



Salud Mental

ISSN: 0185-3325

perezrh@imp.edu.mx

Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la  
Fuente Muñiz  
México

Carreño García, Silvia; Medina Mora, Ma. Elena; Martínez Vélez, Nora; Juárez García, Francisco;  
Vázquez Pérez, Lucía  
Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil  
mexicana  
Salud Mental, vol. 29, núm. 4, julio-agosto, 2006, pp. 63-70  
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz  
Distrito Federal, México

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58242909>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's homepage in redalyc.org

redalyc.org

Scientific Information System  
Network of Scientific Journals from Latin America, the Caribbean, Spain and Portugal  
Non-profit academic project, developed under the open access initiative

# CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES, ESTRÉS Y CONSUMO DE ALCOHOL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL MEXICANA

Silvia Carreño García\*, Ma. Elena Medina-Mora\*\*, Nora Martínez Vélez\*, Francisco Juárez García\*, Lucía Vázquez Pérez\*

## SUMMARY

There are different factors within work environment that could create both wellbeing and distress in workers. The climate perception employees have, as well as their evaluation of some, could have positive and negative consequences at personal and organizational levels. Work stress is another element that has meaningful repercussions on the health of people and on the quality of their performance; it has been related to alcohol and psychoactive substances abuse, besides of an increase in different social and work problems.

The main objective of this paper is to determine the relationship between organizational factors (such as work stress, organization climate, and work satisfaction) and alcohol use, and the occurrence of industrial problems and accidents in Mexican workers in a textile organization.

## Method

In order to interfere as less as possible with the production process, this study was carried out at the facilities of the organization, during work hours and during weekends. Thus, only employees who attended to work these days were interviewed.

The sample included 277 workers who basically performed as operative staff. No more organization characteristics are described on behalf of an agreement, and of the anonymity of the answers given by the subjects.

All the interviewees were men, their ages fluctuated between 16 and 65 years, 85% of them had attained junior high school, and 72% were married or living with a partner.

A self rated questionnaire was used, along with the AUDIT (alcohol use disorder identification test) alcohol test, a work stress scale, another scale for organization climate, one more for work satisfaction, and some general questions. All the scales had good internal consistency.

The procedure consisted in gathering 20 workers in a well-ventilated and illuminated room. The interviewer, who was previously trained, read the instructions aloud, emphasizing anonymity and confidentiality of any information the workers give, and stating that no one from the company would have access to the data.

Analyses were performed with statistical software SPSS 11.5. EQS 6.0 was used to test the structural equation model with the relationship between organizational factors, alcohol use and negative consequences at work.

## Results

*Organizational climate.* Most of the workers (92%) perceived a good level of communication with the work group, 87.2% mentioned to receive help from the boss when they have to do an activity they are not familiar with, 78% said they have enough support to solve the problems related to work. There were differences between the workers according to education level; the ones with the higher level perceived a more adverse climate. There were differences also between shifts (morning, evening, and mixed); the workers from the first one perceived a less favorable climate.

*Work satisfaction.* Most of the workers think of their job as something useful (95%), 93% said they liked it, and 88.3% mentioned their families are satisfied. There are statistical differences between satisfaction and education levels; subjects who had only basic education were more satisfied than those with a higher level.

The stress sources are related to the effort implied in the struggle to move forward (87.6%), to have too much work to do (60.5%), and to the possibility of an accident when subjects are careless (51.6%). The total scale scores indicated that 14.2% of the workers had high levels of work stress.

*Alcohol use:* 61.7% of the workers consumed alcohol during the previous year. According to the AUDIT (using eight or more as a cut-off score) 25.8% were classified as cases for alcohol related problems; 26.5% of the subjects had risk consumption, and 5.3% were consuming in a dangerous way because of the frequency and the amount they drink.

*Work problems:* 24.1% of the subjects mentioned they have invested more time than usual in some activity related to work, 21% have been told off because of their performance, 18% felt they could not achieve quality outcomes. The incidents that workers mentioned were: hand injuries (17.5%), finger injuries (15.7%), being close to suffer an accident (13.5%), and suffering damage or injuries when working (10%).

\*Investigadores. Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.

\*\*Directora. Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales del INPRF.

Correspondencia. Dra. Ma. Elena Medina-Mora. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente. Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales. Calzada México Xochimilco No. 101, San Lorenzo Huipulco, Tlalpan. C.P. 14370. México, D. F. E-mail: medinam@imp.edu.mx  
Recibido primera versión: 1 de junio de 2005. Segunda versión: 8 de diciembre de 2005. Aceptado: 6 de junio de 2006.

A structural equation model allowed to observe that organizational factors, climate, satisfaction, and work stress are meaningful predictors of work accidents and problems. Of all the variables included in this analysis, work stress also was the one that best predicted alcohol use at the work place.

A direct effect of the individual level of alcohol use and of the use at the work place on problems and accidents, was observed. This effect was not initially considered in the model of individual consumption, neither were the frequency, the amount consumed, nor the excessive use; it was necessary to add this direct path to adjust the model so they were observed as important elements.

### Discussion

Interviewees perceived communication as an important climate issue, mainly when established with the work group. Another element mentioned as important was perceived, that is support from the boss or supervisor to solve problems. Education level has a relevant role in the way workers live their work climate; those with a lower level experience it as more favorable. This could be the consequence of higher work expectations related to a higher education level. There are differences among shifts; workers from the first shift experienced a more favorable climate.

The model included climate as a meaningful element for the presence of consequences at work place; this had a direct effect over the existence of problems and the occurrence of accidents, it was opposite to the results observed in other studies where there was not a direct relationship.

Work satisfaction has to do with job usefulness, the joy for the task done, and family satisfaction with the position. The education at level affects perception of work climate. This evaluation of the worker climate has been identified as a significant factor for the reduction of negative effects at work.

It is necessary to mention that employees with a higher stress level are the married ones, which may be caused by the responsibilities implied in being a family supplier. This concurs with the result of a study on burnout, which found that being married is a risk factor to develop high stress.

Work stress was the most predictive component of accidents and problems at the work place, which had a direct relation (0.50). It also directly predicted alcohol use at the work place (0.22), and had a negative statistical difference with climate (-.29). Thus, it is important to consider that when workers perceive a better climate, stress level goes down, and it is necessary to consider this organizational factor to improve work conditions besides employees' physical and mental health. According to the model tested in this study, alcohol use has a direct and meaningful effect on performance and on the frequency of problems and accidents, inside and outside the organization.

It is important to consider that prevention in work places must be done globally, taking into account organizational factors such as climate, stress, and worker satisfaction. It also should include educative and practical elements that allow reducing excessive alcohol use and its negative consequences (poor performance, bad interpersonal relationships, and bad outcome quality) at work, besides reducing also industrial accidents.

The most frequent work problems were as follows: to invest more time than necessary in an activity, to be told-off because of mistakes, and to have problems with the boss or supervisor. These events have an impact on productivity and represent money loss for the company.

The most frequent accidents were as follows: hand injuries, which are related to heavy machinery operation, basic in the production process of this industry. This reflects the need to

consider the physical aspects of the place where activities are performed, as well as the psychosocial factors affecting individuals, all of which will result in benefit of any organization.

**Key words:** Alcohol use, work stress, organizational climate, work satisfaction, structural equation model.

### RESUMEN

En el ambiente laboral hay diversos factores que pueden propiciar bienestar o malestar en los obreros. La percepción del clima organizacional y la valoración que las personas hagan, tiene efectos negativos y positivos que producen consecuencias tanto a nivel individual como en el desempeño laboral. El estrés laboral es otro factor que tiene repercusiones significativas en la salud de las personas y en la calidad del trabajo y se ha relacionado con el consumo excesivo de alcohol, el uso de sustancias psicoactivas y el incremento de múltiples problemas sociales y laborales.

Con base en lo anterior, el objetivo de este trabajo es determinar qué factores organizacionales como estrés laboral, clima organizacional y satisfacción en el trabajo se relacionan con el consumo de alcohol, la presentación de problemas laborales y los accidentes, en los trabajadores mexicanos de una empresa textil.

### Método

El estudio se hizo en una empresa textil. La muestra fue de 277 trabajadores, todos hombres, de 16 a 65 años de edad, 85% con estudios de secundaria y 82.7% casados o en unión libre. Se utilizó un cuestionario auto aplicado y anónimo; con la prueba AUDIT de alcohol, escalas de estrés laboral, clima organizacional, satisfacción laboral y preguntas generales.

### Resultados

En cuanto al clima organizacional, la mayoría (92%) percibe buena comunicación con su grupo de trabajo, 87.2% mencionó tener ayuda de su jefe, 78% indicó contar con apoyo suficiente para resolver problemas. Hay diferencias en los trabajadores de mayor grado escolar quienes perciben un clima laboral más adverso, en comparación con los de menor escolaridad. También hay diferencia entre los turnos (matutino, vespertino y mixto); son los del turno vespertino quienes perciben un clima laboral desfavorable.

Con satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores considera útil el trabajo que hace (95%), les gusta (93%) y mencionan que su familia está satisfecha (88.3%). Hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción y la escolaridad, y son los de primaria los más satisfechos.

La fuentes de estrés más referidas fueron el tener que luchar para salir adelante (87.6%), tener demasiado trabajo que hacer (60.5%), que ocurran accidentes si no se tiene cuidado (51.6%). Del total de obreros 14.2% presentan niveles altos de estrés en el trabajo.

Poco más de la mitad de ellos (61.7%) consumió alcohol en el último año. Una cuarta parte (25.8%) se clasificó como "caso" con problemas por el alcohol, según la prueba completa AUDIT. Con base en la prueba rápida del AUDIT, un poco más de la mitad de los trabajadores (64.2%) no bebe o tiene un consumo de bajo riesgo, mientras que 26.5% bebe alcohol en riesgo y sólo 5.3% se ubica en un consumo peligroso por la frecuencia y cantidad de alcohol que ingiere.

Respecto a los problemas laborales, una cuarta parte (24.1%) mencionó que ha invertido más tiempo de lo normal en alguna actividad laboral, a 21% le han llamado la atención por errores en su desempeño, 18% sintieron que no alcanzaban a entregar un

trabajo de calidad. Los accidentes que se mencionaron son: haber tenido heridas en las manos (17.5%), heridas en los dedos (15.7%), haber estado a punto de tener un accidente (13.5%) y 10% ha sufrido daños o lesiones al desempeñar su trabajo.

Con un modelo de ecuaciones estructurales se observó que el clima, la satisfacción y el estrés laboral, son predictores significativos de problemas laborales y accidentes. De las variables incluidas en este análisis, el estrés laboral resultó ser la que mejor predice el consumo de alcohol en el trabajo. Se observó la relación del clima laboral con el nivel de consumo de alcohol y su influencia en la presencia de problemas y accidentes en el trabajo, así como con el consumo antes, dentro y después del trabajo.

#### Discusión

Estos resultados muestran la necesidad de promover y fortalecer la formación de equipos de trabajo que permitan optimizar las competencias laborales, las condiciones en el trabajo y mejorar el clima, disminuir el estrés y aumentar la satisfacción. Asimismo, es necesario considerar la prevención dentro de los lugares de trabajo, de forma integral, e introduciendo elementos educativos prácticos que permitan disminuir el consumo excesivo de alcohol y reducir las consecuencias en el lugar de trabajo.

**Palabras clave:** Consumo de alcohol, estrés laboral, clima organizacional, satisfacción laboral, modelo de ecuaciones estructurales.

## INTRODUCCIÓN

El lugar de trabajo es un ambiente en el que las personas se desenvuelven y con el cual satisfacen diversas necesidades inmediatas y de socialización. De la Fuente, Medina-Mora y Caraveo (12) al hacer una revisión sobre la salud mental en el trabajo, encontraron que cuando el trabajo carece de las características apropiadas, se afectan aspectos como la satisfacción y el compromiso, lo que causa bajo rendimiento\*.

En el ambiente laboral existen múltiples factores, entre los cuales está el clima organizacional, el estrés, la estructura organizacional y el tamaño de la empresa, que pueden propiciar bienestar o malestar en los trabajadores (5).

El clima organizacional refleja las normas y los valores del sistema formal y cómo los reinterpreta el sistema informal. 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 (1).

Algunos autores han resaltado (30) la importancia del clima organizacional, por los efectos directos que tiene en la salud mental, la salud física y las consecuencias en la productividad dentro de las organizaciones laborales. Asimismo, se ha visto que el clima organizacional se refleja de forma positiva mediante el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación y satis-

facción; y de forma negativa con inadaptación, alta rotación, ausentismo y baja productividad (10).

Parker y cols. (28), realizaron un metaanálisis de clima organizacional desde la percepción del trabajador, y probaron un modelo estructural, encontraron que el clima predice las actitudes en el trabajo, la motivación, el desempeño. Concluyeron que el clima organizacional tiene un efecto indirecto en el desempeño, ya que está mediado totalmente por las actitudes y la motivación de las personas hacia su trabajo y que las actitudes de los trabajadores tienen un efecto parcial sobre el desempeño, mediado por su motivación.

Carr y cols. (10), realizaron otro metaanálisis utilizando una clasificación del clima en tres dimensiones: afectiva<sup>1</sup>, cognitiva<sup>2</sup> e instrumental<sup>3</sup>.

Probaron un modelo con variables dependientes como desempeño, bienestar psicológico, abandono; consideraron el compromiso y la satisfacción laboral, que en la bibliografía se han observado como importantes para el desempeño. Identificaron correlaciones entre la esfera afectiva y el bienestar, y de manera negativa con el abandono y una relación negativa de la esfera instrumental con el abandono. Al introducir los estados afectivos y cognitivos se observó que el clima instrumental tiene un efecto directo con el abandono, así como los estados afectivos y cognitivos predicen el desempeño.

El estrés laboral es otro factor que tiene repercusiones en las personas. Gutiérrez, Contreras-Ibañez e Ito (17), lo definen como “la percepción que tiene el trabajador de aquellas condiciones adversas en el lugar de trabajo, debidas 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”.

En una investigación con población militar, se mostraron relaciones significativas entre los niveles de estrés en el trabajo y el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas; el estrés es un predictor del uso de sustancias sobre todo en los hombres (8). También se ha encontrado que a mayores niveles de estrés laboral, social y personal se da una disminución de la calidad del trabajo (15, 16, 17).

Otros estudios han tratado de establecer factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo, encontrando que los hombres mencionan más la falta de control

<sup>1</sup> Dimensión afectiva: incluye las relaciones interpersonales y sociales, participación, calidez, recompensas sociales y cooperación.

<sup>2</sup> Dimensión cognitiva: que tanto se incluye psicológicamente en el trabajo, el autoconocimiento y el desarrollo, consta del crecimiento, innovación, autonomía y recompensas intrínsecas.

<sup>3</sup> Dimensión instrumental: qué tan cercano está de la tarea y los procesos que desempeña. Se compone de estructura, jerarquía, recompensas extrínsecas y logros.

\*Warr P. 1982. Citado en De la Fuente, Medina-Mora y Caraveo (1997)

sobre su trabajo; los menores de 36 años perciben su trabajo como más demandante; el personal administrativo presenta puntuaciones más altas en falta de control del trabajo que los directivos y profesionales, así como en percibir su trabajo como más demandante (5).

Otro de los factores que afecta el desempeño laboral es el consumo de alcohol. En investigaciones, tanto nacionales como internacionales, se ha encontrado que el consumo de alcohol está asociado con baja productividad, ausentismo, conductas de alto riesgo y lesiones (14, 17, 18, 21, 23). En México, las investigaciones permiten corroborar que el consumo de alcohol es un problema de salud pública (6, 7, 13, 25), y que el patrón de consumo que se mantiene en nuestro país (baja frecuencia pero de grandes cantidades por ocasión), ha presentado diversos problemas y un costo importante para la sociedad (6, 22, 23, 25, 29).

Se han propuesto modelos que muestran la relación de los factores organizacionales con el consumo de alcohol y los problemas laborales (2, 3, 8, 19, 26, 31). En México los estudios que asocian esta problemática en trabajadores, son pocos.

En este contexto, el objetivo de este trabajo es determinar si el estrés en el trabajo, la satisfacción laboral y el clima organizacional se relacionan con el consumo de alcohol y con los problemas y accidentes laborales en trabajadores de una empresa textil mexicana.

## MATERIAL Y MÉTODO

El estudio se realizó en una de las plantas de la empresa, en horario de trabajo y utilizando un fin de semana completo para interferir lo menos posible en el proceso de trabajo; sólo se entrevistó a los trabajadores que asistieron en esos días a trabajar. La muestra quedó conformada por 277 trabajadores que desarrollan trabajo operativo, esto es, que se encargan de observar, corregir el proceso de producción de telas y que están en contacto directo con maquinaria. Se omiten más características de la empresa por acuerdo con ésta y para cubrir el anonimato.

Los entrevistados eran hombres, la mayoría sindicalizados (57.9%), el resto (42.1%) ocupaban puestos eventuales, por honorarios o cubrían un interinato; 53% tiene entre 18 y 27 años. Más de la mitad (59%), cubrió estudios de secundaria y cerca de 25% tenía estudios de primaria o incompletos, 82.7% eran casados o vivían en unión libre (cuadro 1).

Se aplicó un cuestionario autoaplicado que contenía: a) características sociodemográficas (edad, escolaridad, estado civil, etc.); b) el AUDIT, que es un cuestionario de tamizaje de 10 preguntas para identificar bebedores problema; las tres primeras preguntas indagan so-

**CUADRO 1. Características generales de los trabajadores**

Edad	%	Tipo de contrato	%
16-17 años	3.4	Base	56.5
18-27 años	54.0	Eventual	36.3
28-37 años	23.0	Estado civil	
38 o más años	19.6	Soltero	34.4
Escolaridad		Casado	50.0
Primaria		U. libre	15.6
incompleta	8.8	Turno	
Primaria	17.3	Matutino	54.5
Secundaria	59.3	Vespertino	11.9
Bachillerato o más	14.6	Mixto	33.6
		Otros	7.2

bre la frecuencia de consumo, número de copas en un día típico y consumo excesivo. Incluye tres preguntas de síntomas de dependencia y las últimas cuatro se refieren a problemas por el consumo; las preguntas tienen cinco opciones de respuesta (de 0 a 4) y las últimas dos, tres opciones (con valores 0, 2 y 4). La calificación mínima es de cero y la máxima de 40. La prueba completa presentó buena confiabilidad ( $\alpha=0.85$ ), lo cual es congruente con resultados obtenidos en estudios previos (23).

Las primeras tres preguntas se utilizan como prueba breve con la cual se hace una clasificación: la suma de 0 a 3 puntos indica personas que no consumen o lo hacen moderadamente; de 4 a 7, consumo riesgoso y de 8 a 12, consumo peligroso (11, 21). La prueba breve resultó confiable ( $\alpha=0.83$ ).\*

Otras escalas utilizadas fueron: c) escala de estrés laboral, compuesta de 25 afirmaciones con cinco opciones de respuesta, desde nunca con valor uno hasta siempre con valor cinco,\*\* ésta resultó confiable ( $\alpha=0.79$ ), y d) escala abreviada de clima organizacional, con trece afirmaciones sobre cooperación o apoyo, comunicación, recompensa, identificación con la empresa, estabilidad en el empleo, oportunidad de ascenso y relación con el jefe o supervisor, con cuatro opciones de respuesta: total desacuerdo, con valor de uno, hasta total acuerdo con valor cuatro, y cuya calificación mínima es de 13 y máxima de 52. Esta última refleja una mejor percepción del ambiente laboral (9), y tuvo una buena consistencia interna ( $\alpha=0.87$ ); e) escala breve de satisfacción en el trabajo proporcionada por el doctor Arias Galicia, la cual fue modificada y ampliada, incluyó siete afirmaciones con cuatro opciones de respuesta, desde total desacuerdo con valor uno hasta total acuerdo con valor cuatro, con un mínimo en la sumatoria de siete y un máximo de 28, mostrando este último valor una mayor satisfacción del

\*Carreño, S: El consumo de alcohol en una empresa textil. *Tesis de Licenciatura*, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.

\*\*Gutiérrez, Ito, Contreras-Ibañez, Atenco. La escala de salud mental, estrés y trabajo. *Memorias del IX Congreso Mexicano de Psicología*. UNAM. México, 1995.

trabajador en su empleo. Su alfa fue de 0.76 por lo que se consideró adecuada y f) escala de problemas en el trabajo, obtenida a través de grupos focales; contiene 23 afirmaciones sobre diferencias con jefes, supervisores o compañeros, dificultades para realizar la tarea y bajo desempeño, con cuatro opciones de respuesta desde nunca con valor de uno, hasta siempre con valor de cuatro; la calificación mínima es de 23 y la máxima de 92. La confiabilidad de la escala fue buena ( $\alpha=0.87$ ); g) siete reactivos sobre la ocurrencia de accidentes en el trabajo con cuatro opciones de respuesta desde nunca hasta siempre, la calificación mínima era de siete y la máxima de 28, que indica una mayor ocurrencia de accidentes.

El procedimiento consistió en reunir a 20 trabajadores en un aula de capacitación, con buena iluminación y ventilación. La aplicación fue de 45 minutos a una hora con 30 minutos. El entrevistador, previamente capacitado, leía en voz alta las instrucciones, hacía énfasis en el anonimato de las respuestas (no se registraba nombre ni número de trabajador en el cuestionario) y nadie de la empresa tendría acceso a los cuestionarios contestados; a la empresa se le daría un informe estadístico global.

Los análisis se hicieron con el paquete estadístico SPSS versión 11.5 para Windows, y el modelo estructural con el programa EQS versión 6 (4).

## RESULTADOS

Inicialmente se presentan los factores organizacionales (clima organizacional, satisfacción en el trabajo y estrés laboral), evaluados a través del auto reporte.

### Factores organizacionales

El clima organizacional, se midió a través de cinco reactivos “mantengo buena comunicación con mi gru-

po de trabajo” (92%), “cuando tengo que emprender un trabajo que no conozco, obtengo ayuda de mi jefe o supervisor” (87.2%), y “cuento con el apoyo suficiente para resolver los problemas de trabajo que se presentan” (78.9%), “me siento seguro en mi trabajo” (78.3%) y “comunicación con el jefe” (77.7%), estos porcentajes se obtuvieron juntando las categorías en acuerdo y total acuerdo.

### Clima organizacional y características demográficas

Los obreros con estudios de hasta primaria percibieron un mejor ambiente de trabajo ( $\bar{X} = 40.96$ ) que los de un nivel de bachillerato o más ( $\bar{X} = 36$ ); esta diferencia es significativa (cuadro 2). Se encontraron diferencias significativas entre los tres turnos: el matutino (de lunes a sábado de 7 a 15 horas) con el vespertino (con horario de trabajo de 14 a 22 horas) y mixto (jueves, viernes, sábado 22 a 7 horas y domingos de 7 a 19 horas); también se encontraron diferencias entre los trabajadores del turno vespertino y mixto; los del vespertino perciben menos comunicación con su grupo de trabajo, poco apoyo de su supervisor y para resolver problemas en el desempeño de su trabajo.

Otro factor que se evaluó fue la satisfacción en el trabajo y se encontró que la mayor parte de los entrevistados (95%) consideraron útil el trabajo de la empresa (juntas las categorías en acuerdo y total acuerdo); 93% mencionaron que les gusta su trabajo, mientras que 88.3% dijeron que su familia se siente satisfecha de que el trabajador esté en esa empresa.

Al realizar el análisis de la escala con datos demográficos, se encontraron diferencias por escolaridad, los de escolaridad más baja (primaria) mostraron mayor satisfacción laboral ( $\bar{X} = 27$ ) que los de bachillerato o más ( $\bar{X} = 24.7$ ) (cuadro 2).

Se evaluó el estrés laboral, y se encontró entre las afirmaciones que más mencionan los trabajadores (juntas las opciones frecuente y siempre): “en el trabajo, tengo que luchar para salir adelante” (87.6%), “tengo

CUADRO 2. Relación de características demográficas y variables psicológicas

	Clima organizacional	Satisfacción en el trabajo	Estrés laboral
Edad	$\bar{X}$ (s)	$\bar{X}$ (s)	$\bar{X}$ (s)
16-25 años	39.17(6.39)	26.08(3.95)	64.29(13.47)
26-35 años	37.39(7.50)	26.22(4.05)	68.74(13.13)
36- o más años	38.75(8.65)	26.34(4.39)	66.42(13.33)
Escolaridad	F=4.811, gl=2, p=.009	F=4.011, gl=2, p=.019	
a) Primaria	40.96(8.63)	27.08(4.20)	67.21(13.89)
b) Secundaria	38.60(6.72)	26.25(3.75)	65.18(14.02)
c) Bachillerato o más	36.00(7.42)	24.73(4.63)	66.28(11.11)
	Diferencia de a con C	Diferencia de a con C	
Estado civil			F=5.601, p=0.19
Soltero	38.79(7.14)	25.80(4.30)	62.76(13.43)
Casado o unión libre	38.52(7.80)	26.38(4.00)	67.74(13.15)
Turno	F=6.896, gl=2, p=.001		F=3.392, gl=2, p=.036
A) Matutino	39.37(7.28)	26.31(4.03)	65.44(13.81)
B) Vespertino	33.77(8.35)	24.64(4.66)	72.27( 9.02)
C) Mixto	39.21(6.72)	26.47(4.02)	63.80(13.39)
	Diferencia de A con B A con C y B con C		Diferencia de B con C

demasiado trabajo que hacer” (60.5%), “es fácil que ocurran accidentes o errores en el trabajo si no tengo cuidado” (53.3%), se obtuvo la calificación de la escala con la media ( $\bar{X} = 65.97$ ) más una desviación estándar ( $s=13.38$ ) como punto de corte (79 o más); se observó que 14.2% tienen niveles altos de estrés en el trabajo. Al realizar un análisis de varianza con la calificación completa y las características demográficas, los trabajadores con un nivel de estrés mayor son los que están casados o viven en unión libre ( $\bar{X} = 67.74$ ) en contraste con los que no tienen pareja ( $\bar{X} = 62.76$ ) (cuadro 2).

### Consumo de alcohol

Un poco más de la mitad (61.7%) consumió bebidas alcohólicas en el último año; una cuarta parte (25.8%) se clasificó como caso con problemas por el alcohol, de acuerdo con la calificación completa del AUDIT y utilizando el punto de corte de 8 o más.

Los entrevistados con antigüedad de dos años o menos tienen niveles más altos de consumo en comparación con los de 10 años o más ( $F=3.793$ ,  $gl=2$ ,  $p=0.024$ ). Asimismo, con base en la prueba breve, un poco más de la mitad de los entrevistados (64.2%) no bebe o presenta un consumo de bajo riesgo, 26.5% bebe alcohol en riesgo y 5.3% presenta consumo peligroso. Un 9.6% afirmó haber consumido alcohol cuando salen con su jefe (casi siempre o siempre), 8.2% consumió antes de iniciar su jornada de trabajo y 2.2% mencionó haberlo hecho dentro del centro de trabajo.

### Problemas laborales y accidentes en el trabajo

Los problemas más mencionados tienen que ver con el desempeño de actividades, 24.1% mencionó “he invertido más tiempo de lo normal en alguna actividad laboral”, “me han llamado la atención por errores en mi trabajo” (21%) y “siento que no alcanzo a entregar un trabajo de calidad” (18%), y con las relaciones con sus jefes como “he tenido diferencias o problemas con mi supervisor o jefe inmediato” (18.8%) y “he recibido quejas o críticas por parte de mi jefe inmediato” (18.7%).

En cuanto a accidentes, 17.5% ha sufrido heridas en las manos, 15.7% en los dedos, 13.5% ha estado a punto de tener un accidente y 10% ha sufrido daños o lesiones al desempeñar su trabajo.

#### *Factores organizacionales, consumo de alcohol y su relación con problemas y accidentes en el trabajo*

Con la finalidad de establecer si los factores del lugar de trabajo, clima organizacional, estrés laboral y satisfacción en el trabajo, se relacionan con el consumo de alcohol en el trabajo y con los problemas y accidentes laborales, se probó un modelo de ecuaciones estructurales; todos los valores estuvieron por encima de .10

y fueron significativos. La prueba de ji cuadrada para este modelo no fue significativa ( $\chi^2 = 2.31$ ,  $p=0.98$ ), en tanto que los índices de ajuste fueron buenos ( $CFI=1.000$ ,  $RMSEA= 0.000$ ).

De las variables incluidas en el modelo, se observa que un nivel más alto de estrés laboral, es la variable que mejor predice el consumo de alcohol en el trabajo, los problemas laborales y la ocurrencia de accidentes (figura 1).

Por otro lado, la satisfacción laboral y el clima organizacional predicen los efectos en el trabajo de forma negativa, es decir que la percepción de un mejor clima y una mayor satisfacción se asocia a menos problemas y accidentes.

El clima organizacional predice de manera importante la satisfacción laboral y tiene un efecto indirecto a través de ésta sobre los problemas y accidentes; también, se relaciona de manera inversa con el estrés y el consumo de alcohol. El estrés presenta un efecto directo sobre el consumo de alcohol en el trabajo, consumo que además se ve influenciado por el nivel de consumo de alcohol individual. También se encontró un efecto directo del nivel de consumo individual y el consumo en el trabajo, respecto a los problemas y accidentes en el trabajo.

## DISCUSIÓN

La escala de clima organizacional tuvo una buena confiabilidad; es un instrumento corto, lo que permite su utilización en estudios más amplios y con otros instrumentos.

Los aspectos que perciben los entrevistados como más importantes sobre el clima se refieren a la comunicación, sobre todo la que se establece con el grupo de trabajo; el liderazgo en cuanto al apoyo percibido de su jefe o supervisor para la solución de problemas.

Es necesario mencionar que la escolaridad marca diferencias en la forma en cómo viven su ambiente laboral. Es así que las personas con menor escolaridad perciben un clima más favorable, en tanto que los de bachillerato no, lo cual pudiera deberse a las expectativas laborales acordes con el nivel de estudios.

El modelo probado en este estudio, incluye el clima organizacional como un elemento significativo para la presencia de consecuencias en el lugar de trabajo, esto es, tiene un efecto directo sobre la existencia de problemas de comunicación, las relaciones con jefes y compañeros y la ocurrencia de accidentes en el trabajo, contrariamente a los resultados encontrados en otros estudios en donde no se logró establecer esta relación directa (10, 28).

En este trabajo, la valoración (satisfacción) que el trabajador hace del ambiente de trabajo se ha identifi-

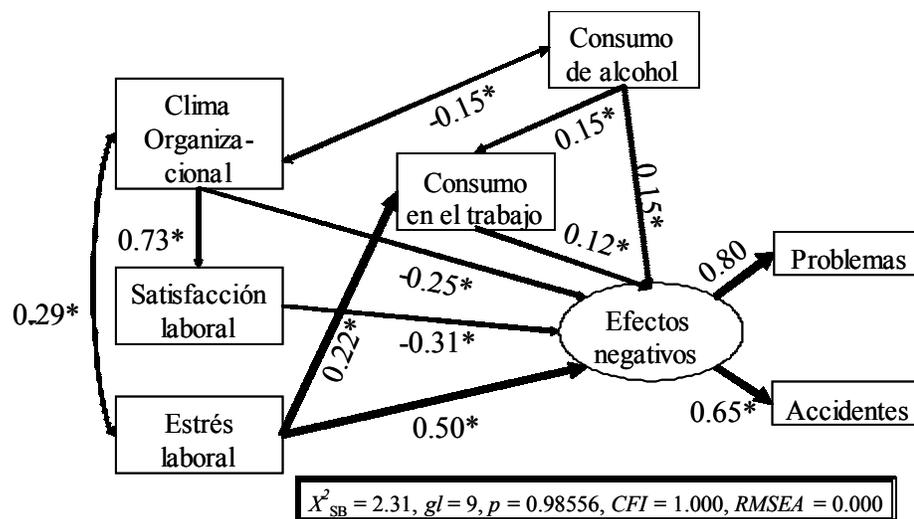


Fig. 1. Modelo de factores organizacionales, consumo de alcohol y consecuencias en el trabajo

cado como un aspecto necesario para disminuir los efectos negativos en el trabajo.

La mayor parte de los entrevistados manifestaron estresores de dos tipos: a) individuales, como percibir que tienen demasiado trabajo, que éste no tiene sentido y que se preocupan por él aun cuando están en casa; y b) organizacionales, como que el tipo de trabajo es demandante y no respetado o que es insuficiente. Los obreros con un nivel mayor de estrés son los casados o que viven en unión libre, lo cual pudiera deberse a las responsabilidades que implica ser proveedores de una familia; esto concuerda con un estudio realizado sobre agotamiento (*burnout*) en donde se encuentra como factor de riesgo, entre otros, el estar casado, para presentar un estrés extremo (27).

De las variables incluidas en el modelo, el estrés laboral se observa como el componente que mejor predice la presencia de problemas, accidentes laborales dentro y consumo de alcohol en el lugar de trabajo; asimismo, en el análisis se observó una correlación negativa y significativa con el clima organizacional, de tal manera que cuando el trabajador percibe un mejor clima es más probable que el nivel de estrés laboral disminuya, lo que indica que es necesario tomar en cuenta estos factores organizacionales, para mejorar las condiciones de trabajo y para beneficiar la salud física y mental de los trabajadores, coadyuvando a la disminución de consecuencias dentro los centros de trabajo.

La proporción de bebedores en los doce meses previos a la entrevista (62.7%) fue menor a la documentada en la Encuesta Nacional de Adicciones (13) (72.2%) y semejante a la encontrada en médicos residentes de una institución de salud (65%) (20).

De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba AUDIT, donde la cuarta parte de los trabajadores

se consideraron como probables casos con problemas por el consumo de alcohol, se requieren programas de atención a los mismos.

Dentro del modelo probado, el consumo de alcohol tiene un efecto directo y significativo en el desempeño, en los problemas y accidentes. Asimismo, el consumo de alcohol antes, dentro y después de la jornada de trabajo, predice el aumento de problemas y de accidentes, por lo que es necesario que la prevención dentro de los lugares de trabajo se realice de una manera integral, considerando factores organizacionales e introduciendo elementos educativos y prácticos que permitan disminuir el consumo excesivo de alcohol y con esto reducir consecuencias tales como bajo desempeño, malas relaciones con compañeros y jefes, mala calidad en el trabajo y accidentes.

Los problemas laborales que más predominan son haber invertido más tiempo en alguna actividad, que le hayan llamado la atención al trabajador por errores y haber tenido diferencias o problemas con el jefe o supervisor; estos sucesos son los que reflejan el impacto en la productividad que se traduce en una importante pérdida económica para las empresas (18, 26).

Los accidentes más mencionados están relacionados con el manejo de maquinaria. Es necesario considerar, además de los aspectos físicos del lugar donde se desempeñan las labores, los factores psicosociales.

Las limitaciones en este trabajo son que los resultados no pueden generalizarse por el tipo de muestreo utilizado, de tal manera, que los resultados obtenidos sólo representan a los trabajadores entrevistados. Asimismo, en este estudio no se consideraron para el modelo las características demográficas, debido al tamaño de la muestra. Otra limitación, es que no se incluyeron factores de riesgo tanto físicos (ruido, tem-

peratura, etc.), como químicos, ergonómicos y mecánicos. Se sugiere para futuras investigaciones agregar estos componentes.

### Agradecimientos

El presente trabajo se llevó a cabo gracias al apoyo financiero del Instituto Nacional de Psiquiatría y del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2002-CO1-42260). Además, se extiende un amplio agradecimiento a los trabajadores y directivos de la empresa por las facilidades otorgadas.

### REFERENCIAS

1. ALVAREZ G: El constructo "clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana Psicología Ocupacional* 11(1 y 2): 121-137, 1992.
2. AMES G, DELANEY W: Minimization of workplace alcohol problems: the supervisor's role. *Alcoholism: Clinical Experimental Research*, 16(2):180-189, 1992.
3. AMES G, GRUBE JW: Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analyses. *J Studies Alcohol*, 60(3):352-361, 1999.
4. BENTLER PM, WU EJC: EQS for Windows 6 [Software]. Encino, CA., *Multivariate Software, Inc.*, 2000.
5. BENAVIDES F, GIMENO D, BENACH J, MARTINEZ J y cols.: Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 16(3):222-9, 2002.
6. BORGES G, MONDRAGON L, CASANOVA L, ROJAS E y cols.: Substance and alcohol use and dependence in a sample of patients from an emergency department in Mexico City. *Salud Mental*, 26(1):23-31, 2003.
7. BORGES G, MONDRAGON L, CHERPITEL C, YE Y, ROSOVSKY H: El consumo de bebidas alcohólicas y los servicios de urgencias: estudios realizados por el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente 1986-2003. *Salud Mental*, 26(5):19-27, 2003.
8. BRAY R, FAIRBANK J, MARSDEN M: Stress substance use among military women and men. *American J Drug Alcohol Abuse* 25(2):239-256, 1999.
9. CARAVEO J, RAMIREZ G, VILLATORO J, RICHERAND A, ESCOBAR A: Diagnóstico de necesidades en el ámbito laboral. *La Psicología Social en México*. II, 304-308. Asociación Mexicana de Psicología Social. México, 1988.
10. CARR J, SCHMIDT A, DESHON R: Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive an affective status, and individual level work outcomes. *J Applied Psychology*. Vol. 88(4):605-619, 2003.
11. DE LA FUENTE, JR, KERSHENOBICH, D: El alcoholismo como problema médico. Universidad Nacional Autónoma de México, *Revista Facultad Medicina*, 35(2):47-51, 1992.
12. DE LA FUENTE R, MEDINA-MORA ME, CARAVEO J: *Salud Mental en México. X La Salud Mental en el Trabajo*. Instituto Nacional de Psiquiatría, Fondo de Cultura Económica (eds), 213-231. México, 1997.
13. Encuesta Nacional de *Adicciones: Tabaco, alcohol y otras drogas. Resumen ejecutivo*. Serie Investigación, Consejo Nacional contra las Adicciones. México, 2002.
14. GOMEZ M, DEL RIO M, ALVAREZ J: Alcohol and accidentes laborales en España: revisión bibliográfica, 1995-2001. *Trastornos Afectivos*, 4(4):244-255, 2002.
15. GUTIERREZ R, ITO E, CONTRERAS C: Factores psicosociales de estrés organizacional y su relación con la hipertensión arterial. *Psicología Social México*, VIII:617-623, 2000.
16. GUTIERREZ R, ITO E, CONTRERAS-IBÁÑEZ C: Efectos moduladores de la situación laboral y psicosocial sobre la presión arterial. *Psicología Salud*, 12(2):239-252, 2002.
17. GUTIERREZ R, CONTRERAS-IBÁÑEZ C, ITO E: Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud. SWS-Survey. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
18. HARWOOD H, REICHMAN M: Costos que acarrea a los empleadores el abuso de alcohol por parte de los empleados; análisis de los trabajos de investigación publicados en los Estados Unidos de América. *Boletín de Estupefacientes*, LIII(1 y 2):45-59, 2000.
19. LEHMAN W, FARABEE D, HOLCOM M, SIMPSON D: Prediction of substance use in workplace: unique contributions of personal background and work environment variables. *J Drug Issues*, 25(2):253-274, 1995.
20. MARTINEZ-LANZ P, MEDINA-MORA ME, RIVERA E: Consumo de alcohol y drogas en personal de salud: Algunos factores relacionados, *Salud Mental*, 27(6):17-27, 2004.
21. MEDINA-MORA ME, CARREÑO S, DE LA FUENTE JR: Experience with the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT) in Mexico. En: Galanter M (ed.). *Recent Developments in Alcoholism. V. 14 The Consequences of Alcoholism*. p. 383-397. Plenum Press, Nueva York, 1998.
22. MEDINA-MORA ME, MORON MA, ROJAS E, CARREÑO S y cols.: El abuso de alcohol, antecedentes y consecuencias: Evaluación de un Modelo de Intervención. *Psicología Iberoamericana*, 7(4):36-46, 1999.
23. MEDINA-MORA ME, ORTIZ A, CARREÑO S: Resultados del modelo OIT-OMS/OPS para la prevención del abuso y la dependencia en el lugar de trabajo. En A.C. Fundación de Investigaciones Sociales (ed.). *Los Trabajadores y el Consumo de Bebidas con Alcohol: Razones, Consecuencias y Alternativas*. FISAC, p. 37-48, México, 2000.
24. MEDINA-MORA ME, NATERA G, BORGES G, CRAVIOTO P, FLEIZ C, TAPIA R: Del siglo XX al tercer milenio. Las adicciones y la salud pública: Drogas, alcohol y sociedad. *Salud Mental*, 24(4):3-19, 2001.
25. MEDINA-MORA ME, VILLATORO J, CRAVIOTO P, FLEIZ C y cols.: *Encuestas en Hogares. Uso y Abuso de Alcohol en México, Resultados de la Encuesta Nacional de Adicciones, 2002*. Observatorio Mexicano en Tabaco, Alcohol y Otras Drogas. Consejo Nacional Contra las Adicciones, México, 2003.
26. RIBAS E, PORTELLA E, RIDAO M, CARRILO E, CAMACHO C. Los costes derivados del consumo de alcohol para el sistema productivo en España. *Adicciones*, 11(1):33-36, 1999.
27. PALMER P, GOMEZ-VERA A, CABRERA-PIVERAL C y cols.: Factores de riesgos organizacionales asociados al síndrome del burnout en médicos anestesiólogos. *Salud Mental*, 28(1):82-91, 2005.
28. PARKER CH, BALTES B, YOUNG S, HUFF J y cols.: Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic. *J Organizational Behavior*, 24:389-416, 2003.
29. TIBURCIO M: Hacia una política de prevención del abuso en el consumo de alcohol en el área laboral. Fundación de Investigaciones Sociales (ed.). *El Abuso de Alcohol y el Alcoholismo en el Ámbito Laboral, Cuadernos FISAC*, 1(20):11-22, México, 2004.
30. TORO F. Predicción del compromiso del personal A partir del análisis del clima organizacional. *Revista Psicología Trabajo Organizaciones*, 12:3, 1998.
31. ZWERLING C, SPRINCE NL, WALLACE RB, DAVIS CS: Alcohol and occupational injuries among olderworkers. *Accident Analysis Prevention*, 28(3):371-376, 1996.