores se clasificó como caso con problemas por el alcohol, de acuerdo con la calificación completa del AUDIT con el punto de corte mayor de 8. Asimismo, con base en la prueba rápida (tres primeras preguntas del AUDIT), un poco más de la mitad de los empleados (66.8%) no beben o tienen un consumo de bajo riesgo, mientras que el 27.6% beben alcohol de manera riesgosa por la frecuencia y cantidad y 5.6% se ubican en un consumo peligroso.

Consumo de alcohol y características demográficas

A través de un análisis de varianza (ANOVA) con la calificación de la prueba AUDIT y las características demográficas, se observó que sólo los trabajadores con una antigüedad de dos años o menos presentaron de manera significativa niveles más altos de consumo de alcohol ($\bar{x}=5.9$) en comparación con los de una antigüedad de 10 años ó más ($\bar{x}=3.7$) ($F=3.793$, $gl=2$, $p=0.024$).

6.2.2 Problemas Familiares

Uno de los componentes del área personal que se indagó con los empleados fueron los problemas o motivos de discusión en la familia (Tabla 6.8), considerando a todos los trabajadores entrevistados, casi la mitad mencionó en primer lugar las discusiones por malos entendidos, en segundo lugar por problemas económicos, en tercero por falta de cooperación en las labores del hogar, asimismo por desobediencia de los hijos, una tercera parte indicó que sin un motivo o razón aparente, una cuarta parte mencionó porque todos son muy enojones, por el consumo de alcohol y finalmente por infidelidad.

Tabla 6.8
Problemas en la Familia
(n=279)

Motivos de discusión en la familia	f	%
Discusión por malos entendidos	125	46.30
Discusión por problemas económicos	112	42.11
Discusión por falta de cooperación en las labores del hogar	113	41.85
Discusión por desobediencia de los hijos	103	38.87
Discusión familiar sin motivo o razón aparente	82	30.83
Discusión porque todos son muy enojones	66	24.81
Discusión por consumo de alcohol	45	16.85
Discusión por infidelidad	24	9.13

Nota: Porcentajes obtenidos del total de los trabajadores entrevistados

Se realizó un conteo a las respuestas afirmativas dadas por los trabajadores con finalidad de establecer el número de problemas, con la media ($\bar{x}=2.4$) más una desviación ($s=1.98$) se determinó el punto corte de 4 ó más y se encontró que 28% tuvieron una elevada problemática familiar. Se realizaron las comparaciones con las variables demográficas y laborales a través de la prueba chi cuadrada, encontrando sólo diferencias significativas con el número de faltas al trabajo en el último año ($\chi^2= 6.107$, $gl=2$, $p=0.47$), del total de los trabajadores que tienen más problemas familiares 43.6% mencionan haber tenido de 1 a 3 faltas en contraste con los que no (39.8%), asimismo, son casi el doble de trabajadores (21.8%) que se han ausentado cuatro o más días en el último año al trabajo en comparación con los que tienen menos problemas familiares (11.9%). (Tabla 6.9)

Tabla 6.9

Problemas familiares y Ausencias al trabajo

	Número de Faltas al trabajo en el último año		
	Ninguna %	De una a tres %	Cuatro o más %
Problemas familiares			
De ningún problema a tres problemas	48.3	39.8	11.9
De cuatro a más problemas	34.6	43.6	21.8

Nota: Porcentajes obtenidos del total de problemas por faltas laborales

6.3 CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO

El consumo en el trabajo se evaluó con dos componentes: primero a través de la percepción que los trabajadores tienen ante el consumo de los compañeros como una forma de convivencia, si hay consumo antes y durante la jornada de trabajo, y el segundo a través de la percepción que tienen de qué tan disponible está el alcohol en el centro de trabajo, esto es, qué tan fuertemente el alcohol está disponible en las fiestas dentro del trabajo y en el horario de comida que tan frecuentemente se consumen bebidas alcohólicas.

6.3.1 Percepción del consumo de alcohol de los compañeros en el trabajo.

La percepción que tiene el entrevistado sobre el consumo de sus amigos o compañeros de trabajo, 76.7% menciona que los compañeros de trabajo les gusta beber después del trabajo como una forma de socialización, así mismo, 5.2% de los empleados reporta consumo de sus compañeros dentro del centro de trabajo. Mientras que un 23.8% mencionaron que sus compañeros han bebido alcohol antes de iniciar su jornada de trabajo. (Tabla 6.10)

6.3.2 Disponibilidad de bebidas alcohólicas en el trabajo

Estas preguntas se refieren a la frecuencia en que está disponible el alcohol en fiestas dentro de la empresa y al consumo de alcohol durante la comida. 14.5% menciona la disponibilidad del alcohol en las fiestas dentro del lugar de trabajo y finalmente sólo el 1.1% menciona el consumo de alcohol en el horario de comida (Tabla 6.10).

Tabla 6.10

Consumo de alcohol en el lugar de trabajo.

Preguntas	Nunca %	De vez en cuando o con mayor frecuencia %
Consumo de los compañeros de trabajo		
¿Qué tan frecuentemente a tus compañeros de trabajo les gusta beber después del trabajo como una forma de socialización?	23.3	76.7
Dentro de tu centro de trabajo, ¿qué tan frecuentemente tus compañeros consumen bebidas alcohólicas?	94.8	5.2
¿Qué tan frecuentemente, tus compañeros toman bebidas alcohólicas antes de iniciar su jornada de trabajo?	76.2	23.8
Disponibilidad del alcohol en el trabajo		
¿Qué tan frecuentemente el alcohol está disponible en las fiestas dentro del lugar de trabajo?	85.6	14.5
En el horario de comida, en tu trabajo, ¿qué tan frecuentemente se consumen bebidas alcohólicas?	98.9	1.1

Nota: Porcentajes obtenidos del total de trabajadores.

6.4 PROBLEMAS Y ACCIDENTES EN EL TRABAJO

Los problemas laborales que más frecuentemente mencionaron, juntas la categoría de siempre y frecuentemente son los de relaciones con los jefes, de tal manera que 19% indicó haber tenido diferencias con su jefe inmediato, una proporción similar haber recibido críticas por parte de su jefe, además haber tenido discusiones con su jefe (11%). Asimismo, 9.8% indicó haberse sentido mal o incómodo en su ambiente de trabajo y 9% haber tenido un bajo desempeño en el trabajo (Tabla 6.11).

Tabla 6.11
Problemas Laborales

	Nunca/casi nunca		Siempre/frecuente	
	frecuencia	%	frecuencia	%
He tenido diferencias o problemas con mi supervisor o jefe inmediato	224	81.16	52	18.84
He recibido quejas o críticas por parte de mi jefe inmediato	226	81.29	52	18.71
He tenido diferencias o problemas con mis compañeros de trabajo	251	91.61	23	8.39
He tenido diferencias o problemas con personas de otras áreas	268	97.45	7	2.55
He tenido un bajo desempeño laboral	251	90.61	26	9.39
He tenido discusiones con mi supervisor o jefe inmediato	243	88.69	31	11.31
Tengo dificultades para concluir mis actividades laborales	264	96.35	10	3.65
Me he sentido incomodo o mal en mi ambiente de trabajo	247	90.15	27	9.85
Me he quedado dormido en el trabajo	270	99.26	2	0.74
Me cuesta trabajo seguir las instrucciones de mi jefe para hacer un buen trabajo	253	92.00	22	8.00
Me es difícil trabajar en equipo para terminar mejor mi trabajo	259	94.53	15	5.47

Nota: Porcentajes del total de los entrevistados

Se calculó la calificación de la escala, a través de la suma de las respuestas dadas por los trabajadores y se estableció 20 ó más como punto de corte, obtenido con la media

(\bar{x} =16.49) más una desviación estándar (s =4.321), observándose que 23% de los empleados tienen problemas con más frecuencia.

Del total de trabajadores que mencionaron más problemas, cerca de la mitad (43%) tienen 36 años o más, la mayoría son casados o viven en unión libre (71%), 56% tienen secundaria completa o incompleta (Tabla 6.12).

Tabla 6.12

Características de los trabajadores con problemas en el trabajo

(n =58)

	f	%
Edad		
Hasta 25 años	19	32.76%
De 26 a 35 años	14	24.14%
De 36 ó más años	25	43.10%
Estado civil		
Sin pareja	17	29.31%
Con pareja	41	70.69%
Escolaridad		
Primaria	12	21.05%
Secundaria	32	56.14%
Bachillerato ó más	13	22.81%

Nota: Porcentajes del total de los trabajadores con problemas en el trabajo

Asimismo, al revisar las características laborales de estos trabajadores que presentan más problemas, 60% desarrollan un trabajo operativo (en la línea de producción), 48% trabajaban en el momento de la entrevista en el turno matutino, es decir, trabajaban de lunes a sábado de siete de mañana a tres de la tarde, la mitad de los empleados tienen una antigüedad mayor a 10 años (Tabla 6.13).

Tabla 6.13

Características Laborales de empleados con problemas en el trabajo
(n=58)

	f	%
Tipo de trabajo		
Administrativo, Técnico y Vigilancia	17	29.31%
Producción	35	60.34%
Limpieza	6	10.34%
Tipo de contrato		
1.00 Base	37	66.07%
2.00 Eventual	19	33.93%
Turno		
Matutino 7a15hrs	26	48.15%
Vespertino 14a22hrs	9	16.67%
Mixto	19	35.19%
Antigüedad		
Hasta 2 años	20	35.09%
De 3 a 10 años	8	14.04%
De 11 ó más años	29	50.88%
Retardos en el último año		
Ningún	27	46.55%
De 1 a 6 retardos	25	43.10%
De 7 a más retardos	6	10.34%
Faltas		
Ninguna	21	36.21%
De 1 a 3 faltas	24	41.38%
De 4 a más faltas	13	22.41%

Nota: Porcentajes del total de los trabajadores con problemas en el trabajo

Los trabajadores que han tenido faltas en el último año tienen significativamente más problemas laborales (media=17.04, desv.=4.7) en contraste con los que no (media=15.82, desv.=3.72) a través de una prueba t para muestras independientes ($t=-2.288$, $gl=249$, $p=0.023$). También se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores que han tenido retardos en el último año (Tabla 6.14).

Tabla 6.14

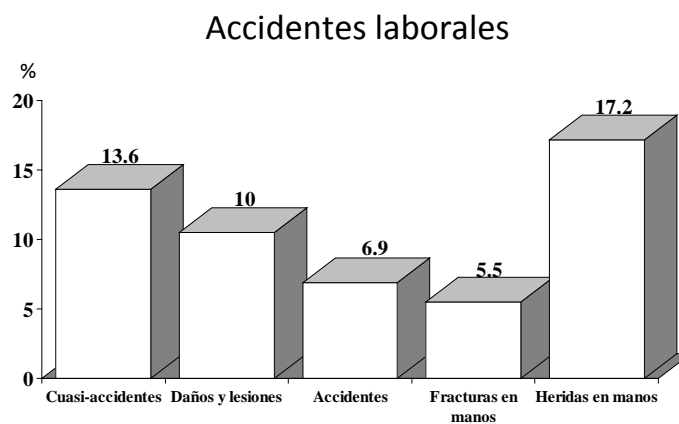
Problemas en el trabajo y características laborales

(n=279)

	\bar{x}	s
Faltas*		
Sin Faltas	15.82	3.72
Con una falta a más	17.04	4.70
(t=-2.288, gl=249, p=0.023)		
Retardos*		
Sin retardos	15.82	3.85
Con un retardos o más	17.50	4.78
(t=-2.94, gl=182, p=0.004)		

Tabla del análisis de comparación de medias a través de la prueba t.

Los accidentes que mencionan los trabajadores (juntas las opciones frecuente y siempre) fueron las heridas en manos (17.2%), seguidos de daños y lesiones en el desempeño de su trabajo (10.5%), haber tenido accidentes en general (6.9%) y fracturas en manos (5.5%). El haber estado a punto de tener un accidente (cuasi-accidente o incidente) lo indicaron 13% de los obreros (Gráfica 6.1).



Gráfica 6.1 Porcentajes de accidentes laborales obtenidos del total de los trabajadores de una empresa textil

Se obtuvo la calificación de la escala, a través de las respuestas de los entrevistados, con la media ($\bar{x}=7.91$) más una desviación estándar ($s=2.56$) se estableció un punto de corte de 10 ó más, se encontró 24.7% de personas que han tenido con más frecuencia accidentes. De estos la mayor proporción (45.5%) son mayores de 35 años, estaban casados o viven en pareja (74%) y con una escolaridad de secundaria incompleta o terminada (51.5%) (Tabla 6.15).

Tabla 6.15

Características de los trabajadores que han presentado accidentes en el último año
(n=66)

	f	%
Edad		
Hasta 25 años	20	30.3
De 26 a 35 años	16	24.2
De 36 ó más años	30	45.5
Estado civil		
Sin pareja	17	25.8
Con pareja	49	74.2
Escolaridad		
Primaria	19	28.8
Secundaria	34	51.5
Bachillerato ó más	13	19.7

En cuanto a las características laborales de los trabajadores que mencionaron más accidentes, 51% desempeñaban sus funciones en el área de producción, aunque una proporción importante (36.4%) desarrollaban actividades administrativas, técnicas o de vigilancia. La mayoría (71.2%) eran trabajadores de base, y laboraban en el turno matutino (58.7%); 33.8% tienen una antigüedad de hasta dos años, mientras que sólo 9.2% tiene entre tres y diez años y 56.9% tiene once años o más en la empresa, existe una diferencia significativa entre los de menor antigüedad ($\bar{x}= 7.49$, $s= 2.53$) con respecto de los que tienen más años laborando en la empresa ($\bar{x}=8.46$, $s=2.55$) este resultado es a través de una comparación de medias con prueba post hoc y con una bondad de ajuste de Bonferroni ($F=4.925$, $gl=2$, $p=0.008$). Además un poco menos de la mitad ha tenido uno o más retardos

en el último año, asimismo 50% mencionó haber tenido de una a tres faltas y 16% tuvo cuatro o más faltas en este último año (Tabla 6.16).

Tabla 6.16

Características Laborales de Empleados con accidentes

(n=66)

	F	%
Tipo de trabajo		
Administrativo, Técnico y Vigilancia	24	36.4
Producción	34	51.5
Limpieza	8	12.1
Tipo de contrato		
1.00 Base	47	71.2
2.00 Eventual	19	28.8
Turno		
Matutino 7a15hrs	37	58.7
Vespertino 14a22hrs	8	12.7
Mixto (nocturno y fines de semana)	18	28.6
Antigüedad		
Hasta 2 años	22	33.8
De 3 a 10 años	6	9.2
De 11 ó más años	37	56.9
Retardos en el último año		
Ningún	36	54.5
De 1 a 6 retardos	22	33.3
De 7 a más retardos	8	12.1
Faltas en el último año		
Ninguna	22	33.3
De 1 a 3 faltas	33	50.0
De 4 a más faltas	11	16.7

6.5 MODELO SOBRE FACTORES ORGANIZACIONALES Y PERSONALES RELACIONADOS CON EL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO Y LA OCURRENCIA DE PROBLEMAS Y ACCIDENTES LABORALES.

Para observar la relación entre cada uno de los factores del fenómeno, se realizó un análisis de correlación de Pearson, a través del cual se observó que el estrés laboral tiene una relación significativa y positiva con los problemas laborales, el consumo de alcohol en el trabajo y con los accidentes laborales (Tabla 6.17), lo que significa que cuando hay un estrés laboral alto como tener un trabajo demandante y no respetado, que todo lo que hace es insuficiente, hacer cosas contrarias a sus principios, que haya conflictos o discusiones o peleas, etcétera, también se presentan más problemas laborales y de la misma forma aumenta la percepción de que hay más consumo entre compañeros antes, dentro o después del trabajo y una disponibilidad más alta del alcohol en el centro laboral. Asimismo, se relaciona significativamente aunque de manera inversa con la satisfacción laboral y el clima organizacional, de tal manera que cuando los trabajadores están satisfechos y perciben un mejor ambiente de trabajo el estrés laboral disminuye.

La satisfacción laboral del trabajador además se relacionó significativamente y en el mismo sentido con el clima organizacional, de tal manera que cuando una aumenta la otra también, mientras que presentó una relación significativa y negativa con los problemas familiares, y los accidentes laborales, es decir cuando la satisfacción aumenta los problemas familiares disminuyen y los accidentes de trabajo también (Tabla 6.17).

Por otro lado, se encontró que los problemas laborales se relacionan significativamente y en el mismo sentido con los problemas familiares y los accidentes de trabajo, esto es que cuando uno aumenta los otros también. De la misma forma se relaciona significativamente pero de forma negativa con el clima organizacional, lo cual quiere decir que si se presentan más problemas laborales también se tiene una percepción de un clima laboral deficiente como el sentido de pertenencia a la empresa, el desempeño, apoyo de los jefes, la relación entre diferentes departamentos, etc. (Tabla 6.17).

Los problemas familiares presentaron un relación positiva y significativa con el consumo de alcohol en el trabajo, el nivel de consumo de alcohol del trabajador y con los accidentes laborales, de tal manera que cuando aumentan los problemas familiares como

discusiones por problemas económicos, sin motivo o razón, por infidelidad, desobediencia de los hijos, por enojones, por falta de cooperación en las labores del hogar, etc. también aumenta el nivel de consumo de alcohol y el número de accidentes de trabajo.

El consumo de alcohol en el trabajo, que considera la percepción que tienen los trabajadores sobre el consumo de sus compañeros antes de entrar a trabajar o dentro del centro de trabajo o después de salir de su jornada, así como de la disponibilidad del alcohol en las fiestas dentro del lugar de trabajo o si se consumen bebidas alcohólicas a la hora de la comida dentro del trabajo, este componente además de que se relaciona con el estrés y los problemas familiares descritos anteriormente, presentó una relación positiva baja pero significativa con el consumo de alcohol, los accidentes de trabajo y en forma negativa con el clima organizacional (Tabla 6.17).

Por último, los accidentes también se relacionan de manera negativa y significativa con el clima organizacional, esto indica que cuando hay un número mayor de problemas, se percibe un clima laboral más adverso.

Tabla 6.17

Relaciones entre las calificaciones de las escalas de estrés, satisfacción laboral, problemas laborales, problemas familiares, consumo de alcohol en el trabajo, nivel de consumo de alcohol del trabajador, accidentes laborales y clima organizacional.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Estrés laboral	1.000	-.227**	.487**	.113	.210**	.073	.361**	-.252**
2 Satisfacción laboral		1.000	-.422**	-.230**	-.099	-.051	-.309**	.702**
3 Problemas laborales			1.000	.298**	.192**	.124	.530**	-.395**
4 Problemas familiares				1.000	.259**	.222**	.277**	-.126
5 Cons. alcohol en el trabajo					1.000	.195**	.179**	-.144*
6 Consumo de alcohol						1.000	.120	-.040
7 Accidentes en el trabajo							1.000	-.313**
8 Clima organizacional								1.000

Nota: Modelo de análisis de correlación Pearson con las calificaciones de las escalas.

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente se analizó un modelo para explicar la presencia de problemas y accidentes en el trabajo (Figura 6.1) a través de modelos estructurales de ecuaciones con el programa EQS (versión 6) y la muestra final para el modelo fue de 165 trabajadores. Un

componente es el **consumo de alcohol en el centro** que incluye la percepción de trabajador del consumo de alcohol de sus compañeros antes de entrar a su jornada de trabajo y dentro del lugar de trabajo, asimismo, que el alcohol esté disponible en fiestas y en el horario de comida dentro de su centro trabajo. Otro es el de **factores organizacionales** que contiene la evaluación de la *satisfacción laboral* del trabajador, y el *clima organizacional*, que incluye reactivos sobre la pertenencia a la empresa, la facilidad con que se desempeña el trabajo, el apoyo por parte del jefe, el conocimiento de los objetivos, la adaptación al grupo de trabajo, etc. Los **factores personales**, es otro elemento que incluye aspectos como el nivel de *consumo de alcohol* del trabajador y los *problemas familiares*. También, se agrego el **estrés laboral** que evalúa la preocupación o estrés del trabajador ante diferentes situaciones: que su trabajo sea demandante y no respetado, que haga lo que haga en su trabajo es insuficiente, que no tenga sentido el trabajo que hace, y que su trabajo sea repetitivo y rutinario, etc. Mientras que un último elemento es el factor de **consecuencias en el trabajo** y contiene dos elementos, por un lado, los *problemas laborales* como haber tenido problemas con el supervisor o jefe, haber tenido diferencias con sus compañeros de trabajo y con compañeros de otras áreas, la dificultad para trabajar en equipo. Y por otro, los *accidentes de trabajo* tales como haber sufrido heridas y fracturas en las manos y dedos, en general, haber tenido un accidente en el desempeño de su trabajo, etc.

El modelo (Figura 6.1) explica 82% de la varianza del factor “consecuencias en el trabajo”, las relaciones se establecieron de la siguiente manera:

1. el **consumo de alcohol en el centro de trabajo** predice de manera directa y positiva al **estrés laboral**, y esta última también predice las **consecuencias en el trabajo**, por lo que se considera que el **contexto** tiene un efecto indirecto a las **consecuencias en el trabajo**; mientras que el estrés se observa como una variable mediadora, la cual indica que ante una percepción del consumo más frecuente de alcohol por parte de los compañeros antes y dentro del lugar de trabajo, además de una disponibilidad del alcohol dentro de la empresa, ya sea en fiestas o a la hora de comer, se incrementa la probabilidad de niveles de **estrés laboral** más altos y también aumenta la probabilidad de que se presenten con más frecuencia los *problemas y accidentes laborales*.

2. Los **factores organizacionales** predicen de manera directa y negativa las **consecuencias en el trabajo**, es decir que ante una percepción menos favorable del *clima organizacional* y un nivel más bajo de *satisfacción laboral* de los trabajadores se incrementan los *problemas y accidentes en el trabajo*. De la misma manera, los **factores organizacionales** predicen de manera directa y negativa la presencia de **estrés laboral**, que se presenta como un componente mediador para predecir las **consecuencias en el centro de trabajo**. También se observa una relación negativa con los **factores personales**, de tal manera que cuando hay una percepción desfavorable del *clima* y una baja *satisfacción laboral* también hay un aumento en el nivel de *consumo de alcohol* y un mayor número de *problemas familiares*.
3. Por otro lado, los **factores personales** predicen de manera directa y en forma positiva las **consecuencias en el trabajo** y el **consumo de alcohol en el centro de trabajo**, además de la relación ya mencionada con los factores organizacionales. Esto significa que un nivel más alto de *consumo de alcohol* y *problemas familiares* aumentan la probabilidad de *problemas en el trabajo* y un mayor número de *accidentes laborales*.

En general, estos resultados reflejan como la presencia de todas estas variables y las relaciones establecidas entre ellas a través del modelo teórico, no presentan diferencias estadísticamente significativas con los datos de esta investigación, es decir que los indicadores ($X^2_{SB} = 10.75$, $gl=15$, $p=0.77$ CFI=1.000, RMSEA=0.000, $IC_{90\%RMSEA}=0.0-0.051$, Var. Exp.= 82%) muestran que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos analizados.

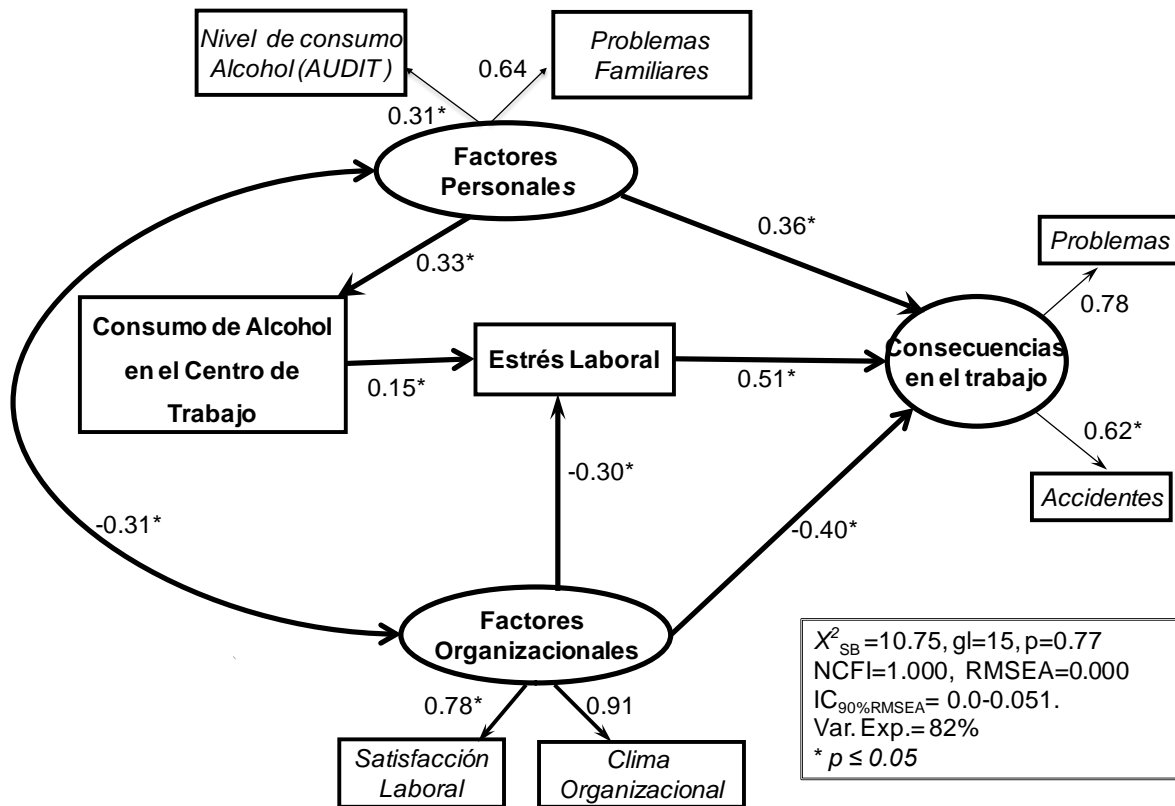


Figura 6.1 Modelo para predecir problemas y accidentes en el lugar de trabajo

En resumen en este apartado se muestran aspectos laborales y personales de los trabajadores de una empresa textil, dentro de los aspectos organizacionales, la gran mayoría de los trabajadores perciben un clima organizacional favorable, conocen sus deberes y obligaciones, se sienten adaptados a su grupo de trabajo, conocen los objetivos de su departamento, tienen claro lo que se les pide hacer, usan sus conocimientos y experiencias al desempeñar su trabajo, hacen su trabajo con facilidad y se sienten incluidos en la empresa. Sin embargo, un grupo de obreros percibe un clima organizacional adverso, porque su jefe no toma en cuenta sus ideas y sugerencia, sienten que no aprenden de su jefe, no tienen retroalimentación sobre la calidad del trabajo realizado, sienten que no reciben un trato satisfactorio de su jefe y no tienen los recursos materiales suficientes para desempeñar sus labores. Con la calificación de la escala completa 15% de los trabajadores perciben un clima laboral desfavorable, siendo los más jóvenes y los que tienen menor escolaridad quienes tienen esta percepción en comparación con las personas más grandes y los de mayor escolaridad.

En general 23% de los obreros presentan niveles altos de estrés laboral, los más afectados fueron los mayores de 25 años y los que viven en pareja. En específico el estrés que presentan se relaciona con las características del puesto de trabajo ya que se realiza de manera constante, se trabaja día y noche, y los fines de semana, por lo que alrededor de una tercera parte siente que su trabajo es demandante pero no respetado, que siempre es insuficiente lo que hace, su trabajo no tiene sentido, que es repetitivo, rutinario y aburrido. La mayoría de los trabajadores informó sentirse satisfecho en su trabajo pero alrededor de una cuarta parte de los trabajadores indicó que su trabajo no es lo que imaginó cuando decidió tomarlo y que no están satisfechos con su trabajo actual. Es importante resaltar que 18% del total de los entrevistados tienen un alto nivel de insatisfacción laboral.

En cuanto a los aspectos personales, los resultados más importantes sobre el consumo de alcohol muestran que 65.3% consumió alcohol en el último año, presentaron un patrón de consumo típico de México de baja frecuencia (72% consume una vez al mes o con menos frecuencia) y de grandes cantidades (48% beben cinco copas o más en un día típico de consumo). las necesidades de atención derivados del nivel de consumo de alcohol, la mitad de los trabajadores requieren de estrategias de prevención universal, una tercera parte requiere de programas educativos para propiciar cambios conductuales que permitan la disminución de la frecuencia y cantidad del consumo de bebidas alcohólicas, una proporción similar requiere de intervenciones breves para disminuir consumo y problemas asociados, mientras que una proporción menor (6%) cumple criterios de dependencia que necesitarían tratamiento especializado. La calificación completa del AUDIT con punto de corte de ocho o más muestra que cerca de una cuarta parte de los trabajadores se clasifica como caso con problemas por el consumo de alcohol.

También los resultados en este apartado muestran un panorama de la presencia del alcohol en el entorno laboral realmente es importante, una mayoría de los trabajadores dice que sus compañeros consumen alcohol después de salir de su trabajo como una forma de socialización, mencionan que tienen compañeros que consumen alcohol antes de iniciar su jornada y una proporción baja indica que hay compañeros que consumen dentro del trabajo. Asimismo, señalan que hay alcohol disponible en las fiestas dentro del centro de trabajo y muy pocos dicen que en el horario de comida se consumen bebidas alcohólicas.

Por otro lado, se encontraron proporciones similares para los problemas laborales y accidentes en el trabajo. También, los más afectados son los trabajadores con mayor edad, que viven en pareja y con menor escolaridad. Mientras que los de mayor antigüedad presentaron más accidentes en contraste con los que tenían menos tiempo trabajando.

La prueba del modelo propuesto muestra un buen ajuste, refleja las relaciones significativas establecidas y revela la forma en que se relacionan los factores personales y organizacionales, el papel que juega que el estrés laboral como mediador del consumo en el lugar de trabajo y en consecuencia la presencia de problemas y accidentes laborales.

DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue conocer la relación que existe entre factores personales, (como el nivel de consumo de alcohol y problemas en la familia), organizacionales, (por ejemplo el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo), el consumo de alcohol en el trabajo, el estrés laboral, y la ocurrencia de problemas y accidentes laborales. Dicho objetivo se cubrió totalmente y los resultados de este estudio arrojaron un modelo que confirma la relación que existe entre los factores considerados en el análisis. De esta manera, los datos indican que el número de problemas y accidentes laborales se incrementa considerablemente si un trabajador tiene: un nivel alto de consumo de alcohol, un mayor número de problemas familiares, baja satisfacción, una percepción desfavorable del clima organizacional, percibe un alto consumo de alcohol de sus compañeros y tiene niveles elevados de estrés en el trabajo.

A partir de esto, es necesario destacar la importancia de las variables que componen cada uno de los factores y que representan los ámbitos en los que se desenvuelven los trabajadores.

El nivel de consumo de alcohol de los trabajadores es uno de los componentes de los factores personales y los resultados reflejan el patrón típico de consumo de México, de baja frecuencia (72% consume una vez al mes o con menos frecuencia) y de grandes cantidades por ocasión (48% beben cinco copas o más en un día típico de consumo). Asimismo, resalta que una cuarta parte de los trabajadores califica como caso con problemas por el consumo de alcohol de acuerdo con la prueba AUDIT, dos años o menos, en contraste con los de 10 ó más, por lo que se requiere reforzar las acciones preventivas en el proceso de inducción para fortalecer a los trabajadores de nuevo ingreso.

Con base en los resultados de la prueba AUDIT, cerca de la mitad de los trabajadores presentan un consumo bajo y sin problemas por lo que requieren de estrategias que les permitan mantenerse dentro de límites de consumo de menor riesgo, esto es, realizar acciones de prevención universal. Mientras que una tercera parte presenta un consumo excesivo de alcohol, que requiere de programas educativos para propiciar la concientización sobre los efectos negativos del alcohol y establecer límites de menor riesgo.

En tanto que 20% tiene un consumo excesivo de alcohol y presenta problemas físicos y sociales por lo que requiere de intervenciones breves para disminuir el consumo de alcohol y los problemas asociados. Asimismo, 6% presenta dependencia, por lo que es importante canalizarlos para que reciban un tratamiento especializado, rehabilitación y reinserción laboral.

Otro componente de los factores personales son los problemas familiares, los resultados más importantes muestran que las principales fuentes de conflicto son discusiones: “por malos entendidos”, “por problemas económicos” y “por falta de cooperación en las labores del hogar”, entre otros. Una alta proporción de trabajadores presentó (28%) un mayor número de problemas familiares. Estos son eventos sustanciales en la vida de los obreros y tienen repercusiones en el ámbito laboral, de tal manera que los trabajadores que informan un mayor número de problemas familiares también tienen más ausencias laborales.

A partir de los resultados del modelo evaluado, los dos elementos, consumo de alcohol de los trabajadores y problemas familiares, conformaron la dimensión de factores personales y dentro del modelo predice los problemas y accidentes laborales, esto quiere decir que ante niveles altos de consumo de alcohol y un número mayor de problemas familiares, aumenta la ocurrencia de problemas y accidentes en el trabajo.

Resalta también que los factores personales predicen el consumo de alcohol en el lugar de trabajo, esto es, cuando el nivel de consumo de alcohol es alto y hay un alto número de problemas familiares, aumenta la percepción de consumo en la empresa, es decir el trabajador percibe un mayor consumo de los compañeros: 1) antes y dentro del lugar de trabajo, 2) después del trabajo como una forma de socialización o sólo para embriagarse; 3) en el horario de comida dentro de las instalaciones de trabajo; y 4) una mayor disponibilidad del alcohol en la fiestas dentro de la empresa.

Este resultado concuerda con datos de otras investigaciones que han mostrado que el nivel de consumo de alcohol de los trabajadores predice el consumo en el lugar de trabajo (Delaney & Ames, 1995). La información sugiere que las personas que tienen un patrón de consumo fuerte al ingresar a un trabajo, buscan relacionarse con otras personas que comparten su forma de beber alcohol.

Además, el modelo muestra la relación positiva y directa entre la esfera personal y laboral de los trabajadores, es así que cuando los niveles de consumo de alcohol y los problemas familiares aumentan, también aumenta la insatisfacción y la percepción de un clima laboral deficiente. Este hallazgo sugiere que aunque estos eventos ocurren en espacios físicos diferentes, hay una interacción constante trabajo-hogar que requiere de una atención especial, además que hacen visible al centro de trabajo como un sistema abierto en donde las dos esferas se retroalimentan (Brown, 1998), lo que confirma la necesidad de considerar al trabajador de forma integral, es decir como un individuo cuyos problemas personales tienen un impacto en el entorno laboral y viceversa.

Otra de las dimensiones arrojadas por el modelo son los factores organizacionales integrados por el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados sobresalientes del primer elemento, clima organizacional, indican que la mayoría de los trabajadores (entre el 90 y 95%) percibe un clima favorable, sobre todo en el conocimiento de sus funciones y forma de desempeñarlas. Pero también hay una proporción de trabajadores (entre 25% y 40%) que menciona tener problemas relacionados con la comunicación, liderazgo, recursos y desarrollo de carrera; específicamente indican que su jefe no toma en cuenta sus ideas, que no aprenden de sus jefes, no reciben información de su desempeño, no reciben un trato satisfactorio, no cuentan con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo y que no tienen posibilidades de ascender. Esto se ve reflejado en el 14.6% que percibe un clima organizacional deficiente, siendo los más afectados el grupo de obreros más jóvenes (35 años o menos) y los de más escolaridad (secundaria completa o más), lo que puede deberse a que las personas con más escolaridad podrían desear un mejor trabajo de acuerdo con el nivel de estudios alcanzado, sin embargo, ante la problemática de desempleo por la que atraviesa el país, las personas trabajan donde hay vacantes disponibles.

El segundo componente de los factores organizacionales es la satisfacción laboral, cabe resaltar que la mayoría de los trabajadores informó sentirse satisfecho en su trabajo, aunque alrededor de una cuarta parte de los trabajadores indicó que su trabajo no es lo que imaginó cuando decidió tomarlo y que no están satisfechos con su trabajo actual. Es importante mencionar que 18% del total de los entrevistados tienen un alto nivel de insatisfacción laboral.

Los factores organizacionales tienen un papel significativo en el modelo analizado, porque intervienen en la ocurrencia de problemas y accidentes en el trabajo, es decir, cuando el trabajador percibe un clima organizacional deficiente y tiene una alta insatisfacción es más proclive a tener problemas y accidentes laborales, estos resultados coinciden con lo que informan otros autores (Ames, Grube & Moore, 1997).

De igual manera, estos factores organizacionales favorecen un nivel alto de estrés laboral en los trabajadores. Esto significa que la percepción de un clima deficiente y una alta insatisfacción predicen un nivel más alto de estrés laboral en los obreros.

Para comprender mejor este efecto, se resaltan los resultados específicos del estrés, los cuales muestran que una tercera parte de los trabajadores siente que su “trabajo es demandante pero no respetado”, “que haga lo que haga siempre es insuficiente”, “su trabajo no tiene sentido”, “que es repetitivo, rutinario y aburrido”. Con la calificación completa de la escala de estrés, se observó que 23% de los obreros presentan niveles altos de estrés laboral, los más afectados fueron los mayores de 25 años y los que viven en pareja.

Con base en estos resultados es necesario considerar el papel que podrían jugar los líderes en tanto que, los ejecutivos pueden afectar el clima organizacional percibido por sus subordinados (Rainieri, 2006), por lo que es importante realizar un diagnóstico situacional de la empresa sobre el estilo de liderazgo que se utiliza, con la finalidad de conocer su efectividad y propiciar el cambio organizacional cuando así se requiera, lo que podría tener un efecto positivo en cadena para apoyar al trabajador en la disminución del estrés.

Otro de los resultados derivado del modelo evaluado, es el papel mediador que juega el estrés laboral entre el *consumo en el trabajo* y los *problemas y accidentes laborales*. Es decir, cuando el trabajador percibe un consumo de alcohol alto en el trabajo y una mayor disponibilidad de alcohol en el trabajo entonces aumenta el nivel de estrés y en consecuencia aumentan los problemas y accidentes laborales. Este resultado coloca al estrés laboral como un foco de atención prioritario para la elaboración de estrategias preventivas que promuevan el desarrollo de habilidades para el manejo del estrés de los trabajadores.

Un componente más en el modelo es el consumo de alcohol en el trabajo, que comprende los siguientes aspectos: 1) percepción de consumo de los compañeros antes y dentro del lugar de trabajo, 2) compañeros beben alcohol después del trabajo como una forma de socialización o sólo para embriagarse; 3) la disponibilidad del alcohol en las

fiestas dentro del lugar de trabajo y 4) el consumo de los compañeros en el horario de comida dentro de las instalaciones. Los resultados más importantes de este componente indican que casi una cuarta parte de los trabajadores percibe que sus compañeros consumen alcohol antes de iniciar su jornada. De igual manera, 5% percibe que sus compañeros consumen dentro de las instalaciones, lo que pone de manifiesto que una proporción de los trabajadores desempeña sus funciones bajo los efectos del alcohol, ya sea porque consumen antes de ingresar o porque lo hacen dentro de las instalaciones, esta estimación es menor a lo mencionado en la literatura (Ames & Grube, 1999), pero es importante recordar que el trabajo en la industria textil requiere de maquinaria con la que se tiene un alto riesgo de accidentes y que se podría ver incrementado al operarla bajo los efectos del alcohol.

En cuanto a la disponibilidad de bebidas dentro de la empresa, destaca que 14.5% de los obreros indica que sí hay alcohol en las fiestas dentro las instalaciones de la empresa y 1.1% considera que también hay alcohol disponible en el horario de comida, esto último es similar a lo informado por otros estudios (Bastida, 2002); sin embargo, la permisividad en dichas ocasiones debilita la norma que restringe el consumo. Sería importante que la empresa tomara medidas para disminuir o eliminar la presencia del alcohol dentro de sus instalaciones, con reglas claras y tratar de lograr la congruencia entre la política y la práctica. Como han indicado otros autores (Delaney & Ames, 1995) cuando los trabajadores consideran a sus supervisores como justos y capaces de tener buenas relaciones con ellos, perciben menor permisividad hacia el consumo lo que podría aumentar la probabilidad de respetar las reglas.

Con base en los resultados del modelo cabe aclarar que la variable “consumo de alcohol en el trabajo” no se relaciona de manera directa con el clima o los problemas, aunque sí hay una relación indirecta a través de los factores personales. Tampoco se encontró una relación directa entre el *consumo de alcohol en el trabajo* y la *ocurrencia de problemas laborales*, ya que esta relación está mediada por el estrés laboral, es decir, el estrés se incrementa ante un alto consumo de alcohol de los compañeros y la alta disponibilidad de alcohol dentro de las instalaciones de la empresa.

Si bien estos hallazgos coinciden con resultados de Bennett y Lehman (1998), acerca de que existe una relación positiva entre lo que ellos llaman clima de consumo e informes de estrés laboral, y mencionan que un empleado consumidor puede convertirse en

una fuente de estrés para sus compañeros (Bennett & Lehman 1998), También podrían deberse a lo que Ames y Delaney (1999) definen como “minimización de los problemas relacionados con el alcohol”. Este fenómeno involucra valores, creencias y prácticas que reducen la alerta sobre la ocurrencia y los efectos concretos del consumo de alcohol. Esto genera que se dé una “normalización del consumo de alcohol”, es decir, que éste se perciba como algo que siempre ha existido, como una práctica común, “normal” y se niega su relación con los problemas.

Los resultados específicos sobre problemas laborales muestran que una quinta parte de los obreros ha tenido diferencias con su jefe, una proporción similar ha recibido quejas por parte de su jefe, 9% indica haber tenido un bajo desempeño. A partir de la calificación completa de la escala de problemas laborales se encontró que alrededor de una cuarta parte de los trabajadores ha tenido dichos problemas, la mitad de estos son mayores de 35 años, tres cuartas partes viven en unión libre y tienen menor escolaridad (secundaria o menos). También es importante resaltar que quienes han tenido más faltas y retardos tienen más problemas que su contraparte. Los problemas que más mencionan son: haber tenido diferencias con su jefe inmediato, haber recibido críticas por parte de su jefe y haber discutido con él.

En cuanto a los accidentes en el trabajo, 20% ha tenido heridas o fracturas en las manos y 16% ha tenido daños o lesiones o accidentes en general, cerca de una cuarta parte de trabajadores ha tenido accidentes, los de más edad, que viven en pareja y con menor escolaridad son los más afectados. Mientras que los de mayor antigüedad presentaron más accidentes en contraste con los que tenían menos tiempo trabajando, dado que han estado más expuestos debido al tiempo que llevan trabajando.

El modelo evaluado confirma la importancia que tienen los factores, personal y organizacional, y las variables, consumo de alcohol en el trabajo y estrés laboral, para explicar la presencia de consecuencias en el lugar de trabajo, problemas y accidentes laborales. Es importante resaltar la participación del nivel de consumo de alcohol y los problemas familiares, sobre el gran número de problemas y accidentes laborales. De igual manera, este factor contribuye a percibir un contexto laboral con un nivel alto de consumo de alcohol, además de que muestra la interacción entre las esferas personal y laboral, lo que

hace visible al centro de trabajo como un sistema abierto en donde ambas esferas interactúan (Brown, 1998).

Además, pone de manifiesto los retos que atañen a la psicología para realizar más investigaciones sobre el tema y tener claro que es necesario considerar ambas esferas (personal y laboral) en el desarrollo de estrategias de prevención de adicciones. Aunque la esfera *personal* es un factor externo al lugar de trabajo, contiene variables que tienen un efecto directo en la ocurrencia de problemas y accidentes laborales, documentado en esta investigación.

Al mismo tiempo, se enfatiza la importancia del trabajo multidisciplinario para mejorar la elaboración de programas preventivos integrales. Con la finalidad de proporcionar a los trabajadores herramientas de apoyo para disminuir el consumo de alcohol y estrés laboral, además de apoyarlos en el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y empática, que les permita enfrentar de mejor manera los problemas tanto familiares como laborales, y en consecuencia disminuir sus efectos en la empresa.

Es necesario tomar en consideración que los resultados de este trabajo son válidos sólo para la muestra entrevistada, ya que por el tipo de muestreo, no se pueden generalizar a otros trabajadores, por lo que es muy importante realizar más investigación en este sector de la población y aumentar el conocimiento sobre este fenómeno.

Asimismo, en general, las escalas utilizadas presentaron buena confiabilidad, solo el caso de las preguntas relacionadas con la percepción del consumo de alcohol en el trabajo la confiabilidad fue baja, por lo que se recomienda tomar con cautela los resultados y realizar más investigación que permitan ver bien su funcionamiento con los trabajadores mexicanos.

En los resultados de este trabajo se incluyeron algunas comparaciones de las escalas con los datos demográficos, aunque no se incluyeron en el modelo final y sería recomendable su incorporación para futuras investigaciones.

Un reto para el proceso de la aplicación de las entrevistas, es lograr un balance entre el tiempo que requiere el levantamiento de datos y el proceso productivo, en virtud de que para esta investigación la aplicación se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa y en horario de trabajo, de tal manera que la empresa tenía que hacer ajustes para que su productividad no se viera afectada.

Para futuras investigaciones se recomienda incluir en el instrumento de evaluación escalas de tamizaje breves para evaluar otros aspectos como:

1. La salud física y mental del trabajador
2. Estilos de vida de los trabajadores, como el tiempo que dedica a: dormir, hacer ejercicio, convivir con la familia, realizar actividades de recreación y sus hábitos de alimentación, etc.
3. La presencia de violencia en el ámbito laboral (mobbing)
4. El nivel de riesgo que tiene la ocupación porque éste podría propiciar el consumo de alcohol como una forma de enfrentamiento, ante situaciones de muy alto riesgo
5. Evaluar la opinión de los supervisores, jefes inmediatos y gerentes sobre los efectos del consumo de alcohol y la efectividad de las medidas implementadas.
6. También es muy importante realizar evaluaciones que le permitan a la empresa cuantificar costos económicos directos e indirectos del consumo de sustancias dentro del trabajo.

Por otro lado, se recomienda realizar estudios cualitativos que permitan la comprensión del fenómeno desde el punto de vista de los integrantes de las empresas, con la finalidad de incorporar elementos específicos de su propia vivencia a las estrategias preventivas.

Otras recomendaciones derivan principalmente de los aspectos éticos de la investigación con este tipo de poblaciones especiales:

- 1) Se recomienda que los cuestionarios sean anónimos, es decir, que no se les pida nombre ni número de empleado ni cualquier otro dato con el que se pueda identificar al trabajador.
- 2) Es necesario cuidar la confidencialidad de las respuestas de los trabajadores, con la finalidad de no poner en riesgo su fuente de trabajo, por lo que es necesario establecer acuerdos con los directivos y representantes sindicales sobre el resguardo y acceso de los cuestionarios.
- 3) Durante el levantamiento, cuando se habló de la necesidad de obtener un consentimiento informado por escrito para participar en la investigación, los trabajadores se negaron a firmar el formato, porque podrían reconocer su firma y tener consecuencias. Esto conlleva dilemas éticos que es necesario reflexionar para

futuras investigaciones y buscar otras formas que disminuyan las suspicacias de los trabajadores.

- 4) También se requiere considerar que para el proceso de aplicación, los trabajadores son convocados por supervisores, jefes de personal, líderes sindicales, etcétera, si bien facilita el proceso, tiene importantes implicaciones éticas. Por ejemplo, es necesario evitar la presencia del personal de la empresa dentro del aula de aplicación, para tratar de asegurar la participación voluntaria, no exigida por la empresa o por el miedo a las posibles consecuencias en caso de negarse a participar. Es importante que se contemplen otras formas de aplicación. En este sentido se recomienda explorar otros procedimientos para recabar los datos, como realizar entrevistas por teléfono, por correo, proporcionar un pago para asegurar la participación fuera del horario de trabajo, entregar el cuestionario directamente al trabajador para que lo contesten en su casa y cuando lo regresan depositar en una urna para asegurar el anonimato o a través de la internet, con esto se evitaría la interrupción de las labores y disminuir las suspicacias de los trabajadores.

Los hallazgos de este trabajo resaltan la necesidad de introducir a los centros de trabajo programas de prevención integrales y continuos. Se recomienda utilizar programas que hayan dado buenos resultados y propicien buenas prácticas.

Por ejemplo El Programa Modelo de Prevención en Trabajadores y sus Familias (Fauske, 1996), fue adaptado y probado con trabajadores mexicanos (Carreño et al, 2009). En este programa se propone hacer énfasis en el desarrollo de estrategias de prevención universal y selectiva para atender a un mayor número de trabajadores con una inversión menor, en contraste con otros programas de intervención centrados en los consumidores más fuertes. Propone un cambio cultural paulatino basado en acciones proactivas más que coercitivas, que faciliten la prevención y atención de las adicciones en el ámbito laboral. Recomienda realizar los siguientes pasos para introducir el programa al lugar de trabajo:

Tabla 6.18

Pasos para introducir prevención de adicciones al lugar de trabajo

1. **Formar un comité con la participación de todos los sectores:** En algunas empresas ya cuentan con la comisión mixta de seguridad e higiene, que ya representa a los diferentes sectores de la empresa.
2. **Establecer una política laboral por escrito en torno al consumo.** Esta política debe, idealmente, elaborarse con el consenso de los niveles gerenciales y de los trabajadores, debe presentarse por escrito y hacerse del conocimiento de todos los miembros de la empresa. Debe integrarse a un programa de Salud, Seguridad y Bienestar de los trabajadores y de Calidad de la empresa.
3. **Desarrollar un programa con énfasis en prevención universal y prevención selectiva.** Se entiende por prevención el conjunto de acciones que evitan la aparición o detienen la evolución de un trastorno y disminuyen el riesgo de adquirirla; por prevención universal se entienden las acciones encaminadas a evitar que se presenten casos nuevos de una enfermedad, en nuestro caso, nuevos usuarios. La prevención selectiva se orienta a detectar tempranamente casos iniciales para intervenir de manera oportuna.
4. **Diseñar estrategias de intervención para trabajadores.** Este programa se basa en la metáfora del semáforo, en el que se utiliza la luz verde para indicar un nivel de consumo de alcohol sin riesgos, luz ámbar o amarilla para indicar alerta debido a que el individuo está consumiendo en riesgo y luz roja para indicar la necesidad de intervención.
5. **Identificar y manejar los problemas.** Esta etapa se basa en un cuestionario que permite al trabajador identificarse en el nivel de riesgo, indicadores de modificaciones en el rendimiento de los trabajadores, y el uso de un manual que pretende promover la moderación en el consumo de alcohol a través de enseñar al trabajador a contar el alcohol que consume, a identificar las tentaciones para el consumo excesivo y a desarrollar estrategias para resistir estas tentaciones.
6. **Entrenar a supervisores y personal de salud.** Se les capacita en la detección y manejo de trabajadores en riesgo o con problemas.
7. **Establecer un programa de referencia a tratamiento y reinserción.** Incluye el desarrollo e instrumentación de una política de manejo de trabajadores con dependencia.
8. **Dar seguimiento de las acciones del programa. Evaluar el proceso, resultados e impacto.** Se cuenta con instructivos e instrumentos que permiten monitorear los progresos del programa que permiten en caso necesario, modificar o intensificar acciones.
9. **Realizar la extensión de los programas a la familia y a la comunidad.** Con el fin de crear una cultura de prevención y garantizar los cambios a largo plazo.

Fuente: Carreño, Ortiz, Medina-Mora, Natera, Tiburcio, Martínez, Vélez, y Fauske, 2000.

Este programa incluye la extensión de las acciones hacia la familia y la comunidad lo cual resulta muy importante porque atiende a la *esfera personal*, que es una de las

variables sustanciales en los resultados de este trabajo. Asimismo, resalta la necesidad de adaptar el programa a las necesidades específicas de cada empresa.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación resaltan el papel primordial que desempeña el estrés, por lo que se recomienda incorporar un programa de prevención integral que incluya estrategias para que el trabajador pueda lograr el control y reducción del estrés laboral. La participación directa de los trabajadores es esencial para garantizar el éxito, ya que ellos tienen la experiencia en la práctica cotidiana y en el desempeño de sus labores. En la siguiente tabla 6.19 se muestran los distintos niveles de cobertura que se podría tener en un programa de prevención de acuerdo con sus propias necesidades.

Tabla 6.19
Niveles de prevención y estrategias

Nivel de Prevención	Población objetivo	Estrategia
UNIVERSAL	A todas las personas que integran el centro de trabajo	Materiales educativos como carteles, folletos, trípticos, cursos informativos, talleres de reflexión, grupos de discusión. Dar información para el reconocimiento de los estresores y cómo se pueden enfrentar. Estrategias de comunicación asertiva y empática.
	A los directivos, mandos medios y líderes sindicales	Capacitación para favorecer un clima laboral adecuado, propiciar la pertenencia del trabajador, mejorar canales de comunicación (efectiva, afectiva o empática).
SELECTIVA	A las personas que presentan un estrés laboral en riesgo	-Consejo sencillo, intervenciones breves para propiciar un cambio. -Aspectos a considerar para un consejo o intervención breve
	Capacitación a personal de salud (psicólogos, médicos, enfermeras, trabajadores sociales).	-Materiales educativos diversos con recomendaciones concretas para propiciar la reflexión de que se requiere un cambio (manual de autoayuda). -Capacitación para el desarrollo de habilidades en detección temprana, la aplicación del consejo sencillo e intervenciones breves.
INDICADA	A personas que tienen niveles elevados de estrés y que requieren la ayuda de un profesional	Identificación de problemática asociada Identificación de centros de atención especializada Canalización a centros de atención especializada Dar seguimiento al trabajador

Fuente: Carreño, Ortiz, Medina-Mora, Natera, Tiburcio, Martínez, Vélez & Fauske, 2000.

El objetivo principal del programa sobre estrés es proporcionar al obrero información sencilla y práctica para que pueda controlar su estrés, y con esto disminuir la posibilidad en la ocurrencia de accidentes y problemas en el trabajo. Cabe destacar que el trabajador comparte una responsabilidad con sus líderes (sindicales y directivos) en todo el

proceso de introducción de programas para prevenir el estrés, hay que recordar que las personas hacen una evaluación del evento o situación para que sea considerada como estresante, por lo que es necesario que el trabajador realice algunas acciones para identificar y controlar el estrés. A continuación se presentan una serie de pasos que pueden utilizar:

Tabla 6.20

Pasos para disminuir o controlar el estrés.

1. Un primer paso es identificar si hay algo que causa estrés. Para saber cómo hacerlo es necesario preguntarse ¿Por qué me siento mal? Y esto es cuando el trabajador tiene alguna molestia en el cuerpo (palpitaciones, le tiemblan o sudan las manos, etc). O tiene emociones como enojo, tristeza, miedo, etc. O tiene pensamientos como “todo lo hago está mal”, “todo es injusto”, “todos están en mi contra”, etc. O actúa de forma agresiva, tiene discusiones por lo que sea, habla a gritos, se aísla, etc. Ya que se hizo la identificación de todas las cosas o situaciones que le producen estrés el siguiente paso es:
2. Elaborar una lista, ordenar y seleccionar la más importante, trabajar con la primera, a través de un análisis de “¿qué estoy haciendo o que no estoy haciendo para que esto pase?” Tratar de pensar en las cosas que sí podemos cambiar antes de pensar en cambiar a otros, porque hacer nuestros propios cambios si está en nuestras manos, que otros cambien, no lo está.
3. A partir de lo anterior, preguntarse “¿cuáles son las posibles soluciones?”, elaborar una lista con todas las posibles soluciones, evaluar la más adecuada y llevarla a cabo
4. Observar los resultados y evaluar su funcionamiento. En caso de que no, regresar al paso 1.

Fuente: Carreño, Ortiz, Medina-Mora, Natera, Tiburcio, Martínez, Vélez & Fauske 2000.

Asimismo, se resalta la importancia que tiene el trabajo conjunto de empresarios, sindicatos, profesionales e instituciones para poder enfrentar problemáticas tan complejas. Finalmente, el modelo evaluado es un resultado fundamental de esta investigación, porque muestra la complejidad de los efectos del consumo de alcohol en el ámbito laboral, en circunstancias específicas relacionadas al lugar de trabajo, además, permitió incluir diferentes variables y determinar la forma en que éstas se relacionan para explicar el fenómeno de interés. Se detectaron líneas de acción pendientes de desarrollar, además de poder utilizar este conocimiento para proponer políticas públicas que ayuden a disminuir o solucionar esta problemática en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Achim T. (1982) *El estrés y la personalidad*. España: Herder.
- Álvarez, G. (1992). El constructo de Clima Organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1, 2), 25-49.
- Ames, G. & Delaney, W. (1992). Minimization of Workplace Alcohol Problems: The Supervisor's Role. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 16 (2), 180-189.
- Ames, G. & Janes, C. (1992). A Cultural Approach to Conceptualizing Alcohol and the Workplace Alcohol, *Health & Research World*, 16(2):112-119.
- Ames, G., Grube, J. & Moore, R. (1997). The relationship of Drinking and Hangovers to Workplace Problems: An Empirical Study. *Journal of Studies on Alcohol*, 58(1), 37-47.
- Ames, G. & Grube, J. (1999). Alcohol availability and workplace drinking: Mixed method analyses. *J Stud. Alcohol* 60, 383-393.
- Arias, F. (2001). Cap. 8. La Cultura. En Arias, F. & Heredia V. (Eds.) *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (pp. 279-321). México: Trillas.
- Babor, T., De la Fuente, J., Saunders, J. & Grant (1992). *AUDIT prueba de identificación de trastornos derivados del consumo de alcohol: pautas de uso en la atención primaria de la salud*. Organización Mundial de la Salud.
- Babor, T., Higgins-Biddle, J., Sanders, J. & Monteiro, M. (2001). *AUDIT cuestionario de identificación de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol: Pautas para su utilización en Atención Primaria*. Generalitat Valenciana y Organización Mundial de la Salud.
- Bastida, N. (2002) Problemas laborales asociados al consumo de alcohol. *Adicciones*, 4 (1).
- Bennett, J. & Lehman, W. (1998). Workplace drinking climate, stress, and problem indicators: Assessing the influence of teamwork (group cohesion). *Journal of Studies on Alcohol*, 59(5), 608-618.
- Bentler, PM., & Wu (2000). *EJC: EQS for Windows 6* [Software]. Encino, CA., Multivariate Software, Inc.
- Bloomfield, K., Stockwell, T., Gmel, G., & Rehn, N. (2003). International comparisons of alcohol consumption. *Alcohol Research & Health*, 27(1), 95-109.
- Blum, M. & Naylor, J.(1999). *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.

- Brown J. (1998). *I Ojeada histórica. La psicología social en la industria. Breviarios*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brown J. (1998). *IV La organización formal en la industria. La psicología social en la industria. Breviarios*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Calderón G., Campillo C. & Suárez C (1981) Respuestas de la comunidad ante los problemas relacionados con el alcohol. México, *Organización Mundial de la Salud, Instituto Mexicano de Psiquiatría*.
- Caraveo, J., Ruíz, R., Villatoro, V., Richerand, G. & Escobar, B. (1988). Diagnóstico de necesidades en el ámbito laboral. En: *La Psicología Social en México II. Editores: Susan Pick de Weiss, Rolando Díaz Lovíng, Patricia Andrade Palos. Editorial: Asociación Mexicana de Psicología Social (AMEPSO), págs. 304-308, México*.
- Carreño, S. (1998). *El consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Carreño, S., Ortiz, A., Medina-Mora, M., Natera, G., Tiburcio, S., Martínez, N., Vélez, A. & Fauske, S. (2000). Manual General del Programa Modelo de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas en Trabajadores y sus Familias. Cómo Introducir el Programa a su Centro de trabajo. México: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.
- Carreño, S., Medina Mora, M. E., Ortiz, A., Martínez, N. A., Juárez, F. & Villatoro, J. (2002). Factores psicosociales, consumo de alcohol y problemas laborales en trabajadores de una empresa química. En *AMEPSO (editor), La Psicología Social en México. México: AMEPSO. págs. 679-685*.
- Carreño S., Medina-Mora M. E., Villatoro J. Gutiérrez M. L., Moreno M. & Natera G. (2011). Panorama del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral mexicano. ¿Cómo es actualmente el consumo de drogas, alcohol y tabaco de la población trabajadora en México? En: *Lineamientos para la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral Mexicano. Consejo Nacional Contra las Adicciones y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México*.
- Cuéllar, R., & Villegas, J. (1996) Legislación laboral en salud en México. Una Ilustración Histórica. *Salud de los Trabajadores*, 4 (2), 77-92.
- De la Fuente, R. Medina-Mora, M.E. & Caraveo, J. (1997). *Salud Mental en México*. México: Instituto Mexicano de Psiquiatría y Fondo de Cultura Económica.
- Del Pino, R. V Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y Estructuración: Los retos del nuevo siglo. <http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Pinosm15.pdf>, Consultado: 5/abril/2011
- Degenhardt, L., & Hall, W. (2003). Patterns of co-morbidity between alcohol use and other substance use in the Australian population. *Drug and Alcohol Review*, 22(1), 7-13.

- Delaney, W. & Ames, G. (1995) Work Team Attitudes, Drinking Norms, and Workplace Drinking. *The Journal of Drug Issues*, 25(2), 275-290.
- Díaz, R. & Gual, A., (2004). *Alcoholismo. Del uso al abuso*. España: Morales Torres.
- Encuesta Domiciliaria sobre Abuso de Drogas en España. (Edades) 2005-2006, Recuperada en <http://www.pnsd.msc.es/Categoria2/observa/pdf/Domiciliaria2005-2006.pdf>, 18/septiembre/2007.
- Fauske, S., Wilkinson, A. & Shain, M. (1996). *Communicating Alcohol and Drug Prevention Strategies and Models across Cultural Boundaries: Preliminary Report on an ILO/WHO/UNDCP* [International Labour Office/ World Health Organization/ United Nations International Drug Control Program] Interagency Program. *Substance Use & Misuse*, 31(11, 12), 1599-1617.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (2001). El consumo excesivo de alcohol: Un reto para la salud laboral. *Salud y Drogas*, 1(1);17-39.
- Fundación de Investigaciones Sociales. (1998). *Beber de tierra generosa: Historia de las bebidas alcohólicas en México*. México: FISAC.
- Gmel, G. & Rhem, J. (2003). Harmful alcohol use. *Alcohol Research & Health*, 27(1):52-62.
- Gonçalves, A. (30-06-2003) <http://www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm#Top>, revisado el 26 de mayo de 2004.
- Gutiérrez, R., Contreras, C. & Ito, E (2003). *Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud. SWS-Survey*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hodgetts, R. & Altman, S. (1994). *Parte III Conducta de grupo en las organizaciones. Comportamiento en las Organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo*. México: Trillas.
- Jiménez, F. & Mata, E. (2006). Vínculo del consumo de consumo de drogas y la productividad laboral en Costa Rica. Observatorio Interamericano de Drogas (OID). Disponible en: <http://www.cicad.oas.org/oid/MainPage/Costs/Art%C3%ADculo%20sobre%20Estudio%20de%20Productividad.pdf>
- Katz, D. & Kahn, R. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Kershenovich, D. & Vargas, F. (2001). Definición de los límites individuales de susceptibilidad ante el consumo de alcohol. En: R. Tapia (Comp) *Las Adicciones: Dimensión, Impacto y Perspectivas*, (151-155), México.
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw Hill, New York. En: S. Salgado. 1991. *Estrés psicosocial y salud mental en esposas de migrantes a los Estados Unidos*, Reporte final. Instituto Mexicano de Psiquiatría.

- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Ley Federal del Trabajo (1979). Infonavit, *Juicios Laborales* 5ª Edición.
- Martínez-Lanz, P., Medina-Mora, M. & Rivera, E. (2004). Consumo de alcohol en personal de salud: Algunos factores relacionados. *Salud Mental* 27(6):17-27.
- Medina-Mora, M. E. (2001) Los conceptos de uso, abuso, dependencia y su medición. En: Tapia, R. Las adicciones: dimensión, impacto y perspectivas. Segunda Edición. Manual Moderno.
- Medina-Mora, M. E. (2012). Capítulo 1 ¿Cuál es la naturaleza del problema que estamos enfrentando? En: Medina-Mora, M. E. Alcohol y Políticas Públicas. Primera Edición. El Colegio Nacional.
- Medina-Mora, ME., De la Fuente, J. & Carreño S. (1998). Experience with the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT) in Mexico. In Galanter M (Ed.). Recent Developments in Alcoholism. V. 14 *The Consequences of Alcoholism*. Nueva York: Plenum Press. 383-397.
- Medina-Mora, M. E., Natera, G., Borges G., Cravioto, P., Fleiz, C., Tapia-Conyer, R. (2001). Del siglo XXI al tercer milenio. Las adicciones y la salud pública: Drogas, alcohol y sociedad. *Salud Mental*, 24 (4).
- Medina-Mora, M.E., Cravioto, P., Villatoro, J., Fleiz, C., Galván, F., y Tapia, R. (2003). Consumo de drogas entre adolescentes: Resultados de la Encuesta Nacional de Adicciones, 1998. *Salud Pública de México* 45 (1):16-25.
- Medina-Mora, M.E., Carreño, S. and Ortiz A. (1998). Model Program for the Prevention of Drug and Alcohol Abuse among Workers and their Families. Results from the Research Component. Statistical Report, México. International Labor Office, United Nations Program for International Drug Control, World Health Organization, Secretaría de Salud, Consejo Nacional Contra las Adicciones, Instituto Mexicano de Psiquiatría.
- Medina-Mora M.E., Villatoro, J., Cravioto, P., Fleiz, C., Galván, F., Rojas, E., Castrejón, J. & Kuri, P. (2004). Uso y abuso de alcohol en México: Resultados de la Encuesta Nacional de Adicciones 2002. En Consejo Nacional Contra las Adicciones CONADIC, 2004. Observatorio mexicano en tabaco, alcohol y otras drogas 2003.
- Medina-Mora, ME., Villatoro, J., Rodríguez Ajenjo C, Gutiérrez, ML., Moreno, MI., Fleiz, C. Juárez F., Rojas, E., Téllez M., Hernández M. (2009). Encuesta Nacional De Adicciones 2008. *México: Instituto Nacional de Salud Pública*.
- Medina-Mora ME, Villatoro-Velázquez JA, Fleiz-Bautista C, Téllez-Rojo MM, Mendoza-Alvarado LR, Romero-Martínez M, Gutiérrez-Reyes JP, Castro-Tinoco M, Hernández-Ávila M, Tena-Tamayo C, Alvear-Sevilla C y Guisa-Cruz V. (2012). Encuesta Nacional de Adicciones 2011: Reporte de Alcohol. Instituto Nacional de

Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz; Instituto Nacional de Salud Pública; Secretaría de Salud. México DF, México: INPRFM. Disponible en: www.inprf.gob.mx, www.conadic.gob.mx, www.cenadic.salud.gob.mx, www.insp.mx.

- Observatorio europeo de las drogas y las toxicomanías. Informe anual (2006). El problema de las drogodependencias en Europa. ISSN-1609-607X. <http://www.pnsd.msc.es/Categoria3/cooperativa/pdf/Informe2006.pdf>, Impreso en Bélgica, ISBN 92-9168-267-5. Recuperado 18/septiembre/2007.
- OMS. (2007). *Comité de expertos de la OMS en programas relacionados con el consumo de Alcohol*. Serie de informes técnicos 944. Segundo informe. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza.
- La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2006). *Estar limpio: controles de consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo*. Una revisión de las tendencias y avances en cuestiones laborales. Secciones Planeta Trabajo, No. 57, págs. 33-36. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082244.pdf
http://www.ilo.org/wow/PlanetWork/lang--es/WCMS_082286/index.htm
- Pons, J. & Berjano P. (1999). *El consumo abusivo de alcohol en la adolescencia: un modelo explicativo desde la psicología social*. España: Plan Nacional sobre Drogas.
- Rainieri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. *ABANTE*, 9(1), 3-33.
- Ramírez F. (1992). *Ley Federal del Trabajo*. México: Pac.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Salgado, S. (1991). *Estrés psicosocial y salud mental en esposas de migrantes a los Estados Unidos*. México: Instituto Mexicano de Psiquiatría.
- Schneider, B. & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- Secretaría de Salud, Subsecretaría de Prevención y Control de Enfermedades, Instituto Mexicano de Psiquiatría, Dirección General de Epidemiología, Consejo Nacional Contra las Adicciones: Tercera Encuesta Nacional de Adicciones. México, 1998.
- Tapia, Medina-Mora & Cravioto. (2001). *Epidemiología del consumo de alcohol*. En: Tapia, R. (Comp.) *Las adicciones: dimensión, impacto y perspectivas*. Segunda Edición. Manual Moderno. 127-138.

- Tiburcio, M., Carreño, S., Martínez, K., Echeverría, L. & Ruiz E. (2007). *Intervenciones breves en adicciones. Manual para la reducción del consumo de sustancias*. México: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente, Fundación Gonzalo Ríos Arronte I. A. P.
- Triandis H. (1995) *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Vega, A. (1992). Modelos interpretativos de la problemática de las drogas. *Revista Española de Drogodependencias*, 17 (4), 221-232.
- Villatoro, J. Gutiérrez, M. Quiroz, N., Moreno, M., Gaytán, L., Gaytán, F., Amador, N. & Medina-Mora, ME. (2007). *Encuesta de Consumo de Drogas en Estudiantes 2006*. México, D.F. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.
- Villatoro, J., Medina-Mora, M. E., Cravioto, P., Fleiz, C., Galván, F., Rojas, E. et al (2003). *Encuesta Nacional de Adicciones 2002, Capítulo de Drogas*. Consejo Nacional contra las Adicciones, CONADIC, Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, INPRFM, Dirección General de Epidemiología, DGE, Instituto Nacional Estadística, Geografía e Informática, INEGI. México.
- Villatoro, J., Medina-Mora, M.E., Rojano, C., Amador, N., Bermúdez, P., Hernández, H., Fleiz, C., Gutiérrez, M. & Ramos, A. (2004). Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco en Estudiantes del DF: medición otoño 2003. *Reporte Estadístico INP-SEP*. México.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer tus puntos de vista con relación a diferentes aspectos de la Empresa, con la finalidad de orientar las decisiones que nos permitan seguir creciendo dentro de un ambiente en el que te sientas cada vez más cómodo.

¡TU OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE Y QUEREMOS CONOCERLA!

Contesta con la confianza de que toda la información que aquí se obtenga es confidencial y anónima, por lo que no se te pregunta tu nombre.

Por favor responde con la mayor sinceridad posible, pues esta honestidad nos va a indicar el camino correcto a seguir para tu beneficio y de la empresa.

De antemano muchas gracias por tu cooperación que será de mucha ayuda para todos los que integramos la empresa.

¡Gracias!

INSTRUCCIONES: Marca con una círculo el número que este de acuerdo con tu respuesta y en las preguntas abiertas escribe sobre las líneas tu respuesta.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

1. Sexo	Masculino 1 Femenino 2	
2. ¿Qué edad tienes?	_____ años	
3. ¿Cuál es tu estado civil?	Casado(a) 1 Unión Libre 2 Separado(a) 3 Divorciado(a) 4 Viudo(a) 5 Soltero(a) 6	
4. ¿Cuál fue el último año que aprobaste en la escuela?	Nunca ha asistido a la escuela.... 1 Primaria..... 2 Secundaria o equivalente 3 Preparatoria o equivalente..... 4 Vocacional 5 Universidad o Licenciatura 6 Posgrado..... 7 No responde 9	
5. ¿Qué antigüedad tienes en tu puesto actual?(1)_____Años(2)_____Meses	
6. ¿A qué departamento perteneces?	Especifica _____ _____ _____ _____	
7. ¿En qué fecha ingresaste a trabajar en la fábrica?	(1)_____Año (2)_____Mes	

<p>8. ¿Cuáles son los principales problemas que has observado en la empresa</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Qué piensas que puede estar pasando para que se generen los problemas?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿En qué te basas para decir que estos problemas están ocurriendo? (describe brevemente eventos representativos, puedes especificar lo que creas conveniente)</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿Qué efectos o qué impacto has notado que estos problemas tienen en la empresa?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Qué efectos o qué impacto has notado que estos problemas tienen en tu trabajo?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Qué efectos o qué impacto has notado que estos problemas tienen en tu persona?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Cuáles son los principales obstáculos que has observado para que se den mejoras en la empresa? ¿Es el personal, los jefes, el director, la estructura, la capacitación, etc.?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

15. ¿Qué necesitas para poder desempeñar mejor tu trabajo?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
16. ¿Qué necesitas para sentirte mejor en tu trabajo?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
17. ¿Que sugerencias tienes que pudieran solucionar los problemas?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
18. ¿Crees que la empresa se preocupa por ti y tus compañeros?	SÍ..... 1 No 2
19. ¿Explica por qué crees que sí o por qué no?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
20. ¿Cómo crees que debería ser tratado el personal en general para sentirse mejor en el desempeño de su trabajo?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

¡Muchas gracias por tu colaboración!

ANEXO 2.

GUÍA PARA EL GRUPO FOCAL

Objetivo General

Conocer el contexto laboral de los trabajadores y las características organizacionales que pudieran estar propiciando el consumo de sustancias y problemas en el trabajo.

Objetivos Específicos:

- ◆ Identificar características organizacionales específicas que están relacionadas con el consumo de sustancias.
- ◆ Conocer cuáles son los problemas más frecuentes en la empresa y cuáles están relacionados con el consumo de sustancias (alcohol, tabaco y drogas).
- ◆ Identificar si existe el consumo de sustancias (alcohol, tabaco y drogas) antes, durante y después del horario de trabajo que este afectando la eficiencia del trabajador.

INSTRUCCIONES:

MUCHAS GRACIAS POR HABER ACEPTADO PLATICAR CON NOSOTROS, LOS HEMOS INVITADO PORQUE ESTAMOS INTERESADOS EN CONOCER CUÁLES SON SUS PUNTOS DE VISTA SOBRE UN PROGRAMA PARA APOYAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, EN ESTA OCASIÓN NOS INTERESA EN CONCRETO EL CONSUMO DE ALCOHOL.

QUEREMOS QUE NOS ORIENTEN SOBRE CÓMO SE DAN LAS RELACIONES LABORALES Y DE LOS PROBLEMAS QUE HAN OBSERVADO EN SUS CENTROS DE TRABAJO; ES DECIR, CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES QUE USTEDES HAN VISTO Y VIVIDO. ADEMÁS, QUÉ CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO CONSIDERA PROPICIAN EL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL CENTRO DONDE LABORAN. TAMBIÉN, QUE NOS PLATIQUEN EN DÓNDE SE DA ESTE CONSUMO: EN LAS FIESTAS, EN LAS REUNIONES, SI SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SE VAN DE PARRANDA DESPUÉS DE TRABAJAR, ANTES DE ENTRAR O DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, ENTRE OTROS.

SI USTEDES NO TIENEN INCONVENIENTE GRABAREMOS SUS COMENTARIOS, PERO NO SE IDENTIFICARÁ A LA PERSONA QUE HABLA PARA QUE PUEDAN HABLAR CON TODA CONFIANZA Y TRANQUILIDAD.

LA SESIÓN DURARÁ APROXIMADAMENTE DOS HORAS.

¡MUCHAS GRACIAS!

TEMAS

ASPECTOS ORGANIZACIONALES	ASPECTOS INDIVIDUALES
Ambiente organizacional	Ambigüedad del rol
Estructura organizacional	Roles conflictivos
Territorio organizacional	Sobrecarga objetiva de trabajo
Influencia de líder	Sobrecarga subjetiva
	Satisfacción individual en el trabajo
	Estrés organizacional

PROBLEMAS POR EL CONSUMO

CONSUMO	OTROS FACTORES RELACIONADOS CON EL CONSUMO
Alcohol Se consume dentro del trabajo Hay problemas por este consumo Qué tipo de problemas	Disponibilidad Física (consumo dentro y fuera del trabajo, lugares para conseguir) Disponibilidad Social (hay grupos que consumen, como consumen sus amigos y compañeros de trabajo)

Diagrama de los participantes (cómo se sentaron)

Descripción de la dinámica:

Nivel de participación, ¿se logró que los participantes discutieran entre sí?, ¿algún participante se marginó?, duración, clima, otras observaciones.

REGISTRO DE ASISTENTES

1.-Nombre (puede sustituirse por una clave para proteger el anonimato de los participantes).
Edad:.
Turno:
Puesto o cargo:
Tipo de trabajo (manufactura, producción, supervisión):
Razón por la que fue elegido a participar en el grupo.

ANEXO 3.

SECCIONES DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

Folio			
C.T.			

Tu empresa está consciente de la necesidad de mejorar constantemente para que tu te sientas contento(a) y orgulloso(a) de trabajar aquí, además de buscar las mejores condiciones en las que veas beneficio en tu bienestar y en el de tu familia. Por tal motivo se está llevando a cabo un estudio.

El presente cuestionario tiene por objeto conocer, además de tus puntos de vista con relación a diferentes aspectos de tu lugar de trabajo, las cosas que más te preocupan y hábitos que tienes. Esto, con la finalidad de orientar las acciones necesarias que te permitan seguir creciendo dentro de un ambiente sano en el que te sientas cada vez más cómodo.

Para lograr esto: ¡TU PARTICIPACIÓN ES MUY IMPORTANTE!

Ten la confianza de que toda la **información** que aquí se recoja es **confidencial y será tratada anónimamente** por lo que no es necesario escribir nombre ni algún otro dato que te identifique, en el cuerpo de la encuesta sólo se preguntan los datos indispensables para estadísticas en general.

Por favor responde con la mayor sinceridad posible a cada pregunta, pues esta honestidad va a indicar el camino correcto a seguir para ser cada día mejores como personas y como empresa. Los resultados de la encuesta se utilizarán para orientar los programas de conservación de la salud y prevención dentro de la empresa, por lo que tu colaboración es muy importante.

De antemano muchas gracias por tu cooperación que será en beneficio de todos los que aquí trabajan.

Próximamente conocerás los resultados.

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.

FORMA DE LLENAR EL CUESTIONARIO

ENCERRAR EN UN CÍRCULO EL NÚMERO QUE APARECE A LA DERECHA DE LAS OPCIONES, POR EJEMPLO:

¿Cuántos vasos de agua acostumbras tomar en un día?	
No tomas agua	0
De uno a 2 vasos	1
De 3 a 5 vasos	②
De 5 a 8 vasos	3
Más de 8 vasos	4

PARA PREGUNTAS CON VARIAS OPCIONES EN COLUMNA Y RENGLONES, ENCIERRA EN UN CÍRCULO EL NÚMERO QUE INDIQUE LO QUE TU PIENSAS:

¿Qué tan importante es para ti...?	Sin importancia	Importante	Muy importante
Comer para vivir	1	2	③
Comer para engordar	①	2	3
Comer para alimentarse	1	2	③
Hacer ejercicio para estar bien de salud	1	②	3

Nota: No utilices cruces (X), palomas (✓), subrayado y no abarques más de una opción con un sólo círculo.

Instrucciones: A continuación encontrarás unas preguntas sobre diversos temas. *Encierra en un círculo O el número que indique tu respuesta.*

I. A L C O H O L

Tabla 1: Equivalencia de bebidas



1).-¿Alguna vez en la vida has consumido bebidas alcohólicas? (CUBAS O EQUIVALENTES COMO CERVEZAS, VASOS DE PULQUE, CÓCTELES O COOLERS, O CUALQUIER OTRA BEBIDA QUE CONTENGA ALCOHOL) (ver tabla 1)

No..... 1

Si 2

2).-¿Has consumido bebidas alcohólicas en los últimos 12 meses?

No 1

Si 2

Trata de recordar tu consumo en los últimos 12 meses

3).-¿Qué tan frecuentemente tomas bebidas alcohólicas?

Nunca 1

Una vez al mes o menos..... 2

Dos o cuatro veces al mes 3

Dos o tres veces por semana 4

Cuatro o más veces por semana 5

7).-¿Durante el último año, qué tan frecuentemente dejaste de hacer algo que deberías haber hecho por beber? (COMO NO IR A TRABAJAR O A LA ESCUELA).

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

4).-¿Cuántas copas tomas en un día típico o común de los que bebes? (CUBAS O EQUIVALENTES COMO CERVEZAS, VASOS DE PULQUE, CÓCTELES O COOLERS, O CUALQUIER OTRA BEBIDA QUE CONTENGA OCASIÓN) (ver tabla 1)

1 ó 2 1

3 ó 4 2

5 ó 6 3

7 ó 9 4

10 ó más 5

8).-Durante el último año, ¿qué tan frecuentemente bebiste en la mañana siguiente después de haber bebido en exceso el día anterior?

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

5).-¿Qué tan frecuentemente tomas 6 ó más copas en la misma ocasión? (EN UN MISMO DÍA, EVENTO O REUNIÓN).

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

9).-Durante el último año, ¿qué tan frecuentemente te sentiste culpable o tuviste remordimiento por haber bebido?

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

6).-¿Durante el último año, ¿te ocurrió que no pudiste parar de beber una vez que habías empezado?

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

10).-Durante el último año, ¿qué tan frecuentemente olvidaste algo de lo que había pasado cuando estuviste bebiendo?

Nunca 1

Menos de una vez al mes 2

Mensualmente 3

Semanalmente 4

Diario o casi diario 5

<p>11).-¿Te has lesionado o alguien ha resultado lesionado como consecuencia de tu ingestión de alcohol?</p> <p>No..... 1</p> <p>Sí, pero no en el último año 2</p> <p>Sí, en el último año 4</p>	<p>16).- ¿Qué tan frecuentemente el alcohol está disponible en las fiestas dentro del lugar de trabajo?</p> <p>Nunca0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre2</p> <p>Siempre 3</p>
<p>12).-¿Algún amigo, familiar o doctor se ha preocupado por la forma en que bebes o te ha sugerido que le bajes el consumo?</p> <p>No..... 1</p> <p>Sí, pero no en el último año 2</p> <p>Sí, en el último año 4</p>	<p>17).-¿Dentro de tu centro de trabajo, ¿qué tan frecuentemente tus compañeros consumen bebidas alcohólicas?</p> <p>Nunca0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre2</p> <p>Siempre 3</p>
<p>13).-¿Que tan frecuentemente a tus compañeros de trabajo les gusta beber después del trabajo como una forma de socialización?</p> <p>Nunca 0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre 2</p> <p>Siempre 3</p>	<p>18).- ¿Qué tan frecuentemente, tus compañeros toman bebidas alcohólicas antes de iniciar su jornada de trabajo?</p> <p>Nunca0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre2</p> <p>Siempre 3</p>
<p>14).- ¿Qué tan frecuentemente, en el trabajo, se habla acerca del consumo de alcohol?</p> <p>Nunca..... 0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre 2</p> <p>Siempre 3</p>	<p>19).- ¿Qué tan frecuentemente los compañeros de trabajo beben juntos sólo por embriagarse?</p> <p>Nunca0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre 2</p> <p>Siempre 3</p>
<p>15).- En el horario de comida, en tu trabajo, ¿qué tan frecuentemente se consumen bebidas alcohólicas?</p> <p>Nunca..... 0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre 2</p> <p>Siempre 3</p>	<p>20).- En el horario de comida, en tu trabajo, ¿qué tan frecuentemente se consumen bebidas alcohólicas?</p> <p>Nunca 0</p> <p>De vez en cuando 1</p> <p>Casi siempre 2</p> <p>Siempre 3</p>

II. INFORMACIÓN LABORAL

21).- En esta sección se incluyen situaciones que ocurren en el trabajo. Marca con qué frecuencia te afectan cada una de ellas.

ESTRÉS LABORAL*	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1. El tipo de trabajo que hago es demandante y/o no es respetado	1	2	3	4	5
2. Haga lo que haga en el trabajo, es insuficiente	1	2	3	4	5
3. Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido	1	2	3	4	5
4. La gente en mi trabajo me encuentra defectos	1	2	3	4	5
5. Mi trabajo es repetitivo y/o rutinario y/o aburrido	1	2	3	4	5
6. El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios	1	2	3	4	5
7. La gente no reconoce mis esfuerzos y/o nunca aprecia lo que hago	1	2	3	4	5
8. Hay conflictos donde trabajo y/o la gente discute y/o pelea	1	2	3	4	5

* La escala está protegida por derechos de autor, para su uso requiere permiso de los autores.

22).- Marca que tan de acuerdo estás con las siguientes frases.

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Total Desacuerdo	Desacuerdo	En acuerdo	Total Acuerdo
1. Después de las experiencias que he tenido, si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo, lo haría sin duda	1	2	3	4
2. En general, mi trabajo sigue siendo lo que imaginé cuando decidí tomarlo	1	2	3	4
3. De todo a todo, estoy muy satisfecho con mi trabajo actual	1	2	3	4
4. Al desarrollar mi trabajo diario, siento que estoy aprendiendo	1	2	3	4
5. Me gusta mi trabajo	1	2	3	4
6. Mi familia se siente satisfecha de que yo trabaje en esta empresa	1	2	3	4

23).- Esta serie de afirmaciones tienen que ver con el tipo de relaciones que llevas con la empresa, con tus compañeros y jefes. Marca que tan de acuerdo estás.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Total Desacuerdo	Desacuerdo	En acuerdo	Total Acuerdo
1. Cuando se habla de esta empresa, me siento incluido	1	2	3	4
2. Mi trabajo lo desempeño con facilidad	1	2	3	4
3. Cuento con el apoyo suficiente para resolver los problemas de trabajo que se presentan	1	2	3	4
4. Cuando tengo que emprender un trabajo que no conozco, obtengo ayuda y colaboración de mi jefe o supervisor	1	2	3	4
5. Hay claridad en lo que se me pide que haga	1	2	3	4
6. El trato que recibo de mi jefe inmediato es satisfactorio	1	2	3	4
7. Siento confianza para hablar con otras personas de la empresa	1	2	3	4
8. Conozco los objetivos de mi departamento	1	2	3	4
9. Conozco los deberes y obligaciones en el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4
10. Considero que las relaciones entre los diferentes departamentos son satisfactorias	1	2	3	4
11. Me siento adaptado a mi grupo de trabajo	1	2	3	4
12. Cuento con los recursos materiales suficientes para realizar mi trabajo	1	2	3	4
13. Mi jefe me hace saber cuando mi trabajo es bueno, eficiente, satisfactorio	1	2	3	4
14. Tengo oportunidad de ascenso en la Empresa	1	2	3	4
15. Aprendo de mi jefe o supervisor	1	2	3	4
16. En mi trabajo utilizo mis conocimientos y experiencias	1	2	3	4
17. Mi jefe toma en cuenta las ideas y sugerencias que le presento	1	2	3	4

24).- En esta sección se incluyen otras situaciones en el trabajo. Marca con qué frecuencia has tenido estos eventos en los **últimos 12 meses**.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO	Nunca	Casi nunca	Frecuente-mente	Siempre
1. He tenido diferencias o problemas con mi supervisor o jefe inmediato	1	2	3	4
2. He recibido quejas o críticas por parte de mi jefe inmediato	1	2	3	4
3. He tenido diferencias o problemas con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4
4. He tenido diferencias o problemas con personas de otras áreas	1	2	3	4
5. He tenido un bajo desempeño laboral	1	2	3	4
6. He tenido discusiones con mi supervisor o jefe inmediato	1	2	3	4
7. Tengo dificultades para concluir mis actividades laborales	1	2	3	4
8. Me he sentido incomodo o mal en mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
9. Me he quedado dormido en el trabajo	1	2	3	4
10. Me cuesta trabajo seguir las instrucciones de mi jefe para hacer un buen trabajo	1	2	3	4
11. Me es difícil trabajar en equipo para terminar mejor mi trabajo	1	2	3	4
12. He perdido estímulos debido a retardos	1	2	3	4

25).- Las siguientes preguntas son respecto a situaciones que pueden ocurrir en el desarrollo de tus labores...

ACCIDENTES EN EL TRABAJO	Nunca	Casi nunca	Frecuente-mente	Siempre
1. He estado a punto de tener un accidente en mi trabajo	1	2	3	4
2. He tenido daños o lesiones al desempeñar mi trabajo	1	2	3	4
3. He tenido accidentes en el trabajo	1	2	3	4
4. He tenido fracturas en las manos	1	2	3	4
5. He tenido heridas en las manos	1	2	3	4

III INFORMACIÓN FAMILIAR

Las siguientes preguntas son sobre las relaciones entre los miembros de tu familia: (Padre, madre, hijos y hermanos).

Es común que en las familias se tengan discusiones. En los últimos 12 meses ¿Cuáles han sido los motivos de discusión en tu familia?

26).- Sin motivo o razón aparente	
No	1
Si.....	2
27).-Por problemas económicos	
No	1
Si.....	2
28).- Por infidelidad	
No	1
Si.....	2
29).- Por desobediencia de los hijos	
No	1
Si	2

30).- Porque todos son muy enojones	
No	1
Si	2
31).- Porque todos son muy enojones	
No	1
Si	2
32).- Por malos entendidos	
No	1
Si	2
33).- Por consumo de alcohol	
No	1
Si	2

IV. INFORMACIÓN GENERAL

34).- ¿Cuál es tu estado civil actual?	
Soltero	1
Casado	2
Unión libre.....	3
Separado	4
Divorciado	5
Viudo	6
35).-¿Qué edad tienes en años cumplidos?	
_____ años	

36).- ¿Cuál es tu escolaridad?	
Primaria incompleta	1
Primaria	2
Secundaria incompleta	3
Secundaria	4
carrera técnica	5
Preparatoria, vocacional etc.	6
Carrera profesional.....	7
Postgrado.....	8

