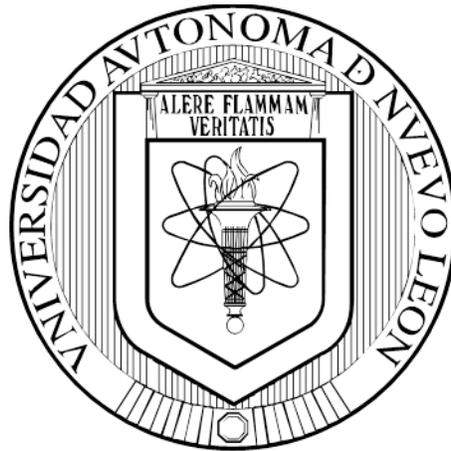


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE ENFERMERÍA



ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

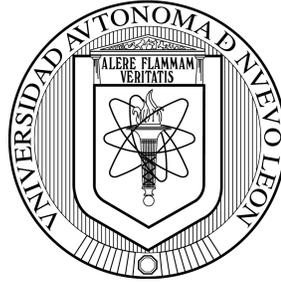
POR

MARTHA DALILA MENDEZ RUIZ

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

AGOSTO, 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

Por

MCE. MARTHA DALILA MENDEZ RUIZ

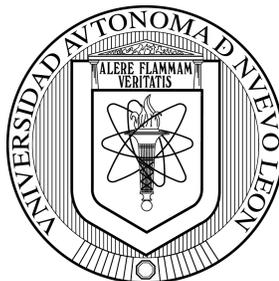
Director de Tesis

DRA. NORA ANGÉLICA ARMENDÁRIZ GARCÍA

Como requisito parcial para obtener el grado de
DOCTOR EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

AGOSTO, 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

Por

MCE. MARTHA DALILA MENDEZ RUIZ

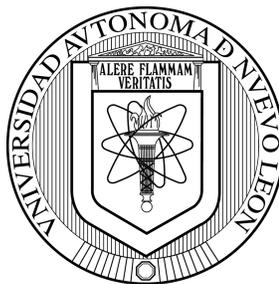
Co-asesor de Tesis

DRA. MARÍA MAGDALENA ALONSO CASTILLO

Como requisito parcial para obtener el grado de
DOCTOR EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

AGOSTO, 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

Por

MCE. MARTHA DALILA MENDEZ RUIZ

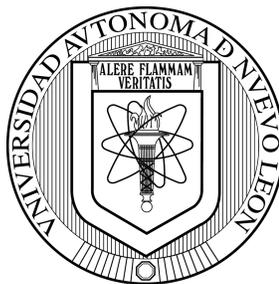
Co-asesor Internacional

DR. JOAQUIN SALVADOR LIMA RODRÍGUEZ

Como requisito parcial para obtener el grado de
DOCTOR EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

AGOSTO, 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

Por

MCE. MARTHA DALILA MENDEZ RUIZ

Asesor Estadístico

MARCO VINICIO GÓMEZ MEZA, PhD

Como requisito parcial para obtener el grado de
DOCTOR EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

AGOSTO, 2016

ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MAQUILADORAS

Aprobación de Tesis

Dra. Nora Angélica Armendáriz García
Director de Tesis

Dra. Nora Angélica Armendáriz García
Presidente

Dra. Karla Selene López García
Secretario

Dra. María Magdalena Alonso Castillo
1er. Vocal

Dra. Lourdes Garza Ocañas
2do. Vocal

Dr. Joaquín Salvador Lima Rodríguez
3er. Vocal

Dra. María Magdalena Alonso Castillo
Subdirector de Posgrado e Investigación

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Capítulo I	
Introducción	1
Marco Teórico	10
Modelo de Adaptación de Roy	11
Derivación de Teoría	15
Re-conceptualización y definición de los conceptos de la Teoría de Rango Medio (TRM)	24
Estrés laboral, factores demográficos y psicosociales	24
Procesos de afrontamiento de estrés laboral	27
Consumo de alcohol	28
Estudios Relacionados	31
Factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral	31
Relación entre estrés laboral y procesos de afrontamiento de estrés laboral	37
Relación entre procesos de afrontamiento de estrés laboral y consumo de alcohol	38
Relación entre factores demográficos y psicosociales respecto al proceso de afrontamiento de estrés laboral	39
Relación entre estrés laboral y consumo de alcohol	42
Relación entre factores demográficos y psicosociales respecto al consumo de alcohol	44
Síntesis de Estudios Relacionados	50
Definición de Términos	52

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Objetivo General	55
Hipótesis	55
Objetivos Específicos	55
Capítulo II	
Metodología	57
Diseño del Estudio	57
Población, Muestreo y Muestra	58
Instrumentos y Mediciones	58
Procedimiento de Recolección de Datos	67
Consideraciones Éticas	70
Análisis de Datos Cuantitativos	72
Análisis y Especificación del Modelo	73
Análisis de Datos Cualitativos	76
Capítulo III	
Resultados	77
Confiabilidad de los Instrumentos	77
Análisis de Factores de los Instrumentos	78
Estadística Descriptiva	94
Estadística Inferencial	98
Hipótesis 1	99
Hipótesis 2	105
Hipótesis 3	108
Modelamiento de Ecuaciones Estructurales	114
Resultados Cualitativos	124

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Capítulo IV	
Discusión	150
Conclusiones	161
Limitaciones	162
Recomendaciones	163
Referencias	164
Apéndices	183
A. Cédula de Datos Sociodemográficos y de Prevalencias de Consumo de Alcohol (CSDYPCA)	184
B. Escala de Tensión Percibida (ETP)	186
C. Inventario de Religiosidad (IR)	188
D. Escala de Autoestima (EA)	189
E. Escala de Satisfacción con la Vida (ESV)	190
F. Test de APGAR Familiar (TAPGARF)	191
G. Escala de Clima Organizacional (ECO)	192
H. Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación (EPAA)	196
I. Pruebas de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol (AUDIT)	199
J. Guía de Preguntas Semiestructuradas	200
K. Consentimiento Informado para Trabajadores de Industrias Maquiladoras Estudio Cuantitativo (Aplicación de Cuestionarios)	202
L. Consentimiento Informado para Trabajadores de Industrias Maquiladoras. Estudio Cualitativo (Entrevista Semi-estructurada)	205
M. Procedimiento Técnico para el Registro del Peso	208
N. Autorizaciones de las Industrias Maquiladoras	209

Tabla de Contenido

Contenido	Página
O. Análisis de Factores con el Método Máxima Verosimilitud	213

Lista de Figuras

Figura	Página
1. Sistemas Humanos de acuerdo al Modelo de Adaptación de Roy	15
2. Primer Proposición	18
3. Segunda Proposición	19
4. Tercera Proposición	20
5. Relaciones entre las Proposiciones	21
6. Estructura Teórico-Conceptual-Empírica	24
7. Teoría de Rango Medio: Estrés Laboral, Afrontamiento y Consumo de Alcohol en Trabajadores de Industrias Maquiladoras de Nuevo Laredo Tamaulipas a Partir del MAR (2004)	31
8. Primer Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud	116
9. Segundo Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud	120
10. Tercer Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud	123
11. Comprobación de Teoría de Rango Medio: Estrés Laboral, Afrontamiento y Consumo de Alcohol en Trabajadores de Industrias Maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas, a partir del MAR	149

Lista de Tablas

Tabla	Página
1. Confiabilidad de los instrumentos de medición	77
2. Análisis de Factores ETP	80
3. Análisis de Factores IR	81
4. Análisis de Factores EA	82
5. Análisis de Factores ESV	83
6. Análisis de Factores TAPGARF	84
7. Análisis de Factores ECO	87
8. Análisis de Factores EPAA	92
9. Análisis de Factores AUDIT	94
10. Características Sociodemográficas de los Participantes	95
11. Medidas de Tendencia Central y de Dispersión para Variables Continuas y Numéricas y Prueba de Kolmogorov-Smirnov	97
12. Prevalencias de Consumo de Alcohol	98
13. Tipo de Consumo de Alcohol	99
14. Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Factores Demográficos y Psicosociales y Estrés Laboral	100
15. Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Estrés Laboral, Factores Demográficos, Factores Psicosociales y Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral	102
16. Modelo de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral (Método Enter)	103

Lista de Tablas

Tabla	Página
17. Modelo de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral (Método Backward)	104
18. Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral y el Consumo de Alcohol	105
19. Modelos de Regresión Lineal Simple para Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral sobre el Consumo de Alcohol (Método Enter)	106
20. Modelos de Regresión Lineal Simple para Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Método Enter)	107
21. Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Estrés Laboral, Factores Demográficos, Factores Psicosociales y Consumo de Alcohol	109
22. Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Consumo de Alcohol (Método Enter)	110
23. Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Consumo de Alcohol (Método Backward)	111
24. Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Método Enter)	112

Lista de Tablas

Tabla	Página
25. Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Método Backward)	113
26. Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Primer Modelo	117
27. Pesos Estructurales y Medida del Primer Modelo	117
28. Índices de Ajuste de los Modelos Estimados por Máxima Verosimilitud	118
29. Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Segundo Modelo	120
30. Pesos Estructurales y Medida del Segundo Modelo	121
31. Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Tercer Modelo	123
32. Pesos Estructurales y Medida del Tercer Modelo	124
33. Motivos de Consumo de Alcohol de los Trabajadores	126
34. Fuentes de Estrés Laboral	129
35. Estrategias para Disminuir el Estrés Laboral	131
36. Significado del Consumo de Alcohol	133
37. Edad de Inicio de Consumo de Alcohol	135
38. Tipo de Consumo de Alcohol de los Trabajadores	136
39. Personas con Quienes se Consume Alcohol	138
40. Consecuencias del Consumo de Alcohol	140
41. Motivos para No Consumir Alcohol	142
42. Estrategias del Trabajador para el No Consumo de Alcohol	145

Capítulo I

Introducción

Actualmente uno de los mayores problemas de salud pública es el consumo de alcohol, cuyo incremento en los últimos años ha sido significativo en la población laboralmente activa (Salazar, 2012). Este comportamiento no saludable contribuye significativamente en la carga mundial de morbilidad, además de ocupar el tercer lugar entre los principales factores de riesgo de muerte prematura y discapacidad en el mundo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011).

Entre los diversos efectos causados por el uso y abuso de alcohol se encuentran problemas físicos y psicológicos tales como: enfermedades cardiovasculares, cirrosis hepática, pancreatitis, neoplasias y trastornos mentales (Secretaría de Salud [SS], Sistema de Vigilancia Epidemiológica de las Adicciones, 2009). Así como también efectos a nivel social tales como presencia de violencia, conflictos familiares y problemas laborales. En este último, en el trabajador ocasiona bajo rendimiento laboral, comportamientos de agresividad verbal o física y ausentismo en el trabajo, lo que generan altos gastos económicos en las empresas y en el sector salud (Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad, 2011).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) indica que a nivel mundial más de 50 millones de personas laboralmente activas presentan dependencia al alcohol, donde el 15% de los adultos tiene un consumo de riesgo y el 70% tiene un rendimiento laboral menor que los no consumidores. Así mismo, el ausentismo laboral es de tres a cuatro veces superior en quienes consumen alcohol, reciben cinco veces más sanciones disciplinarias, recurren tres veces más a prestaciones por enfermedad y presentan cinco veces más solicitudes de indemnización que el resto de los trabajadores que no consumen dicha sustancia (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] & SS, 2009).

Por otra parte, el consumo de alcohol en dicha población se refleja en el 5.1% de la carga mundial de morbilidad y lesiones. Lo que además provoca discapacidad y defunciones a una edad relativamente temprana, de 20 a 39 años (Lema, Varela, Duarte, & Bonilla, 2011; OMS, 2014).

En España el 95% de la población laboral ha consumido bebidas alcohólicas alguna vez en la vida y un 90% lo ha consumido en el último año. También se estima que el 12% de los trabajadores tienen un consumo de riesgo para la salud y casi un 7% de los bebedores han presentado consecuencias laborales negativas por el consumo de alcohol como accidentes, sanciones, ausentismo y despidos (Ochoa & Madoz, 2008).

En Estados Unidos el uso y abuso de alcohol le cuesta a los empleadores 200 billones de dólares al año en pérdida de productividad, tratamientos médicos y accidentes laborales, así como también les causa la pérdida de 500 millones de días laborales cada año. La baja productividad, el ausentismo, los costos adicionales de cuidados de la salud, accidentes en el sitio de trabajo y los robos causados por empleados que consumen alcohol es un grave problema para los negocios de todas las empresas en este país (Carrillo, 2011). En Latinoamérica se estima que el 12.5% de los trabajadores consume alcohol, el 10% tiene ausencia laboral por enfermedades o discapacidades, el 5% de los trabajadores suelen atrasarse en sus actividades y el 14% mencionó haber estado involucrados en accidentes laborales a causa del consumo de dicha droga (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [ONUDD], 2009).

En México, la Encuesta Nacional de Adicciones (ENA, 2011) reportó que en la población general de 12 a 65 años de edad existe un crecimiento significativo en las tres prevalencias del consumo de alcohol del 2002 a 2011. De modo que la prevalencia alguna vez en la vida aumentó de 64.9% a 71.3%, la prevalencia en los últimos doce meses se incrementó de 46.3% a 51.4%, y el crecimiento proporcionalmente mayor se presentó en la prevalencia del último mes, ya que aumentó de 19.2% a 31.6% (Medina-Mora, et al., Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, Instituto

Nacional de Salud Pública, SS, 2011).

Al revisar los datos de consumo de alcohol por sexo, se observó que los hombres y mujeres que se encuentran laboralmente activos, muestran un patrón de consumo moderado a alto que incluye un consumo excesivo de alcohol (cinco copas o más en el caso de los hombres, y cuatro o más para el caso de las mujeres) en comparación de las personas que no trabajan, este consumo excesivo se considera de riesgo en esta población (Comisión Nacional contra las Adicciones [CONADIC] & STPS, 2011).

En Tamaulipas, Estado fronterizo del país con mayor fuente de empleo en industrias maquiladoras, se muestra que el 17.7% de los adultos reportan haber consumido cinco copas o más en una sola ocasión, por lo que Tamaulipas se ubica en el onceavo lugar de mayor consumo de alcohol, arriba de la media nacional (SS, 2006). En la ciudad de Nuevo Laredo, existe un gran número de empresas maquiladoras dedicadas al aprovechamiento de la mano de obra, donde los trabajadores se encuentran expuestos a factores que podrían asociarse al consumo de alcohol, entre algunos de ellos se encuentra el alto nivel de estrés laboral percibido (Botello, 2005).

El estrés laboral es una respuesta negativa que surge ante un desequilibrio físico, emocional o social entre las exigencias ocupacionales y las capacidades de los trabajadores para hacerles frente (OIT, 2016). Debido a las elevadas demandas laborales en la vida moderna, la presencia del estrés en el trabajo ha ido en franco aumento, constituyéndose así en un problema de salud pública altamente prevalente (OMS, 2008).

Lo anterior probablemente se debe a que existen trabajos en las industrias maquiladoras que requieren un gran esfuerzo físico (ensamblaje, transporte de material pesado, construcción), alta rotación de turnos y actividades, bajo salario y altas exigencias de rendimiento en dichas industrias, lo que provoca estrés en el trabajador. Otros factores que probablemente pueden contribuir al estrés laboral son alteraciones a nivel individual, familiar y social, que en su conjunto pueden desencadenar un comportamiento ineficaz tal como lo es el uso o abuso de alcohol (Carreño, Medina-

Mora, Martínez, Juárez, & Vázquez, 2006; Martínez-Lanz, Medina-Mora & Rivera, 2004; Morales & Rubio, 2000; Tello, Tolmos, Váñez, & Vázquez, 2001).

Como se mencionó anteriormente, existen factores individuales, familiares y sociales que pueden contribuir al estrés laboral. De acuerdo a esto, la literatura señala que factores demográficos (sexo, edad, estado civil y ocupación), así como factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral) probablemente contribuyen a la presencia del estrés laboral en el individuo, los cuales a continuación se detallan.

De acuerdo a la variable el sexo, el Instituto Nacional de las Mujeres (2008) menciona que existen diferencias entre hombres y mujeres respecto al estrés laboral, donde son las mujeres las que presentan niveles de estrés más elevados que los hombres, lo que probablemente se debe a la naturaleza del empleo en el sector industrial. Como se mencionó anteriormente, algunas de las industrias maquiladoras están enfocadas en la fabricación y ensamblaje de componentes mecánicos y electrónicos para el sector industrial, labores que pueden requerir de un gran esfuerzo físico que muchas veces supera las capacidades físicas de la mujer.

De acuerdo a la edad, la literatura muestra que los trabajadores de mayor edad perciben mayor nivel de estrés laboral, lo que podría relacionarse con las etapas y fases de una carrera profesional; es decir, cuando un profesional se acerca a su última etapa laboral inicia un aumento de percepción de estrés debido a los cambios de rol y en la dificultad de encontrar un nuevo trabajo para aquellos que lo necesitan porque actualmente, la mayoría de las empresas en México cada vez ponen límites de edad más bajos (hasta los 35 años de edad) para poder acceder a un empleo (Gabel-Shemueli, Peralta, Paiva, & Aguirre, 2012). Otros argumentos demuestran que los grupos de mayor estrés están entre los trabajadores más jóvenes por los pocos años de experiencia laboral que presentan (Seltzer & Numerof, 1988).

En relación al estado civil, los trabajadores sin pareja presentan mayor

percepción de estrés laboral en comparación a quienes si tienen pareja. Esto probablemente se deba a que en los trabajadores solteros existe menor realización personal y emocional, mayor despersonalización y menor confianza en sí mismo. Los trabajadores casados y con hijos suelen ser más maduros y estables en el ámbito laboral, reflejado en un menor ausentismo laboral y mayor satisfacción de su puesto (Gabel-Shemueli et al., 2012; Robbins, 2004).

De acuerdo al factor de la ocupación, los profesionales que pertenecen a las áreas de alta dirección en una empresa tienen mayor estrés laboral que los trabajadores de áreas operativas. Una posible explicación a estos resultados es porque la mayor parte de los administrativos que trabajan en las áreas de organización son profesionales que asumen altos niveles de responsabilidad, desempeñan múltiples funciones y tienen la responsabilidad de liderar grandes grupos de trabajo, por lo que están más propensos a consecuencias negativas y a un alto impacto en los resultados por la naturaleza de sus funciones (Gabel-Shemueli et al., 2012).

Por otra parte, se encuentran los factores psicosociales como la religiosidad que pueden contribuir al estrés laboral. Lo anterior probablemente se debe a las distinciones realizadas sobre la base de la expresión de las creencias religiosas en la empresa o cuando el trabajador no apoya una creencia religiosa particular impuesta por el lugar de trabajo, lo que se relaciona con la presencia de estrés laboral para el trabajador (Ghandour, Karam, & Maalouf, 2009). Las empresas que respetan la religión del trabajador se refleja en un personal más satisfecho, con menor estrés laboral, productivo, con una moral a un nivel más alto y más horas laborales en comparación con los trabajadores que no son apoyados en su religión (Edelberg & Guillermo, 2006).

En relación a la autoestima, cuando el trabajador desempeña tareas valiosas, reconocidas y altamente valoradas por la sociedad, se fortalece su autoestima. Esto se debe a que existe una armonía entre las expectativas del individuo, su ideal profesional internalizado y la realidad de lo que hace, esto a su vez se verá reflejado en un menor

percepción de estrés laboral. Sin embargo, cuando las expectativas personales no se cumplen o el ideal no se alcanza, se puede dañar la autoestima. Una baja autoestima se reflejará en un sentimiento de frustración laboral y en una menor competencia laboral que el resto de los trabajadores, lo que posiblemente repercute en el logro de los resultados y por ende una mayor percepción de estrés laboral (Oramas, Almirall, & Fernández, 2007).

De acuerdo al factor de satisfacción con la vida, la literatura muestra que probablemente existe una relación entre éste y el estrés laboral (Laca & Mejía, 2005; Paris & Omar, 2008; Victorio, 2008). Si el trabajador presenta una alta satisfacción con la vida probablemente experimentará una sensación de bienestar con su persona y con los que lo rodean, debido a que ellos valoran los efectos positivos y tienen una visión optimista de las circunstancias tanto en el área de trabajo, como en la familia y en la sociedad. Sin embargo, cuando el trabajador presenta sentimientos de insatisfacción con la forma de hacer las cosas y en la capacidad de disfrutar las actividades diarias; es decir, si no percibe satisfacción con la vida probablemente afectará todos los aspectos de la vida del trabajador reflejados en una mayor percepción de estrés laboral (Paris, 2011).

Respecto al factor de la funcionalidad familiar, dentro de la literatura se observa que el trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada debido a que ambos influyen sobre el otro (Debeljuh & Jáuregui, 2004; Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012).

Un ambiente funcional familiar se refleja en las fuerzas positivas que se producen entre las interacciones de los miembros basado en el soporte o apoyo que recibe de los demás integrantes de esta unidad familiar; esta alude a las expectativas, sentimientos y comportamientos que permiten en cada uno de los individuos el desarrollo personal pleno. En su opuesto, se encuentra el ambiente disfuncional

caracterizado por la rigidez ante los cambios, falta de comunicación con la pareja, problemas financieros en la familia y una sobrecarga en las tareas domésticas, los cuales son generadores de inadecuadas respuestas tal como el estrés en el trabajador (De los Ríos, Ocampo, Landeros, Ávila, & Tristán, 2007; Piñero, 2013; Silla, 2001; Szwako, 2014; Suárez & Alcalá, 2014).

El último factor que se ha propuesto en el presente estudio, que probablemente contribuye al estrés laboral es el clima laboral en el cual está inmerso el trabajador. Esto se fundamenta en que cuando ellos perciben que no tienen buen apoyo, comunicación, oportunidad de ascenso, relación positiva con los jefes y tampoco una estabilidad en el trabajo, entonces existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y la mínima recompensa que obtienen por dicho esfuerzo, reflejado en un alto nivel de estrés del trabajador (Carreño et al., 2006; Dawson, Grant, & Ruan, 2005; Melia & Becerril, 2007; Peiró & Rodríguez, 2008; Rodríguez, Roque, & Molerio, 2002; Serrano, Moya & Salvador, 2009).

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se observan distintos factores tanto demográficos como psicosociales del trabajador que pueden contribuir al efecto del estrés laboral, y a su vez, el estrés laboral probablemente desencadene comportamientos de riesgo tal como lo es el consumo de alcohol con la finalidad de reducir el estrés. Sin embargo, dicho comportamiento probablemente sea mediada por el proceso de afrontamiento que el individuo realice ante su estrés laboral percibido.

El término proceso de afrontamiento es visto desde la parte cognitiva del individuo mediante percepciones, información, aprendizaje, juicio y emociones del individuo, el cual se lleva a cabo para manejar las demandas internas y externas requeridas (Gutiérrez, Veloz, Moreno, Durán, López, & Crespo, 2007). En este sentido, cuando el trabajador tiene un alto grado de proceso de afrontamiento respecto a su estrés laboral, probablemente existirá una respuesta eficaz debido a que se prepara para hacer frente a situaciones que requieren de un mayor nivel de atención. Este tipo de

afrontamiento hacia el estrés resulta beneficioso ya que aumenta las capacidades, motivación y producción del trabajador.

Sin embargo, cuando el estrés laboral no lo afronta satisfactoriamente; es decir, cuando el organismo reacciona de modo inadecuado ante situaciones estresantes que superan las capacidades del individuo, probablemente se reducirá el rendimiento del trabajador, lo que conlleva al uso o abuso de consumo de alcohol (Gómez, 2009; Hinojosa, 2007; Rodríguez, Martínez, Juárez, López, Carreño, & Medina-Mora 2008).

Cabe señalar que una forma complementaria de abordar al consumo de alcohol en los trabajadores es con la identificación del nivel de alcohol en sangre (NAS). En México, el NAS permitido es de 0.8 g/L, sin embargo este nivel produce un estado de euforia e incremento de autoconfianza en los trabajadores, por lo que en la mayoría de las ocasiones es causante de accidentes laborales, ausentismo laboral y por ende pérdidas económicas de la empresa (Martín, 2012). Por lo anterior, los autores del presente estudio consideran que la medición del NAS, aunado con la medición del tipo de consumo sensato, dependiente y dañino, es un método útil para el profesional de enfermería debido a que con ello que puede contribuir tanto al cuidado del trabajador como el de preservar la seguridad industrial.

Una forma de medir el NAS es mediante la Fórmula de Widmark (1981), la cuál es una técnica que permite calcular el nivel de alcohol en sangre en un momento dado tras el consumo de alcohol mediante datos como número de bebidas consumidas, una constante de género, el peso en kilogramos y el tiempo de la última vez de consumo, lo que hace a la fórmula fiable. Sin embargo, no se han encontrado estudios donde se muestre la aplicación de la fórmula de Widmark en trabajadores de industrias maquiladoras con la finalidad de observar el NAS y poder identificar un efecto del estrés laboral con éste, por lo que se considera relevante complementar al fenómeno de interés con dicha fórmula.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se puede decir que existe una necesidad

de estimular la sensibilidad del sector empresarial y poblacional sobre la magnitud del problema del consumo de alcohol debido al estrés laboral y generar mayor conciencia entre los trabajadores y empresarios sobre los factores demográficos y psicosociales que posiblemente se encuentran involucrados a dicho estrés (CONADIC & STPS, 2011). Una forma de encontrar explicaciones a la relación de las variables de estudio en conjunto, fue mediante la utilización de proposiciones de una teoría madre de enfermería enfocadas al presente estudio de investigación (Walker & Avant, 2011; Fawcett, 1999), mismas que pudieron constituir una Teoría de Rango Medio (TRM).

El Consejo Internacional de Enfermería indica en una de sus declaraciones la importancia de que los profesionales de enfermería brinden un cuidado holístico a todas aquellas personas que por diversos factores tienen comportamientos no adaptativos, entre éstas el consumo de alcohol, con la finalidad de brindar cuidados de prevención o rehabilitación. De acuerdo a esto, Sor Callista Roy (2008) menciona que una de las metas de enfermería es estar enfocada a la adaptación de las personas y tener un interés especial por contar con una base teórica que permita ofrecer a futuro un cuidado holístico en los individuos.

En este sentido el Modelo de Adaptación de Roy (MAR) y sus proposiciones (Roy, 2008), fueron de utilidad para guiar el presente estudio de investigación y aportar a la comprensión de esta problemática en la población laboralmente activa, ya que el modelo pretende explicar las respuestas humanas (sean adaptativas o inefectivas). A través de la comprobación de las proposiciones teóricas del estudio fue posible identificar la influencia que ejerce el estrés laboral (estímulo focal), los factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral (factores contextuales) y los procesos de afrontamiento del estrés laboral (procesos de afrontamiento a nivel cognitivo) sobre el consumo de alcohol (respuesta de adaptación).

Un aspecto relevante dentro de la presente investigación es la importancia que se le dará a la comprensión del significado del estrés laboral percibido, las estrategias para

disminuir o evitar dicho estrés y sobre el consumo de alcohol por parte de los trabajadores. El significado es un producto social, una creación que surge de y a través de las actividades o comportamientos de los individuos en la interacción, este significado no es estático sino dinámico, dado que se va construyendo y transformando con la interacción y las experiencias vividas dentro de un contexto determinado (Coffey & Atkinson, 2003; Cortaza & Villar, 2008). Además, escasos estudios han explorado el significado del fenómeno de interés en población laboralmente activa, por lo que se considera de importancia indagar cualitativamente al respecto (Becerra & Guerrero, 2012).

En este sentido, se utilizará Análisis de Contenido, el cual permite hacer inferencias basándose en características específicas que se identifican objetivamente en los mensajes. El análisis constituye una síntesis, establece relaciones, compara, ordena y establece una clasificación por categorías, con la finalidad de llegar a los núcleos de los significados que conducirán a la interpretación (Álvarez, Alonso M, García, Esparza, Alonso B., & Guzmán, 2010; López, 2002).

Por tal motivo, el propósito del presente estudio fue proponer una teoría de rango medio denominada: “Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en trabajadores de industrias maquiladoras”. La TRM tiene la finalidad de explicar la respuesta de adaptación de los trabajadores en función de la percepción de estrés laboral, estímulos demográficos y psicosociales (que pueden influir en el estrés laboral) y los procesos de afrontamiento en trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas. Esto se pretende realizara través de la comprobación de tres proposiciones del MAR, para lo cual se realizará un estudio con diseño mixto (cuantitativo y cualitativo).

Marco Teórico

El fundamento teórico que sustenta este estudio se deriva a partir del MAR de Callista Roy, del cual se utilizaron tres proposiciones teóricas. En estas proposiciones están integrados los conceptos de estrés laboral, factores demográficos (sexo, edad,

estado marital y ocupación), factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral) y el consumo de alcohol en los trabajadores.

Modelo de Adaptación de Roy.

Los antecedentes históricos del MAR mencionan que este modelo surge de su experiencia personal y profesional de Roy como enfermera pediátrica, al observar la facilidad con que los niños se adaptaban a los cambios ocasionados por la enfermedad; también de sus creencias con relación al ser humano, y de la motivación de Dorothy Johnson para que plasmara sus ideas en un modelo conceptual. Así mismo, se puede decir que este modelo es una meta teoría, ya que Roy utilizó otras teorías para realizarlo. De acuerdo a esto, sus principios científicos se basaron en la teoría de sistemas de Von Bertalanffy y en la teoría de la adaptación del psicólogo fisiólogo Harry Helson; y sus principios filosóficos estuvieron enraizados en el humanismo (en la veritivity) y en la unidad cósmica (Díaz, 2002).

A continuación se muestra el metaparadigma (persona, enfermería, salud y entorno) de acuerdo a Roy, para una mejor comprensión del MAR. Roy describió a las personas como seres biopsicosociales (ser participativo en las esferas biológicas, psicológicas y sociales), en constante interacción con el entorno cambiante, que usa mecanismos innatos y adquiridos para afrontar los cambios y adaptarse a ellos (Roy & Andrews, 1999). Dichos mecanismos son adquiridos por las personas mucho tiempo atrás; por este motivo, se debe considerar al ser humano como único, digno, autónomo y libre, que forma parte de un contexto del cual no se puede separar, de tal forma que la percepción que se tiene de las situaciones a las cuales se enfrenta la persona son individuales y diferentes para cada uno (Díaz et al., 2002).

Por su parte, Enfermería la definió como una profesión que a través de conocimientos especializados contribuye a resolver las necesidades de salud y bienestar de los individuos, familias, grupos y de la sociedad en general. Además es centrada en la

práctica dirigida a las personas y a sus respuestas ante los estímulos y la adaptación al entorno.

La Salud fue definida como el proceso en el que la persona se convierte en un ser integrado y completo. Es un reflejo de adaptación, sin embargo esta depende de las circunstancias del entorno del individuo, por lo que cada uno se adapta de una forma diferente. El Entorno son todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan al desarrollo y a los comportamientos de las personas y los grupos. El entorno siempre está cambiando y en constante interacción con la persona, lo que empuja a la persona a reaccionar para poder adaptarse.

En base a lo anterior, Roy menciona tres constructos que definen al MAR: los *estímulos*, que son entradas que provienen del ambiente interno y externo en el cual esta inmerso la persona; *procesos de afrontamiento*, que actúan para mantener íntegros los procesos de la vida; y la *respuesta adaptativa*, que son representadas por las salidas de la persona. A continuación se menciona cada uno de ellos.

De acuerdo a los estímulos, Roy los clasifican en estímulos focales, contextuales y residuales. El estímulo focal es el agente interno o externo más inmediato ante el sistema humano, en el cual el sujeto enfoca toda su atención o energía. Los estímulos contextuales son todos aquellos factores que contribuyen al efecto del estímulo focal. Los estímulos residuales, corresponden a todas las creencias, actitudes y factores que proceden de experiencias pasadas y que pueden tener influencias en la situación presente, pero sus efectos no muy claros en la situación. Cabe señalar que los estímulos pueden cambiar de una categoría a otra y, por ende, también sus efectos. Por esta razón, un objetivo básico para el profesional de enfermería es identificar su naturaleza, de modo que se conozca su grado de importancia para el entendimiento de la respuesta de adaptación.

Para alcanzar la adaptación, los sistemas humanos emplean diferentes métodos, llamados procesos de afrontamiento. De acuerdo al MAR, los procesos de afrontamiento

se llevan a cabo a través de los subsistemas regulador (o innato) y cognator (o adquirido).

El subsistema regulador comprende los procesos bioquímicos, neurológicos, independientes de la voluntad de la persona, donde los estímulos del ambiente externo e interno actúan como entradas a través de los sentidos, afectando los fluidos, electrolitos, el balance ácido-básico y el sistema endócrino. Esta información es canalizada automáticamente, de modo que el organismo produce una respuesta automática e inconsciente ante los estímulos. Por su parte, el sub-sistema cognator consiste en un proceso que involucra cuatro canales cognitivos-emotivos: procesamiento perceptual y de información, aprendizaje, juicio y emociones. Sin embargo, en ambos subsistemas, no se puede ver directamente su funcionamiento debido a que constituyen constructos, solo es posible ver sus efectos en forma de comportamientos.

Como se ha mencionado anteriormente, el producto de los estímulos y los procesos de afrontamiento será la respuesta de adaptación, la cual puede verse mediante comportamientos que pueden ser de naturaleza *adaptativa*; es decir, que promueven la integridad del sistema humano, o *inefectiva*. Para fines de evaluación, Roy diseñó una clasificación donde los comportamientos pueden ser observados en cuatro modos adaptativos: el fisiológico, de autoconcepto, función de rol e interdependencia. En el modo fisiológico, el comportamiento es la manifestación de actividades fisiológicas de las células, tejidos, órganos y sistemas que conforman el cuerpo. Adicionalmente, están involucrados los procesos de los sentidos, el balance de fluidos, electrolitos y ácido-básico, las funciones neurológicas, y las funciones endocrinas.

Por su parte, el modo de autoconcepto corresponde a la categoría de comportamientos psicológicos y espirituales. El autoconcepto es una composición de creencias y sentimientos que una persona tiene sobre sí misma. Está formado por percepciones internas y percepciones de los otros pero, a su vez, posee componentes del ser físico (sensaciones corporales y la imagen corporal) y del ser personal (auto

consistencia, auto-ideal y el ser moral-ético-espiritual). El tercer modo de adaptación es el modo de función de rol, el cual incluye comportamientos correspondientes a los roles que los sistemas humanos ocupan en la sociedad. El último modo de adaptación es el de interdependencia, mismo que incluye comportamientos correspondientes al ofrecimiento y recepción de amor, respeto y valor. Así mismo, dentro del MAR se sostiene que los comportamientos pueden constituir estímulos que entran nuevamente al proceso de afrontamiento, mediante un proceso denominado retroalimentación.

Se puede concluir que el individuo al enfrentarse a una situación (estímulos), la evalúa y con base al proceso cognitivo, a su experiencia y conocimientos desencadena una respuesta. Por lo anterior se consideró relevante redefinir el contenido de los constructos y conceptos que forman parte del MAR al fenómeno de consumo de alcohol, respetando las dimensiones conceptuales de dichos constructos y determinar cómo el estrés laboral, así como los factores demográficos, psicosociales y los procesos de afrontamiento de estrés laboral conducen a la respuesta de adaptación en los trabajadores. Así mismo, se considera importante contar con una base disciplinaria que oriente y dirija futuras intervenciones de enfermería que fortalezcan factores que ayuden a disminuir el nivel de estrés, afrontar de forma positiva este estímulo y reducir comportamientos de riesgo como lo es el consumo de alcohol (Fawcett, 1999).

A continuación se muestra una representación gráfica de los sistemas humanos (figura 1) del MAR. Los estímulos son representados por la flecha con extremo abierto que entra al sistema, misma que recae en los procesos de afrontamiento (regulador, cognitivo) el cual está representado por el círculo central. A su vez, los procesos de afrontamiento procesan los estímulos internos o externos y producen una respuesta de adaptación, la cual es representada por el círculo mayor del modelo.

A sí mismo, la respuesta de adaptación se observa en dos comportamientos, la flecha dirigida hacia el interior del círculo hace referencia a un comportamiento adaptativo, mientras que la flecha dirigida hacia el exterior del círculo hace referencia a

un comportamiento ineficaz. Cabe señalar que los comportamientos clasificados en los cuatro modos de adaptación están representados por cuatro círculos entrelazados que representan la naturaleza holística del humano, ya que una respuesta del modo fisiológico-físico, por ejemplo, puede actuar como estímulo para uno o todos los otros modos de adaptación.

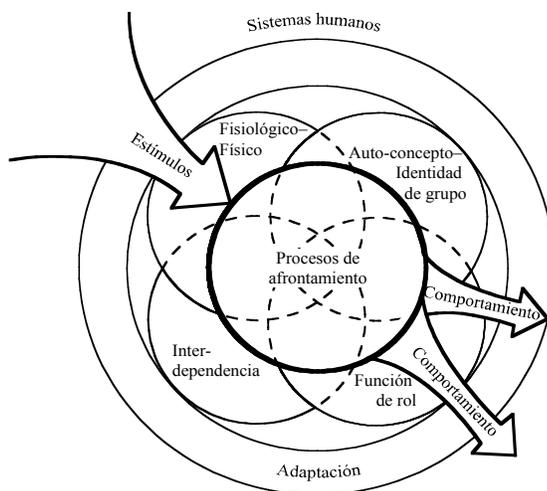


Figura 1. Sistemas Humanos de acuerdo al Modelo de Adaptación de Roy (2008)

Derivación de Teoría

La derivación de teoría es una herramienta especialmente relevante para conocer de qué manera se relacionan dos o más conceptos y para derivar un conjunto de ideas que posteriormente pueden integrarse como un modelo teórico. El proceso de derivación se lleva a cabo en dos planos: el plano del contenido y el estructural. La derivación del contenido consiste en la selección de términos o conceptos (en base a sus características definitorias) para ser incluidos en un nuevo enunciado, así como la construcción de una nueva definición conceptual de acuerdo al fenómeno de estudio de interés. Por su parte, la derivación estructural implica especificar el tipo de relación entre los términos o conceptos (Walker & Avant, 2011).

En el presente estudio se tomaron en cuenta los pasos sugeridos por Walker y Avant (2011) para llevar a cabo la comprobación de las proposiciones. Así mismo, se tomaron en cuenta los pasos propuestos por Fawcett (1999), para llevar a cabo la

derivación del Modelo de Adaptación de Roy a Teoría de Rango Medio.

De acuerdo con los planteamientos de Walker y Avant se identificaron cinco pasos que guiaron a la comprobación de las proposiciones.

1. Familiarizarse con la literatura sobre el tópico de interés. Se realizaron búsquedas sobre estrés laboral, sexo, edad, estado marital, ocupación, religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar, clima laboral y consumo de alcohol, así como también identificar evidencia sobre la relación entre estas variables. La búsqueda de literatura se realizó en bases de datos digitales reconocidas, como EBSCO, ScienceDirect, Scopus, Springer, con el objetivo de recolectar evidencia nacional e internacional. Las palabras clave utilizadas fueron: stress labor, gender, age, occupation, religion, autoestima, adult alcohol use, family functioning, life satisfaction, climate labor, alcohol consumption.

2. Buscar nuevas formas de analizar el tópico de interés, particularmente desde diferentes áreas del conocimiento. La revisión de literatura constató que las variables de interés se han estudiado en mayor medida desde perspectivas psicológicas y sociológicas. Sin embargo, se llegó a la conclusión de que las proposiciones de una teoría de enfermería podrían ofrecer una mejor visión del fenómeno, ya que el contenido estructural de las mismas es respaldado por la literatura encontrada sobre la relación entre las variables de estudio. En este sentido se encontraron estudios en distintas poblaciones que sugieren relaciones entre estrés laboral y factores demográficos y psicosociales, y éstos entre el consumo de alcohol. Sin embargo, estas variables se encuentran abordadas de manera individual y no de una manera más integral como se intenta proponer en el presente estudio, además de observar el fenómeno de estudio bajo un enfoque de enfermería.

3. Seleccionar una fuente de conocimiento (modelo o teoría), para usarse en el proceso de derivación y cuidadosamente identificar las características de contenido y estructurales a ser empleadas. En este paso se seleccionó el Modelo de Adaptación de

Roy y se seleccionaron tres de sus proposiciones. El motivo de la elección de dichas proposiciones fue debido a la relación estructural de sus conceptos y, posteriormente se derivó el contenido a los nuevos conceptos, de forma que fueran congruentes con las características conceptuales de la teoría de origen.

4. Desarrollar nuevas proposiciones sobre el tema de interés, basándose en el contenido y estructura de las proposiciones de otros campos del conocimiento. Se desarrollaron las nuevas proposiciones en base a las características estructurales y de contenido de las proposiciones del MAR, pero también apoyándose adicionalmente en la literatura científica.

5. Redefinir nuevos conceptos de las proposiciones del MAR para ajustarse al tema de interés específico. Aquí se crearon nuevas definiciones de los conceptos teóricos acorde a las características conceptuales de la teoría de origen, pero también de acuerdo a lo reportado en la literatura científica. Cabe señalar que los enunciados construidos a través de este proceso nacen sin ser probados, por lo cual su aplicación directa es dirigir los esfuerzos de investigación para comprobarlos y que sean útiles en la creación de nuevas teorías. A continuación se detalla cada una de las proposiciones del MAR y las proposiciones del presente proyecto de investigación.

La primera proposición del MAR indica que “las características de los estímulos influyen en la adecuación de los procesos de afrontamiento” (Roy, 2008). El término “características de los estímulos” hace referencia, por ejemplo, a la contribución de los estímulos contextuales sobre el estímulo focal. El término “adecuación” se refiere a la capacidad de adaptarse a nuevas condiciones y responder ante ellas. En este sentido, al extrapolarla al fenómeno de estudio, hay evidencia que señala que los factores demográficos (Ramos & Jordao, 2014; Rugulies, Aust, Burr, & Bultmann, 2008; Noor, 2003; Rugulies et al., 2006) y psicosociales (Ardila, 2000; Carreño et al., 2006; Contreras-Palacios, Ávalos-García, Priego, Morales-García, & Córdova, 2013; Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango, & Aguirre, 2006; Marulanda, 2007; Santos, 2006;

Vidal, 2003), vistos como estímulos contextuales, pueden contribuir a la presencia o aumento de estrés laboral (estímulo focal), mismos que probablemente pueden ejercer efectos sobre el procesos de afrontamiento de estrés laboral (Arias & Zegarra, 2013; Guerrero, 2002; Lazarus & Folkman, 1986).

De este modo, la primer proposición en el presente estudio indica que “el estrés laboral, y de los factores que contribuyen a éste (factores demográficos y factores psicosociales) influyen en la adecuación de los procesos de afrontamiento de estrés laboral” (figura 2).

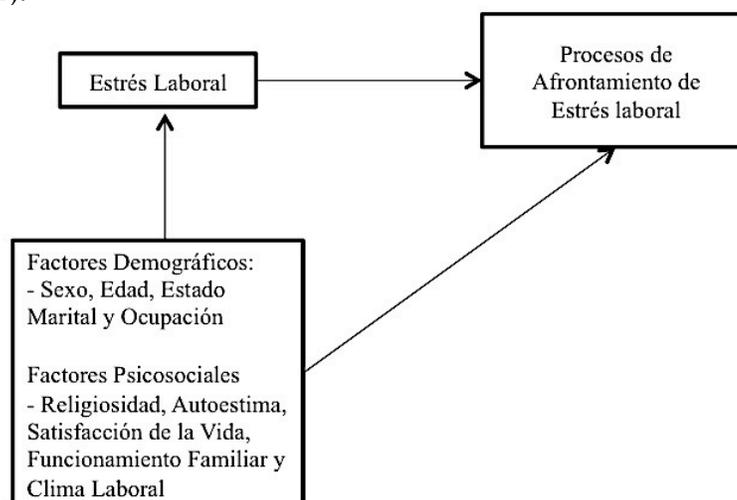


Figura 2. Primer Proposición.

La segunda proposición de Roy (2008) menciona que “la adecuación de los subsistemas regulador y cognator afecta la respuesta de adaptación”. De acuerdo a esto, estudios explican la posibilidad de que desempeño de los procesos de afrontamiento de estrés laboral afecte en el consumo de alcohol en los trabajadores (Arias, 2012; Hinojosa-García, Alonso-Castillo, & Castillo-Muraira, 2012; Guerrero, 2002; Paris et al., 2008). Probablemente cuando hay un déficit en los procesos de afrontamientos se vea reflejado en una comportamiento ineficaz (consumo dependiente, dañino y con presencia de efectos por consumo de alcohol). Por otra parte, cuando el trabajador tiene un alto grado de procesos de afrontamiento ayudará en la toma de decisiones reflejado en un comportamiento adaptativo (no consumo de alcohol, consumo sensato y sin

presencia de efectos por consumo de alcohol).

Lo anterior probablemente se debe a que algunos componentes cognitivos que están implicados en los procesos del afrontamiento, tales como la resolución de problemas, el manejo de la ansiedad, el control de la ira y el autocontrol, se ponen a juicio dando como resultado un comportamiento adaptativo ante el estrés laboral (Gómez-Fraguela, Luengo-Martín, Romero-Triñanes, Villar-Torres, & Sobral-Fernández, 2006). Así, la proposición para el presente estudio señala que “la adecuación de los procesos de afrontamiento de estrés laboral afecta en el consumo de alcohol de los trabajadores” (figura 3).



Figura 3. Segunda Proposición.

La tercera proposición de Roy (2008) menciona que “las características de los estímulos influyen en la respuesta de adaptación”. Esto es respaldado por estudios que mencionan el estrés laboral (Carreño et al., 2016), factores demográficos (CNADIC, STPS, 2011) y psicosociales (Mabuchi, Oliveiram Lima, Conceicao & Fernández, 2007; Victorio, 2008; Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012) influyen en el consumo de alcohol. Es decir, una mayor percepción de estrés laboral, el sexo masculino, el estado marital visto al trabajador sin pareja, y tener como ocupación laboral una administración probablemente se encuentre asociado con un comportamiento ineficaz en el trabajador.

Por lo anterior, la tercera proposición para el presente estudio es “las características del estrés laboral, y de los factores que contribuyen a éste (factores demográficos y factores psicosociales) influyen en el consumo de alcohol de los trabajadores” (figura 4).

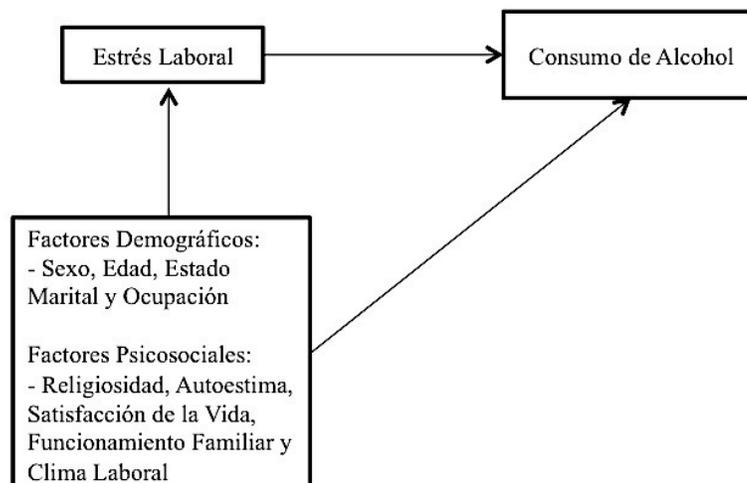


Figura 4. Tercera Proposición.

La búsqueda de literatura sobre las relaciones entre las variables de estudio corresponde a la sección de estudios relacionados. No obstante, además de cumplir el primer paso (familiarizarse con el fenómeno de estudio), se buscó reunir evidencia científica para realizar inferencias sobre las relaciones de los conceptos, y así, generalizar las conclusiones. Esto es similar a las denominadas síntesis literaria de proposiciones y síntesis de teoría, lo cual apoya la premisa de que en la construcción teórica a veces es necesario recurrir a diferentes técnicas (Walker & Avant, 2011). En este sentido, se muestra la figura 5, donde se ilustra la dirección hipotética de las relaciones entre los conceptos del presente estudio respecto a las proposiciones de Roy.

Esta figura es producto de la utilización de tres proposiciones y de la síntesis de la evidencia científica, las cuales pueden ser el origen de una teoría de rango medio. El ajuste de esta construcción teórica se comprobará mediante Modelamiento de Ecuaciones Estructurales. Dentro del rectángulo se indica el nombre de los conceptos y los elementos que lo conforman. Las flechas indican las relaciones entre los conceptos, de manera que la flecha con el número uno corresponde a la primer proposición del MAR, la número dos a la segunda proposición y la número tres a la tercer proposición.

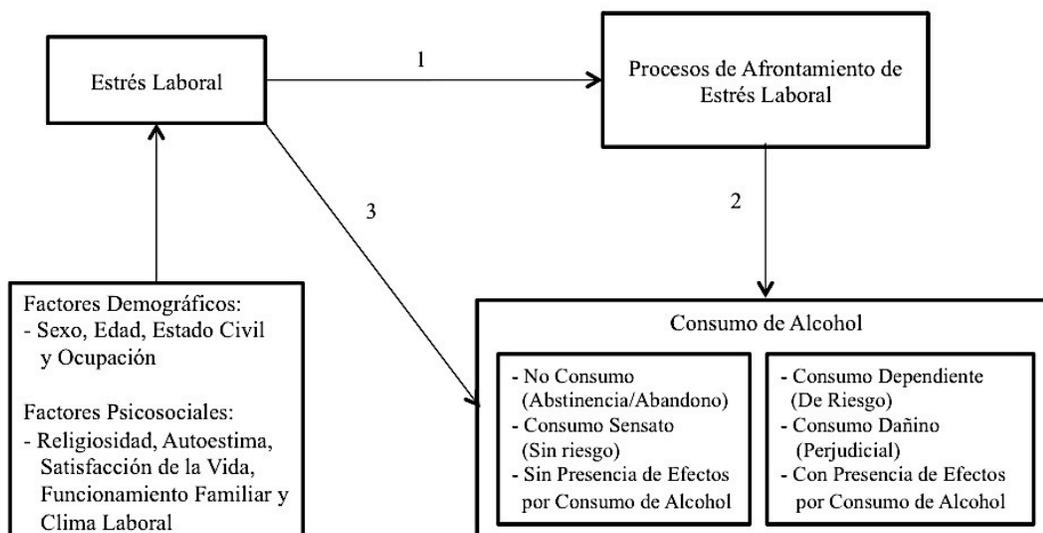


Figura 5. Relaciones entre las Proposiciones

Como se mencionó al inicio de este apartado, también se tomó la metodología sugerida por Fawcett (1999) para realizar la derivación del MAR a Teoría de Rango Medio. Fawcett describe la construcción de una estructura conceptual-teórico-empírica (C-T-E), que permite apreciar y evaluar los componentes teóricos, conceptuales y empíricos del estudio de investigación, tal como se muestra en la figura 6. La formalización de la estructura C-T-E se realizó mediante seis pasos, que a continuación se describen.

1. Identificación de los conceptos. Para el presente estudio, mediante el MAR, se identificaron sus conceptos que serán utilizados para guiar la investigación (estímulos focales, estímulos contextuales, procesos de afrontamiento y la respuesta adaptativa). Esto se puede apreciar en la parte superior de la figura 6.

2. Clasificación de los conceptos de la teoría propuesta. Los conceptos se clasificaron de acuerdo al continuum de observabilidad de Kaplan (1964), el cual indica qué tan directamente observable es un fenómeno. De acuerdo a este continuum, el estrés laboral se consideró como un concepto observable directo, ya que constituye un fenómeno que puede ser observable directamente, y además puede ser inferido por otros medios, tales como los factores demográficos y psicosociales. Por otra parte, el

afrontamiento fue considerado como un constructo, ya que corresponden a un término de mayor complejidad que no puede ser observado directamente. Finalmente, el consumo de alcohol también se consideró como un concepto observable indirecto, ya que aunque constituye un término no observable directamente, puede ser inferido a través del análisis del auto-reporte del trabajador. Esto se puede apreciar en la parte media de la figura 6. Cabe señalar que la respuesta de adaptación vista como el consumo de alcohol, se clasificó además mediante comportamientos: adaptativos (no consumo de alcohol, consumo sensato y sin presencia de efectos por consumo de alcohol) e inefectivo (consumo dependiente, consumo dañino y presencia de efectos por consumo de alcohol).

3. Identificación de la fuente de los datos y entorno. Se identificó la fuente de datos que fueron los trabajadores y el entorno en el que los datos se recogieron fueron en industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

4. Identificación del diseño de estudio. Se identificó el diseño de investigación como un modelo explicativo del estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en el trabajador, con un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo). Los instrumentos para la colecta de datos fueron: una Cédula de Datos Sociodemográficos y de Prevalencia de Consumo de Alcohol, así como ocho instrumentos.

El primer instrumentos que se utilizó fue la Escala de Tensión Percibida de Choen, Kamaral y Mermelstein (1983) y adaptada al español por Landero y González (2004); posteriormente el Instrumento de Religiosidad, adaptada al español por Taunay et al (2012); seguido de la Escala de Autoestima de Coopersmith (1959), y adaptada por Brinkmann, Segure y Solar (1989); así como también la Escala de Satisfacción con la Vida, desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffi. (1985) y traducida al castellano por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000); el Test de APGAR Familiar, desarrollado por Smilkstein, Ashorth y Montano (1982) y adaptada a población mexicana por Torres (2006); la Escala de Clima organizacional por Litwin y Stringer (1968) y adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y la Escala de Proceso de

Afrontamiento y Adaptación desarrollada por Roy (2004) y adaptada en población mexicana por Castro (2012).

Para identificar el consumo de alcohol se utilizó la Prueba de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol, desarrollado por la OMS y adaptado en México por De la Fuente y Kersenobich (1992); así como la Formula Estándar para Medir el Nivel de Alcohol en Sangre, desarrollado por Widmark (1981). Dichos indicadores empíricos se muestran en la parte baja de la figura 6. Se realizó una Guía de Preguntas Semiestructuradas para el análisis cualitativo, donde el procedimiento que se empleó para la recolección de la información fue mediante cuestionarios autoaplicables y entrevistas con grupos focales.

5. Selección de métodos y análisis de la información. Se identificaron los métodos que se emplearán en la reducción y en el análisis de los datos; el análisis cuantitativo se llevó a cabo mediante el Programa Estadístico SPSS v.20, y para el análisis cualitativo se utilizó análisis de contenido, donde la codificación y categorización fue artesanal.

6. Construcción del diagrama C-T-E (figura 6). Este diagrama plasma el conjunto de conceptos teóricos y los conceptos de la TRM de forma gráfica y más precisa, lo que indica el proceso de formalización teórica. Las líneas dobles indican el enlace entre los conceptos del modelo de origen (mismo que guió la investigación) hacia los conceptos de la TRM. Por otra parte, las líneas punteadas indican que la investigación procede de los conceptos de la TRM hacia los indicadores empíricos.

Posteriormente, se describen teóricamente las variables de estudio (estrés laboral, factores demográficos, psicosociales, procesos de afrontamiento de estrés laboral y el consumo de alcohol). En cada variable se inicia con una descripción científica de acuerdo a la revisión de literatura y luego se incluyen las nuevas definiciones conceptuales.

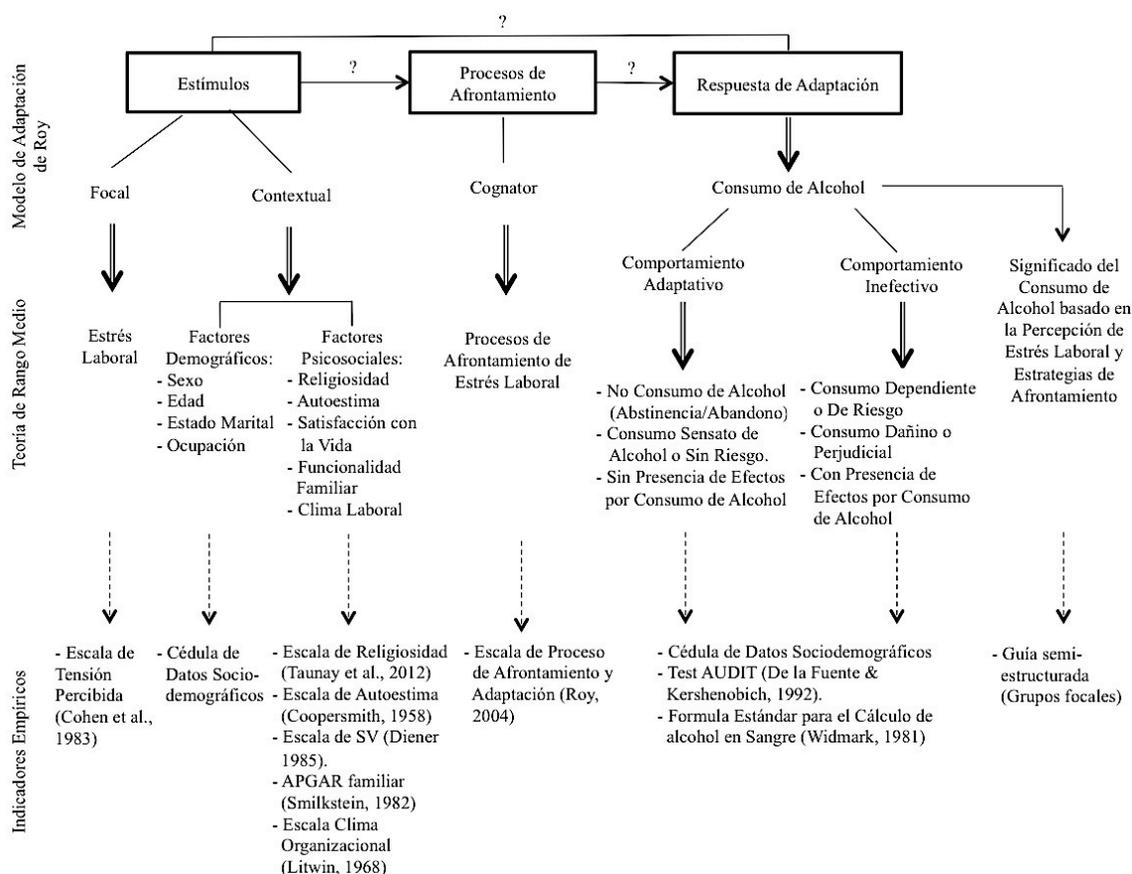


Figura 6. Estructura Teórico-Conceptual-Empírica

Re-conceptualización y definición de los conceptos de la Teoría de Rango Medio (TRM).

Estrés laboral, factores demográficos y psicosociales.

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación en la actualidad debido a cómo sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, repercutiendo en el rendimiento laboral de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales (Naranjo, 2009).

Cuando el estrés es visto como un estímulo, éste puede ser procesado mediante el afrontamiento de cada persona, lo que conlleva a un conjunto de reacciones de adaptación del organismo (Duran, 2010; Hermosa & Perilla, 2015). Korman propuso en el año 1974 (citado por Ivancevich & Matteson, 1992), que existe un nivel de estrés

óptimo para cada persona, sin embargo, quienes no controlan el estrés y no pone en práctica acciones adecuadas para afrontarlo puede afectar en su estilo de vida.

De acuerdo con Folkman, Lazarus, Gruen y De Longis (1986), diversos eventos de la vida tienen la propiedad de ser factores causantes de estrés, los cuales provocan un desequilibrio emocional. El estrés se presenta cuando la persona identifica una situación o un encuentro como amenazante, cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar. Se presentan de esta manera dos procesos: una valoración cognitiva del acontecimiento y un proceso de afrontamiento. En el primero, la persona valora si la situación puede dañarla o beneficiarla, es decir, cuánto y cómo repercute en su esfera psicosocial. En el segundo, estima lo que puede hacer o no para enfrentar la situación, para prevenir un daño o mejorar sus perspectivas.

El estrés positivo es todo aquel estímulo que causa placer, todo lo que la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación. Es el estrés de la realización agradable. Ejemplos de un estrés positivo son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creador, un rato de tranquilidad, compartir con otras personas, es decir, todos los aspectos que resultan estimulantes, alentadores, fuentes de bienestar, de felicidad o de equilibrio (Naranjo, 2009).

El estrés negativo es todo aquel estímulo que disgusta, todo cuanto la persona hace a pesar suyo, en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación. Son ejemplos de estrés negativo la tristeza, el fracaso, baja autoestima, problemas familiares, presiones, frustraciones laborales, carencia de libertad, que son fuentes de desequilibrio, de alteraciones psicosomáticas y de enfermedades de adaptación. El tipo de estrés depende también de cómo se reciben y se interpretan los acontecimientos. Una misma situación puede significar estrés para una persona y afrontarlo de manera negativa, sin embargo esta misma situación puede ser afrontada de manera positiva para otra; es decir, lo que importa no es lo que sucede, sino la forma como se percibe (Naranjo, 2009).

La percepción de estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar. Cuando el individuo está bajo estrés resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional (Leka, 2004).

Por lo anterior, el estrés laboral es considerado como un estímulo inmediato al trabajador porque de acuerdo a la literatura, el trabajador suele enfocar toda su atención a las demandas y exigencias que vive día a día (Durán, 2010). Es por ello que en el presente estudio se aborda como estímulo focal al estrés laboral, definido como la percepción de la tensión que resulta de altas demandas en el trabajo en sus diferentes esferas.

Por otra parte, en situaciones laborales los trabajadores tendrán diferentes grados de percepción de estrés. Basados en Bresó (2008) y Dolan, García y Díez (2005) mencionan que se pueden indicar factores que contribuyen a la percepción del estrés laboral: 1) Factores Individuales: consideran los aspectos personales que influyen en la interpretación subjetiva del estrés laboral, tales como el género, edad, educación, ocupación, estado de salud, el autoestima, asertividad, metas en la vida; 2) Factores sociales o extraorganizativos: que comprende factores políticos, económicos y familiares, tal como problemas en la familia, la salud, crisis financieras; 3) Factores organizativos: considera aspectos laborales, tales como sobrecarga de trabajo, conflictos, ambigüedad de roles, responsabilidad por un equipo de trabajo.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se identifican dichos factores como estímulos contextuales en base al concepto de Roy (2004), debido a que son factores que contribuyen al estrés laboral. Por tal motivo, en el presente estudio se categorizó como estímulos contextuales a los factores demográficos (sexo, edad, estado civil, ocupación)

y factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionamiento familiar y clima laboral).

El sexo es definido como la característica biológica que identifica al trabajador como hombre o mujer; edad, es definida como la medida en años de vida cumplidos y expresados por el trabajador; el estado marital, es la condición del trabajador respecto a si tiene pareja o no tiene pareja; la ocupación, es la actividad remunerada económicamente que tiene el trabajador, clasificada en obrera o administrativa.

La religiosidad, son las creencias que el trabajador tiene en base a la religión que profesan y la frecuencia de participación en actividades religiosas; el autoestima, es el autoconcepto que tiene el trabajador de sí mismo y éste incluye el aspecto físico, social y espiritual; la satisfacción con la vida, es el estado de gozo en el momento actual de la vida en el cual se encuentra el trabajador; funcionalidad familiar, es la percepción de un buen ambiente familiar mediante la participación o cooperación en la familia, recursos personales, de presencia de afectividad y de capacidades para resolver problemas manifestado por el trabajador; finalmente el clima laboral, el cual es definido como percepción que los trabajadores se forman de la empresa a la que pertenecen. En el presente estudio no se utilizará el concepto de estímulos residuales debido a que no se considera pertinente para la población de interés.

Proceso de afrontamiento de estrés laboral.

El afrontamiento se ha definido como un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar o reducir las demandas internas o externas creadas por una transacción estresante (Lazcano-Ortiz, Salazar-González, & Gómez-Mesa, 2007; Nava, Oliva, Vega, & Soria, 2010). De acuerdo a esto, Folkman, et al. (1986) al realizar una investigación sobre la relación existente entre el proceso de afrontamiento y la valoración cognitiva, encontraron que los tipos de afrontamiento varían dependiendo de lo que las personas estimen que está en juego y de las opciones y recursos de cambio que poseen. La investigación mostró que cuando las personas consideraban que cuando

algunos de los aspectos internos o externos estaban siendo amenazados, empleaban estrategias de confrontación, autocontrol, evitación y había un aumento de responsabilidad. En general, si estimaban que eran capaces de modificar la situación dando énfasis al aspecto cognitivo, usaban más estilos confortativos, revaloraciones positivas y un plan de solución. Por otra parte, si consideraban que eran incapaces de cambiar la situación, acentuaban las respuestas emocionales, empleando las estrategias de distanciamiento, escape o evitación.

En el fenómeno de estudio, el proceso de afrontamiento (visto desde el subsistema cognator) también puede estar relacionado con la experiencia previa del trabajador y el significado que le da a dichas experiencias. En este sentido, el trabajador con estrés laboral, de acuerdo a su proceso de afrontamiento le dará un significado al consumo de alcohol, y a su vez realizará estrategias para rechazar, modificar o evitar el consumo de dicha sustancia (Camacho, 2012).

De acuerdo a lo anterior, se define como el proceso de afrontamiento cognitivo visto desde el enfoque y usos de recursos, reacciones físicas, procesos de alerta, procesamientos sistemáticos y de memoria e imaginación que el trabajador presenta en un momento dado. Para el presente estudio solo se abordó el subsistema cognator debido a que éste involucra canales cognitivos-emotivos tales como la percepción, aprendizaje, juicio y emociones, permitiendo el afrontamiento del estímulo focal (estrés laboral).

Consumo de alcohol.

Son múltiples los resultados de carácter psicológico y/o conductual que la investigación ha encontrado asociado con las experiencias del estrés laboral. Entre las consecuencias de carácter psicológico relacionadas a la presencia de estrés laboral se encuentra el burnout o desgaste psíquico, la depresión y el malestar psicológico. Entre los de carácter conductual se encuentra la sudoración en la manos, dolores en las articulaciones, problemas de insomnio, alteraciones gastrointestinales, alteración de la presión arterial, o comportamientos inefectivos como lo es el consumo de alcohol (Peiró,

2001).

Cabe señalar que el alcohol es un ingrediente intoxicante que se encuentra en la cerveza, el vino y el licor, el cual se produce a través de la fermentación de la levadura, las azúcares y los almidones, es un depresor del sistema nervioso central, causando en las mujeres un mayor deterioro cognitivo, especialmente en funciones de memoria retardada o funciones de atención compleja y problemas motores que los hombres (National Institute on Drug Abuse [NIDA, por sus siglas en inglés], 2010; Fernández-Solá, 2007). Las consecuencias van a depender de la cantidad y frecuencia con que consume alcohol, así como de su edad y estado de salud previo (Tapia, 2001).

De acuerdo a esto la OMS (2001), clasificó al consumo de alcohol en sensato (sin riesgo), dependiente (de riesgo) y dañino (perjudicial) según los criterios de género y contenido de alcohol por bebida, tomando en cuenta que una bebida estándar contiene alrededor de 10 a 12 gr. de etanol. A continuación se define los tipos de consumo de alcohol.

El consumo sensato o sin riesgo es cuando se ingieren 40 gr. de alcohol (cuatro bebidas estándar) no más de tres veces por semana en los varones y 20 gr. (dos bebidas estándar) no más de tres veces por semana en las mujeres. El consumo dependiente o de riesgo se presenta cuando se ingieren de 4 a 9 copas por ocasión en los varones y de 3 a 5 copas en las mujeres, dejando de realizar actividad por el consumo de alcohol y por último, el consumo dañino o perjudicial, que es cuando se ingiere, en un día típico 10 o más copas en los hombres y 6 o más copas en las mujeres, además que sus amigos, familiares o personal de salud le hayan manifestado preocupación por su forma de beber, esta clasificación se adaptó culturalmente en México por De la Fuente y Kershenobich, (1992).

Es importante señalar que de acuerdo al sexo, las mujeres se intoxican más rápidamente que los hombres con dosis similares de alcohol porque estructuralmente poseen mayor proporción de tejido adiposo que de agua (el alcohol es más soluble en

agua que en grasas), metabólicamente hay una menor actividad gástrica de α -alcohol-deshidrogenasa (aumentando la biodisponibilidad del alcohol), una tasa de oxidación hepática mayor y un menor vaciado gástrico del alcohol (Fernández-Solá, 2007).

Adicionalmente el consumo de drogas se evalúa a través de la prevalencia, Tapia (2001) considera cuatro tipos las cuales son: prevalencia global (número de personas que han hecho uso de drogas alguna vez en la vida), prevalencia lápsica (número de personas que han hecho uso en el último año), prevalencia actual (número de personas que han hecho uso en el último mes) y la prevalencia instantánea (en los últimos siete días).

De acuerdo a lo anterior, para el presente estudio se consideró como respuesta de adaptación al consumo de alcohol del trabajador, el cual surge como resultado ante el estrés laboral y el grado de procesos de afrontamiento que el trabajador perciba. Cuando el estrés laboral percibido por parte del trabajador se afronta satisfactoriamente, existirá probablemente un comportamiento adaptativo. El comportamiento adaptativo es definido como la abstinencia; es decir, cuando el trabajador no requiere del consumo de dicha sustancia por cuestión de principios propios o por otros motivos; por el abandono, el cual consiste en haber consumido alcohol en un pasado pero dejó de consumir por tiempo indefinido; y por el consumo sensato (sin riesgo), el cual en la mayoría de los adultos se considera como una forma de socializar y por ende, el trabajador no presenta efectos adversos por no presentar alcohol en sangre.

Sin embargo, cuando el estrés laboral no se afronta satisfactoriamente, existirá probablemente un comportamiento inefectivo. Para el presente estudio, el comportamiento inefectivo es definido por el consumo dependiente (de riesgo) o por el consumo dañino (perjudicial) y por ende, por la presencia de efectos adversos por un alto nivel de alcohol en sangre en el trabajador.

A continuación se presenta el diagrama de la Teoría de Rango Medio titulada: Modelo explicativo del estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo Tamaulipas, a partir del MAR,

donde se muestran todas las variables propuestas en el presente proyecto de investigación (figura 7).

Cabe señalar que en la figura 7 se muestra la parte del significado del consumo de alcohol, el cual no es visto de forma aislada, sino como una parte integrada al significado que el trabajador le otorga al estrés laboral, incluyendo en éste todas aquellas fuentes de estrés internos o externos percibidas. Así como también, las estrategias de afrontamiento que los trabajadores llevan a cabo para disminuir el estímulo al que enfocan toda su atención y energía como lo es el estrés laboral. En base a lo anterior, se pretendió comprender el significado otorgado al estrés laboral y a las estrategias de afrontamiento, y de acuerdo a éstos el significado del consumo de alcohol y de esta manera complementar la información cuantitativa del fenómeno de interés.

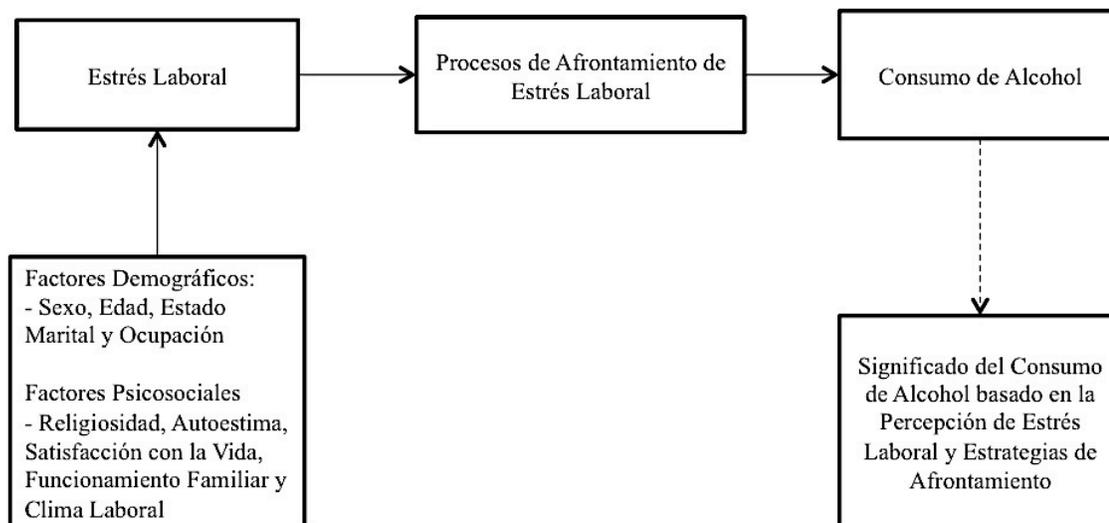


Figura 7. Teoría de Rango Medio: Estrés Laboral, Afrontamiento y Consumo de Alcohol en Trabajadores de Industrias Maquiladoras de Nuevo Laredo Tamaulipas, a partir del MAR (2004).

Estudios Relacionados

Factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral.

Arias (2012) realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar los sucesos vitales más frecuentes que se relacionan con el estrés en los trabajadores de una empresa en

Arequipa, Perú. El estudio estuvo compuesto por 100 trabajadores varones de una empresa dedicada a la asistencia y mantenimiento minero, pertenecientes a tres grupos profesionales: ingenieros, administrativos y mecánicos, en un rango de edad de 19 a 55 años.

Se utilizó la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe, que consta de 24 reactivos. Para la calificación se suman los puntajes obtenidos de acuerdo a los sucesos vitales experimentados en el lapso del último año. La escala ofrece cuatro categorías que expresan el nivel de estrés: normal cuyas puntuaciones son menores de 150 Unidades de Cambio Vital (UCV); estrés medio, que abarca las puntuaciones de 150 a 199 UCV; crisis moderada que va de 200 a 299 UCV y crisis de vida considerable que abarca las puntuaciones mayores de 300 UCV. El instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.79.

De acuerdo a los resultados, los sucesos vitales más frecuentes entre los trabajadores de la empresa fueron: cambios de hábitos de alimentación, cambio en las condiciones de vida, cambio de hábitos de sueño, cambio de estatus económico y gran logro personal. Respecto al nivel de estrés, se encontró que los ingenieros tenían un nivel de estrés más alto ya que en función de las UCV, el 46 % de ellos padecía una crisis de vida considerable, el 37 % de los mecánicos operarios tenía una crisis de vida moderada y el 22 % de los trabajadores que realiza labores administrativas presentaba un nivel de estrés medio.

Gabel-Shemueliet al. (2012) realizaron un estudio, donde dos de sus objetivos fueron 1) identificar diferencias entre el estrés laboral y género, edad y estado civil, y 2) identificar relaciones entre el estrés laboral y área de trabajo. La muestra estuvo compuesta por 223 trabajadores de una empresa situada en Perú. Para medir el estrés laboral se utilizó el instrumento Inventario de Estrés Laboral (OSI)(Osipow& Spokane, 1987), adaptada por Schmidt et al. (2003). Está compuesto por 140 reactivos divididos en tres dimensiones: 1) Roles ocupacionales; 2) Tensión personal, y 3) Recursos

personales. El instrumento evalúa en una escala tipo Likert de 1 (nunca) a 5 (siempre) y mostró un Alpha de Cronbach de .80, siendo éste aceptable.

Respecto al primer objetivo, los resultados muestran que las dimensiones del estrés laboral de acuerdo con los factores demográficos indican que solo existen diferencias estadísticas significativas en el caso de la dimensión de los roles ocupacionales en comparación con los grupos de edad, donde el grupo de 45 a 49 años tuvo mayores medias respecto a esta dimensión que los del grupo de 25 a 29 años de edad ($Med = 178.18$ vs. 163.00 ; $F = 2.55$, $p < .05$, respectivamente); es decir los participantes de los grupos de edades de 45 a 49, poseen mayor estrés laboral por sus roles ocupacionales en comparación con los otros grupos de edades.

Respecto al género, las mujeres obtuvieron mayores medias en comparación con los hombres en las dimensiones de recursos personales ($Med = 133.25$ vs. 133.25 , respectivamente) y tensión personal ($Med = 85.70$ vs. 85.20 , respectivamente), y los hombres obtuvieron mayores medias en comparación con las mujeres ($Med = 171.85$ vs. 169.90 , respectivamente), sin embargo no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas respecto al género. Respecto al estado civil, los casados obtuvieron mayores medias que los que eran solteros en las tres dimensiones: recursos personales ($Med = 134.95$ vs. 131.77 , respectivamente), roles ocupacionales ($Med = 172.06$ vs. 170.21 , respectivamente) y tensión personal ($Med = 85.79$ vs. 84.26 , respectivamente), sin embargo, tampoco se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas respecto al estado civil.

Respecto al segundo objetivo, los resultados indican que solamente existen diferencias estadísticas significativas en el caso de la dimensión de tensión personal en comparación con los grupos de las áreas de trabajo, donde los trabajadores de áreas de apoyo y alta dirección tienen mayores medias de tensión personal que los trabajadores de áreas de línea ($Med = 89.46$ y 89.17 vs. 83.99 ; $F = 4.96$, $p < .01$).

Padilla, Peña y Arriaga (2006) realizaron un estudio donde analizaron diferencias

entre el rango de estrés laboral con el sexo y puesto laboral. El estudio fue realizado en 15 jefes de departamento y 15 trabajadores base, de los cuales 17 fueron hombres y 13 mujeres de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, elegidos al azar. Para medir el estrés en el trabajo, se utilizó la Escala de Estrés en la Vida Profesional (Fontana, 1992), que incluye 22 juicios y mide cuatro rangos de estrés. De acuerdo a los resultados respecto a el estrés laboral y sexo, las mujeres tienen rangos de estrés más elevados que los hombres ($X^2 = 6.97, p = 0.01$). No hubo diferencias entre el puesto de trabajo y el rango de estrés ($X^2 = 0.18$ y $p = 0.66$).

Bell, Rajendran y Theiler (2012) realizaron un estudio donde uno de los objetivos fue identificar la relación entre la religiosidad y el estrés laboral. La muestra estuvo conformada por 139 trabajadores, hombre y mujeres de entre 25 y 66 años de edad, de universidades de Australia. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre la religión y el estrés laboral ($r = -.32, p = .001$).

Ramos et al. (2014) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar las diferencias entre género y religión de acuerdo a su vivencia de estrés ocupacional. La muestra estuvo compuesta por 579 mujeres y 515 hombres, trabajadores de una misma organización radicada en Porto. La información se recogió a través de un inventario para medir la percepción del estrés y la articulación entre valores personales. A través de la aplicación del test ANOVA se constató que no hubo diferencias significativas, en cuanto al género de acuerdo a la vivencia del estrés laboral, donde las mujeres con estrés laboral obtuvieron mayores medias que los hombres ($Med=0.74$ vs. $0.71; p=0.09$). Respecto a la religión, se mostró que los hombres con estrés laboral mostraron mayores medias de religión en comparación que las mujeres ($Med = 0.28$ vs. $0.02; p < .05$).

Blanco (2004) realizó un estudio donde tuvo como objetivo identificar el efecto entre el estrés laboral y el autoestima. La muestra estuvo compuesta por 54 enfermeras instrumentistas, pertenecientes a cinco centros asistenciales del área metropolitana, con una edad promedio de 37 años. Las variables a considerar fueron evaluadas a través de

medidas de autoreporte e incluyeron: estrés laboral (demanda-control y apoyo social), distribución de responsabilidades en el hogar, salud física y mental. Los resultados muestran un efecto positivo significativo entre el índice de estrés laboral y el autoestima ($R^2=.282, p = .05$) en esta población.

Victorio (2008) realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar el efecto de la percepción del estrés laboral y la satisfacción con la vida. La muestra estuvo compuesta por 404 profesores de universidades localizadas en la ciudad de México, con una edad promedio de 32.11 años. Se utilizó la Escala de Estrés Percibido (mostró una Alpha de Cronbach de .81) y la Escala de Satisfacción con la Vida (mostró una Alpha de Cronbach de .87).

De acuerdo a los resultados, el ajuste del modelo fue bueno [$\chi^2 (16) = 20.85, p = .184, CFI = .992, AGFI = .971, RMSEA = .027, pclose = .885$]. Todos los Coeficientes de Regresión fueron significativos a un nivel de $p < .05$ ($C. R. > 2.61$) y un análisis *bootstrap Bollen-Stine* de 500 réplicas. En este sentido, el estrés mostró un efecto negativo en la satisfacción de la vida del trabajador ($R^2 = -.25, p = .05$).

Paris et al. (2008) realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores médicos y enfermeros. La verificación empírica se realizó sobre una muestra por disponibilidad integrada por 196 profesionales (97 médicos y 99 enfermeros) de instituciones sanitarias públicas y privadas de la ciudad de Rosario (Argentina). El 65% eran mujeres, el promedio de edad de la muestra total fue de 38 años y el promedio de antigüedad laboral de 12 años. Se utilizó la Escala de Estresores Asistenciales y la Escala de Satisfacción con la vida (reportó un Alpha de Cronbach de .80). Los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida ($r = -.41, p = .01$).

Contreras-Palacios et al. (2013) realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la presencia de estrés laboral y su relación con la funcionalidad familiar. Se

realizó un estudio observacional, analítico, transversal, en el periodo de octubre 2011 a mayo 2012. La población estuvo constituida por 458 trabajadores, con una media de edad de 43 años, que realizan la función de médicos y enfermeras en los diversos turnos y áreas del Centro Médico. A través de muestreo no probabilístico por conveniencia se obtuvo una muestra de $n=201$, personal que se encontró laborando y en contacto con el paciente durante el periodo de estudio. Se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir el estrés laboral y el FF-SIL para medir el funcionamiento familiar.

De acuerdo a los resultados, se presentó con mayor frecuencia el estrés laboral en el grupo de edad de 22 a 32 años con un 82%, sin embargo, no fueron estadísticamente significativas ($X^2=5.80, p=0.21$). En relación al género, una mayor proporción de mujeres presentaron estrés laboral en comparación que los hombres (80% vs. 67%; $X^2 = 4.26, p = .039$). Respecto a la funcionalidad familiar, se mostró que hubo mayores proporciones de trabajadores (que presentaban estrés laboral) con disfunción familiar (88.3%).

Riquelme et al. (2012) realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue identificar la relación entre el funcionamiento familiar y el equilibrio en el trabajo. La muestra utilizada en esta investigación comprende a 181 mujeres y hombres, funcionarios públicos de la Región del Maule, Chile. 60.2% corresponde al sexo femenino, mientras que un 39.7% corresponde al sexo masculino, en cuanto a las edades estas fluctúan entre 23 y 67 años, con una media de 42 años. 57.7% de los participantes es casado, el 20% vive en pareja, en tanto que el 15.5% corresponde a solteros con hijos y el 7.2% se encuentra separado.

Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario de Interacción trabajo-Familia y el APGAR familiar. De acuerdo a los resultados se puede observar una relación positiva significativa entre el funcionamiento familiar y el equilibrio en el trabajo ($r = .169, p = .023$).

Peña, Díaz y Carrillo (2015) realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo identificar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. El diseño metodológico corresponde a una investigación de campo, transversal cuantitativa de tipo descriptivo. La muestra se determinó por consenso ya que incluye a la población total de los trabajadores de una pequeña empresa familiar de la industria metal-mecánica objeto de estudio: un total de 20 sujetos (4 del personal administrativo y 16 del personal operativo).

De acuerdo a los resultados se mostró que la percepción de satisfacción laboral en la dimensión de recompensas se encuentra relacionado con una buena percepción del clima organizacional respecto a la estructura de la empresa ($r = .91, p = .05$). Así mismo, se mostró que la percepción de satisfacción laboral en la dimensión de promoción se encuentra relacionado con una buena percepción del clima organizacional respecto a las recompensas que el trabajador recibe ($r = .92, p = .05$).

Relación entre estrés laboral y procesos de afrontamiento de estrés laboral.

Hernández, Olmedo e Ibáñez (2004) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento. La muestra está formada por un total de 222 personas, trabajadores del Hospital Nuestra Señora de la Candelaria de Santa Cruz de Tenerife, con un rango de edades comprendidas entre 21 y 60 años, de los cuales 187 (84.8%) son mujeres y 35 (15.2%) son varones.

De acuerdo a los resultados se mostraron tres correlaciones significativas. La primera fue una relación negativa entre el estrés y el proceso de afrontamiento de distanciamiento ($r = -.14, p = .05$). La segunda fue una correlación positiva entre el proceso de afrontamiento de cansancio emocional y el estrés laboral ($r = -.17, p = .01$). Por último, se observó una correlación positiva entre el proceso de afrontamiento de despersonalización y estrés laboral ($r = .14, p = .05$).

Jenaro-Río, Flores Robina y González-Gil (2007) realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar las relaciones entre el estrés laboral y afrontamiento en

trabajadores de acogimiento residencial de menores. Los participantes en esta investigación fueron una muestra de conveniencia compuesta por 64 profesionales de acogimiento residencial de menores pertenecientes a centros de cinco provincias españolas: Córdoba, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Salamanca. De esos 64 profesionales, 33 eran varones (51.6%) y 31 mujeres (48.4%). La edad media era de 32.49 años ($DE= 0.88$).

De acuerdo a los resultados se mostró que el estrés laboral (agotamiento emocional) se correlacionó positivamente con el afrontamiento mediante la centralización en emociones y desahogarse ($r = .43, p < .01$). Así mismo, se mostró que el estrés laboral (despersonalización laboral) se correlacionó positivamente con el afrontamiento mediante el humor del trabajador ($r = .27, p < .01$).

Paris et al. (2008) realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue identificar la relación entre el estrés laboral y estrategias desadaptativas en trabajadores médicos y enfermeros. La verificación empírica se realizó sobre una muestra por disponibilidad integrada por 196 profesionales (97 médicos y 99 enfermeros) de instituciones sanitarias públicas y privadas de la ciudad de Rosario (Argentina). El 65% eran mujeres, el promedio de edad de la muestra total fue de 38 años y el promedio de antigüedad laboral de 12 años. Se utilizó la Escala de Estresores Asistenciales y la Escala de Estrategias de Afrontamiento del Estrés Asistencial. Los resultados mostraron una relación negativa significativa respecto al estrés laboral y estrategias desadaptativas de afrontamiento del estrés ($r = -0.17, p = .05$).

Relación entre procesos de afrontamiento de estrés laboral y consumo de alcohol.

Gómez-Fraguela et al. (2006) realizaron un estudio que tuvo como objetivo comparar las estrategias de afrontamiento en función del nivel de consumo de alcohol. La muestra empleada en este estudio estuvo compuesta por 371 alumnos de cuatro institutos de Santiago de Compostela, España, matriculados en el primer ciclo de la

Educación Secundaria Obligatoria [ESO] (63.9% de 1ro de ESO y 36.1% de 2do ESO). El 52.3% de la muestra fueron varones y el 47.7% mujeres, siendo la edad media de la muestra de 12.5 años (entre 11 y 15 años).

Los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en el proceso de afrontamiento de esforzarse y tener éxito, donde los participantes que no consumían alcohol obtuvieron mayores medias en comparación que los que tenían un consumo mensual ($Med = 77.0$ vs. 64.2 , $p = .01$). Así mismo, se muestran diferencias estadísticamente significativas en el proceso de afrontamiento de distracción física, donde los participantes que no consumían alcohol obtuvieron menores medias en comparación que los que tenían un consumo mensual ($Med = 84.8$ vs. 89.2 , $p = .01$).

Relación entre factores demográficos y psicosociales respecto al proceso de afrontamiento de estrés laboral.

Quevedo, Palma, Montiel, Rojas, Pérez y Chacín (2005) realizaron un estudio con el objeto de identificar la relación entre el estrés laboral y el patrón de afrontamiento. Se realizó un estudio de diseño descriptivo de corte transversal, para lo cual se aplicó a una población de 99 trabajadores de una institución de coordinación y asistencia de emergencias, una encuesta anónima de 49 preguntas que evaluaba el Estrés laboral y el Afrontamiento. El estrés se expresó en 4 niveles: bajo, intermedio, estrés y alto y el afrontamiento en 3 patrones: directo, evasivo y pasivo.

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los trabajadores eran del género masculino (56.6%), adscritos a las áreas operativa (30.0%) y administrativa (70.0%). De acuerdo al estrés, la mayoría (95.9%) de la población se ubicó en el nivel intermedio de estrés, ningún trabajador presentó estrés alto. Al agrupar a los individuos de acuerdo a los niveles de estrés y patrón de afrontamiento, se observó que en estrés bajo predominaron los patrones de afrontamiento directo 32.32% y evasivo 22.22%. De acuerdo a la de edad y el afrontamiento se encontró relación positiva significativa ($r_s=0.279$, $p=.03$). No se encontró relación entre afrontamiento y el sexo.

Mayordomo (2013) realizó un estudio en el cual uno de los objetivos fue identificar las diferencias entre las estrategias de afrontamiento con la edad, género, estado civil y ocupación en adultos. La muestra estuvo compuesta por 320 adultos de Valencia, con una media de edad de 48.5 ($DE=7.05$).

De acuerdo a los resultados se observa que solo las estrategias de afrontamiento “expresión emocional abierta” ($r_s=-.132, p=.001$) y “búsqueda de apoyo social” ($r_s=-.146, p=.001$) se relacionaron con la edad. En relación al género, se observó diferencias significativas para las estrategias de “expresión emocional abierta” ($t_{(403)}=2.92; p=.004$) y “búsqueda de apoyo social” ($t_{(403)}= 3.71; p=.001$), donde las mujeres presentaron mayores medias de estrategias ($Med =1.7$ y 2.5 , respectivamente) en comparación a los hombres ($Med =1.5$ y 2.3 , respectivamente). Las estrategias de afrontamiento con el estado civil y ocupación no mostró diferencias significativas

Arias, Riveros y Salas (2012), realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar la relación entre la espiritualidad, el estrés laboral y los estilos de afrontamiento. El estudio se llevó a cabo en una muestra de 74 trabajadores (44 hombres y 30 mujeres) con una edad promedio de 35 años ($DE = 10.5$) de una empresa privada de Arequipa, en quienes se les aplicó el Cuestionario de espiritualidad en el trabajo, el Inventario de burnout de Maslach y el Cuestionario de conductas de afrontamiento en situaciones de estrés. De acuerdo a los resultados, se encontraron relaciones significativas entre la espiritualidad en el trabajo y la despersonalización ($r = -0.34, p=.05$), mas no entre la espiritualidad y los estilos de afrontamiento ($p<.05$).

Martínez, Camarero, López y Moré (2014) realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue determinar los niveles de autoestima y estilos de afrontamiento presentes en pacientes del sexo femenino. Fue un estudio descriptivo, de corte transversal, en el período comprendido desde septiembre de 2013 hasta marzo de 2014. Se seleccionó una muestra de 30 mujeres de la provincia de Mayabeque, a las cuales se aplicó la Escala de Autoestima de Coopersmith y la Escala de Modos de Afrontamiento

de Lazarus y Folkman.

De acuerdo a los resultados se observa que existe predominio de aquellas mujeres que presentan un estilo de afrontamiento centrado en las emociones, representado por 10 pacientes con autoestima baja, para un 33.3 %; 8 mujeres tienen autoestima media, para un 26.7 %, mientras que solo 4, para un 13.3 %, vivencian una valoración de sí misma adecuada. De las mujeres que emplean estilos de afrontamiento centrado en el problema, el 13.3% tienen autoestima baja, seguido de un 10.0% que poseen una autoestima alta y solo el 3.3% presenta autoestima media.

Díaz y Yaringaño (2010) realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue establecer la relación entre el clima familiar y el afrontamiento al estrés en pacientes de Perú. Se empleó el método descriptivo correlacional para describir y relacionar las dimensiones del clima familiar y los modos de afrontamiento de los pacientes. La muestra estuvo conformada por 287 sujetos (hombres y mujeres), con promedio de 54 años, la mayoría casados, de instrucción técnica y superior. Se utilizó la Escala de Clima Social Familiar y el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés.

De acuerdo a los resultados se observan relaciones significativas entre las relaciones ($r=.459$, $p=.05$) desarrollo ($r=-.499$, $p=.01$) y estabilidad familiar ($r=.563$, $p=.05$) con el afrontamiento positivo del paciente, lo que demuestra que un buen clima social familiar favorece el afrontamiento positivo al estrés.

Arias y Zegarra (2013) realizaron un estudio que tuvo como objetivo la valoración del clima laboral en el Hospital Regional de Enfermedades Neoplásicas de Arequipa (IREN-SUR), además de evaluar el estrés laboral y los estilos de afrontamiento en los trabajadores, para luego establecer correlaciones entre estas variables. Fueron evaluados 93 trabajadores del hospital (67.7% mujeres y 32.3% varones) con un rango de edad entre 19 y 62 años, con una edad promedio de 34 años. Los trabajadores administrativos hacen el 57% de la muestra y el restante 43% lo constituyen el personal de salud. Se utilizaron tres instrumentos: el Cuestionario de

Clima Organizacional, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Conductas de Afrontamiento en Situaciones de Estrés.

Los resultados señalan que existen un clima organizacional óptimo donde el 97.8% se siente totalmente comprometido con la organización, el 77.5% se siente satisfecho con su ambiente laboral y el 70.9% se siente apoyado por su jefe. En cuanto a los estilos de afrontamiento, el 30.1% de trabajadores tiene un estilo de pasivo con un valor promedio de 12.9 (DE=4.009), el 31.2% tiene un estilo evitativo con una media de 14.1 (DE= 4.583), mientras que el 38.7% presenta un estilo de afrontamiento activo con una valor medio de 13.3 (DE=4.338).

Respecto a las correlaciones se observó una relación significativa entre el clima laboral y el estilo activo de afrontamiento ($r=0.213$, $p=.05$). La edad se relacionó con el estrés laboral por agotamiento emocional ($r=0.466$, $p=.01$), con el estilo de afrontamiento activo ($r=0.234$, $p=.05$) y afrontamiento pasivo ($r=0.242$, $p=.05$).

Relación entre estrés laboral y consumo de alcohol.

Jenaro-Río et al. (2007) realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar las relaciones entre el estrés laboral y el consumo de alcohol como forma de afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. Los participantes en esta investigación fueron una muestra de conveniencia compuesta por 64 profesionales de acogimiento residencial de menores pertenecientes a centros de cinco provincias españolas: Córdoba, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Salamanca. De esos 64 profesionales, 33 eran varones (51.6%) y 31 mujeres (48.4%). La edad media era de 32.4 años ($DE = 0.88$). De acuerdo a los resultados de observó una correlación positiva entre el estrés laboral (por realización personal) y el consumo de alcohol ($r = .30$, $p < .05$).

Hinojosa (2007) realizó un estudio sobre percepción de estrés laboral y el consumo de alcohol en trabajadores de la salud de una institución de la ciudad de Matamoros Tamaulipas. Se documentó que la percepción de estrés laboral predice el

consumo de alcohol ($t = 2.932, p = .004$), además de encontrar relación positiva y significativa de la percepción de estrés laboral y el consumo de alcohol ($r_s = .277, p < .001$), con la frecuencia y cantidad de consumo ($r_s = .246, p < .001$), con el consumo dependiente ($r_s = .313, p < .001$) y con el consumo dañino de alcohol ($r_s = .301, p < .001$). Se documentó además diferencia significativa del consumo de alcohol por sexo ($U = 1776.5, p < .001$), donde los varones reportan mas alto consumo de alcohol ($Med = 15.16, Mdn = 10.0$) que las mujeres ($Med = 5.50, Mdn = 2.50$).

Pérez (2004) realizó un estudio sobre percepción de estrés y consumo de alcohol en una muestra probabilística de 194 trabajadores residentes de una comunidad de estrato medio bajo de Monterrey, utilizo la Escala AUDIT para medir el consumo de alcohol en los trabajadores. Los hallazgos mostraron relación positiva y significativa del estrés laboral y la frecuencia y cantidad de consumo de alcohol ($r_s = .324, p < .001$), con el consumo de alcohol dependiente ($r_s = .408, p < .001$) y con el consumo dañino de alcohol ($r_s = .260, p < .001$), indicando que a mayor estrés laboral percibido mayor consumo de alcohol.

Otro hallazgo fue relacionado con el consumo de alcohol por sexo, encontrando diferencia significativa ($U = 144.5, p < .001$) donde los trabajadores varones consumen más alcohol ($Med = 22.98$) que las mujeres ($Med = 8.58$). El consumo de alcohol por ocupación fue diferente significativamente ($U = 2012.5, p < .001$), siendo mas alto en trabajadores no profesionales ($Med = 14.47, Mdn = 7.50$) que en los profesionales ($Med = 6.29, Mdn = 2.50$).

Silva (2009) realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar la relación de la percepción de estrés y consumo de alcohol en trabajadores residentes de una comunidad urbana de Monterrey, Nuevo León. El diseño fue descriptivo y correlacional, el muestreo fue probabilístico estratificado. La población de estudio estuvo constituida por 6,493 adultos, hombres y mujeres de 18 a 65 años de edad. Los instrumentos utilizados fueron Prueba de Identificación de Desordenes por Uso de Alcohol (AUDIT), Escala de

Tensión Percibida (PPS), los cuales mostraron una consistencia interna aceptable (Alpha de Cronbach de .85 y .79 respectivamente).

De acuerdo a los resultados se encontró una relación positiva y significativa del índice del AUDIT ($r_s = .130, p = .048$), del índice de consumo de alcohol dependiente ($r_s = .148, p = .025$) y del índice de consumo de alcohol dañino ($r_s = .147, p = .026$) con la percepción de estrés laboral.

Relación entre factores demográficos y psicosociales respecto al consumo de alcohol.

Cortaza y Alonso (2007) realizaron un estudio que tuvo como propósito conocer de qué manera afectan los factores personales biológicos y socioculturales respecto al consumo de alcohol en los trabajadores de una industria petroquímica del sur de Veracruz, México. Fue un estudio descriptivo, transversal, correlacional. La muestra fue de 219 trabajadores, con una media de edad de 35.08 ($DE=9.83$). El muestreo fue probabilístico aleatorio estratificado con asignación proporcional para dos grupos de trabajadores. Para la obtención de los datos se utilizó en Test AUDIT.

Los resultados mostraron que el inicio de consumo de alcohol se encontró en el rango de 17 a 20 años de edad con un 52.6% y una media de 20.2 ($DE = 4.03$). Así mismo, se encontraron diferencias significativas por sexo ($U=1042.50, p<.01$), y ocupación ($U=4333.50, p<.01$), donde los hombres consumen más ($Mdn=25.0$) que las mujeres ($Mdn= 8.3$), y los trabajadores obreros consumen más ($Mdn=15.0$) que los administrativos ($Mdn=7.5$).

Para verificar si los factores personales como la edad, el sexo, escolaridad, ingreso económico, ocupación y lugar de procedencia afectan el consumo de alcohol, se utilizó un modelo de Regresión Lineal Múltiple el cual fue significativo ($F_{(6,212)}= 5.56, p<.01$) con un 12.0% de varianza explicada. Se encontró que las variables que contribuyen al modelo son la escolaridad ($t=-2.75, p <.01$), el ingreso económico ($t=2.31, p <.02$) y el sexo ($t=-3.18, p <.01$), al utilizar el procedimiento de

discriminación de variables Backward se confirmó que el sexo, la escolaridad y el ingreso económico fueron significativos con el consumo de alcohol ($p < .01$).

Campa y do Carmo (2005) realizaron un estudio cuyo objetivo fue describir el consumo de alcohol en 129 trabajadores de una industria. El estudio fue descriptivo, correlacional, realizado entre trabajadores de una industria de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. La recolección de datos se realizó a través de los cuestionarios AUDIT y el instrumento de Consecuencias de Efectos del Consumo de Alcohol (CECA).

De acuerdo a los resultados, el mayor consumo fue en operarios masculinos (43.6%) en comparación con las mujeres operarias (7.3%), el 38.5% refirió consumir 3 a 4 bebidas por ocasión. El 32.7% de los operarios refirió un consumo de 6 copas o más al mes. El 63.6% de los empleados refirieron un consumo de alcohol en reuniones sociales con compañeros y las consecuencias del consumo fueron: cansancio físico (44,2%), problemas físicos (29,5%), disminución de rendimiento laboral (29,5%) y la disminución de reflejos (21,7%). No se observó relación entre la edad y el consumo de alcohol en los trabajadores.

Vargas, Moreno y Alonso (2005) realizaron en su estudio que tuvo como propósito la obtención de datos sobre las posibles relaciones de algunos factores sociodemográficos con el patrón de consumo de alcohol en trabajadores de una industria maquiladora. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal. La muestra total fue de 124 trabajadores, obtenidos mediante muestreo probabilístico, estratificado con asignación proporcional, de entre la población de trabajadores industriales de la ciudad de Matamoros (Estado de Tamaulipas). Se utilizaron los siguientes instrumentos: una Cedula de Datos Personales (CDP), compuesta de siete preguntas, con las que se obtuvo información de carácter demográfico (edad, sexo, estado civil, ingreso económico mensual, escolaridad y categoría laboral). También se empleó el Test (AUDIT).

Los resultados mostraron que la media de edad fue de 26 años (DE= 5.7),

estando la mayoría de los trabajadores en el rango de edad de 18 a 34 años (88.6%), de acuerdo al sexo, la mayor proporción corresponde al femenino (55.6%), y en cuanto al estado marital, el 50% tenían pareja. En lo que respecta a la categoría laboral, la mayor proporción correspondió a obreros (75.8%) y un 24.2% a trabajadores administrativos. Con relación al tipo de consumo de alcohol, el 61.3% de la muestra total presentaba un consumo sensato, el 23.4% dependiente y el 15.3% dañino.

Existió diferencias significativas de la categoría laboral con el patrón de consumo de alcohol, en este aspecto el consumo de alcohol sensato fue más alto para obreros (62.4%) que para administrativos (58.0%) y el consumo de alcohol dañino fue más alto para administrativos (29.1%) que para los obreros (10.7%). Se observaron diferencias significativas del sexo y consumo de alcohol. El consumo dependiente (40.0%) y dañino (29.1%) fue más alto en hombres que en mujeres (10.2% y 4.3%, respectivamente). Las variables como la edad, escolaridad, categoría laboral y estado civil no mostraron efecto significativo sobre el consumo de alcohol.

Hinojosa-García, Alonso-Castillo y Castillo-Muraira (2012) realizaron un estudio donde uno de los objetivos fue determinar el consumo de alcohol por edad y género en trabajadores de la salud. Se realizó un estudio descriptivo con trabajadores de un Hospital General del sector salud de la ciudad de Matamoros, Tamaulipas. Se utilizó un muestreo probabilístico y estratificado por asignación proporcional al tamaño de cada estrato; considerándose cuatro grupos: dos de la categoría laboral (profesional y no profesional) y dos correspondientes al género (masculino y femenino), llevado a cabo en 167 trabajadores. Para la obtención de datos se utilizó el Test AUDIT.

De acuerdo a los resultados, se encontró una relación negativa y significativa entre edad y consumo de alcohol. Así mismo, al medir el consumo de acuerdo al índice AUDIT en relación con el género se tuvo una diferencia significativa ($\chi^2 = 35.77$, $p=.001$), reportándose mayor proporción de consumo dependiente (30.2%), seguido del consumo dañino (27.0%) en los hombres en comparación con las mujeres (14.4% y

1.9%, respectivamente); mientras que las mujeres presentaron mayor proporción de consumo sensato (83.7%) en comparación a los hombres (42.9%).

Alonso, Álvarez, López y Guzmán (2008), llevaron a cabo un estudio en el cual uno de sus objetivos fue identificar los factores personales (escolaridad, estado civil y ocupación) y psicosociales (autoestima) que se asocian al consumo de alcohol en mujeres adultas de estrato medio bajo. El diseño del estudio fue descriptivo, correlacional). El muestreo fue irrestricto aleatorio, con una muestra de 61 mujeres, con una media de edad de 37 años ($DE= 9.81$), residentes de una localidad de estrato bajo de Monterrey Nuevo León. Se utilizó Cédula de Datos Personales, Cuestionario TWEAK y la Escala de Autoestima.

Los principales hallazgos documentan que el 60.8% de las mujeres reportan consumo sensato de alcohol, el 29.4% consumo de riesgo de adicción y 9.8% probable adicción al alcohol según escala TWEAK. El consumo de alcohol mostró diferencia significativa por escolaridad ($H=14.29$, $p=.006$) siendo mas alto el consumo en mujeres con estudios profesionales ($\bar{X} = 2.80$). La ocupación también mostró significancia ($U=223.00$, $p=.006$), documentando más alto consumo en mujeres que trabajan ($\bar{X} = 1.76$), en comparación a las mujeres que no trabajan ($Med=1.03$). Respecto al estado civil y consumo este también reporto diferencia significativa ($H=19.350$, $p=.036$) documentando más alto consumo en mujeres separadas ($Med =4.0$), viudas ($Med =2.50$) y divorciadas ($Med =2.50$), en comparación a quienes mencionaron estar casadas ($Med =1.17$) o en unión libre ($Med =1.00$).

Finalmente el consumo de alcohol fue diferente según la autoestima ($U=38.00$, $p=.048$) reportando más alto consumo en las mujeres con baja autoestima ($Med =2.75$), en comparación a quienes tenían alta autoestima ($Med =1.21$).

Domenech, Mann, Strike, Brands y Khenti (2012), realizaron un estudio que tuvo como objetivo describir las características sociodemográficas, funcionalidad familiar y grado de satisfacción de población usuaria de consumo de alcohol. Fue un este estudio

epidemiológico descriptivo, multicéntrico, transversal, realizado en 134 pacientes mayores de 18 años en tratamiento en el Portal Amarillo de Montevideo – Uruguay.

De acuerdo a los resultados, el 84.3% de los usuarios de alcohol eran hombres, y predominaron en el grupo etario de 24 a 39 años de edad (53%). El 72.4% eran solteros, el 10.4% se encontraba en unión libre y el 6.7 eran divorciados. Respecto a la ocupación, el 57.8% de los usuarios de alcohol tenían un empleo. Con respecto al grado de percepción individual de funcionalidad familiar, el 53.7% refirió que su familia no presentaba disfunción, un 24.6% refirió que su familia presentaba una moderada disfunción familiar, y un 16.4% percibió una severa disfunción familiar.

González y Pérez (2011), realizaron un estudio en el cual uno de sus objetivos fue describir los factores de riesgo (clima laboral) y el consumo de alcohol en trabajadores. Se utilizó un diseño no experimental, tipo post-facto, transversal, descriptivo, analítico y de campo en formato de encuesta, con una muestra aleatoria de 5,662 trabajadores pertenecientes a 20 hospitales del sector salud de la Ciudad de México y el Estado de México. Para la recolección de datos se utilizaron el Test Clima Organizacional, Test Motivación y Satisfacción Laboral, Maslach Burnout Inventory y el AUDIT.

De acuerdo a los resultados, el 35% de los trabajadores presentó conflictos en clima laboral, el 32.9% mencionó tener baja motivación e insatisfacción laboral, el 27.3% presentó síndrome de Burnout, y el 7.2% de los trabajadores refirió tener un trastorno por consumo de alcohol. Así mismo, se observó diferencias entre el AUDIT y la escolaridad ($\chi^2=0.851, p=.05$) y antigüedad laboral ($\chi^2=.784, p=.01$), donde los trabajadores con bachillerato (13.3%) y quienes presentaron antigüedad de 5.1 a 10 años (17.3%) presentaron mayor consumo de alcohol.

Carreño, et al. (2006) realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar qué factores organizacionales como estrés laboral, clima organizacional y satisfacción en el trabajo se relacionan con el consumo de alcohol en los trabajadores mexicanos de una

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

Los resultados mostraron que 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. Con respecto a la 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%). Las 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.

Respecto al consumo de alcohol, poco más de la mitad de ellos (61.7%) consumió alcohol en el último año. Al realizar un análisis de varianza con la calificación completa y las características demográficas, los trabajadores con un nivel de estrés mayor ($F=3.392$, $gl = 2$, $p=.03$) son los que están casados o viven en unión libre ($Med = 67.74$) en contraste con los que no tienen pareja ($Med = 62.76$). 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 perjudicial por la frecuencia y cantidad de alcohol que ingiere.

De acuerdo al Modelo de Ecuaciones Estructurales se observó que un nivel más alto de estrés laboral, es la variable que mejor predice el consumo de alcohol en el trabajo ($B=0.22$, $p=.05$). Así mismo, mayor percepción de buen clima organizacional predice un menor consumo de alcohol ($B=-0.15$, $p=.05$), así como también, un buen clima laboral predice una mayor satisfacción laboral ($B=0.73$, $p=.05$).

Síntesis de Estudios Relacionados

Factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral.

Los hallazgos encontrados en la literatura reportan que los factores demográficos trabajador se relacionan significativamente con la percepción del estrés laboral. En relación al género, se mostraron diferencias significativas, donde las mujeres percibían mayor estrés laboral que los hombres. Con respecto a la edad, se observó que los trabajadores de mayor edad mostraban mayores niveles de estrés en comparación a los trabajadores jóvenes. En relación al estado marital, se mostró mayores medias de estrés laboral en trabajadores solteros que en quienes están casados. Con respecto a la ocupación, la mayoría de los estudios mostraban que los trabajadores con altos mando en la empresa presentaban mayores niveles de estrés en comparación a los que eran obreros.

Por su parte, los factores psicosociales también mostraron relación significativa en el estrés laboral. Los estudios mostraron que cuando un trabajador tiene un alta creencias religiosas, buena autoestima, esta satisfecho con la vida, tiene una buena funcionalidad familiar y esta inmerso en un buen ambiente laboral se correlacionan negativamente con el estrés laboral.

Relación entre estrés laboral, factores demográficos y psicosociales respecto al proceso de afrontamiento de estrés laboral.

Primeramente se observó que el estrés laboral se correlaciona negativamente con el proceso de afrontamiento desadaptativo. Así mismo, se observó que el estrés se correlaciona positivamente con el proceso de afrontamiento cognitivo; es decir, cuando existe una alta percepción de estrés laboral existirá una mayor centralización de las emociones, humor, el distanciamiento de los problemas y del esforzarse con la finalidad de eliminar el factor estresante.

Por otra parte, los estudios mostraron una relación positiva entre la edad y los procesos e afrontamiento de los trabajadores. De acuerdo al sexo, se observó que las

mujeres presentan mayores medias de afrontamiento en comparación a los hombres. Así mismo, se observó una mayor prevalencia de trabajadores operarios que administrativos y no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre el estado marital y los procesos de afrontamiento.

De acuerdo al autoestima, se mostró que la mayoría de los participantes que presentaban un afrontamiento centrado en las emociones presentaban autoestima baja. Respecto al funcionamiento familiar (buenas relaciones, desarrollo y estabilidad), éste se relacionó de forma positiva y significativa con los procesos de afrontamiento positivos al estrés en los participantes. Por su parte, el clima laboral muestra relaciones positivas con el procesos de afrontamiento, lo que indica que a mayor percepción de buen clima laboral mayor procesos de afrontamiento.

Procesos de afrontamiento de estrés laboral y consumo de alcohol.

De acuerdo al estudio localizado, se observaron diferencias entre el proceso de afrontamiento (esforzarse y tener éxito) y el consumo de alcohol. Donde los participantes que no consumen tienen mayores medias de proceso de afrontamiento en comparación a los que si consumen.

Estrés laboral, factores demográficos y psicosociales respecto al consumo de alcohol.

Primeramente, se encontraron correlaciones positivas significativas en el estrés laboral y el consumo de alcohol, donde se muestra que a mayor estrés laboral mayor consumo de alcohol. Así mismo se observó que el inicio de consumo de alcohol en los trabajadores prevalece en edades de 18 a 20 años de edad, los hombres laboralmente activos consumen más que las mujeres, así como también los trabajadores que son obreros en comparación a los administrativos. De acuerdo al estado marital, se identificó que los trabajadores sin pareja tienen un consumo más elevado en comparación a quienes están casados. Por otra parte, se observó que los trabajadores con mayor antigüedad en el trabajo presentaban mayor consumo de alcohol.

Respecto a la autoestima, se observó que los trabajadores con autoestima baja se relacionaba con un mayor consumo de alcohol. Así mismo, se identificó que un buen clima laboral predice un menor consumo de alcohol en los trabajadores.

Definición de Términos

Estrés laboral.

Es la percepción de la tensión derivada de las demandas en el trabajo por parte del trabajador de industrias maquiladoras en el momento de la entrevista. Será medido a través de la Escala de Tensión Percibida (Cohen et al., 1983).

Sexo.

Es definido como la característica biológica que identifica a los trabajadores de industrias maquiladoras como hombre o mujer. Será identificado mediante la Cédula de Datos Sociodemográficos.

Edad.

Es el número de años de vida cumplidos y expresados por el trabajador de industrias maquiladoras en el momento de la entrevista. Será identificado mediante la Cédula de Datos Sociodemográficos.

Estado Marital.

Es la condición marital del trabajador de industrias maquiladoras manifestado en el momento de la entrevista. Será clasificado como: con pareja o sin pareja. Esta variable se identificará mediante la Cédula de Datos Sociodemográficos.

Ocupación.

Es la actividad remunerada económicamente que tiene el trabajador de una industria maquiladora en el momento de la entrevista. La ocupación se clasificará en obrero y administrativo. Será identificado mediante la Cédula de Datos Sociodemográficos.

Religiosidad.

Son las creencias que el trabajador de industrias maquiladoras tienen en base a la

religión que profesan y la frecuencia de participación en actividades religiosas. Será medido a través de la Escala de Religiosidad (Taunay et al., 2012).

Autoestima.

Es el autoconcepto que tiene el trabajador de industrias maquiladoras de sí mismo y éste incluye el aspecto físico, social y espiritual. Será medido a través de la Escala de Autoestima (Coopersmith, 1958).

Satisfacción con la vida.

Es el juicio global que realiza el trabajador de industrias maquiladoras cuando perciben que las cosas les van muy bien en su vida. Será medido a través de la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, 1985).

Funcionalidad familiar.

Es la percepción del funcionamiento familiar respecto a la adaptación, participación o cooperación en la familia, buenos recursos personales, de presencia de afectividad y de capacidades para resolver problemas en el ambiente familiar manifestado por el trabajador en el momento de la entrevista. Será medido a través del APGAR familiar (Smilkstein, 1982).

Clima laboral.

Percepción que los trabajadores de industrias maquiladoras se forman de la empresa a la que pertenecen respecto a su estructura organizacional, la responsabilidad, las recompensas, los riesgos, el calor y/o relaciones dentro de la empresa, el apoyo de su equipo de trabajo, su desempeño y posibles conflictos en el momento de la entrevista. Será medido a través de la Escala del Clima Organizacional (Litwin et al. 1968).

Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral.

Es el grado de los proceso de afrontamiento en que el trabajador de industrias maquiladoras responde ante exigencias, crisis o eventos difíciles en el trabajo, manifestado en el momento de la entrevista. Será medido a través de la Escala de Procesos de Afrontamiento y Adaptación (Roy, 2004).

Consumo de Alcohol.

Es la respuesta de adaptación del trabajador, el cual surge como resultado de la percepción de estrés laboral y los procesos de afrontamiento del trabajador. Será medido a través del AUDIT (De la Fuente & Kersenobich, 1992) y de la Fórmula de Nivel de Alcohol en Sangre (Widmark,1981). Así mismo, se clasifica al consumo de alcohol en comportamiento adaptativo y comportamiento inefectivo.

El comportamiento adaptativo es manifestado por el no consumo de alcohol (abstinencia/abandono), consumo sensato en el momento de la entrevista y sin presencia de efectos por el consumo de alcohol. Cabe señalar que la abstinencia en el presente estudio es definido como la conducta referida por el trabajador de no haber experimentado el consumo de alcohol ninguna vez en su vida. Se considera abandono cuando el trabajador refiere haber consumido alcohol en el pasado, pero dejó de consumir hace un año o más, éstos serán medidos a través de la Cédula de Datos Sociodemográficos. Se considera consumo sensato (sin riesgo) cuando el consumo es de 4 bebidas estándar, no más de tres veces por semana en los varones y 2 bebidas estándar no más de tres veces por semana en las mujeres, el cual será medido a través del AUDIT. Los efectos por consumo de alcohol serán evaluados mediante los g/L de alcohol en sangre del trabajador, medido a través de la Formula de Widmark.

El comportamiento inefectivo que tiene el trabajador de industrias maquiladoras en el momento de la entrevista, es manifestado por un consumo de alcohol dependiente (de riesgo), dañino (perjudicial) y la presencia de efectos por el consumo de alcohol. Se considera consumo dependiente cuando se ingiere de 4 a 9 copas por ocasión en los varones y de 3 a 5 copas por ocasión en las mujeres, dejando de realizar actividades por el consumo de alcohol. El consumo dañino es cuando se ingieren en un día típico 6 o más copas en las mujeres y 10 o más copas en los hombres, además que los amigos, familiares o personal de salud le hayan manifestado preocupación por su forma de beber. Será medido a través del AUDIT y a través de la Formula de Widmark.

Significado del consumo de alcohol.

Es la interpretación de las ideas que el trabajador le asigna al consumo de alcohol en base al significado que le otorga al estrés laboral, incluyendo en éste todas aquellas fuentes de estrés internos o externos percibidas. Así como también, las estrategias de afrontamiento que los trabajadores llevan a cabo para disminuir el estímulo al que enfocan toda su atención y energía como lo es el estrés laboral. Para obtener los significados, se llevará a cabo un estudio cualitativo a través de una guía semiestructurada por medio de grupos focales.

Objetivo General

Conocer la capacidad explicativa de la Teoría de Rango Medio denominada: Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas, a partir del MAR.

Hipótesis

Hipótesis 1. El índice de estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral, influyen en el índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral.

Hipótesis 2. El índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral influye en el puntaje de consumo de alcohol en los trabajadores y el nivel de alcohol en sangre.

Hipótesis 3. El índice de estrés laboral, los factores demográficos y psicosociales, influyen en el puntaje de consumo de alcohol en los trabajadores.

Objetivos Específicos

Objetivo 1. Identificar la asociación entre el estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen a éste.

Objetivo 2. Identificar la asociación y efecto entre estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales sobre el proceso de afrontamiento de estrés laboral.

Objetivo 3. Conocer la asociación y efecto entre el proceso de afrontamiento de estrés laboral sobre el consumo de alcohol, medido a través del AUDIT y el Nivel de

Alcohol en Sangre.

Objetivo 4. Determinar la asociación y efecto entre el estrés laboral, los factores demográficos y los factores psicosociales sobre el consumo de alcohol del trabajador medido a través del AUDIT y el Nivel de Alcohol en Sangre.

Adicionalmente, se realiza un quinto objetivo para comprender el significado del consumo de alcohol, basado en la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Capítulo II

Metodología

En este capítulo se describe el diseño del estudio, población, muestreo, muestra, los instrumentos y mediciones, el procedimiento de recolección de datos, las consideraciones éticas, el análisis de datos cuantitativo y el análisis de datos cualitativos.

Diseño del Estudio

El estudio fue de tipo transversal con diseño mixto (cuantitativo y cualitativo). El enfoque cuantitativo fue explicativo, correlacional, predictivo con comprobación de modelo, debido a que se describieron los hechos a partir de un criterio teórico, así como las características sociodemográficas de los participantes y cómo se dan las interrelaciones entre las variables del estudio en un tiempo determinado.

Para el enfoque cualitativo se utilizó en análisis de contenido, donde se indagó la comprensión del significado del consumo de alcohol, así como del estrés laboral percibido y estrategias de afrontamiento, mediante el método de la Teoría Fundamentada. Dicha teoría es un método de investigación en el que emerge de los datos, es una metodología que tiene por objeto la identificación de procesos sociales básicos como punto central. A través de esta metodología se pudo descubrir aquellos aspectos que son relevantes respecto al fenómeno de estudio. En este sentido, los conceptos y las relaciones entre los datos fueron examinados y comparados continuamente hasta la finalización del estudio (Strauss & Corbin, 1990).

La fuente de datos fue mediante grupos focales donde se llevó a cabo entrevistas semiestructuradas (Glaser & Strauss, 1967). Se realizó una triangulación metodológica que aumentó la validez y fiabilidad de los resultados, además de ofrecer la oportunidad de sintetizar los resultados derivados de la utilización de dos métodos científicos en una interpretación válida y coherente (Álvarez & Jurgenson, 2007; Burns & Grove, 2009; Polit & Hungler, 1999; Rodríguez, Gil & García, 1999; Sampieri, Fernández & Baptista,

2010; Strauss & Corbin, 2002).

Población, Muestreo y Muestra

La población se conformó por 950 adultos (edades entre 18 y 65 años), distribuidos en cinco industrias maquiladoras de la Ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas. El muestreo se llevó a cabo a través del censo de trabajadores de las cinco industrias que aceptaron participar en el estudio. El tamaño de la muestra ($n=200$) se calculó por medio del paquete estadístico nQueryAdvisor® 7.0 (Elashoff, 2007), con un nivel de significancia de .05, un coeficiente de correlación de .30, una potencia de 90% para un Modelo de Regresión Lineal Múltiple con 11 variables independientes.

Para el enfoque cualitativo el muestreo fue teórico, en términos de Glaser et al. (1967), que consiste en recoger datos que emergen de las realidades como producto de la construcción que hacen los participantes clave y que derivan como categorías o posibles conceptos. Posteriormente se codificará e interpretarán los datos, hasta llegar a la saturación de las categorías. La saturación es el criterio a partir del cual el investigador decide no buscar más información relacionada con una determinada categoría, porque considera que la información sobre los conceptos se repite sistemáticamente y no aporta nueva información. Se realizaron tres grupos focales compuesto de cinco a siete trabajadores que desearon participar de manera voluntaria.

Instrumentos y Mediciones

En este apartado se describen los instrumentos de medición que se utilizaron para la recolección de datos. Principalmente se utilizó una cédula de datos sociodemográficos y de prevalencias de consumo de alcohol, y ocho instrumentos autoaplicables que midieron el estrés laboral, religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionamiento familiar, clima laboral, los procesos de afrontamiento y el consumo de alcohol. Así como una entrevista semiestructurada para identificar el significado del alcohol, estrés laboral percibido y estrategias de afrontamiento. A continuación se detalla cada uno de los instrumentos.

Cédula de Datos Sociodemográficos y de Prevalencias de Consumo de Alcohol (CSDSTPCA).

La cédula de datos sociodemográficos está constituida por dos apartados (Apéndice A), el primer apartado tiene como objetivo recabar información sobre los datos personales como sexo, edad, estado marital, ocupación, tiempo de antigüedad en la empresa y el grado de estudio, el cual está conformado por los reactivos del 1 al 6, respectivamente. El segundo apartado, indagó acerca de los tipos de prevalencias (reactivo 7), el tiempo de abandono del consumo de alcohol (reactivo 8) y el consumo de alcohol en un día típico (reactivo 9). Los reactivos 10, 11, 12 y 13 fueron utilizados para llevar a cabo la FÓrmula para medir Niveles de Alcohol en Sangre del trabajador (Widmark, 1981).

Escala de Tensión Percibida (ETP).

Para medir la variable “estrés laboral” se utilizó la Escala de Tensión Percibida (Apéndice B), la cual fue diseñada por Cohen et al. (1983), para su uso en muestras de la comunidad con al menos educación secundaria y tiene por objetivo medir la percepción de estrés laboral respecto a los acontecimientos y circunstancias del trabajo. La escala en su forma original tiene el nombre The Perceived Stress Scale (PSS, por sus siglas en inglés) y se observó su confiabilidad por primera vez en hombres y mujeres de E.E.U.U., con un promedio de edad de 42.8 años, donde obtuvo un Alpha de Cronbach de .75.

Posteriormente la escala fue adaptada al español en México por Landero et al. (2004). La escala es de tipo Likert y está conformada por 14 reactivos y cinco opciones de respuesta: 1 = “Nunca”, 2 = “Casi nunca”, 3 = “Algunas veces”, 4 = “Frecuentemente” y 5 = “Siempre”. En caso de que el reactivo se presente en forma negativa (reactivos 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13), la nomenclatura para codificar las respuestas es inversa a la mencionada.

El puntaje mínimo de la escala es de 14 y máximo 70. En base a esta puntuación, se obtuvieron índices de 0 a 100 restando al puntaje obtenido el puntaje mínimo

establecido; el resultado se dividió entre la resta del puntaje máximo menos el puntaje mínimo establecido y finalmente, se multiplicó por 100, lo que significa que a mayor puntuación mayor percepción de estrés laboral.

La ETP en muestra mexicana ha obtenido una consistencia interna aceptable, con una Alpha de Cronbach de 0.83 (Landro & González, 2004). Además, esta escala se ha utilizado en trabajadores de salud de Cd. Victoria, Tamaulipas y de Zacatecas, Zacatecas, obteniendo una Alpha de Cronbach de 0.82 (Flores, 2009) y 0.77 (Valdez, 2009), siendo éstas aceptables.

Inventario de Religiosidad (IR).

Para medir la variable “religiosidad”, se utilizó el Inventario de Religiosidad (Apéndice C) adaptado por Taunay et al. (2012) en personas latinas, el cual tiene como objetivo identificar los sentimientos, pensamientos, experiencias y creencias. Consta de 10 reactivos que evalúan la religiosidad, con opciones de respuesta tipo Likert, con cinco opciones de respuesta que van desde 1 = Nunca / Nada, 2 = Raramente / Poco, 3 = Ocasionalmente /Regular, 4 = Frecuentemente / Mucho, y 5 = Siempre / Extremadamente.

El puntaje mínimo del inventario de religiosidad es 10 y máximo 50. En base a esta puntuación, se obtuvieron índices de 0 a 100 restando al puntaje obtenido el puntaje mínimo establecido; el resultado se dividió entre la resta del puntaje máximo menos el puntaje mínimo establecido y finalmente, se multiplicó por 100. Indicando que a mayor puntuación mayor es la religiosidad.

En el estudio realizado por Taunay et al. (2012) se observó que el Inventario de Religiosidad tuvo una consistencia interna aceptable con un valor de Alpha de Cronbach de .96. Además, este instrumento se ha aplicado en población mexicana obteniendo un Alpha de Cronbach de .94 (Pérez, 2012).

Escala de Autoestima (EA).

Para medir la variable “autoestima”, se utilizó la Escala de Autoestima

desarrollada por Coopersmith (1958), la cual tiene como objetivo medir actitudes valorativas en adultos (Apéndice D). Esta compuesto por 25 afirmaciones que se responden de acuerdo a si la persona se identifica o no con cada afirmación en términos de “sí” (verdadero) o “no” (falso).

Los 25 reactivos de la escala generan un puntaje total de 100 puntos. Cada respuesta vale un punto y el puntaje total de autoestima será multiplicada por cuatro. La calificación es un procedimiento directo, por lo que la persona debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación. Los puntajes se obtienen haciendo uso de la clave de respuestas. La clave de los reactivos verdaderos son: 1,4, 5, 8, 9, 11, 14, 19, 20. La clave de los reactivos falsos son: 2, 3, 6, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25.

Los intervalos para categorías de autoestima son de 0 a 24 puntos: nivel de autoestima bajo; de 25 a 49: nivel de autoestima medio bajo; de 50 a 74: nivel de autoestima medio alto, y de 75 a 100: nivel de autoestima alto. La escala ha sido validada en población mexicana en ambientes laborales, escolares y en hogares (Lara, Verduzco, Acevedo y Cortés, 1993; Sánchez-Jiménez, Sámano, Chinchilla-Ochoa, & Rodríguez-Ventura, 2014), donde la escala mostrado un Alpha de Cronbach de .81, siendo éste aceptable.

Escala de Satisfacción con la Vida (ESV).

Para medir la variable “satisfacción con la vida” se utilizó la Escala de Satisfacción con la vida, la cual fue desarrollada por Diener et al. (1985) y traducida al castellano por Atienza et al. (2000), y tiene como objetivo evaluar el juicio global que hacen las personas sobre la satisfacción con su vida (Apéndice E). La ESV es una escala tipo Likert, compuesta por cinco reactivos y siete opciones de respuesta:

1 = “completamente en desacuerdo”, 2 = “en desacuerdo”, 3 = “ligeramente en desacuerdo”, 4 = “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 5 = “ligeramente de acuerdo”, 6 = “de acuerdo” y 7 = “completamente de acuerdo”. La puntuación mínima es 5 y la

puntuación máxima posible es 35, donde los puntos de corte son los siguientes.

De 30 a 35 = altamente satisfechas, las personas que se encuentran en este rango aman sus vidas y sienten que las cosas les van muy bien. De 25 a 29 puntos = puntuación alta: las personas aman sus vidas y sienten que las cosas les van muy bien, pese a ello, tienen identificadas áreas de insatisfacción. De 20 a 24 puntos = puntuación media, las personas que obtienen una puntuación en este rango consideran que hay áreas en su vida que necesitan mejorar. De 10 a 19 puntos = ligeramente por debajo de la media, las personas que se encuentran en este rango están significativamente insatisfechas con sus vidas. Por último, de 5 a 9 puntos = extremadamente insatisfechas, las personas suelen sentirse extremadamente infelices con su vida actual.

Esta escala se ha aplicado en población mexicana (Padrós, Gutiérrez, & Medina, 2015), española (Atienza et al., 2000) y chilena (Cárdenas, Barrientos, Bilbao, Páez, Gómez, & Asún, 2012) obteniendo una confiabilidad aceptable de 0.83 y 0.85.

Test de APGAR Familiar (TAPGARF).

Para medir la variable “funcionalidad familiar” se llevó a cabo el Test de APGAR familiar (Apéndice F), que tiene como objetivo mostrar la percepción del funcionamiento familiar de forma global en un momento determinado, el cual fue desarrollado y validado por Smilkstein et al. (1982). Este test se basa en la premisa de que los miembros de la familia perciben el funcionamiento de la familia y pueden manifestar el grado de satisfacción con el cumplimiento de sus parámetros básicos (Suárez et al., 2014).

El APGAR familiar evalúa cinco funciones básicas de la familia consideradas las más importantes por el autor: Adaptación, Participación o cooperación, Gradiente de recursos personales, Afectividad y Recursos o capacidad resolutive. La *adaptación*: es la capacidad de utilizar recursos intra y extra familiares para resolver problemas en situaciones de estrés familiar o periodos de crisis. La *participación o cooperación*: es la implicación de los miembros familiares en la toma de decisiones y en las

responsabilidades relacionadas con el mantenimiento familiar. El *gradiente de recursos personales*: es el desarrollo de la maduración física, emocional y auto realización que alcanzan los componentes de una familia gracias a su apoyo y asesoramiento mutuo. La *afectividad*: es la relación de cariño y amor que existe entre los miembros de la familia. Por último, los *recursos o capacidad resolutive*: es el compromiso de dedicar tiempo a atender las necesidades físicas y emocionales de otros miembros de la familia, generalmente implica compartir unos ingresos y espacios.

El autor Smilksten et al. (1982) define a la familia como la(s) persona (s) que normalmente viven con el participante del estudio. En caso de que el participante viva solo, la familia estará formada por aquellas personas con quienes tiene en ese momento relaciones emocionales muy estrechas. El test consta de 9 reactivos, con cinco opciones de respuesta tipo Likert: 0 = “Nunca”, 1 = “Casi nunca”, 2 = “Algunas veces”, 3 = “Casi siempre” y 4 = “Siempre”.

Una puntuación de 28 a 36 sugiere una familia funcional, una puntuación de 19 a 27 sugiere una familia con disfunción leve, una puntuación de 10 a 18 sugiere una familia con disfunción moderada y una puntuación de 9 o menos sugiere una familia con disfunción severa. El test ha sido aplicado en diversas poblaciones, tales como en España (Bellón, Delgado, Luna, & Lardelli, 1996), Perú (Cuba, Jurado, Romero & Cuba, 2013), Colombia (Forero, Avendaño, Duarte, & Campo-Arias, 2006) y México (Torres, 2006), obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.86, 0.84, 0.79 y 0.77 respectivamente.

Escala de Clima Organizacional (ECO).

Para medir la variable “clima laboral” se utilizó la Escala de Clima Organizacional, ésta fue desarrollada por Litwin et al. (1968) y adaptado por Echezuria et al. (2001), la cual tiene como objetivo reflejar la percepción del ambiente laboral del trabajador (Apéndice G). El cuestionario está compuesto por 53 reactivos y las opciones de respuesta están estructuradas bajo una escala de tipo Likert: 1 = muy de acuerdo,

2 = de acuerdo, 3 = en desacuerdo, 4 = muy en desacuerdo. En caso de que el reactivo se presente en forma negativa (7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 31, 32, 38, 40, 42, 45, 46, 52, 53), la nomenclatura para codificar las respuestas es inversa a la mencionada.

El puntaje mínimo es 53 y máximo 212, donde a mayor puntaje será mayor percepción de mal clima organizacional. En base a esta puntuación, se obtuvieron índices de 0 a 100 restando al puntaje obtenido el puntaje mínimo establecido; el resultado se dividió entre la resta del puntaje máximo menos el puntaje mínimo establecido y finalmente, se multiplicó por 100.

Este instrumento cuenta con un grado de confiabilidad aceptable con un Alpha de Cronbach de 0.83 (Echezuria et al., 2001). Además, se ha aplicado en trabajadores mexicanos, donde el instrumento también ha obtenido una confiabilidad aceptable similar a lo reportado en los estudios anteriores de 0.83 (Acosta & Venegas, 2010; Castillo & Pedraza, 2011).

Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación (EPAA).

Para medir la variable “procesos de afrontamiento de estrés laboral” se utilizó la adaptación de la Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación (CAPS, por sus siglas en inglés), la cual fue desarrollada originalmente por Roy y Prangtip (2004), y adaptada anteriormente por Castro (2012) en población mexicana, y finalmente adaptada al fenómeno del presente estudio (Apéndice H).

La escala tiene como objetivo evaluar el grado en el que el individuo responde a exigencias, crisis o eventos difíciles mediante percepciones, información, aprendizaje, juicio y emociones del individuo. Es una escala tipo Likert, esta integrada por 47 reactivos y cuatro formas de respuesta que van desde 1 = nunca, 2 = raras veces, 3 = algunas veces y 4 = siempre. En caso de que el reactivo se presente en forma negativa, la nomenclatura para codificar las respuestas es inversa a la mencionada (reactivos 5, 8, 11, 13, 15, 20, 23, 24, 33, 35, 39, 43 y 45).

El puntaje mínimo es 47 y máximo 188, donde a mayor puntaje será mayor grado

de procesos de afrontamiento y adaptación al estrés laboral. En base a esta puntuación, se obtuvieron índices de 0 a 100 restando al puntaje obtenido el puntaje mínimo establecido; el resultado se dividió entre la resta del puntaje máximo menos el puntaje mínimo establecido y finalmente, se multiplicó por 100.

Este instrumento ha sido traducido del inglés al español por Gutiérrez et al. (2007) utilizando la técnica de traducción de sentido contextual propuesta por Sánchez y Echeverri (2004). Estas autoras reportan una confiabilidad aceptable para la escala con un Alfa de Cronbach de .88. En población mexicana la confiabilidad reportada por Lazcano-Ortiz et al. (2008) fue de Alpha de Cronbach .93. Además, para el presente estudio se adaptó para personas que consuman alcohol.

Prueba de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol (AUDIT).

Para medir el “consumo de alcohol” se aplicó la Prueba de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol [AUDIT] (Apéndice I), desarrollado por la OMS y adaptado en México por De la Fuente y Kershenobich (1992). Este cuestionario se compone por 10 reactivos de opción múltiple que examinan el consumo excesivo de alcohol.

Los reactivos del AUDIT permiten determinar los patrones de consumo de alcohol de los individuos (consumo sensato, dependiente y dañino). Los reactivos 1 a 3 determinan la cantidad y frecuencia de consumo de alcohol y determinan el consumo sensato o sin riesgo; los reactivos 4 a 6 determinan el consumo dependiente o de riesgo y los reactivos 7 a 10 permiten determinar el consumo perjudicial o dañino. La escala total oscila de 0 a 40 puntos donde a mayor puntuación existe mayor consumo de alcohol. De acuerdo a las dimensiones se puede mencionar que de 0 a 3 puntos = consumo sensato, de 4 a 7 puntos = consumo dependiente y de 8 a 40 puntos = consumo dañino.

Los autores reportaron una sensibilidad del 80% y una especificidad de 95%. En un estudio realizado en la ciudad de México por Pérez y Lucio-Gómez (2010) con una muestra de estudiantes de educación media superior se empleó el AUDIT reportando un

Alpha de Cronbach de .82.

Fórmula Estándar para medir Nivel de Alcohol en Sangre (FEMNAS).

Para medir el “nivel de alcohol en sangre” se utilizó la fórmula FEMNAS, la cual fue desarrollada por Widmark (1981). Esta técnica permite calcular la alcoholemia en un momento dado tras el consumo de alcohol, partiendo de la extrapolación de niveles de alcohol en determinados momentos y aplicando una tasa fija de eliminación de alcohol (0.02 g/L por hora de descanso). A continuación se presenta la fórmula de Widmark (1981): nivel de alcohol en sangre = $\{[(\text{bebidas estándar} * 0.6 * 100 * 1.055) / (\text{peso} * \text{constante de género})] - (0.015 * \text{horas})\}$. La constante de género es 0.68 para los hombres y 0.55 para las mujeres (los datos de obtendrán a través de la CDSDYPCA, en los reactivos 1, 10, 11, 12 y 13).

Mediante el uso de la fórmula de Widmark, las medidas de consumo de alcohol en sangre están estandarizadas a través del género, peso (en kg) y el tiempo dedicado a la bebida, lo que permite comparaciones precisas. En México de acuerdo a los niveles de alcohol permitidos, el Artículo 31 menciona que la cantidad permitida es de 0.8 g/L, más allá de esta cantidad queda prohibido conducir vehículos por la vía pública.

De acuerdo a los efectos por el nivel de alcohol en sangre se muestra que de 0.1 a 0.2 g/L = el individuo se ve normal, sin efectos adversos. De 0.3 a 0.5 g/L = existe relajación, alegría, desinhibición y poca concentración. De 0.6 a 0.8 g/L = existe presencia de euforia, sentimientos mitigados, desinhibición y percepción profunda. De 0.9 a 1.9 g/L = existe exceso de expresión, desestabilidad emocional, enojo, bullicio, dificultad en los reflejos y de motricidad fina. De 2 a 2.9 g/L = existe estupor, pérdida de comprensión, deterioro de sensaciones, deficiencia motora grave y amnesia. De 3 a 3.9 g/L = existe presencia de depresión grave del sistema nervioso central, pérdida de conocimiento, discapacidad en el funcionamiento de la vejiga, hipoventilación y posibilidad de muerte. De 4 g/L a más = existe falta general de comportamiento, dificultad para respirar, nistagmo, alto riesgo de intoxicación y posibilidad de muerte.

Guía de Preguntas Semi-estructuradas.

La Guía de Preguntas Cualitativas Semiestructuradas tuvo como objetivo comprender el significado del consumo de alcohol, basado en la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, mediante un procedimiento en grupos focales de una sesión cada grupo para la obtención de datos (Apéndice J). Las preguntas correspondieron a grandes temas que permitieron indagar el significado a través de la discusión focal y la presentación de la conclusión de forma grupal.

Procedimiento de Recolección de Datos

Después de obtener la aprobación del estudio por las Comisiones de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se procedió a solicitar autorización por escrito a las autoridades de las empresas industriales de Nuevo Laredo, Tamaulipas para realizar la investigación. Posterior a la autorización de la empresa, las autoridades designaron una oficina especialmente para la recolección de datos y la medición del peso, considerando especialmente que tuvieran sillas, escritorios, iluminación y poco ruido.

Se buscaron a los trabajadores en coordinación con el gerente o supervisor de la empresa industrial en un horario que no les afectara en sus actividades laborales (entrada, descansos y salida del trabajo) y se les citó en un departamento asignado por las autoridades. Posteriormente se procedió a explicar de forma clara y sencilla los objetivos de la investigación, la dinámica de los instrumentos, el tiempo requerido, el lugar y día de la aplicación de los instrumentos y la evaluación del peso. Así mismo, se resolvieron las dudas que tuvieran los trabajadores antes o durante el llenado de las entrevistas.

A los participantes se les entregó el Consentimiento Informado (Apéndice K) antes del inicio de la recolección de datos, se les dio unos minutos para que pudieran leerlo y posteriormente se les pidió que lo firmaran y entregaran en caso de haber aceptado participar en el estudio. Cabe señalar que en este sentido se presentó gran

dificultad, debido a que la mayoría de los trabajadores se negaba a participar por diversos factores, entre ellos se encontraba la falta de tiempo o por miedo a represalias de la empresa, sin embargo, en todo momento se dejaba claro el anonimato y confidencialidad de las respuestas.

De acuerdo a lo anterior, se reiteró su derecho a no participar o suspender el llenado de los instrumentos en el momento que lo decidieran sin que esto afectara su situación laboral. Esto se llegó a presentar cuando la empresa solo daba oportunidad de entrevistar a los trabajadores al momento del descanso, puesto que era poco tiempo para que el trabajador alcanzara a responder los instrumentos.

Como se mencionó anteriormente, se protegió el anonimato de los participantes al no requerir el nombre, por lo cual la información no se relacionó con ningún participante en particular, por lo que se eliminó la posibilidad de identificar a los participantes. Una vez que los trabajadores firmaron el consentimiento informado se dieron las instrucciones acerca del llenado de los cuestionarios y se dio inicio a la recolección de datos. Primeramente, la recolección se conformó por la Cédula de Datos Sociodemográficos y Prevalencias de Consumo de Alcohol, posteriormente por los instrumentos en el siguiente orden: Escala de Tensión Percibido, Inventario de Religiosidad, Escala de Autoestima, Escala de Satisfacción con la Vida, Test de APGAR Familiar, Escala de Clima Organizacional, Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación, y por último el AUDIT.

Se les informó que al término del llenado guardaran sus cuestionarios dentro de un sobre amarillo y éste, a su vez, lo depositarán en una caja dispuesta en el fondo del lugar donde se aplicaron los instrumentos para que los trabajadores tuvieran la seguridad de que su participación fuera anónima. Conforme fueron depositados los instrumentos, se procedió a la evaluación del peso para el cálculo del alcohol en sangre. El peso se obtuvo mediante la báscula marca Tanita®, modelo BC-418, con una capacidad para 200 kg, que automáticamente muestra los valores en menos de 30 segundos. La técnica

de medición del peso se describen en el procedimiento técnico para el registro del peso (Apéndice M). Finalmente, se agradeció su colaboración y se les informó que éstos serán resguardados por el autor en un lugar seguro durante un año y que posterior a ello serán destruidos.

Así mismo, al finalizar la contestación de los instrumentos, se les hizo una invitación para participar en un grupo focal, indicando el día, lugar, horario y duración de la sesión (aproximadamente 40 a 50 minutos) tratando de llegar a la identificación de la saturación de los datos. Cabe señalar que las empresas grandes no dieron oportunidad de realizar entrevistas cualitativas, por lo que solo se pudo entrevistar a dos de las cinco empresas, siendo estas las de menor población.

En el día citado para la entrevista semiestructurada al grupo focal, antes de iniciar la sesión se dio la bienvenida a cada uno de los participantes, se les colocó una etiqueta adherible con solo su primer nombre, se les invitó cordialmente a sentarse en círculo, procurando que estuvieran cómodamente sentados y evitando ruidos o distractores externos.

Después de la bienvenida se dio a conocer nuevamente el objetivo y el procedimiento del grupo focal, el cual se describe en el consentimiento informado. Se solicitó la autorización de los participantes para que los observadores pudieran tomar nota y que todo el trabajo del grupo focal se audio-grabara en grabadoras digitales. Así mismo se mencionó que posterior a la capturar los datos, no se identificarían los relatos con sus nombres, sino por medio de códigos que nadie conocerá, solo el autor principal.

El grupo focal enfocó su atención e interés hacia la guía de preguntas de la entrevista semiestructurada grupal, previamente establecida, donde se abordó el significado atribuido por los trabajadores al consumo alcohol, estrés laboral y las estrategias para afrontarlo, esto de acuerdo a sus experiencias y apreciaciones, la discusión de ideas, creencias y percepciones a través de la interacción discursiva y la contrastación de las opiniones de los miembros del grupo.

Los grupos focales estuvieron conformados de cinco hasta siete trabajadores como máximo, a los cuales se les reunió en un día determinado previamente acordado con ellos y con las autoridades de la empresa.

Se dio a conocer las reglas, en el sentido que todos debían participar y evitar quitar la palabra a sus compañeros, enfatizando que no existirían respuestas o discursos buenos o malos. Así también se les comentó que nadie los estaría evaluando o calificando. El facilitador y el secretario estuvieron pendientes de responder a cualquier duda, además ellos fueron los responsables de repartir los materiales y refrigerios a los participantes. Al terminar la sesión del grupo focal, se agradeció la aportación de los trabajadores y se les proporcionó una retribución en especie por su disponibilidad de tiempo.

Las cintas audio-grabadas, los escritos de ellas y las notas de campo son resguardadas por el autor del estudio en un lugar que solo él tiene acceso, estos se destruirán doce meses posterior a la conclusión del estudio. Cabe señalar que el autor del presente proyecto de investigación capacitó previamente a un estudiante de enfermería que aceptó colaborar en la recolección de datos. Se le explicó el objetivo del estudio así como el procedimiento en una entrevista cualitativa semiestructurada.

Consideraciones Éticas

El presente estudio se apegó a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud (SS, 1987) en los Artículos que a continuación se mencionan.

En el Título Segundo, Capítulo I, Artículo 13, donde se declara que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, debe prevalecer el criterio del respeto a su dignidad, la protección de sus derechos y su bienestar. Por tal motivo, se respetó la decisión del trabajador a participar o no en la investigación, se ofreció un trato respetuoso y profesional en todo el proceso de la recolección de datos observando cualquier incomodidad por las preguntas realizadas. De acuerdo a lo anterior, se acató lo

estipulado en el Artículo 18, donde se declara que el investigador principal suspenderá temporalmente la investigación cuando el sujeto de investigación así lo manifieste, por lo que se tuvo previsto suspender la recolección de datos y reiniciarla cuando el participante así lo dispusiera.

De acuerdo al Capítulo I, Artículo 14 en sus Fracciones V, VII y VIII, y al Capítulo III, Artículo 36, se contó con el consentimiento por escrito del trabajador. Además, se contó con el dictamen favorable de la Comisión de Ética y de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León y con las autorizaciones de las autoridades de las industrias maquiladoras (Apéndice N) donde se realizó la investigación.

Conforme al Capítulo I, Artículo 16, se establece la protección de la privacidad del participante, para lo cual se contó con un espacio designado por las autoridades de la empresa donde el trabajador se encontró en completa libertad de contestar sin ser observado por autoridades de la empresa donde labora. Así mismo, los instrumentos fueron anónimos, los datos obtenidos fueron confidenciales y los resultados sólo se presentaron de forma grupal.

En relación al Capítulo I, Artículo 17, Fracción II, el presente estudio se considera de riesgo mínimo, debido a que, para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios, sin embargo, éstos podrían producir emociones o sentimientos negativos capaces de provocar incomodidad temporal, de ser así, si el participante lo deseaba se suspendería la recolección de datos temporalmente hasta que se sienta cómodo y decida reiniciar la recolección de datos.

Conforme al Capítulo I, Artículo 21, en la Fracción VI se garantizó al participante la resolución de cualquier pregunta o duda acerca del procedimiento de recolección de información; de acuerdo a la Fracción VII, se informó al participante sobre la libertad de retractarse a participar sin afectar su condición dentro de la empresa la cual pertenecía; y de acuerdo a la Fracción VIII se protegió la confidencialidad de la

información y el anonimato del participante no identificándolo por su nombre.

Análisis de Datos Cuantitativos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS® versión 20.0 para Mac OSX. Se llevo a cabo estadística descriptiva e inferencial; el análisis descriptivo se realizó a través de frecuencias, proporciones, medidas de tendencia central y de variabilidad, con la finalidad de describir la población del estudio.

Se obtuvieron índices y sumatorias para los instrumentos, y se determinó la consistencia interna de los instrumentos mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach. Además se obtuvieron correlaciones para cada reactivo y se realizaron análisis factoriales de cada escala con método de componentes principales con rotación varimax para conocer las dimensiones o factores de cada escala.

Posteriormente se evaluó la distribución de los datos a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con Corrección de Lilliefors para decidir el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas. En virtud de que las variables numéricas no mostraron normalidad se decidió utilizar estadística no paramétrica o de libre distribución.

Para responder a los objetivos del 1 al 4 que mencionan identificar las relaciones entre las variables del estudio, se calcularon Coeficientes de Correlación de Spearman para las variables continuas. Para las variables categóricas como sexo, estado marital y ocupación se utilizó la Prueba de U de Mann-Whitney. Para la estimación de los efectos de variables independientes sobre la variable dependiente numérica (objetivo 2 y 4) se recurrió a Modelos de Regresión Lineal Múltiple mediante el método “enter” y método “Backward” para establecer las variables que presenten efectos significativos. Respecto a la estimación del efectos de una variables independiente sobre la variable dependiente numérica (objetivo 3) se recurrió a Modelos de Regresión Lineal Simple mediante el método “enter”.

Adicionalmente se realizó la prueba de U de Mann-Whitney identificar diferencias entre los procesos de afrontamiento de estrés laboral (variable continua) y los

tipos de comportamientos (variable categórica): adaptativo e inefectivo. Así como también para identificar las diferencias entre el estrés laboral, edad, religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral (variables continuas), respecto a los tipos de comportamientos (variable categórica): adaptativo e inefectivo. Para identificar las diferencias entre las variables categóricas (sexo, estado marital y ocupación) respecto a los tipos de comportamientos, se utilizó la Prueba de Chi-cuadrado.

Para dar respuesta al objetivo general que señala conocer la capacidad explicativa de la teoría de rango medio denominada: Modelo explicativo del estrés laboral, afrontamiento y el consumo de alcohol en trabajadores, se llevará a cabo a través del Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (MEE) con el objetivo de establecer la trayectoria y las relaciones causales entre los conceptos del modelo propuesto (variables latentes).

Análisis y Especificación del Modelo.

A continuación se presenta el análisis de Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (MEE) que permitió contrastar el ajuste del modelo derivado de las tres proposiciones del MAR. El MEE se llevó a cabo mediante el programa AMOS16. Se usaron como datos de entrada los datos brutos. La función de discrepancia se estimó por máxima verosimilitud (ML). Debido al incumplimiento de normalidad multivariada, también se contrastó la significación de los parámetros por el método de percentiles corregidos de sesgo (PCS) que es un procedimiento de muestreo repetitivo que no asume dicho supuesto.

Dentro del análisis de los modelos se contemplaron índices de ajuste por ML que a continuación se describen. Primeramente se contemplaron cinco índices de ajuste absolutos: 1) Chi-Cuadrado de la razón de verosimilitud (χ^2), 2) Chi-Cuadrada relativa (χ^2/df), 3) el índice de bondad de ajuste (*GFI*) de Jöreskog y Sörbom, 4) la forma corregida de bondad de ajuste (*AGFI*) y 5) el residuo estandarizado cuadrático medio

(*SRMR*) de Jöreskog y Sörbom. Así mismo se consideraron cuatro índices de ajuste relativos: 1) índice normado (*NFI*), 2) índice no normado (*NNFI*) de ajuste Bentler y Bonnett, 3) índice comparativo de ajuste (*CFI*) de Bentler y Bonnett, y 4) índice incremental de ajuste (*IFI*) por el coeficiente delta2 de Bollen. Como índice de no centralidad se incluyó el error de aproximación cuadrático medio (*RMSEA*) de Steiger y Lind.

Por otra parte, se contrastó la bondad de ajuste por la prueba de Bollen y Stine (p_{BS}) que es un procedimiento de muestreo repetitivo que no asume normalidad multivariada. Para implementar este contraste se extrajeron 2000 muestras. Se estipuló como índices de buen ajuste: $p > .05$ para la prueba de Bollen-Stine y el estadístico Chi-Cuadrado, $\geq .95$ para los índices *GFI*, *CFI*, e *IFI*, $\geq .90$ para los índices *AGFI*, *NFI* y *NNFI*; $\leq .06$ para *SRMR*, y $\leq .05$ para la *RMSEA*. Por otra parte, se estipuló como índices de ajuste aceptable: $p > .01$ para la prueba de Bollen-Stine y el estadístico Chi-cuadrado, $\geq .90$ para los índices *GFI*, *CFI* e *IFI*, $\geq .85$ para los índices *AGFI*, *NFI* y *NNFI*, $\leq .10$ para *SRMR* y $\leq .08$ para la *RMSEA* (Hu & Bentler, 1999; Byrne, 2010; Kline, 2010).

La parsimonia del modelo se calculó por la razón de parsimonia (*RP*) de James, Mulaik y Brett. Se estipuló que la parsimonia es alta cuando el valor de *RP* es \geq que .75, media-alta $\geq .50$, media-baja $\geq .25$ y baja $< .25$. A su vez, se consideraron las formas parsimoniosas de *GFI*, *NFI* y *CFI*. Se estipuló como valores parsimoniosos buenos: $PGFI \geq .70$ y $PNFI$ y $PCFI \geq .80$, y aceptables: $PGFI \geq .50$ y $PNFI$ y $PCFI \geq .60$ (Mulaik, James, Van Alstein, Bennett, Lind, & Stilwell, 1989).

De acuerdo al MAR, como estímulos contextuales se consideraron nueve variables manifiestas: cuatro variables demográficas (sexo [dicotómica: hombre y mujer], edad, estado marital [dicotómica: casado/unión libre y otro] y ocupación [dicotómica: obrero/administrativo]) y cinco psicosociales (religiosidad [puntuación total del IR], autoestima [puntuación total de la EA], satisfacción con la vida

[puntuación total de la ESV], funcionalidad familiar [puntuación en el factor F de la APGAR] y clima laboral [puntuación total de la ECO]). Como estímulo focal se consideró una variable manifiesta: el estrés laboral (puntuación total de la ETP).

La primera proposición del MAR señala que las características de los estímulos influyen en la adecuación de los procesos de afrontamiento. En base a lo anterior los estímulos focales están condicionados por los contextuales, de ahí que los nueve estímulos contextuales quedaran como variables exógenas correlacionadas que predicen al estrés laboral (variable endógena). A su vez, el efecto de los estímulos contextuales sobre los procesos de afrontamiento del estrés laboral se especificó como un efecto indirecto mediado por el estímulo focal y el efecto del estímulo focal sobre los procesos de afrontamiento como un efecto directo, pudiendo haber la posibilidad de alguna relación directa de los estímulos contextuales sobre los procesos de afrontamiento como opciones de correcciones al modelo para la mejora de su ajuste.

La segunda proposición menciona que la adecuación de los subsistemas regulador y cognator afecta a la respuesta de adaptación. En base a lo anterior, los procesos de afrontamiento de estrés laboral (subsistema cognator) afecta al consumo de alcohol (respuesta de adaptación), por lo que se especificó un efecto directo de los procesos de afrontamiento del estrés laboral (variable manifiesta endógena) sobre la respuesta de adaptación (variable latente con dos indicadores: consumo de alcohol [puntuación total del AUDIT] y nivel de alcohol en sangre [fórmula de Widmark]).

La tercera proposición menciona que las características de los estímulos influyen en la respuesta de adaptación. Para hacer el modelo lo más parsimonioso posible se consideró que el efecto de los estímulos contextuales fuese indirecto y el efecto del estímulo focal fuese tanto directo como indirecto. Así, cabe la posibilidad de alguna relación directa de los estímulos contextuales sobre la respuesta de adaptación como opciones de correcciones al modelo para la mejora de su ajuste.

Análisis de Datos Cualitativos

Para dar respuesta al objetivo 5 que señala comprender el significado del consumo de alcohol, basado en la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, se llevaron a cabo entrevistas audiograbadas, transcritas, codificadas y categorizadas, tomando como referencia el análisis de contenido.

El primer paso fue abrir el texto e iniciar la codificación de los relatos, efectuando para ello una lectura del contenido de cada sesión de entrevista con el registro de todos los relatos de 20 participantes, otras lecturas más detalladas se siguieron para identificar semejanzas y diferencias en las expresiones de los informantes clave, las cuales fueron subrayadas con diferentes colores y al margen se escribieron comentarios notas teóricas o de campo de los investigadores sobre lo expuesto. Ese proceso permitió evidenciar los puntos de interés o unidades de registro, que son los fragmentos referidos a un mismo tópico o tema (Rodríguez et al, 1999).

En el segundo paso, dado que el proceso de codificación y categorización fue artesanal, se procedió a recortar las secciones subrayadas del texto, agrupando los acontecimientos, acciones o interacciones, que se consideraron conceptualmente similares en su naturaleza o relacionados en el significado. Lo anterior sirvió como base para realizar el análisis y esquemas explicativos del proceso, de ahí emergieron nueve temas o categorías principales que se detallan en el apartado de resultados cualitativos.

Capítulo III

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados del presente estudio de investigación. En primer lugar se presenta la confiabilidad de los instrumentos empleados en el presente estudio, seguido por el análisis de factores de los instrumentos. Posteriormente se muestra la estadística descriptiva respecto a las características sociodemográficas de los participantes y la prueba de normalidad de las variables. Finalmente se presenta la estadística inferencial que se llevó a cabo para responder a los objetivos planteados y la realización del análisis de Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Confiabilidad de los Instrumentos

Se determinó la consistencia interna de los instrumentos mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach, donde se puede observar en la tabla 1 que la Escala de Tensión Percibida ($\alpha=.78$), el Inventario de Religiosidad ($\alpha=.92$), la Escala de Autoestima ($\alpha=.80$), la Escala de Satisfacción con la Vida ($\alpha=.84$), el Test de APGAR Familiar ($\alpha=.89$), la Escala de Clima Organizacional ($\alpha=.83$), la Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación ($\alpha=.87$), y finalmente el AUDIT ($\alpha=.76$), mostraron una confiabilidad aceptable (Burns & Grove, 2009). Respecto a las subescalas del AUDIT, solo el consumo “dañino” mostró Coeficientes de Alpha de Cronbach menor a .75, lo que probablemente se deba a la variabilidad en las respuestas de estos ítems.

Tabla 1

Consistencia Interna del Cuestionario AUDIT

Escalas y Subescalas	Ítems	Número de Ítems	Alpha de Cronbach
Escala de Tensión Percibida (ETP)	1 al 14	14	.78
Inventario de Religiosidad (IR)	1 al 10	10	.92
Escala de Autoestima (EA)	1 - 25	25	.80

Nota: n = 200

Tabla 1

Consistencia Interna del Cuestionario AUDIT (Continuación)

Escalas y Subescalas	Ítems	Número de Ítems	Alpha de Cronbach
Escala de Satisfacción con la Vida (ESV)	1 al 5	5	.84
Test de APGAR Familiar (TAPGARF)	1 al 9	9	.89
Escala de Clima Organizacional (ECO)	1 al 53	53	.83
Escala de Proceso de Afrontamiento y de Adaptación (EPAA)	1 al 47	47	.87
Prueba de Identificación de Desórdenes por uso de Alcohol (AUDIT)	1 al 10	10	.76
S.E. Consumo sensato	1 al 3	3	.71
S.E. Consumo dependiente	4 al 7	3	.67
S.E. Consumo dañino	8 al 10	4	.61

Nota: $n = 200$

Análisis de Factores de los Instrumentos

El análisis de factores tuvo como objetivo identificar dimensiones en las que se dividen los instrumentos con la finalidad de reducir el número de variables, sintetizar información, y generar puntuaciones compuestas. Se realizó el análisis mediante el método de componentes principales con rotación ortogonal que permite interpretar la varianza total explicada (Varimax), así como también el análisis de factores confirmatorio por Máxima Verosimilitud desde la matriz de correlaciones, dejando los residuos independientes y los factores relacionados (Apéndice O). El nivel de significación de las pruebas de contraste se fijó en 0.05. El análisis factorial se consideran significativas a las saturaciones iguales o mayores a 0.35.

En cada análisis se obtuvieron las pruebas de KMO y Bartlett, el estudio de la matriz identidad y la matriz de correlaciones y su significancia, estos resultados fueron satisfactorios en los ocho instrumentos. Los resultados de dichos análisis se presentan de la siguiente manera: ETP, IR, EA, ESV, TAPGARF, ECO, EPAA y AUDIT.

A continuación, en la tabla 2 se muestra el análisis factorial exploratorio, por componentes principales con el criterio de Kaiser de autovalores mayores a 1, el cual

arrojó tres factores que explican el 50.47% de la varianza total. El primer factor está definido por los ítems: en el último mes ¿con qué frecuencia ha sentido que ha manejado exitosamente los problemas en su trabajo? (ETP 4), ¿con qué frecuencia ha sentido que enfrentaba con efectividad los cambios importantes que estaban ocurriendo en su trabajo? (ETP 5), ¿con qué frecuencia se sintió seguro acerca de su capacidad para manejar problemas personales? (ETP 6), ¿con qué frecuencia sintió que las cosas iban bien? (ETP 7), ¿con qué frecuencia ha sido capaz de controlar las cosas que le irritan o enojan en su trabajo? (ETP 9), ¿con qué frecuencia sintió que usted tenía bajo control las cosas en su trabajo? (ETP 10) y ¿con qué frecuencia pudo dominar la manera en que usa su tiempo? (ETP 13), estas preguntas aportan a la dimensión de manejo de tensión laboral.

El segundo factor está compuesto por los ítems: en el último mes ¿con qué frecuencia se ha sentido que es incapaz de controlar las cosas importantes en su vida o que tienen más valor para su vida? (ETP 2), ¿con qué frecuencia se dio cuenta de que no podía manejar todas las cosas que tenía que hacer en su trabajo? (ETP 8), ¿con qué frecuencia se encontró usted pensando en cosas que pudo haber hecho? (ETP 12) y ¿con qué frecuencia sintió que las dificultades se iban acumulando hasta un punto que usted no podía superarlas? (ETP 4), estas preguntas aportan a la dimensión tensión laboral por problemas personales.

El tercer factor está compuesto por: en el último mes ¿con qué frecuencia se ha sentido molesto por algo que pasó inesperadamente en su trabajo? (ETP 1), ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado? (ETP 3) y ¿con qué frecuencia se ha enojado por cosas que le ocurrieron que estaban fuera de su control? (ETP 11), estas preguntas aportan a la dimensión de tensión laboral por problemas de autocontrol de emociones. De esta manera se aporta a la dimensión de la tensión de percibida de Cohoen et al. (1983) y adaptada a la población mexicana por Landero et al.(2004).

Tabla 2

Análisis de Factores ETP

Ítems	Factores			Extracción
	1	2	3	
ETP4	.782			.654
ETP5	.706			.534
ETP6	.695			.499
ETP7	.526			.366
ETP9	.588			.469
ETP10	.562			.350
ETP13	.641			.441
ETP2		.662		.517
ETP8		.803		.657
ETP 12		.508		.352
ETP14		.675		.567
ETP 1			.704	.523
ETP3			.637	.552
ETP11			.727	.596
% de la varianza	22.66	14.14	13.66	
% varianza acumulada	22.66	36.80	50.47	

Nota: ETP = Escala de Tensión Percibida, $n=200$

En la tabla 3 se muestra el análisis factorial IR, en el cual se observa que este inventario se conforma por dos factores que explican el 71.32 de la varianza. El primer factor esta compuesto por lo ítems: ¿qué tan importante es para ti la religión? (IR 2), ¿tu religión es una fuente de bienestar para ti? (IR 3), ¿tu creencia religiosa le da sentido y propósito a tu vida? (IR 4), ¿tu religión es una parte importante de ti? (IR 5), ¿tu creencia religiosa es una fuente de inspiración? (IR 6), estos ítems aportan a la dimensión de sentimientos y pensamientos religiosos.

El segundo factor esta compuesto por los ítems: ¿crees en la existencia de Dios / Ser Supremo? (IR 1), ¿qué tan importante es tu relación con Dios / Ser Supremo?(IR 7), ¿crees en la fuerza de tus oraciones? (IR 8), ¿crees en los milagros? (IR 9) y ¿Dios / Ser Supremo es una fuente de beneficios para tu vida y la de los demás? (IR 10), estos ítems aportan a la dimensión de experiencias y creencias religiosas. Estos ítems en conjunto representan el constructo teórico del inventario de religiosidad de Taunay et al (2012).

Tabla 3

Análisis de Factores IR

Ítems	Factores		Extracción
	1	2	
IR 2	.793		.681
IR 3	.850		.800
IR 4	.833		.810
IR 5	.808		.826
IR 6	.797		.797
IR 1		.749	.587
IR 7		.667	.555
IR 8		.741	.716
IR 9		.675	.638
IR 10		.799	.723
% de la varianza	38.91	32.40	
% varianza acumulada	38.91	71.32	

Nota: IR = Inventario de Religiosidad, $n=200$

Respecto al análisis factorial de la EA, en la tabla 4 se observa que esta conformado por siete factores los cuales explican el 55.62% de la varianza. El primer factor esta agrupado por los ítems: si pudiera cambiaría muchas cosas de mí (EA 3), me doy por vencido muy fácilmente (EA10), me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy (EA 12), tengo mala opinión de mí mismo (EA 15), soy menos bonita que la mayoría de la gente (EA 18), si tengo algo que decir, generalmente lo digo (EA 19), los demás son mejor aceptados que yo (EA 21), con frecuencia me desanimo en lo que hago (EA 23) y muchas veces me gustaría ser otra persona (EA 24). Estos ítems en conjunto aportan a la dimensión de autopercepción física y psicológica.

El segundo factor esta compuesto por los ítems: mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos (EA 9), mi vida es muy complicada (EA 13), muchas veces me gustaría irme de mi casa (EA 16), mi familia me comprende (EA 20) y siento que mi familia me presiona (EA 22). El tercer factor esta compuesto por los ítems: me cuesta mucho trabajo hablar en público (EA 2), puedo tomar una decisión fácilmente (EA 4) y en mi casa me enojo fácilmente (EA 6). Estos ítems en su conjunto aportan a la dimensión familiar.

El cuarto factor esta compuesto por los ítems: generalmente los problemas me

afectan poco (EA 1), me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo (EA 7) y se puede confiar muy poco en mí (EA 25). El factor cinco esta compuesto por el ítem: con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo (EA 17). Estos ítems en conjunto aportan a la dimensión laboral. El factor seis esta compuesto por los ítems: soy una persona simpática (EA 5) y soy popular entre las personas de mi edad (EA 8). El factor siete esta conformado por: mi familia espera demasiado de mí (EA 11) y mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas (EA 14). Estos ítems en su conjunto aportan a la dimensión social. Estos factores representan el constructo de autoestima de Coopersmith (1958).

Tabla 4

Análisis de Factores EA

Ítems	Factores							Extracción
	1	2	3	4	5	6	7	
EA 3	.320							.504
EA 10	.380							.548
EA 12	.768							.672
EA 15	.680							.630
EA 18	.698							.521
EA 19	.442							.444
EA 21	.608							.649
EA 23	.473							.537
EA 24	.598							.511
EA 9		.741						.702
EA 13		.567						.546
EA 16		.703						.613
EA 20		.796						.660
EA 22		.572						.534
EA 2			.573					.439
EA 4			.634					.518
EA 6			.627					.509
EA 1				.301				.348
EA 7				.523				.552
EA 25				.741				.650
EA 17					.605			.558
EA 5						.699		.586
EA 8						.673		.629
EA 11							.778	.626
EA 14							.458	.420
% de la varianza	13.19	11.95	7.85	5.75	5.68	5.60	5.57	
% varianza acumulada	13.19	25.15	33.0	38.76	44.44	50.05	55.62	

Nota: EA = Escala de Autoestima, $n = 200$

Respecto al análisis factorial ESV, en la tabla 5 se observa que esta conformada por un factor, el cual explica el 62.57% de la varianza. Los ítems del factor son: en la mayoría de las formas de su vida se acerca a su ideal (ESV 1), las condiciones de su vida son excelentes (ESV 2), esta satisfecho(a) con su vida (ESV 3), hasta ahora ha conseguido las cosas importantes que quiere en la vida (ESV 4) y si pudiera vivir su vida de nuevo, no cambiaría casi nada (ESV 5), este factor representa el constructo teórico de la satisfacción con la vida de Diener et al. (1985).

Tabla 5

Análisis de Factores ESV

Ítems	Factor 1	Extracción
ESV 1	.745	.555
ESV 2	.855	.731
ESV 3	.858	.736
ESV 4	.784	.615
ESV 5	.701	.492
% de la varianza	62.57	
% varianza acumulada	62.57	

Nota: ESV = Escala de Satisfacción con la Vida, $n = 200$

De acuerdo al análisis factorial TAPGARF, en la tabla 6 se muestra que se conformó por dos factores, los cuales explican el 71.33% de la varianza. El primer factor esta compuesto por los ítems: le satisface la ayuda que recibe de su familia cuando tiene algún problema y/o necesidad (TAPGARF 1), le satisface como en su familia hablan y comparten sus problemas (TAPGAR 2), le satisface como su familia acepta y apoya su deseo de emprender nuevas actividades (TAPGAR 3), le satisface como su familia expresa afecto y responde a sus emociones tales como rabia, tristeza, amor (TAPGARF 4), le satisface como comparten en su familia: el tiempo para estar juntos (TAPGARF 5), le satisface como comparten en su familia: los espacios en su casa (TAPGARF 6), le satisface como comparten en su familia: el dinero (TAPGARF 7), este factor aporta a la dimensión afecto familiar positivo.

El factor dos estuvo compuesto por los ítems: ¿usted tiene un(a) amigo(a)

cercano a quien pueda buscar cuando necesite ayuda?, ¿esta satisfecho(a) con el soporte que recibe de sus amigos(as)?, este factor aporta a la dimensión apoyo de amigos. Por lo anterior, se observa que en su conjunto los dos factores representan el constructo teórico del test del APGAR familiar de Smilkstein et al. (1982).

Tabla 6

Análisis de Factores del TAPGARF

Ítems	Factores		Extracción
	1	2	
TAPGARF 1	.709		.535
TAPGARF 2	.798		.684
TAPGARF 3	.811		.689
TAPGARF 4	.791		.680
TAPGARF 5	.835		.718
TAPGARF 6	.882		.809
TAPGARF 7	.802		.658
TAPGARF 8		.889	.824
TAPGARF 9		.884	.822
% de la varianza	51.29	20.03	
% varianza acumulada	51.29	71.33	

Nota: TAPGARF = Test de APGAR Familiar, $n = 200$

Respecto al análisis de factorial del ECO, en la tabla 7 se pueden observar 15 factores que explican el 67.95% de la varianza. El factor uno esta compuesto por los ítems: en esta empresa las tareas están claramente definidas (ECO 1), en esta empresa las tareas están lógicamente estructuradas (ECO 2), en esta empresa se tiene claro quién manda y toma las decisiones (ECO 3), conoce claramente las políticas de esta empresa (ECO 4), conoce claramente la estructura organizativa de esta empresa (ECO 5) y en esta empresa no existen muchos papeleos para hacer las cosas (ECO 6), estos ítems aportan a la dimensión percepción de la estructura de la empresa.

El factor dos esta compuesto por los ítems: la filosofía de esta empresa es que a largo plazo progresarán más si hacen las cosas lentas pero certeramente (ECO 24), la dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien (ECO 37), la filosofía de sus jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc. (ECO 44), siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo

con mis jefes (ECO 48), lo más importante en la empresa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible (ECO 49), las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta empresa (ECO 50) y se siente que es miembro de un equipo que funciona bien (ECO 51), estos ítems conforman a la dimensión de identidad y pertenencia a la empresa.

El factor tres esta compuesto por los ítems: el exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (ECO 7), aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación (ECO 8), en esta empresa a veces no se tiene claro a quien reportar (ECO 9), en esta empresa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas (ECO 16), en esta empresa uno de los problemas es que los trabajadores no toman responsabilidades (ECO 17), aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño (ECO 38) y en esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses (ECO 53), estos ítems aportan a la dimensión de organización y responsabilidad.

El factor cuatro esta compuesto por los ítems: en esta empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda (ECO 18), las recompensas e incentivos que se reciben en esta empresa son mejores que las amenazas y críticas (ECO 19), aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo (ECO 20), esta empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable (ECO 30), estos ítems aportan a la dimensión de recompensa.

El factor cinco esta compuesto por los ítems: no se confía mucho en juicios individuales en esta empresa, casi todo se verifica dos veces (ECO 11), en esta empresa se exige un rendimiento bastante alto (ECO 34), la dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar (ECO 35), en esta empresa siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal (ECO 36), estos ítems aportan a la dimensión estándares de desempeño.

El factor seis esta compuesto por los ítems: esta empresa se han tomado riesgos

en los momentos oportunos (ECO 25), en esta empresa tienen que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia (ECO 26), la toma de decisiones en esta empresa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad (ECO 27), aquí la empresa se arriesga por una buena idea (ECO 28), estos ítems aportan a la dimensión riesgo laboral.

El factor siete está compuesto por los ítems: las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables (ECO 33), se siente orgulloso(a) de su desempeño (ECO 39), los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización (ECO 41), su jefe y compañeros le ayudan cuando tiene una labor difícil (ECO 43). El factor ocho está compuesto por los ítems: es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta empresa (ECO 31), las personas en esta empresa tienden a ser frías y reservadas entre sí (ECO 32), estos ítems aportan a la dimensión de relaciones.

El factor nueve está compuesto por los ítems: A su jefe le gusta que haga bien su trabajo sin estar verificándolo con él (ECO 12), sus superiores solo trazan planes generales de lo que debe hacer, del resto usted es responsable por el trabajo realizado (ECO 13), siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa (ECO 52). El factor 10 está compuesto: sale adelante cuando toma la iniciativa y trata de hacer las cosas por sí mismo (ECO 14), las personas deben resolver los problemas por sí mismas (ECO 15). Estos dos factores aportan a la dimensión de confianza.

El factor 11 está conformado por los ítems: en esta empresa hay muchísima crítica (ECO 21), en esta empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo (ECO 22). El factor 12 está compuesto por los ítems: si se equivoca, las cosas las ven mal mis superiores (ECO 40), los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre trabajadores (ECO 47). El factor 13 está compuesto por los ítems: se causa buena impresión si se mantiene callado para evitar desacuerdos (ECO 45), la actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser saludable (ECO 46). Estos tres factores aportan a la dimensión

de conflicto y discusión.

El factor 14 esta compuesto por los ítems: sus jefes muestran interés porque las normas, estén claros y se cumplan (ECO 10), cuando comete un error lo sancionan (ECO 23). El factor 15 esta compuesto por los ítems: entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa (ECO 29) y las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra (ECO 42). Ambos aportan a la dimensión de cooperación y apoyo.

Tabla 7

Análisis de Factores ECO

Ítems	Factores					Extracción
	1	2	3	4	5	
ECO 1	.739					.720
ECO 2	.771					.754
ECO 3	.780					.694
ECO 4	.730					.693
ECO 5	.756					.729
ECO 6	.396					.613
ECO24		.502				.596
ECO 37		.484				.684
ECO 44		.509				.677
ECO 48		.713				.728
ECO 49		.653				.679
ECO 50		.498				.685
ECO 51		.613				.608
ECO 7			.436			.579
ECO 8			.722			.670
ECO 9			.689			.593
ECO 16			.518			.527
ECO 17			.767			.732
ECO 38			.259			.711
ECO 53			.454			.645
ECO 18				.713		.716
ECO 19				.708		.728
ECO 20				.767		.669
ECO 30				.539		.785
ECO 11					.339	.609
ECO 34					.779	.720
ECO 35					.688	.712
ECO 36					.730	.656
% de la varianza	7.35	7.00	6.44	5.80	4.81	
% varianza acumulada	7.35	14.35	20.79	26.60	31.42	

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

Tabla 7

Análisis de Factores ECO (Continuación)

Ítems	Factores					Extracción
	6	7	8	9	10	
ECO 25	.715					.666
ECO 26	.746					.698
ECO 27	.483					.592
ECO 28	.609					.720
ECO 33		.475				.629
ECO 39		.627				.629
ECO 41		.673				.655
ECO 43		.473				.661
ECO 31			.709			.701
ECO 32			.818			.755
ECO 12				.769		.755
ECO 13				.168		.664
ECO 52				.466		.653
ECO 14					.696	.627
ECO 15					.462	.648
% de la varianza	4.25	3.95	3.60	3.58	3.55	
% varianza acumulada	35.68	39.63	43.24	46.83	50.39	

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

Tabla 7

Análisis de Factores ECO (Continuación)

Ítems	Factores					Extracciones
	11	12	13	14	15	
ECO 21	.699					.669
ECO 22	.792					.743
ECO 40		.329				.616
ECO 47		.704				.666
ECO 45			.762			.683
ECO 46			.236			.688
ECO 10				.300		.741
ECO 23				.680		.714
ECO 29					.475	.737
ECO 42					.344	.700
% de la varianza	3.41	3.28	2.80	2.63	2.53	
% varianza acumulada	53.80	57.09	62.77	65.41	67.95	

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

El análisis de factorial de la EPAA se conformó por 12 factores que explican el 61.23% de la varianza (tabla 8). El primer factor esta compuesto por los ítems: cuando

esta preocupado(a) por su estrés laboral, tiene problemas para hacer las tareas rutinarias (EPAA 5), cuando esta preocupado(a) por lo que su estrés laboral puede ocasionarle, no puede pensar en nada más (EPAA 8), cuando se preocupa por algo es menos efectivo(a) en su control de su estrés laboral (EPAA 11), encuentra que el tratamiento para su estrés laboral es muy complicado, con más recomendaciones de las que puede manejar (EPAA 13), se siente que va decayendo sin razón aparente (EPAA 15), cuando se siente mal debido a su estrés laboral, al principio tiende a reaccionar exageradamente (EPAA 20), los problemas difíciles por su estrés laboral le hacen quedarse sin hacer nada, al menos por un rato (EPAA 23), se culpa a si mismo(a) por las dificultades que tiene para manejar su estrés laboral (EPAA 33), por alguna razón no tomó ventaja de experiencias pasadas para manejar su estrés laboral (EPAA 35), desde que se percibe con estrés laboral ha modificado su actividad física (EPAA 39), siente que su estrés esta avanzando (EPAA 43), si tiene que enfrentar dificultades al manejar su estrés laboral, a menudo se rinde (EPAA 45), estos ítems aportan a la dimensión de reacciones físicas.

El factor dos esta compuesto por los ítems: se siente bien cuando sabe que maneja su estrés laboral lo mejor que puede (EPAA 9), cuando identifica qué resultados quiere lograr en su control del estrés laboral, entonces ve como lograrlos (EPAA 10), es bueno(a) para manejar problemas complejos con su estrés laboral (EPAA 25), trata de reunir recursos que más puede para manejar su estrés laboral (EPAA 26), puede manejarse mejor que la mayoría de las personas de su edad cuando tiene que ir a lugares que no conoce (EPAA 27), utiliza su buen humor para enfrentar su estrés laboral (EPAA 28), trata de mantener buen balance entre la actividad y el descanso (EPAA 30), cuando se le presentan problemas con estrés laboral, domina la situación fijándose detalladamente en lo que le pasa (EPAA 40), antes de actuar trata de aclarar cualquier tipo de duda sobre el estrés laboral (EPAA 41), trata de enfrentar los retos que le pone el estrés laboral, viendo hacia delante (EPAA 42), estos ítems aportan a la dimensión enfocado y con recursos.

El factor tres esta compuesto por los ítems: cuando tiene problemas con el control de su estrés laboral, le llama al problema por su nombre (EPAA 3), cuando debe decidir algo sobre su problema, junta la mayor cantidad de información posible para tener diferentes opciones (EPAA 4), en situaciones difíciles de su estrés laboral, trata de recordar que le ha funcionado antes para resolverlas (EPAA 6), cuando tiene problemas con su estrés laboral, actúa hasta que capta muy bien la situación que atraviesa (EPAA 12), en situaciones de mal manejo de su estrés laboral hace a un lado sus sentimientos y es objetivo sobre lo que le está ocurriendo (EPAA 18).

El factor cuatro esta compuesto por los ítems: revisa la razón de su problema a fin de apreciar lo que realmente le está pasando (EPAA 22), trata de manejar nuevas soluciones a los problemas que tiene con el manejo de su estrés laboral (EPAA 34), ve su estrés como un reto a vencer (EPAA 37), busca en su mente diferentes formas de mantenerse bien controlado(a), aunque algunas de ellas sean difíciles de mantenerlas en práctica (EPAA 38), los ítems de estos dos factores aportan a la dimensión de procesamientos sistemáticos.

El factor cinco esta compuesto por los ítems: con respecto a su estrés laboral, trata de que todo lo que haga funcione a su favor (EPAA 7), cuando entra en crisis por razón de su estrés laboral, se mantiene alerta y activo(a) durante todo el día (EPAA 17), en esas situaciones se mantiene alerta para identificar cualquier síntoma relacionado con lo que le está ocurriendo (EPAA 19), en problemas difíciles por el estrés laboral, recuerda cosas que lo han ayudado en otras ocasiones (EPAA 21). El factor seis esta compuesto por los ítems: adquiere rápidamente nuevas habilidades si le ayudan a resolver problemas de su estrés laboral (EPAA 44), para manejar su estrés laboral, tiene un plan con una serie de actividades (EPAA 46), se hace muchas ilusiones de que su estrés laboral mejorará (EPAA 47). El factor siete esta compuesto por los ítems: durante el manejo de su estrés laboral, puede seguir varias indicaciones al mismo tiempo (EPAA 1), cuando se le presentan nuevos problemas por su estrés en el trabajo generalmente se

le ocurren diferentes soluciones (EPAA 2). Los ítems de estos tres factores aportan a la dimensión de procesos de alerta.

El factor ocho está compuesto por los ítems: revisa detalladamente los problemas que se le presentan por su estrés laboral (EPAA 14), aprende de lo que les ha funcionado a otros que también padecen estrés laboral (EPAA 36). El factor nueve está compuesto por los ítems: está dispuesto(a) a cambiar su forma de vida con tal de controlar bien su estrés laboral (EPAA 29), hoy puede relacionar lo que le sucede con su estrés laboral con experiencias pasadas y con planes futuros (EPAA 32).

El factor diez está compuesto por los ítems: siente que es más efectivo(a) en el manejo de su estrés laboral cuando tienen más carga de trabajo u otras actividades (EPAA 31). El factor once está compuesto por los ítems: trabaja duro para reorientar sus sentimientos sobre su percepción de estrés laboral (EPAA 16). El factor doce está compuesto por los ítems: encuentra difícil explicar qué es lo que le produce el problema con su estrés laboral (EPAA 24). Los ítems correspondientes a los últimos factores aportan a la dimensión de conociendo y relacionando. En conjunto, los factores representan el constructo teórico de procesos de afrontamiento y adaptación (Roy & Prangtip, 2004).

Tabla 8

Análisis de Factores EPAA

Ítems	Factores						Extracción
	1	2	3	4	5	6	
EPAA 5	.699						.536
EPAA 8	.674						.537
EPAA11	.556						.465
EPAA 13	.552						.520
EPAA 15	.671						.599
EPAA 20	.593						.584
EPAA 23	.638						.618
EPAA 33	.714						.589
EPAA 35	.396						.555
EPAA 39	.175						.531
EPAA 43	.548						.590
EPAA 45	.536						.596
EPAA 9		.469					.686
EPAA 10		.531					.614
EPAA 25		.546					.570
EPAA 26		.494					.556
EPAA 27		.717					.624
EPAA 28		.631					.603
EPAA 30		.544					.564
EPAA 40		.431					.704
EPAA 41		.577					.651
EPAA 42		.448					.568
EPAA 3			.682				.656
EPAA 4			.576				.687
EPAA 6			.670				.631
EPAA 12			.727				.662
EPAA 18			.375				.534
EPAA 22				.427			.614
EPAA 34				.453			.583
EPAA 37				.727			.652
EPAA 38				.616			.650
EPAA 7					.694		.637
EPAA 17					.651		.621
EPAA 19					.440		.638
EPAA 21					.627		.638
EPAA 44						.513	.576
EPAA 46						.776	.693
EPAA 47						.685	.653
% de la varianza	10.37	8.52	5.54	5.32	5.17	4.72	
% varianza acumulada	10.37	18.89	24.44	29.76	34.94	39.66	

Nota: EPAA = Escala de Proceso de Afrontamiento y de Adaptación, $n = 200$

Tabla 8

Análisis de Factores EPAA (Continuación)

Ítems	Factores						Extracción
	7	8	9	10	11	12	
EPAA 1	.741						.672
EPAA 2	.670						.685
EPAA 14		.704					.687
EPAA 36		.572					.625
EPAA 29			.732				.690
EPAA 32			.626				.595
EPAA 31				.575			.629
EPAA 16					.701		.625
EPAA 24						.507	.543
% de la varianza	4.47	4.27	3.80	3.15	3.06	2.80	
% varianza acumulada	44.14	48.41	52.21	55.36	58.42	61.23	

Nota: EPAA = Escala de Proceso de Afrontamiento y de Adaptación, $n = 200$

Referente al análisis factorial del AUDIT se observó que se conformó por tres factores, los cuales explican el 64.24% de la varianza (tabla 9). El primer factor se conformó por los ítems: durante el último año, ¿con qué frecuencia no pudo parar de beber una vez que había comenzado? (AUDIT 4), durante el último año, ¿con qué frecuencia dejó de hacer algo que debía haber hecho por beber? (AUDIT 5), durante el último año, ¿con qué frecuencia tuvo remordimientos o se sintió culpable después de haber bebido? (AUDIT 7), durante el último año, ¿con qué frecuencia no pudo recordar lo que sucedió o algo que pasó cuando estaba bebiendo? (AUDIT 8), ¿algún familiar, amigo o médico se ha mostrado preocupado por la forma en que bebe o le han sugerido que le baje a su forma de beber? (AUDIT 10), estos ítems aportan a la dimensión de probabilidad de dependencia al consumo de alcohol.

El segundo factor se agrupó por los ítems: ¿que tan frecuente ingiere bebidas alcohólicas (cerveza, vinos, tequila, vodka, ron, whisky, brandy, etc)? (AUDIT 1), ¿cuántas cervezas o copas de bebidas alcohólicas suele tomar en un día típico (el día que llegas a consumir)? (AUDIT 2), ¿Con qué frecuencia toma más de 6 bebidas alcohólicas en una misma ocasión? (AUDIT 3), estos ítems aportan a la dimensión de frecuencias y

cantidad de consumo de alcohol. El tercer factor se conformó por los ítems: durante el último año, ¿con qué frecuencia bebió por la mañana después de haber bebido en exceso el día anterior? (AUDIT 6), ¿se ha lastimado o alguien ha resultado lastimado como consecuencia de su ingestión de alcohol? (AUDIT 9), estos ítems aportan a la dimensión de probabilidad de consumo perjudicial de alcohol. Estos factores en conjunto representan el constructo teórico de consumo de alcohol (De la Fuente & Kershenobich, 1992).

Tabla 9

Análisis de Factores AUDIT

Ítems	Factores			Extracción
	1	2	3	
AUDIT 4	.510			.545
AUDIT 5	.815			.689
AUDIT 7	.882			.779
AUDIT 8	.755			.731
AUDIT 10	.620			.563
AUDIT 1		.648		.471
AUDIT 2		.801		.663
AUDIT 3		.836		.721
AUDIT 6			.464	.457
AUDIT 9			.892	.804
% de la varianza	27.91	23.41	12.91	
% varianza acumulada	27.91	51.32	64.23	

Nota: AUDIT = Prueba de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol, $n=114$

Estadística Descriptiva

Principalmente se presentan las características sociodemográficas de los participantes del estudio (tabla 10). Con respecto al sexo de los participantes, se muestra que existió una mayor cantidad de participantes varones (52.0%), más de la mitad tenían entre 18 y 35 años de edad (63.0%) y la media de edad de los participantes fue de 32.4 años (D.E.=10.46). Se identificó que el 58.0% vive con pareja, la mayoría de los trabajadores ha cursado hasta secundaria (49.5%) y el 85.5% mencionó ser obrero.

Tabla 10

Características Sociodemográficas de los Participantes

Características	<i>f</i>	%
Sexo		
Hombre	104	52.0
Mujer	96	48.0
Edad		
18 a 35 años	126	63.0
36 a 55 años	71	35.5
56 a 65 años	3	1.5
Escolaridad		
Primaria	20	10.0
Secundaria	99	49.5
Preparatoria	49	24.5
Universidad	31	15.5
Postgrado	1	.5
Estado marital		
Con pareja	116	58.0
Sin pareja	84	42.0
Ocupación		
Obrero	171	85.5
Administrativo	29	14.5

Nota: $n = 200$

En la tabla 11 se muestran las medidas de tendencia central y de dispersión de las variables continuas y numéricas, donde se puede observar que los participantes presentan una media de edad de 33.1 ($DE = 10.7$) años de edad. Respecto a la media de edad de inicio hacia el consumo de alcohol fue de 17.0 ($DE = 3.9$) años de edad, la cantidad de bebidas consumidas en un día típico presentaron una media de 6.0 ($DE = 4.8$), la cantidad de bebidas que consumieron en la última ocasión presentaron una media de 4.6 ($DE = 3.0$) y la media de horas del último consumo de bebidas alcohólicas fue de 170.5 ($DE = 359$). El peso en kilogramos de los participantes tuvo una media de 77.9 ($DE = 17.4$).

De acuerdo a los índices y sumatorias de los instrumentos, se muestra que en el índice de estrés laboral los participantes presentaron una media de 34.6 ($DE = 13.8$), lo

cual indica que los trabajadores presentan baja percepción de estrés laboral. Respecto al índice de religiosidad se observó una media de 69.6 ($DE = 21.3$), lo que muestra que los participantes tienen altas creencias religiosas. En el índice de autoestima los participantes presentaron una media de 78.6 ($DE = 15.4$), lo que indica que los trabajadores presentan un nivel de autoestima alto.

Referente a la sumatoria de satisfacción con la vida se observó una media de 28.8 ($DE = 6.4$), lo que muestra que los trabajadores presentan una alta satisfacción con su vida y sienten que les va muy bien en lo que realizan. Por otra parte, la sumatoria de funcionalidad familiar mostró una media de 28.7 ($DE = 6.9$), lo que indica que los trabajadores perciben tener una familia funcional. Respecto al índice de clima laboral, se observó una media de 44.4 ($DE = 9.3$), lo que muestra que los trabajadores perciben buen ambiente laboral.

El índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral mostró una media de 66.5 ($DE = 11.0$), lo cual indica que los trabajadores presentan mayor grado de procesos de afrontamiento de estrés laboral. Respecto a la sumatoria del AUDIT, se observa que la media de consumo de alcohol fue de 6.6 puntos ($DE = 4.7$), lo que indica que los trabajadores presentan un tipo de consumo de riesgo o dependiente. Finalmente, la fórmula para identificar el nivel de alcohol en sangre arrojó una media de 0.07 ($DE = 0.04$), lo cual indica que los trabajadores presentaron un bajo nivel de alcohol de sangre, menor a la cantidad permitida en México (0.8 g/L), y para este nivel de alcohol en sangre el trabajador se ve normal, sin efectos adversos.

Respecto a la Prueba de Bondad de Ajuste de Kolmogorov-Smirnov con Corrección de Lilliefors, se puede apreciar que la mayoría de las variables no presentaron distribución normal por lo que se decidió el uso de estadística no paramétrica.

Tabla 11

Medidas de Tendencia Central y de Dispersión para Variables Continuas y Numéricas y

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Variable	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>	<i>D^a</i>	<i>p</i>
Edad	200 ^a	33.1	31.0	10.7	18	64	.106	.001
Edad de inicio alcohol	151 ^b	17.8	17.0	3.9	10	40	.147	.001
Cantidad de bebidas consumidas en un día típico	114 ^c	6.4	6.0	4.8	1	24	.189	.001
Cantidad de bebidas consumidas en la última ocasión	114	4.6	4.0	3.0	1	14	.159	.001
Horas último consumo de bebidas	114	170.5	48.0	359	6	288	.324	.001
Peso (kg)	114	77.9	77.9	17.4	45.0	134.3	.123	.001
Índice de Estrés Laboral	200	34.6	33.9	13.8	5	73	.066	.200
Índice de Religiosidad	200	69.6	75.0	21.3	8	100	.116	.001
Sumatoria de Autoestima	200	78.6	84.0	15.4	24	100	.159	.001
Sumatoria de Satisfacción con la vida	200	26.8	29.0	6.4	9	35	.152	.001
Sumatoria de Funcionalidad Familiar	200	28.7	30.0	6.9	10	36	.154	.001
Índice de Clima Laboral	200	44.4	44.0	9.3	19	73	.085	.043
Índice de Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral	200	66.5	66.3	11.0	41	94	.038	.200
Sumatoria AUDIT	114	6.06	5.0	4.7	1	22	.150	.001
Nivel de Alcohol en Sangre	114	.07	.07	.04	.01	.18	.075	.152

Nota: *n^a*= muestra total, *n^b*= consumidores de alcohol alguna vez en la vida, *n^c*= consumidores de alcohol actuales, \bar{X} = media, *Mdn* = mediana, *DE* = desviación estándar, *D^a* = Estadístico de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con Corrección de Lilliefors, *p* = significancia

Estadística Inferencial

Principalmente se identificaron las características de las prevalencias y tipo de consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras, por lo que se presentan los resultados en las tablas 12 y 13. Con relación a las prevalencias global (alguna vez en la vida), lápsica (en el último año), actual (en el último mes) e instantánea (en los últimos siete días) del consumo de alcohol (tabla 12), se observó que el 75.5% IC 95% [69, 82] refirió haber consumido alguna vez en la vida, el 57.0% IC 95% [50, 64] mencionó haber consumido alcohol en el último año, el 54.5% IC 95% [48, 61] refirió haber consumido en el último mes y el 31.5% IC 95% [25, 38] mencionó consumir alcohol en los últimos siete días. Cabe señalar que solo el 24.5% de los trabajadores refirió nunca haber consumido alcohol.

Tabla 12

Prevalencias de Consumo de Alcohol

Prevalencias	<i>f</i>	%	IC 95%	
			LI	LS
Alguna vez en la Vida	151	75.5	69	82
En el último año	114	57.0	50	64
En el último mes	109	54.5	48	61
En los últimos siete días	63	31.5	25	38

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje, IC 95% = Intervalo de Confianza del 95%, *LI* = Limite Inferior, *LS* = Limite Superior *n* = 200

Así mismo, en la tabla 13 se muestra el tipo de consumo sin riesgo o sensato, consumo de riesgo o dependiente y consumo dañino o perjudicial. En los resultados se identificó que los trabajadores presentan mayor proporción de consumo dependiente (20.5%, IC 95% [4, 7]), seguido del consumo sensato (20.0%, IC 95% [1, 3]) y consumo perjudicial (16.5%, IC 95% [8, 22]).

Tabla 13

Tipo de Consumo de Alcohol

Prevalencias	<i>f</i>	%	IC 95%	
			LI	LS
Consumo sin riesgo o sensato	40	35	1	3
Consumo de riesgo o dependiente	41	36	4	7
Consumo dañino o perjudicial	33	29	8	22

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje, IC 95% = Intervalo de Confianza del 95%, *LI* = Limite Inferior, *LS* = Limite Superior *n* = 114

Cabe señalar que para conocer la influencia del estrés laboral, factores demográficos, factores psicosociales y el proceso de afrontamiento sobre el consumo de alcohol y los tipos de comportamientos adaptativos e inefectivos, los siguientes estadísticos y resultados incluyeron la muestra total de los trabajadores, tanto de los que no consumen como a los que consumen actualmente alcohol. A continuación se responden los objetivos basados en las hipótesis del presente estudio de investigación.

Hipótesis 1.

En base a la derivación de proposiciones, la primer hipótesis planteó que el índice de estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral, influyen en el índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral. Para verificar esta hipótesis se recurrió a responder el objetivo 1 y 2.

El primer objetivo consistió en identificar la asociación entre el estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen a éste. Para responder al objetivo se utilizó la Prueba de *U* de Mann-Whitney en las variables categóricas y el Coeficiente de Correlación de Spearman para las variables continuas. De acuerdo a los resultados de las variables categóricas se muestra que existió diferencia estadísticamente significativa entre sexo y estrés laboral ($U = 3581.50, p = .001$), donde las mujeres presentaron una media más alta ($\bar{X} = 3.28$) de estrés laboral en comparación a los hombres ($\bar{X} = 31.37$). No se presentó diferencias estadísticamente significativas entre estado marital ($U = 4443.00, p = .288$), ocupación ($U = 2359.00, p = .676$) y el estrés

laboral.

Respecto a las variables continuas, la tabla 14 describe las correlaciones entre el factor demográfico (edad), factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionamiento familiar, clima laboral) y el estrés laboral. Los resultados mostraron correlaciones negativas y significativas entre la autoestima ($r_s = -.539$, $p = .001$), satisfacción con la vida ($r_s = -.344$, $p = .001$), funcionalidad familiar ($r_s = -.378$, $p = .001$) y estrés laboral; y una correlación significativa positiva entre el clima laboral ($r_s = .342$, $p = .001$) y estrés laboral. De acuerdo a lo anterior se puede interpretar que a mayor autoestima, satisfacción con la vida y funcionalidad menor es el estrés laboral que percibe el trabajador; así mismo, a mayor percepción de mal clima laboral mayor estrés laboral. En lo que concierne a la edad, religiosidad y estrés laboral no se identificaron correlaciones estadísticamente significativas ($p > .05$).

Tabla 14

Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Factores Demográficos, Factores Psicosociales y Estrés Laboral

Variables	Estrés Laboral
	r_s (p)
Edad	-.124 (.079)
Religiosidad	.011 (.873)
Autoestima	-.539** (.001)
Satisfacción con la vida	-.344** (.001)
Funcionalidad familiar	-.378** (.001)
Clima laboral	.342** (.001)

Nota: r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, p = significancia, ** = $p < .01$, $n = 200$

Respecto al segundo objetivo que consistió en identificar la asociación y efecto entre estrés laboral, los factores demográficos y psicosociales sobre el proceso de

afrontamiento de estrés laboral, primero se obtuvieron resultados de las variables categóricas (sexo, estado marital y ocupación) y los procesos de afrontamiento de estrés laboral y posteriormente se obtuvieron los resultados de las variables continuas (edad, religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionamiento familiar, clima laboral) y procesos de afrontamiento de estrés laboral.

Los resultados de sexo y procesos de afrontamiento mostraron diferencias estadísticamente significativas ($U = 4124.0, p = .034$), donde el sexo masculino presentó una media más alta ($\bar{X} = 67.3$) de procesos de afrontamiento en comparación con las mujeres ($\bar{X} = 64.1$). No se presentó diferencias estadísticamente significativas entre estado marital ($U = 4571.0, p = .456$) y ocupación ($U = 2392.0, p = .761$) respecto a los procesos de afrontamiento de estrés laboral.

De acuerdo a las variables continuas, la tabla 15 describe las correlaciones entre estrés laboral, el factor demográfico (edad), factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionamiento familiar, clima laboral) y los procesos de afrontamiento de estrés laboral, donde se puede observar una correlación negativa significativa entre estrés laboral y los procesos de afrontamiento de estrés laboral ($r_s = -.482, p = .001$), lo que indica que a mayor estrés laboral percibido se refleja en un menor grado de procesos de afrontamiento.

Por otra parte, se observaron correlaciones positivas y significativas entre la edad ($r_s = .308, p = .001$), la religiosidad ($r_s = .142, p = .001$), la autoestima ($r_s = .395, p = .001$), la satisfacción con la vida ($r_s = .304, p = .001$), la funcionalidad familiar ($r_s = .333, p = .001$) y los procesos de afrontamiento de estrés laboral; y una correlación negativa significativa entre clima laboral ($r_s = -.76, p = .001$) y procesos de afrontamiento de estrés laboral.

De acuerdo a lo anterior se puede interpretar que a mayor edad, religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar mayores procesos de afrontamiento de estrés laboral. Y a mayor percepción de mal clima laboral menores son los procesos de afrontamiento de estrés laboral.

Tabla 15

Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Estrés Laboral, Factores Demográficos, Factores Psicosociales y Procesos de Afrontamiento de Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral

Variables	Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral
	r_s (p)
Estrés laboral	-.482** (.001)
Edad	.308** (.001)
Religiosidad	.142* (.045)
Autoestima	.395** (.001)
Satisfacción con la vida	.304** (.001)
Funcionalidad familiar	.333** (.001)
Clima laboral	-.376** (.001)

Nota: r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, p = significancia, ** = $p < .01$, $n = 200$

Para continuar dando respuesta al objetivo 2, los efectos del estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen al estrés laboral sobre los procesos de afrontamiento de estrés laboral, se identificaron con el empleo de Modelo de Regresión Lineal Múltiple mediante el método “Enter”. Se introdujo como variables independientes al estrés laboral, a los factores demográficos (sexo, edad, estado marital y ocupación) y factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral) y como variable dependiente al índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral.

La tabla 16 muestra los resultados, donde se observa que el modelo en conjunto fue significativo ($F = 11.649$, $gl = 10$, $p = .001$), mostrando una varianza explicada del

34.9%, donde el estrés laboral ($\beta = -.269, p = .001$), la edad ($\beta = .260, p = .001$) y el clima laboral ($\beta = -.185, p = .004$) produjeron efectos significativos sobre los procesos de afrontamiento del estrés laboral. Esto indica que mayor nivel de estrés laboral y mayor percepción de mal clima laboral predice menores procesos de afrontamiento de estrés laboral. Y mayor edad del trabajador predice mayor procesos de afrontamiento.

Tabla 16

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral (Método Enter)

Fuente de variación	SC	gl	MC	F	p
Regresión	9935.89	10	993.58	11.649	.001
Residual	16120.53	189	85.29		
$R^2=34.9\%$					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	t	p
(Constante)	60.781	7.237		8.399	.001
Estrés laboral	-.220	.061	-.269	-3.573	.001
Sexo	-.436	1.362	-.019	-.320	.749
Edad	.284	.069	.260	4.126	.001
Estado marital	-1.396	1.457	-.060	-.960	.338
Ocupación	-.195	1.918	-.006	-.102	.919
Religiosidad	.037	.033	.067	1.133	.259
Autoestima	.051	.051	.077	1.002	.318
Satisfacción con la vida	.149	.127	.083	1.167	.245
Funcionalidad familiar	.164	.109	.108	1.501	.135
Clima laboral	-.241	.083	-.185	-2.914	.004

Nota: Variable dependiente = procesos de afrontamiento de estrés laboral, Sexo (0 = hombre, 1 = mujer), Estado Marital (0 = sin pareja, 1 = con pareja), Ocupación (0 = obrero, 1 = administrativo), SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Posteriormente se aplicó el método “*Backward*” (eliminación de variables hacia atrás), el cual requirió del ajuste de seis modelos adicionales en donde el orden de eliminación de variables fue 1) ocupación, 2) sexo, 3) estado marital 4) satisfacción con la vida, 5) religiosidad y 6) autoestima. En la tabla 17 se muestra el modelo final estadísticamente significativo ($F = 27.803$, $gl = 4$, $p = .001$), mostrando una varianza de explicada del 35%, donde el estrés laboral ($\beta = -.266$, $p = .001$), la edad ($\beta = .270$, $p = .001$), la funcionalidad familiar ($\beta = .255$, $p = .009$), y el clima laboral ($\beta = -.259$, $p = .002$) produjeron efectos significativos sobre los procesos de afrontamiento del estrés laboral. Esto indica que mayor nivel de estrés laboral y mayor percepción de mal clima laboral predice menores procesos de afrontamiento de estrés laboral. Y mayor edad y mayor percepción de funcionalidad familiar predice mayores procesos de afrontamiento.

Tabla 17

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral (Método Backward)

Fuente de variación	SC	gl	MC	F	p
Regresión	9463.44	4	2365.86	27.803	.001
Residual	16592.98	195	85.09		
$R^2=35.0\%$					
Modelo 6	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	t	p
(Constante)	70.130	5.702		12.298	.001
Estrés laboral	-.266	.054	-.314	-4.733	.001
Edad	.270	.063	.250	4.343	.001
Funcionalidad familiar	.255	.097	.168	2.643	.009
Clima laboral	-.259	.081	-.199	-3.208	.002

Nota: Variable dependiente = procesos de afrontamiento de estrés laboral, SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Los resultados del primer y segundo objetivo aportaron información que apoya la primera hipótesis del estudio, donde primeramente se identificó diferencias y asociaciones significativas entre el sexo, autoestima, satisfacción con la vida y funcionalidad respecto al estrés laboral. Así mismo, se identificó que el modelo mejor ajustado indica que el estrés laboral, la edad, la funcionalidad familiar y el clima laboral predicen los procesos de afrontamiento de estrés laboral.

Hipótesis 2.

La segunda hipótesis que establece que el índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral influye en el puntaje de consumo de alcohol en los trabajadores. Para la verificación de esta hipótesis se estableció el objetivo 3, que consistió en conocer la asociación y efecto entre el proceso de afrontamiento de estrés laboral sobre el consumo de alcohol, medido a través del AUDIT y el nivel de alcohol en sangre.

De acuerdo a los resultados, en la tabla 18 se observa que los procesos de afrontamiento de estrés laboral se correlacionaron positiva y significativamente con el consumo de alcohol ($r_s=.153$, $p=.030$) y con el nivel de alcohol en sangre ($r_s= .144$, $p= .042$). Lo anterior indica que a mayor procesos de afrontamiento de estrés laboral mayor consumo de alcohol y mayor nivel de alcohol en sangre en los trabajadores.

Tabla 18

Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre los Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral y el Consumo de Alcohol

Variable	Consumo de Alcohol(AUDIT)	Nivel de Alcohol en Sangre
	r_s (p)	r_s (p)
Procesos de afrontamiento de estrés laboral	.153* (.030)	.144* (.042)

Nota: r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, p = significancia, * = $p < .05$

Para continuar dando respuesta al objetivo 3, que menciona conocer el efecto

entre los procesos de afrontamiento de estrés laboral sobre el consumo de alcohol de los trabajadores, se empleó un Modelo de Regresión Lineal Simple mediante el método “Enter”. Se introdujo como variable independiente al índice de los procesos de afrontamiento de estrés laboral y como variable dependiente al consumo de alcohol (AUDIT) y nivel de alcohol en sangre.

La tabla 19 muestra los resultados de los procesos de afrontamiento de estrés laboral sobre el consumo de alcohol, donde se observa que el modelo fue significativo ($F = 3.747$, $gl = 1$, $p = .050$), mostrando una varianza explicada del 4.0%. De acuerdo a lo anterior, se puede observar que los procesos de afrontamiento de estrés laboral produjeron efecto positivo y significativo ($\beta = .136$, $p = .050$) sobre el consumo de alcohol medido a través del puntaje del AUDIT, lo que indica que mayor procesos de afrontamiento predice mayor consumo de alcohol en los trabajadores.

Tabla 19

Modelos de Regresión Lineal Simple para Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral sobre el Consumo de Alcohol (Método Enter)

Fuente de variación	SC	Gl	MC	F	p
Regresión	80.186	1	80.186	3.747	.050
Residual	4137.314	198	21.401		
$R^2 = 4.0\%$					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	t	p
(Constante)	-.201	1.915		-.105	.916
Procesos de afrontamiento de estrés laboral	.055	.029	.136	1.936	.050

Nota: Variable dependiente = consumo de alcohol (AUDIT), SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Por otra parte, en lo que respecta al análisis de los procesos de afrontamiento de estrés laboral sobre el nivel de alcohol en sangre, en la tabla 20 se observa que el modelo alcanzó significancia estadística ($F = 3.974$, $gl = 1$, $p = .048$), mostrando una varianza

explicada del 1.5%. De acuerdo a esto, los procesos de afrontamiento de estrés laboral produjeron efecto positivo significativo ($\beta = .140, p = .048$) sobre el nivel de alcohol en sangre, lo que indica que mayor procesos de afrontamiento de estrés laboral predice mayor nivel de alcohol en sangre en los trabajadores.

Tabla 20

Modelos de Regresión Lineal Simple para Procesos de Afrontamiento de Estrés Laboral sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Procedimiento Enter)

Fuente de variación	SC	Gl	MC	F	p
Regresión	.009	1	.009	3.974	.048
Residual	.440	198	.002		
$R^2=1.5\%$					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	t	p
(Constante)	.004	.020		.180	.857
Procesos de afrontamiento de estrés laboral	.001	.001	.140	1.994	.048

Nota: Variable dependiente = nivel de alcohol en sangre, SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Adicionalmente se realizó la prueba de U de Mann-Whitney para identificar diferencias entre los procesos de afrontamiento de estrés laboral y los tipos de comportamientos: adaptativos (no consumo de alcohol, consumo sensato y sin presencia de efectos por consumo de alcohol) e inefectivos (consumo dependiente, consumo dañino, con presencia de efectos por consumo de alcohol). Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas ($U = 3479.5, p = .003$), donde los trabajadores con comportamientos inefectivos presentaron medias más altas ($\bar{X} = 68.89$) de procesos de afrontamiento de estrés laboral en comparación a los que trabajadores con comportamientos adaptativos ($\bar{X} = 64.02$).

Dichos resultados respondieron al objetivo 3, el cual respalda la segunda hipótesis del estudio, donde se pudo identificar que existe una relación y efecto

significativo entre el índice de procesos de afrontamiento de estrés laboral y el consumo de alcohol, así como con el nivel de alcohol en sangre.

Hipótesis 3.

La tercera hipótesis propuso que el índice de estrés laboral, los factores demográficos y psicosociales, influyen en el puntaje de consumo de alcohol en los trabajadores. Para la verificación de esta hipótesis se estableció el objetivo 4, que consistió en conocer la asociación y efecto entre el estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales sobre el consumo de alcohol del trabajador, medido a través del AUDIT y el Nivel de Alcohol en Sangre.

Principalmente, para los factores demográficos tales como el sexo, estado marital y ocupación (variables categóricas), por consumo de alcohol y nivel de alcohol en sangre se utilizó la Prueba de U de Mann-Whitney. Los resultados muestran que existió diferencia entre el sexo y consumo de alcohol ($U = 2404.0, p = .001$), donde el sexo masculino presentó una media más alta de consumo de alcohol ($\bar{X} = 5.45$) en comparación con el sexo femenino ($\bar{X} = 1.28$). No se mostró diferencias estadísticamente significativas para estado marital ($U = 4869.0, p = .995$) y ocupación ($U = 2132.0, p = .208$) respecto al consumo de alcohol.

Respecto al sexo y nivel de alcohol en sangre, los resultados muestran que existió diferencias entre el sexo y el nivel de alcohol en sangre ($U = 2717.0, p = .001$), donde los hombres presentaron una media más alta de nivel de alcohol en sangre ($\bar{X} = .05$) que las mujeres ($\bar{X} = .02$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el estado marital ($U = 4754.5, p = .762$) y ocupación ($U = 2176.5, p = .273$).

De acuerdo a los resultados correlacionales, en la tabla 21 se encontró que la religiosidad se correlacionó de forma negativa ($r_s = -.176, p = .013$; $r_s = -.170, p = .016$) y la autoestima de forma positiva ($r_s = .171, p = .016$; $r_s = .180, p = .011$) con el consumo de alcohol (AUDIT; Nivel de alcohol en sangre) ambas fueron estadísticamente significativas. Lo anterior indica que a mayor religiosidad menor consumo de alcohol, y

mayor autoestima mayor consumo de alcohol en los trabajadores.

Tabla 21

Matriz de Coeficientes de Correlación de Spearman entre Estrés laboral, Factores Demográficos, Factores Psicosociales y Consumo de Alcohol

Variables	Consumo de Alcohol	Nivel de Alcohol en
	(AUDIT)	Sangre
	$r_s(p)$	$r_s(p)$
Estrés laboral	-.038 (.590)	-.062 (.380)
Edad	.091 (.202)	-.032 (.655)
Religiosidad	-.176* (.013)	-.170* (.016)
Autoestima	.171* (.016)	.180* (.011)
Satisfacción con la vida	.015 (.834)	.040 (.572)
Funcionalidad familiar	.062 (.381)	.080 (.260)
Clima laboral	-.065 (.362)	-.102 (.152)

Nota: r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, p = significancia, ** = $p < .01$, $n = 200$

Para continuar dando respuesta al objetivo 4, los efectos del estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales sobre el consumo de alcohol, se empleó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple mediante el método “Enter”. Se introdujo como variables independientes al estrés laboral, a los factores demográficos (sexo, edad, estado marital y ocupación) y factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral) y como variable dependiente al consumo de alcohol (AUDIT y Nivel de alcohol en sangre).

La tabla 22 muestra los resultados, donde se observa que el modelo en conjunto fue significativo ($F = 11.649$, $gl = 10$, $p = .001$), mostrando una varianza explicada del 27.6%, donde el estrés laboral ($\beta = .216$, $p = .009$), el sexo ($\beta = -.448$, $p = .001$), la religiosidad ($\beta = -.154$, $p = .018$) y la autoestima ($\beta = .182$, $p = .031$) produjeron efectos significativos sobre el consumo de alcohol de los trabajadores. Lo anterior indica que

mayor estrés laboral y mayor autoestima en los trabajadores predice mayor consumo de alcohol. Así mismo, el ser hombre y tener alta religiosidad predice menor consumo de alcohol.

Tabla 22

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Consumo de Alcohol (Método Enter)

Fuente de variación	SC	Gl	MC	F	p
Regresión	1192.31	10	119.23	7.211	.001
Residual	3125.18	189	16.53		
$R^2=27.6\%$					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	t	p
(Constante)	3.280	3.186		1.029	.305
Estrés laboral	.072	.027	.216	2.649	.009
Sexo	-4.163	.600	-.448	-6.940	.001
Edad	.050	.030	.112	1.637	.103
Estado marital	.007	.641	.001	.010	.992
Ocupación	.529	.844	.040	.626	.532
Religiosidad	-.035	.014	-.154	-2.391	.018
Autoestima	.049	.023	.182	2.176	.031
Satisfacción con la vida	-.079	.056	-.108	-1.409	.160
Funcionalidad familiar	.024	.048	.039	.502	.616
Clima laboral	-.040	.036	-.075	-1.091	.277

Nota: Variable dependiente = Consumo de Alcohol (AUDIT), Sexo (0 = hombre, 1 = mujer), Estado Marital (0 = sin pareja, 1 = con pareja), Ocupación (0 = obrero, 1 = administrativo), SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Posteriormente se aplicó el método “Backward”, el cual requirió del ajuste de cinco modelos adicionales en donde el orden de eliminación de variables fue 1) estado marital, 2) funcionalidad familiar, 3) ocupación 4) clima laboral y 5) satisfacción con la vida. En la tabla 23 se muestra el modelo final estadísticamente significativo

($F = 13.884$, $gl = 5$, $p = .001$), mostrando una varianza de explicada del 24.5%, donde el estrés laboral ($\beta = .207$, $p = .007$), el sexo ($\beta = -.453$, $p = .001$), la edad ($\beta = .117$, $p = .050$), la religiosidad ($\beta = -.159$, $p = .012$) y la autoestima ($\beta = .160$, $p = .032$) produjeron efectos significativos sobre el consumo de alcohol en los trabajadores. Dichos resultados indican que mayor estrés laboral, el ser hombre, tener mayor edad y mayor autoestima predicen mayor consumo de alcohol. Así mismo, se indica que a mayor religiosidad predice menor consumo de alcohol en los trabajadores.

Tabla 23

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Consumo de Alcohol (Método Backward)

Fuente de variación	SC	gl	MC	F	p
Regresión	1137.81	5	227.563	13.884	.001
Residual	3179.68	194	16.390		
$R^2 = 24.5\%$					
Modelo 5	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	T	p
(Constante)	.716	2.510		.285	.776
Estrés laboral	.069	.025	.207	2.742	.007
Sexo	-4.215	.594	-.453	-7.097	.001
Edad	.052	.028	.117	1.866	.050
Religiosidad	-.036	.014	-.159	-2.538	.012
Autoestima	.043	.020	.160	2.162	.032

Nota: Variable dependiente = consumo de alcohol (AUDIT), SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Por otra parte, en lo que respecta al análisis de efecto del estrés laboral, factores demográficos y factores psicosociales sobre el nivel de alcohol en sangre, también se empleó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple mediante el método “Enter”. Respecto a los resultados, en la tabla 24 se observa que el modelo alcanzó significancia estadística ($F = 4.980$, $gl = 10$, $p = .001$), mostrando una varianza explicada

del 16.7%. De acuerdo a esto, solo el estrés laboral ($\beta = .169, p = .049$), el sexo ($\beta = -.378, p = .001$) y la autoestima ($\beta = .173, p = .050$) produjeron efectos significativo sobre el nivel de alcohol en sangre. Lo anterior indica que mayor estrés laboral, ser hombre y tener mayor nivel de autoestima predice mayor nivel de alcohol en sangre.

Tabla 24

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Método Enter)

Fuente de variación	SC	gl	MC	F	p
Regresión	.094	10	.009	4.980	.001
Residual	.355	189	.002		
$R^2 = 16.7\%$					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	T	p
(Constante)	.047	.034		1.372	.172
Estrés laboral	.001	.000	.169	1.985	.049
Sexo	-.036	.006	-.378	-5.598	.001
Edad	.000	.000	.026	.358	.721
Estado marital	.000	.007	-.033	-.466	.642
Ocupación	-.003	.009	.054	.813	.417
Religiosidad	.000	.000	-.126	-1.869	.063
Autoestima	.000	.000	.173	1.976	.050
Satisfacción con la vida	.000	.001	-.060	-.753	.452
Funcionalidad familiar	.000	.001	.060	.812	.418
Clima laboral	-.001	.000	-.104	-1.450	.149

Nota: Variable dependiente = nivel de alcohol en sangre, Sexo (0 = hombre, 1 = mujer), Estado Marital (0 = sin pareja, 1 = con pareja), Ocupación (0 = obrero, 1 = administrativo), SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Posteriormente se aplicó el método “Backward”, el cual requirió del ajuste de seis modelos adicionales en donde el orden de eliminación de variables fue 1) edad, 2) estado marital, 3) funcionalidad familiar 4) satisfacción con la vida, 5) ocupación y 6)

clima organizacional. En la tabla 25 se muestra el modelo seis, el cual fue el mejor ajustado y estadísticamente significativo ($F = 11.395$, $gl = 5$, $p = .001$), mostrando una varianza de explicada del 17.3%. De acuerdo al modelo el sexo ($\beta = -.380$, $p = .001$) y la autoestima ($\beta = .183$, $p = .019$) produjeron efectos significativos sobre el nivel de alcohol en sangre. Lo anterior indica que el ser hombre y tener mayor nivel de autoestima, predice mayor nivel de alcohol en sangre en los trabajadores.

Tabla 25

Modelos de Regresión Lineal Múltiple para Estrés Laboral, Factores Demográficos y Factores Psicosociales sobre el Nivel de Alcohol en Sangre (Método Backward)

Fuente de variación	SC	gl	MC	F	p
Regresión	.085	5	.021	11.395	.001
Residual	.364	194	.002		
$R^2 = 17.3\%$					
Modelo 6	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Significación	
	B	EE	β	T	p
(Constante)	.024	.025		.957	.340
Estrés laboral	.000	.000	.135	1.719	.087
Sexo	-.036	.006	-.380	-5.685	.001
Religiosidad	.000	.000	-.115	-1.779	.077
Autoestima	.001	.000	.183	2.356	.019

Nota: Variable dependiente = nivel de alcohol en sangre, SC = Suma de Cuadrados, gl = grados de libertad, MC = Media Cuadrática, F= estadístico F, p= significancia, R^2 = varianza explicada, B = estadístico B, EE = Error de Estimación, β = estadístico beta, t = prueba t, n = 200

Adicionalmente se identificaron las diferencias entre el estrés laboral y el factor demográfico (edad) y psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral), respecto a los tipos de comportamientos: adaptativos y comportamiento ineficaz. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas únicamente en autoestima ($U = 3714.0$, $p = .016$), donde los trabajadores con comportamientos inefectivo presentaron medias más altas de ($\bar{X} = 80.05$) en comparación a los que trabajadores con comportamientos adaptativos

($\bar{X} = 73.5$). La edad ($U = 4053.5, p = .123$), el estrés laboral ($U = 4410.0, p = .123$), la religiosidad ($U = 3930.0, p = .523$), la satisfacción con la vida ($U = 4240.0, p = .285$), la funcionalidad familiar ($U = 4188.5, p = .229$) y el clima laboral ($U = 3980.5, p = .084$) no presentaron diferencias estadísticamente significativas respecto a los tipos de comportamientos en los trabajadores.

Para identificar las diferencias entre las variables categóricas (sexo, estado marital y ocupación) respecto a los tipos de comportamientos, se utilizó la Prueba de Chi-cuadrado. De acuerdo a los resultados se observó diferencia estadísticamente significativa entre sexo y los tipos de comportamientos ($\chi^2 = 36.186, p = .001$), donde se identificó mayor porcentaje de comportamiento adaptativo en las mujeres con el 84.4% IC 95% [77, 92] en comparación a los hombres con el 43.3% IC 95% [34, 53]. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el estado marital ($\chi^2 = .001, p = .981$) y la ocupación ($\chi^2 = 1.850, p = .174$) respecto a los tipos de comportamientos.

Los resultados del cuarto objetivo aportaron información que apoya la tercer hipótesis del estudio, donde primeramente se identificó diferencias y asociaciones significativas entre el sexo, religiosidad y autoestima respecto al consumo de alcohol (puntaje de AUDIT y nivel de alcohol en sangre). De acuerdo al efecto de las variables independientes sobre la dependiente, el modelo mejor ajustado indicó que el estrés laboral, el sexo, la edad, la religiosidad y el autoestima predicen el consumo de alcohol (puntaje de AUDIT). Así mismo se observó que el estrés laboral, el sexo, la religiosidad y la autoestima predicen el nivel de alcohol en sangre.

Modelamiento de Ecuaciones Estructurales.

De acuerdo a objetivo general del presente estudio de investigación que menciona conocer la capacidad explicativa de la Teoría de Rango Medio denominada: Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas, a partir del MAR, se definió un primer

modelo desde la propuesta teórica planteada en el estudio (figura 8). A partir del mismo se hicieron modificaciones (de manera artesanal a través del índice de modificación) para mejorar el ajuste, con lo que surgieron el modelo 2 (figura 9) y modelo 3 (figura 10). A continuación se describen los tres modelos.

De acuerdo al primer modelo, entre los nueve estímulos contextuales existieron 36 opciones de correlación, en la especificación inicial del modelo solo se introdujo aquellas variables que eran significativas: las seis correlaciones entre las variables autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral y la correlación entre la edad y el estado marital (tabla 26).

En este modelo, desde la estimación por ML, cinco de los estímulos contextuales: edad, estado marital, ocupación, religiosidad y satisfacción con la vida no tuvieron un peso estructural significativo sobre el estímulo focal de estrés laboral, mismos que están representados con flechas punteadas en el modelo (figura 8), todos los demás parámetros fueron significativos. En la tabla 27 se muestran los pesos estructurales y medida de todas las variables.

De acuerdo a lo anterior, en el primer modelo estructural los factores contextuales explicaron un 41% de la varianza del estrés laboral. Éstos a su vez explicaron un 23% de la varianza de los procesos de afrontamiento de estrés laboral.

En conjunto, los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 25% de la varianza de la respuesta de adaptación. Así mismo se observa que los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 93% de la varianza del consumo de alcohol, y el 66% de la varianza del nivel de alcohol en sangre (figura 8).

La estimación por PCS confirmó el mismo resultado. La bondad de ajuste se rechazó por la prueba de Bollen y Stine ($p_{BS} = .003$) y el estadístico chi-cuadrado ($\chi^2_{[56, N=200]} = 112.089, p < .001$) y el NFI mostró un mal ajuste, pero los siete índices

restantes reflejaron un ajuste aceptable: χ^2/gl , *GFI*, *AGFI*, *NNFI*, *CFI*, *SRMR* y *RMSEA*. La parsimonia fue media-alta ($RP = .718$) y tres índices en su formato parsimonioso alcanzaron valores aceptables. Dichos resultados de índices de ajuste y la parsimonia pueden observarse en la tabla 28, en la columna correspondiente al modelo 1.

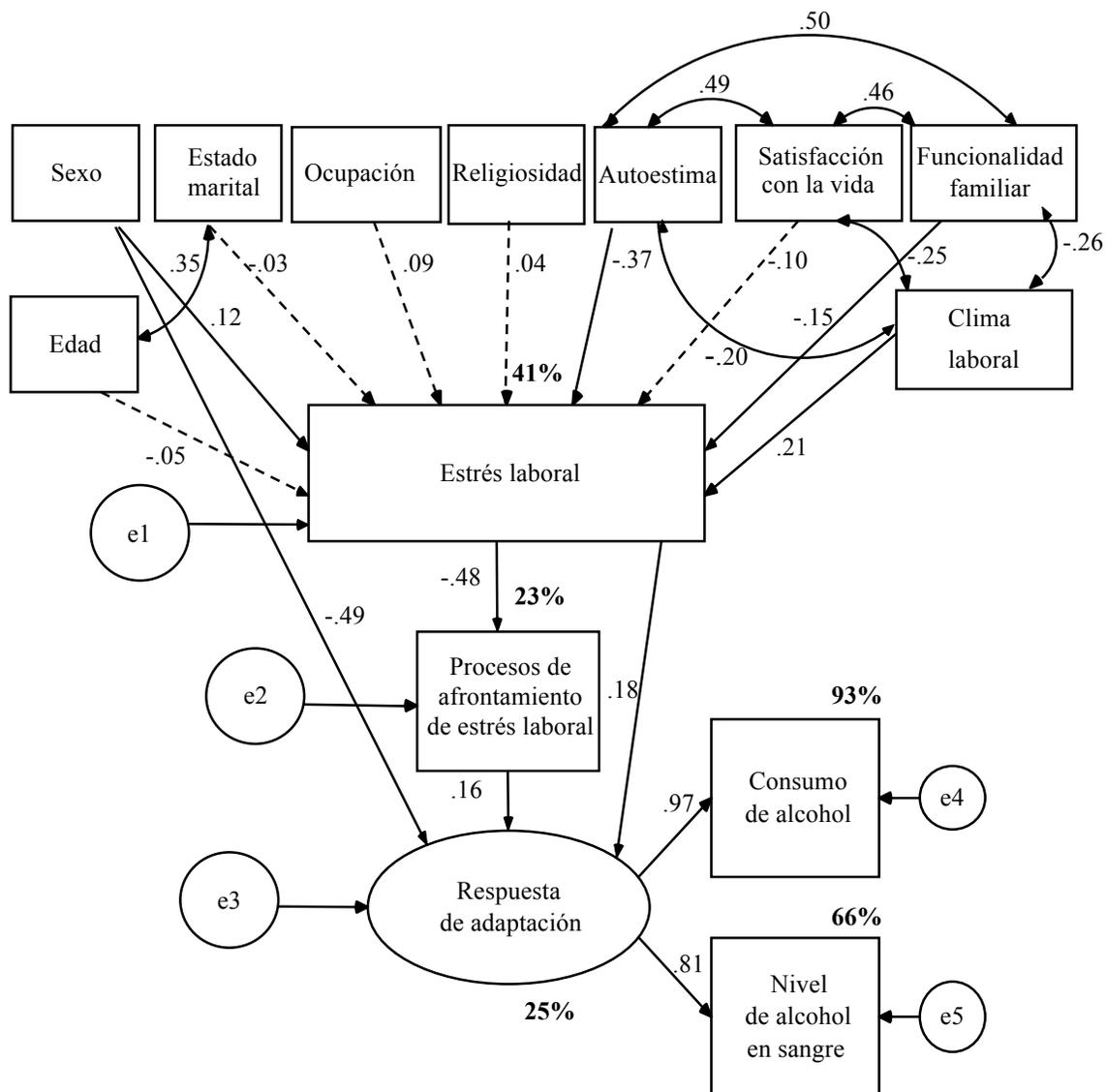


Figura 8. Primer Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud

Tabla 26

Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Primer Modelo

Variables		<i>Cov</i>	<i>EE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Satisfacción vida	↔ Autoestima	53.583	8.639	6.202	***	.490
Satisfacción vida	↔ Clima laboral	-14.146	4.068	-3.477	***	-.254
Satisfacción vida	↔ Funcionalidad familiar	22.128	3.728	5.936	***	.464
Funcionalidad familiar	↔ Autoestima	64.657	10.267	6.298	***	.500
Clima laboral	↔ Funcionalidad Familiar	-16.878	4.819	-3.502	***	-.260
Clima laboral	↔ Autoestima	-30.812	10.932	-2.819	.005	-.204
Edad	↔ Estado marital	1.811	0.387	4.681	***	.352

Nota: *Cov* = Covarianzas, *EE* = error de estimación, *T* = estadístico *T*, *p* = significancia, *** = $p \leq .01$, *r* = Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla 27

Pesos Estructurales y Medida del Primer Modelo

Vía		<i>B</i>	<i>EE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	β
Estrés laboral	← Edad	-0.067	0.077	-0.870	.385	-.051
Estrés laboral	← Estado marital	-0.707	1.630	-0.434	.664	-.035
Estrés laboral	← Ocupación	3.585	2.139	1.676	.094	.091
Estrés laboral	← Religiosidad	0.028	0.036	0.762	.446	.041
Estrés laboral	← Satisfacción vida	-0.224	0.144	-1.557	.119	-.103
Estrés laboral	← Clima laboral	0.331	0.088	3.748	***	.210
Estrés laboral	← Funcionalidad familiar	-0.272	0.122	-2.229	.026	-.150
Estrés laboral	← Autoestima	-0.300	0.053	-5.679	***	-.374
Estrés laboral	← Sexo	3.366	1.508	2.233	.026	.122
Procesos de Afrontamiento	← Estrés laboral	-0.394	0.053	-7.510	***	-.480
Respuesta de adaptación	← Procesos de Afrontamiento	0.064	0.029	2.231	.026	.162
Respuesta de adaptación	← Estrés Laboral	0.058	0.024	2.370	.018	.180
Respuesta de adaptación	← Sexo	-4.378	0.582	-7.515	***	-.490

Nota: *B* = Estadístico B, *EE* = error de estimación, *T* = estadístico *T*, *p* = significancia, *** = $p \leq .01$, β = estadístico beta

Tabla 27

Pesos Estructurales y Medida del Primer Modelo (continuación)

	Vía	B	EE	T	p	β
Consumo de alcohol	← Respuesta de adaptación	1				.970
Nivel de alcohol en sangre	← Respuesta de adaptación	0.009	.001	9.308	***	.814

Nota: B = Estadístico B, EE = error de estimación, T = estadístico T, p = significancia, *** = $p \leq .01$, β = estadístico beta

Tabla 28

Índices de Ajuste de los Modelos Estimados por Máxima Verosimilitud

Índices de ajuste	Interpretación		Modelos		
	Bueno	Malo	1	2	3
p_{BS}	> .05	< .01	.003	.003	.041
χ^2			112.089	38.546	25.895
gl			56	15	14
p	> .05	< .01	< .001	.001	.027
χ^2/gl	≤ 2	> 3	2.002	2.570	1.850
GFI	$\geq .95$	< .90	.921	.956	.969
AGFI	$\geq .90$	< .85	.872	.894	.922
PGFI	$\geq .70$	< .50	.567	.398	.377
NFI	$\geq .90$	< .85	.838	.924	.949
NNFI	$\geq .90$	< .85	.878	.909	.951
CFI	$\geq .95$	< .90	.909	.951	.975
IFI	$\geq .95$	< .90	.912	.952	.976
RMSEA	$\leq .05$	$\geq .08$.071	.089	.065
			[.052, .092]*	[.055, .124]**	[.022, .104] ^{ns}
SRMR	$\leq .06$	$\geq .10$.087	.095	.086
RP	> .75	> .25	.718	.536	.500
PNFI	$\geq .80$	< .60	.602	.495	.475
PCFI	$\geq .80$	< .60	.652	.510	.488

Nota: p_{BS} = bondad de ajuste por la prueba de Bollen y Stine, χ^2 = chi-cuadrado de la razón de verosimilitud, gl = grados de libertad, χ^2/gl = estadístico chi-cuadrado relativa, GFI = índice de bondad de ajuste de Jöreskog y Sörbom, AGFI = índice corregido de bondad de ajuste de Jöreskog y Sörbom, PGFI = índice de bondad de ajuste de parsimonia, NFI = índice normado de ajuste de Bentler y Bonnett, NNFI = índice no normado de ajuste de Bentler y Bonnett, CFI = índice comparativo de ajuste de Bentler y Bonnett, IFI = índice incremental de ajuste por el coeficiente delta2 de Bollen, RMSEA = error cuadrático medio de aproximación de Steiger-Lind, SRMR = residuo estandarizado cuadrático medio de Jöreskog y Sörbom, RP = razón de parsimonia, PNFI = índice de ajuste normado de parsimonia, PCFI = índice de ajuste comparativo de parsimonia, RMSEA estimada con un intervalo de confianza del 90%. ns = $p > .10$, * $p > .05$, ** $p \leq .05$, *** $p \leq .01$ para H_0 : RMSEA $\leq .05$.

Posteriormente, se realizó un segundo modelo donde eliminaron aquellas variables que no tuvieron un peso estructural significativo como la edad, estado marital, ocupación, religiosidad y satisfacción con la vida sobre el estrés laboral. Además, existió correlación entre las variables exógenas: autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral, variables que ayudaron a tener mejor ajuste en el modelo (tabla 29).

Por otra parte, desde la estimación por ML, los estímulos contextuales en conjunto: sexo, autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral tuvieron un peso estructural significativo sobre el estímulo focal de estrés laboral, así como los demás parámetros. En la tabla 30 se muestran los pesos estructurales y medida de todas las variables.

En dicho modelo se puede observar que los factores contextuales (sexo, autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral) explicaron un 39% de la varianza del estrés laboral, menor que primer modelo, sin embargo, los efectos de los factores contextuales sobre el estrés laboral fueron más altos. Éstos a su vez explicaron un 23% de la varianza de los procesos de afrontamiento de estrés laboral.

En conjunto, los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 25% de la varianza de la respuesta de adaptación. Así mismo se observa que los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 93% de la varianza del consumo de alcohol, y el 66% de la varianza del nivel de alcohol en sangre (figura 9).

La estimación por PCS confirmó el mismo resultado. La bondad de ajuste se rechazó por la prueba de Bollen y Stine ($p_{BS} = .003$) y el estadístico chi-cuadrado ($\chi^2_{[15, N=200]} = 38.546, p = .001$) y el NFI mostró un buen ajuste, así como también los siete índices restantes: χ^2/gl , *GFI*, *AGFI*, *NNFI*, *CFI*, *SRMR* y *RMSEA*. La parsimonia fue media-alta ($RP = .536$). Dichos resultados de índices de ajuste y la parsimonia pueden observarse en la tabla 28, en la columna correspondiente al modelo 2.

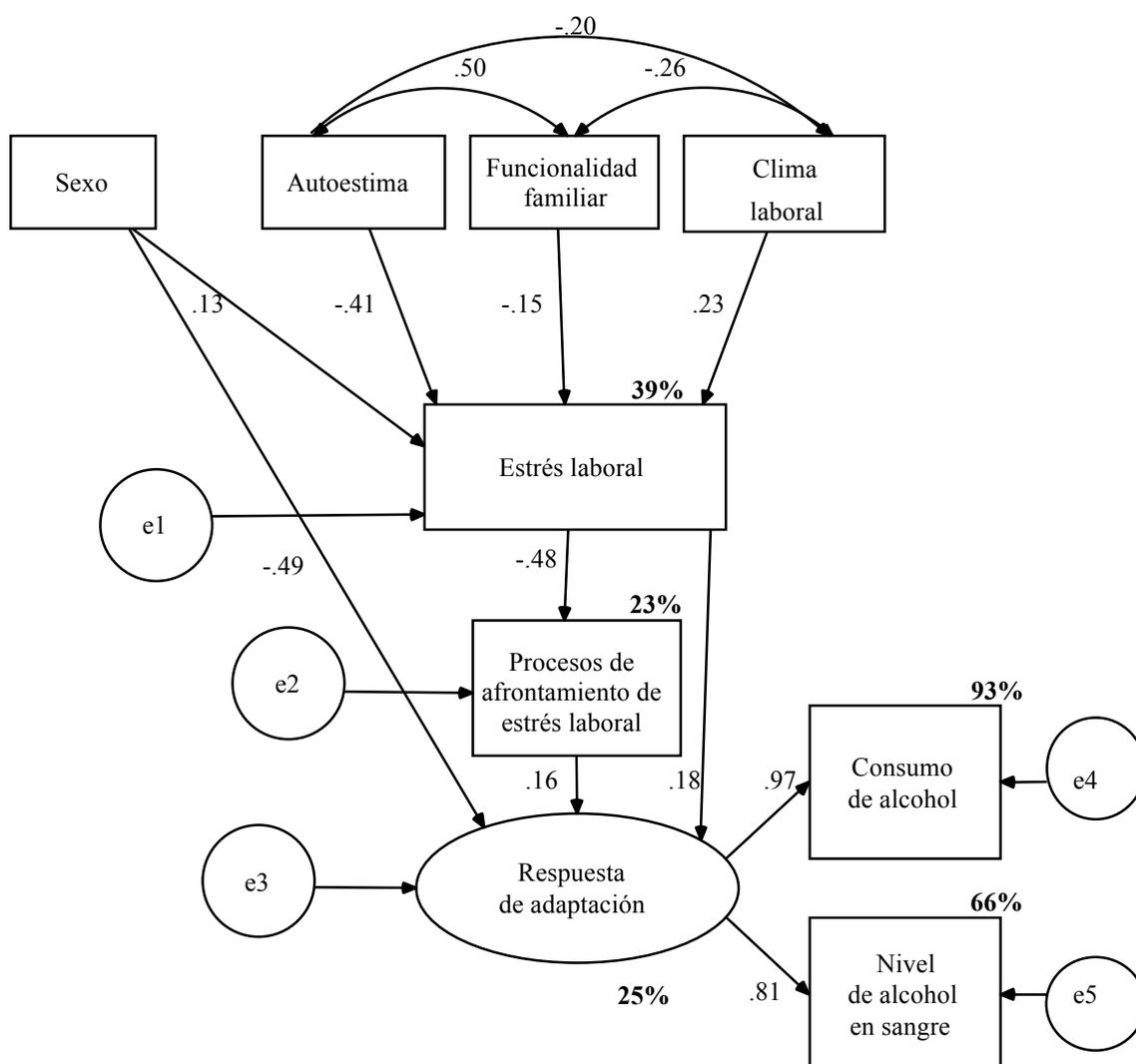


Figura 9. Segundo Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud

Tabla 29

Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Segundo Modelo

Variables	Cov	EE	T	p	r
Autoestima ↔ Funcionalidad familiar	64.657	10.267	6.298	***	.499
Clima laboral ↔ Funcionalidad familiar	-16.878	4.819	-3.502	***	-.256
Autoestima ↔ Clima laboral	-30.812	10.932	-2.819	.005	-.204

Nota: Cov = Covarianzas, EE = error de estimación, T = estadístico T, p = significancia, *** = $p \leq .01$, r = Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla 30

Pesos Estructurales y Medida del Segundo Modelo

	Vía	<i>B</i>	<i>EE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	β
Estrés laboral	← Sexo	3.568	1.532	2.329	.020	.129
Estrés laboral	← Autoestima	-0.332	.051	-6.445	***	-.414
Estrés laboral	← Clima laboral	0.363	.091	4.005	***	.231
Estrés laboral	← Funcionalidad familiar	-0.284	.120	-2.374	.018	-.155
Procesos de Afrontamiento	← Estrés laboral	-0.394	.051	-7.681	***	-.478
Respuesta de adaptación	← Procesos de Afrontamiento	0.064	.029	2.231	.026	.162
Respuesta de adaptación	← Sexo	-4.378	.583	-7.511	***	-.486
Respuesta de adaptación	← Estrés laboral	0.058	.024	2.410	.016	.180
Consumo de alcohol	← Respuesta de adaptación	1				.965
Nivel de alcohol en sangre	← Respuesta de adaptación	0.009	.001	9.303	***	.814

Nota: *B* = Estadístico B, *EE* = error de estimación, *T* = estadístico *T*, *p* = significancia, *** = $p \leq .01$, β = estadístico beta

Finalmente, se realizó un tercer modelo donde se identificó que el clima laboral al relacionarse directamente los procesos de afrontamiento de estrés laboral ajustaba mejor el modelo. Al igual que el modelo dos, continuaron las mismas relaciones entre las variables exógenas: autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral (tabla 31).

Por otra parte, de acuerdo a la estimación por ML, los estímulos contextuales en conjunto: sexo, autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral mantuvieron el mismo peso estructural significativo sobre el estímulo focal de estrés laboral, así como los demás parámetros, sin embargo, se agregó la relación directa entre el clima laboral y los procesos de afrontamiento. En la tabla 32 se muestran los pesos estructurales y medida de todas las variables.

De acuerdo a lo anterior, se puede observar que nuevamente los factores contextuales (sexo, autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral) explicaron un

39% de la varianza del estrés laboral, con semejanzas en los pesos estructurales entre los factores contextuales sobre el estrés laboral, en comparación al modelo dos.

Por otra parte, al relacionar directamente el clima laboral con los procesos de afrontamiento, se observó que los factores contextuales (sexo, autoestima, funcionalidad y clima laboral) así como el estrés laboral explicaron un 28% de la varianza de los procesos de afrontamiento de estrés laboral, resultando en un mejor ajuste para este modelo. Finalmente, los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 25% de la varianza de la respuesta de adaptación. Respecto a éste último, se observa que los factores contextuales sobre el estrés laboral, así como el estrés laboral y los procesos de afrontamiento explicaron el 93% de la varianza del consumo de alcohol, y el 66% de la varianza del nivel de alcohol en sangre, similar a los dos modelos anteriores (figura 9).

La estimación por PCS confirmó el mismo resultado. La bondad de ajuste se rechazó por la prueba de Bollen y Stine ($p_{BS} = .041$) y el estadístico chi-cuadrado ($\chi^2_{[14, N=200]} = 25.895, p = .027$) y el NFI mostró un buen ajuste, así como también los siete índices restantes: χ^2/gl , GFI , $AGFI$, $NNFI$, CFI , $SRMR$ y $RMSEA$. La parsimonia fue media-alta ($RP = .500$). Dichos resultados de índices de ajuste y la parsimonia pueden observarse en la tabla 28, en la columna correspondiente al modelo 3.

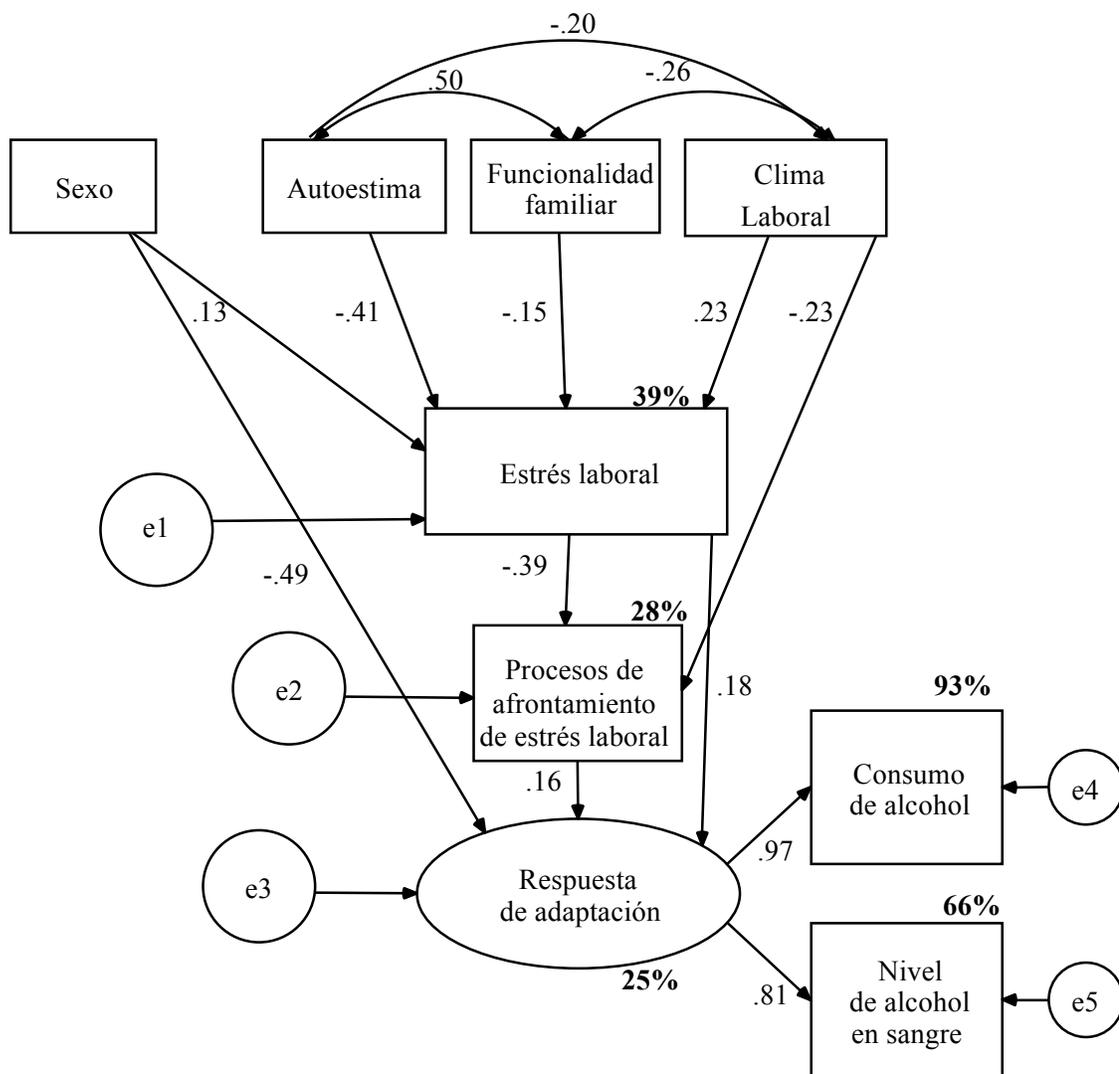


Figura 10. Tercer Modelo de Ecuaciones Estructurales estimado por Máxima Verosimilitud

Tabla 31

Covarianzas y Correlaciones entre las Variables Exógenas del Tercer Modelo

Variables		Cov	EE	T	p	r
Autoestima	↔ Funcionalidad familiar	64.657	10.267	6.298	***	.499
Clima laboral	↔ Funcionalidad familiar	-16.878	4.819	-3.502	***	-.256
Autoestima	↔ Clima laboral	-30.812	10.932	-2.819	.005	-.204

Nota: Cov = Covarianzas, EE = error de estimación, T = estadístico T, p = significancia, *** = $p \leq .01$, r = Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla 32

Pesos Estructurales y Medida del Tercer Modelo

	Vía	<i>B</i>	<i>EE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	β
Estrés laboral	← Sexo	3.568	1.532	2.329	.020	.129
Estrés laboral	← Autoestima	-.0332	.051	-6.445	***	-.414
Estrés laboral	← Clima laboral	0.363	.091	4.005	***	.231
Estrés laboral	← Funcionalidad familiar	-.0284	.120	-2.374	.018	-.155
Procesos de afrontamiento	← Estrés laboral	-.0325	.053	-6.102	***	-.394
Procesos de afrontamiento	← Clima laboral	-.0304	.084	-3.631	***	-.234
Respuesta de adaptación	← Procesos de afrontamiento	0.064	.029	2.231	.026	.162
Respuesta de adaptación	← Sexo	-4.378	.583	-7.510	***	-.486
Respuesta de adaptación	← Estrés laboral	0.058	.024	2.411	.016	.177
Consumo de alcohol	← Respuesta de adaptación	1				.965
Nivel de alcohol en sangre	← Respuesta de adaptación	0.009	.001	9.273	***	.814

Nota: *B* = Estadístico B, *EE* = error de estimación, *T* = estadístico *T*, *p* = significancia, *** = $p \leq .01$, β = estadístico beta

Resultados Cualitativos

Primeramente se realizó el análisis cualitativo con 20 participantes informantes clave, trabajadores de las empresas maquiladoras ubicadas en diversas zonas de la ciudad de Nuevo Laredo Tamaulipas. En total se realizaron tres grupos focales, constituidos cada uno por una sesión, estas se efectuaron en instalaciones de las empresas, en oficinas alejadas de los directivos, así como distractores externos, cuidando en todo momento la integridad de los participantes y proporcionando la confianza para que surgieran las narraciones o expresiones necesarias para el presente trabajo de investigación.

De acuerdo a los datos sociodemográficos, participaron 30 trabajadores, de los cuales el 58.8% fueron del sexo masculino, la media de edad fue de 34.5 años ($DE= 9.38$) y el 70.6% tenían pareja. En su mayoría eran obreros (76.5%), por lo que señalaron que sus salarios son bajos, las horas por semana de trabajo pasan de las 40 horas y contaban con solo dos periodos vacacionales al año. Los hombres refirieron que sus pasatiempos favoritos eran: pasear con las mascotas, hacer ejercicio, jugar con los hijos, jugar futbol, tomar bebidas alcohólicas con los amigos, hacer carnes asadas los fines de semana; mientras que las mujeres manifestaron como pasatiempos favoritos: convivir con la familia, ir al cine, escuchar música, ver televisión, realizar actividades domésticas y dormir.

Para llegar al significado del consumo de alcohol, primeramente se realizaron preguntas acerca del significado del estrés laboral, las fuentes de dicho estrés y estrategias de abordarlo, y de esta manera dar respuesta al quinto objetivo que señala comprender el significado del consumo de alcohol, basado en la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. A partir de esto, surgieron diez categorías que a continuación se detallan.

La primer categoría fue denominada: motivos de consumo de alcohol de los trabajadores (tabla 33). Dentro de esta se puede observar distintos motivos, uno de los más señalados por los trabajadores fue por el estrés en el trabajo tal como lo comentó Alfonso... *“Es como cuando uno sale cansado de aquí, estresado por tanto trabajo y por muchas horas, llegas a tu casa y lo que quieres es tomar una o dos cervezas y te duermes agusto, como quien dice: te quedas sedado”*, otros trabajadores (mujer) coinciden con lo anterior, *Jesica dijo... yo si tomo cervezas es por el estrés de mi trabajo. Salgo de mi trabajo todo estresado y cansado y no falta el que llegues a tu casa y te digan: ¡eh una cervecita o algo! Y pues la aceptas.*

De acuerdo a lo anterior, estudios mencionan que actualmente, uno de los mayores problemas de salud pública en países industrializados es el consumo de alcohol,

cuyo incremento en los últimos años ha sido significativo en la población laboralmente activa. Es por ello que las prevalencias del consumo de alcohol, así como las múltiples consecuencias personales y laborales probablemente estén ligados al aumento de estrés causados por el trabajo (Carreño, Medina-Mora, Martínez, Juárez, & Vázquez, 2006; Comisión Nacional contra las Adicciones [CONADIC], 2011).

Otros de los motivos de consumo de alcohol por parte de los trabajadores fue por socialización, tal como lo menciona Iván... ”yo consumo porque me gusta y cada vez que hay fiestas. Yo antes no tomaba, pero tengo un grupo de amigos que si lo hacían y para yo poder estar dentro de ese grupo empecé a tomar y empezamos a platicar y a la siguiente ocasión ya me invitaron y ya me sentía parte de ellos. De acuerdo a esto, la literatura señala que la mayoría de las personas tienen la creencia de que consumir alcohol contribuye en fortalecer sus relaciones sociales y que incluso es un instrumento que puede dar una cohesión entre el grupo de amigos. Para los adultos, el consumo de alcohol resulta atractivo como medio para satisfacer sus necesidades emocionales y sociales (SSA, 2012).

Tabla 33

Motivos de Consumo de Alcohol de los Trabajadores

1ª Categoría	Códigos Vivos
Motivos de consumo de alcohol	<p><i>Alfonso comentó... Es como cuando uno sale cansado de aquí, estresado por tanto trabajo y por muchas horas, llegas a tu casa y lo que quieres es tomar una o dos cervezas y te duermes agusto, como quien dice: te quedas sedado</i></p> <p><i>Jesica dijo... yo si tomo cervezas es por el estrés de mi trabajo. Salgo de mi trabajo todo estresado y cansado y no falta el que llegues a tu casa y te digan: ¡eh una cervecita o algo! Y pues la aceptas</i></p> <p><i>Alicia comentó... Por lo regular lo hago para acompañar a mis hermanos o a mi esposo, a mis amigas, pero si, muy rara vez, porque no me gusta a que sabe, por eso tomo más bebidas preparadas. Ahí en el trabajo hay dos muchachitas de 22 y 23 años de edad, y yo recuerdo que ellas no tomaban. Pero ahora que entraron a trabajar ya han ido a dos carnes asadas y empiezan a tomar, según ellas para relajarse del estrés del trabajo</i></p>

Tabla 33

Motivos de Consumo de Alcohol de los Trabajadores (Continuación)

1ª Categoría	Códigos Vivos
	<p><i>Ana comentó... Esa vez tomamos solo por convivir, pero más para distraernos un poco de todo el estrés del trabajo, de problemas.</i></p> <p><i>Manuel dijo... pues a veces yo tomo algunas cervezas para refrescarme, si tengo sed me voy a comprar una o dos cervezas y con eso basta para descansar e ir al día siguiente a trabajar... uno toma nada más por estar platicando agusto de cómo te fue en el trabajo, así te relajas. Además En mi trabajo yo tengo que estar acarreando material y todo eso y a veces como que si hay mucha presión y ya lo que quieres es salir porque andas cansado y llegas a la casa y te relajas un ratillo, te desasoleas, voy y compro una cerveza la tomo y ya ahí quedó, pero te relajas mucho así.</i></p> <p><i>Vanessa... yo siento que el estrés de tu trabajo influye en que tu consumo de alcohol, bueno pues por lo regular yo convivo con madres solteras entonces pues tiene mucho que ver porque tenemos una carga extra, que es trabajar para los hijos y yo siento que también en el trabajo se presta mucho para salir, para distraerte, para tomar y todo eso, todas mis amigas y compañeras por el mismo estrés que viven de su trabajo y familia decimos –pues vamos a salir, quiero tomar, olvidar, no sé, distraerme–</i></p> <p><i>Iván dijo... yo consumo porque me gusta y cada vez que hay fiestas. Yo antes no tomaba, pero tengo un grupo de amigos que si lo hacían y para yo poder estar dentro de ese grupo empecé a tomar y empezamos a platicar y a la siguiente ocasión ya me invitaron y ya me sentía parte de ellos. Además tomas pues porque te sientes más relajado, menos cansado, menos estresado por el trabajo, como son muchas horas pues si se te quita cuando tomas. Y obviamente me siento bien y lo sigo consumiendo. Al día siguiente de que consumí me siento bien, relajado</i></p> <p><i>Ricardo dijo... También se consume alcohol en las comidas, cuando se amerita la ocasión. El alcohol le da buen sabor a la comida, puedes hacer una combinación de vinos y le da otro sabor también. Además cuando tomo cerveza me desinhibo más porque yo soy muy tímido. Por ejemplo, cuando tengo que bailar y tomo unas cervezas, whiskey, vino, antes coordino mejor, me da un poco más de ánimo, a lo mejor me relaja más, me quita los nervios, no sé</i></p>

Tabla 33

Motivos de Consumo de Alcohol de los Trabajadores (Continuación)

1ª Categoría	Códigos Vivos
	<p><i>Raúl dijo... Yo considero que hay diferentes motivos para consumir, ya sea porque hay eventos o reuniones, por ejemplo que viene navidad y se presta para que tomes. Hay otros que sean fiestas o no consumen bebidas. En el caso mío, solo en eventos, cuando estas con la familia se apetece. Igual también se toma una cervecita con los alimentos. Por ejemplo, si haces un pescado, un pescado sin cerveza no es pescado</i></p> <p><i>Francisco comentó... Pues es que además tengo muchos amigos de la maquiladora que toman o que fuman, y llegan te invitan y he tratado de ayudarme a mí mismo, a dejar de tomar ya, pero a veces les dices: -no ya no estoy tomando o, -no, no quiero! Y se te quedan mirando, y se van, te dejan la amistad. No se si este bien o este mal, pero para no dejar la amistad pues me tomo unas cervezas con ellos</i></p> <p><i>María indicó... yo tomo para acompañar a mi familia y a las personas que se encuentran a mi alrededor que están bebiendo en reuniones los fines de semana.</i></p> <p><i>Roberto... yo creo que mis compañeros de trabajo y yo consumimos alcohol para pasarla bien un rato, para desestresarnos pero solo en el fin de semana porque sabemos que no iremos a trabajar el sábado</i></p> <p><i>Antonio dijo...yo digo que el estrés de trabajo si influye, cuando yo tenía 18 años trabajaba mucho en el sentido que tenía 200 camiones y operadores a mi cargo y era mucho estrés el que tenía, yo creo que por eso caí en el consumo de alcohol, era una forma de relajarme.</i></p> <p><i>Mario... yo considero que tomar alcohol es como una forma de descarga o forma de salir del estrés laboral y se ve cada vez mas, dependiendo de muchos factores: el ritmo del trabajo, el ritmo de trabajo lo ajetreado de la ciudad, lo familiar también, este, sí yo lo veo también en parte asociado con eso.</i></p>

En la tabla 34 se puede observar que emerge la segunda categoría, donde se muestran aspectos que dan continuidad a los motivos del consumo de alcohol, debido a que en esta categoría se muestran las fuentes de estrés laboral mencionadas por los trabajadores. Algunas de ellas fueron el no tener un buen equipo de trabajo tal como lo mencionó Manuel... “a veces es más trabajo y más estrés porque los demás no pudieron hacer bien su trabajo y te tienes que quedar en la mañana porque hay que sacar todo

adelante y esta peor”, o por presión de parte de los jefes de trabajo, tal como lo mencionó Roberto... *“anteriormente tenía un trabajo y se estresaba uno porque el patrón a veces era muy regañón y lo hartaba a uno y se molestaba uno, y no podías hacer ni decir nada ahí y si te afecta un poco. Ya al final dices –ya que hable todo lo que quiera ha de estar enojado el patrón–”*.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. Así mismo, cuando los trabajadores perciben que el clima laboral no es adecuado; es decir, cuando perciben que no tienen buen apoyo o comunicación en el trabajo, o cuando es nula la relación positiva con el jefe puede influir en el nivel de estrés laboral (Melia & Becerril, 2007; Peiró & Rodríguez, 2008).

Tabla 34

Fuentes de Estrés Laboral

2ª Categoría	Códigos Vivos
Fuentes de estrés laboral	<p><i>Manuel... a veces es más trabajo y más estrés porque los demás no pudieron hacer bien su trabajo y te tienes que quedar en la mañana porque hay que sacar todo adelante y esta peor</i></p> <p><i>Roberto dijo... anteriormente tenía un trabajo y se estresaba uno porque el patrón a veces era muy regañón y lo hartaba a uno y se molestaba uno, y no podías hacer ni decir nada ahí y si te afecta un poco. Ya al final dices –ya que hable todo lo que quiera ha de estar enojado el patrón–. Pero si las cosas iban mal, ni se nos ocurría llegar tomados o una reunión, nada, mejor lo dejábamos para después porque así ni se disfruta si en el trabajo no van bien las cosas.</i></p> <p><i>María dijo... a veces los patrones si influyen en tu estrés, a veces los patrones si son muy exigentes y estos ponen trabajo que no es necesario solo por dar presión y siento que a veces se pasa un poco el patrón de las actividades que debe realizar la persona, entonces mis compañeros llegan a decir que quisieran el fin de semana para relajarse con unas cervecitas y así.</i></p>

Tabla 34

Fuentes de Estrés Laboral (Continuación)

2ª Categoría	Códigos Vivos
	<p><i>Alfredo...a mi se me antoja una cervecita para ponerle fina a mi día laboral, para relajarte después de un día de trabajo pesado, y si no se te quita el estrés, se te olvida, me relajo más y ya no le doy tanta importancia, trato que el día que sigue sea mejor.</i></p> <p><i>Mario comentó... Por lo general y me siento muy estresado en mi trabajo cuando no están los insumos y los otros trabajadores requieren el material porque se van a realizar unas mediciones, por así decirlo, o porque el equipo no está en las óptimas condiciones ya sea que le falta una batería, por así decirlo, le faltan unos cables, y no los tengo a la mano, es cuando empiezas hasta cierto punto a preocuparte porque es un equipo que se va a utilizar, es un material que se va a utilizar y yo no lo tengo a la mano. Hasta que la empresa hace la compra. Por otra parte, te sientes estresado en el trabajo cuando en la familia las cosas no van bien, por ejemplo cuando hay problemas en lo económico, cuando estás a media semana, o a media quincena, y se requieren ciertos pagos a efectuar, algunas compras que se requieren en casa o que haya alguna falla en casa, en el automóvil, y que no tienes los recursos, pues también hasta cierto punto es, este, estresante.</i></p> <p><i>Fernanda... ¡Si! Lo que me estresa en mi trabajo es que mi patrón es muy.. tiene.. una manera de llamar la atención muy fuerte o estricta. Entonces lo que son los gritos y eso que a veces hay, pues porque él su oficina está arriba pero aún así sí se escucha hasta abajo. Si estoy haciendo mi trabajo en la oficina y empieza a gritar pues incomoda, porque aunque no es a tí a la persona a la que está llamando la atención estás escuchando y todo, quieras o no, es un motivo de estrés, que no te deja concentrarte.</i></p>

Una tercera categoría fue denominada “estrategias para disminuir el estrés laboral”, en donde se identificó que algunos trabajadores (tabla 35) afrontan el estrés de manera efectiva a través de estrategias como pensar de manera positiva, la realización de actividades físicas, ver la televisión, escuchar música ya que esta actividades los distrae y genera disminución del estrés, un ejemplo de esto es lo mencionado por *Fernanda... “el encerrarme en un cuarto con el aire a ver una película o a escuchar música, yo descanso. Así me desestreso yo”*. Sin embargo también se logró observar que

el estrés puede ser afrontado de manera ineficaz mediante el consumo de alcohol y tabaco, esto se observa mediante el relato de *Alfredo*..... “*Pues honestamente mi des-estrés es el cigarro y la cerveza. Pues si porque si no se te quita el estrés se te olvida y me relajo más y ya no le doy tanta importancia ya que pues mañana es otro día y trato de que mejore para que todo sea mejor*”.

Las estrategias presentadas anteriormente para disminuir el estrés laboral expresadas por los participantes, concuerdan con lo reportado por diversos autores (Macías, Madariaga, Valle, & Zambrano, 2013) ya que se ha identificado que estas estrategias de afrontamiento pueden ser eficaces o ineficaces. Esto debido a que algunas estrategias de afrontamiento pueden enfocarse a la evitación y rumiación de la situación que genera el estrés, las cuales no brindan resultados eficaces para disminuir el estrés ya que no se aborda directamente la causa del estrés y aunado a lo anterior pueden ser perjudiciales para la salud como en este caso el consumo de alcohol y tabaco (Paris et al., 2008).

Sin embargo existen otras estrategias como las activas conductuales y cognitivas que se encuentran asociadas negativamente con el estrés, ya que en estas las personas se movilizan para lidiar con la situación que genera estrés de una forma activa y positivamente, lo cual favorece a la protección mentalmente del malestar (Gómez-Fraguela et al., 2006). En consecuencia, los esfuerzos cognitivos que no se dirigen a la solución del problema favorecen a que las personas presenten actitudes y pensamientos pasivos asociados al estrés emocional, de manera que no se protegen del malestar generado por el estrés (Jenaro-Río, Flores Robina & González-Gil, 2007).

Tabla 35

Estrategias para Disminuir el Estrés Laboral

3ª Categoría	Código Vivo
<i>Estrategias para disminuir el estrés laboral</i>	<i>Mario...en el caso del trabajo, pues ver el lado bueno, es verle el lado positivo, nunca tampoco encerrarse a ese problema porque entonces te afecta más.</i>

Tabla 35

Estrategias para Disminuir el Estrés Laboral (Continuación)

3ª Categoría	Código Vivo
	<p><i>Lo que yo hago es tomar por un momento una pequeña distracción. Como puede ser o ver televisión, o salir a realizar alguna actividad física.. distraerse lo menos posible por un problema que no se puede solucionar en ese mismo momento.</i></p> <p><i>Alfredo..... Pues honestamente mi des-estrés es el cigarro y la cerveza. Pues si porque si no se te quita el estrés se te olvida y me relajo más y ya no le doy tanta importancia ya que pues mañana es otro día y trato de que mejore para que todo sea mejor.</i></p> <p><i>Fernanda....el encerrarme en un cuarto con el aire a ver una película o a escuchar música, yo descanso. Así me desestreso yo. Un buen baño y ver películas, ese es mi pasatiempo. Además a mi me ayuda mucho el apoyo de mi familia, si yo estoy estresada, voy a casa y cuento con ellos y si me relajo mucho. Porque de no ser así, yo creo que uno se pondría de mal humor, porque ... pensar que no tienes quien te apoye y.. el trabajo... y esto sí influye mucho en uno. Y ya no va a ser nada mas el cansancio, sino ya haces las cosas enojada, de mala manera, o algo, te alteras.</i></p>

Posterior se localizó una cuarta categoría denominada significado del consumo de alcohol, en el cual se observaron diferentes perspectivas (tabla 36). Para algunos trabajadores significa algo malo por experiencias pasadas, por ejemplo *Karla dijo.. Yo considero que es malo para la salud cuando lo toman en exceso. Yo lo digo porque mi papá lo tomaba bastante y se sentía muy mal después y será que de verlo ahora ya no me gusta tomar*”, similar a lo que comento *para mi significa algo malo porque yo veía que mi madre tomaba mucho, de joven si me la pasaba bien con ella cuando tomábamos, pero ya en esta edad ya no me gustaba verla así de mal por el alcohol. De joven si me la pasaba bien con mi mamá cuando tomábamos, pero ya en esta edad ya no me gustaba verla así.*

Lo anterior podría ser explicado en razón de que la convivencia con una persona dependiente del alcohol o que abusa de esta sustancia como en esta caso, los padres de familia, les genera cambios de conducta en los hijos, algunas ocasiones las conductas

son desadaptativas, donde los hijos imitan a los padres, involucrándose en el consumo de dicha droga. No obstante también es posible que los hijos optan por no llevar a cabo las mismas conductas por las diversas consecuencias observadas (Ponce, 2007).

Otros participantes mencionaban que el consumo de alcohol significaba algo bueno, como una forma de poder relajarse o una forma de escape ante los problemas tal como lo comentó *Francisco...* "para mi el consumir alcohol significa una especie de relajamiento, si ando cansado se me quita", *Fernanda...* "yo pienso que el consumo de alcohol es bueno porque te relaja de todo, del trabajo y de tus problemas que tengas y *Vanessa...* "bueno, para mi consumir alcohol significa pasarla bien, para poder convivir más agusto con los amigos". De acuerdo a lo anterior, la literatura señala que las personas suelen otorgarle cierto valor esperado, al consumo de alcohol dado que tienen altas expectativas acerca de que el alcohol los puede relajar, desinhibir y divertirse. Sin embargo, aunque el consumo de alcohol se explica generalmente con la diversión o socialización, existen también personas que afirman beber para evadir los problemas o superar dificultades (Platas, 2008).

Tabla 36

Significado del Consumo de Alcohol

4ª Categoría	Códigos Vivos
Significado del consumo de alcohol	<p><i>Karla dijo.. Yo considero que es malo para la salud cuando lo toman en exceso. Yo lo digo porque mi papá lo tomaba bastante y se sentía muy mal después y será que de verlo ahora ya no me gusta tomar</i></p> <p><i>Jesús... para mi significa algo malo porque yo veía que mi madre tomaba mucho, de joven si me la pasaba bien con ella cuando tomábamos, pero ya en esta edad ya no me gustaba verla así de mal por el alcohol</i></p> <p><i>Alondra comentó... para mí el consumo de alcohol no significa algo bueno, yo cuando era adolescente veía que mi mama bebía mucho y sí le causaban muchos efectos, se ponía agresiva, entonces yo pienso que a lo mejor es por eso que a mí no me llama la atención o no me siento con la libertad de hacerlo porque pienso que va a pasar lo mismo en mí y no quiero eso, yo digo que a lo mejor es un temor que tengo</i></p>

Tabla 36

Significado del Consumo de Alcohol (Continuación)

4ª Categoría	Códigos Vivos
	<p><i>María dijo... pues mire, para mí el consumo de alcohol significa algo que puede dañar la salud</i></p> <p><i>Francisco comentó... para mí el consumir alcohol significa una especie de relajamiento, si ando cansado se me quita</i></p> <p><i>Jesús dijo... para mí el consumo de alcohol significa como un escape, se relaja uno y para andar alegre</i></p> <p><i>Alicia señaló... para mí, el consumo de alcohol significa una forma de desahogarme, suelto todo lo que tengo dentro, todo mi coraje, todo mi estrés del trabajo, de la casa, de todo.</i></p> <p><i>Fernanda dijo... yo pienso que el consumo de alcohol es bueno porque te relaja de todo, del trabajo y de tus problemas que tengas</i></p> <p><i>Vanessa comentó... bueno, para mi consumir alcohol significa pasarla bien, para poder convivir más agusto con los amigos</i></p> <p><i>Roberto... para mi el consumo de alcohol es pasarla bien, convivir con los amigos porque pues por lo regular todas las reuniones a las que uno va siempre hay alcohol</i></p> <p><i>Antonio dijo... pues para mi la cerveza no significa nada ahorita, puedo ver que están tomando y ya no siento ganas de tomar como antes.</i></p> <p><i>Gloria dijo... realmente para mi no significa algo malo el consumir alcohol, porque no lo considero un vicio de que tengo que estar tomando todos los días para sentirme bien</i></p>

Posteriormente, surgió una nueva categoría denominada edad de inicio al consumo de alcohol, el cual es cada vez menor entre los trabajadores (de los 14 y 15 años de edad). En este sentido, en la tabla 37 se muestra el código vivo que *Iván dijo...* “yo sé que me va afectar el alcohol ya que empecé a tomar a los 15 años y sé que en algún momento me hará daño”. Esto fue similar a lo que comentó *Gloria...* “yo inicie a tomar desde los 14 años los fines de semana” y *Antonio...* yo empecé a mis 15 años, y si consumía mucho, ahora de grande ya tomo muy poco. Lo anterior de acuerdo

con la evidencia científica señala que el inicio temprano de consumo de alcohol, incrementa la probabilidad de presentar problemas físicos, psicológicos y sociales en un tiempo menor que aquellos que inician más tardíamente (Chartier, Hesselbrock, & Hesselbrock, 2011; Espada, Morales, Piqueras, & Carballo, 2013).

Tabla 37

Edad de Inicio de Consumo de Alcohol en los Trabajadores

5ª Categoría	Código Vivo
Edad de inicio al consumo de alcohol	<p><i>Iván dijo...yo sé que me va afectar el alcohol ya que empecé a tomar a los 15 años y sé que en algún momento me hará daño.</i></p> <p><i>Gloria dijo... yo inicie a tomar desde los 14 años los fines de semana</i></p> <p><i>Alicia... yo empecé a tomar a los 24 años por lo regular tomo bebidas preparadas no me gusta el sabor de la cerveza</i></p> <p><i>Roberto dijo... yo actualmente consumo alcohol y empecé muy chico, a los 15 años</i></p> <p><i>Antonio... yo empecé a mis 15 años, y si consumía mucho, ahora de grande ya tomo muy poco.</i></p>

En la tabla 38 se muestra la sexta categoría denominada tipo de consumo de alcohol, en donde se observa que los informantes clave que se desempeñan como trabajadores de industrias maquiladoras, se reproduce el tipo de consumo de alcohol característico de México, de altas cantidades pero de baja frecuencia, en este sentido *Francisco indicó... “por lo regular tomo un 24 porque empiezo desde mediodía o más temprano hasta que amanece en un fin de semana”*, así como también *Jesús dijo... yo suelo tomarme un 12 de cervezas y lo hago en fin de semana que es cuando puedo. Por ejemplo, ahorita en la tarde somos como 50 hombres en el trabajo y la mayoría toma en el fin de semana. Yo creo que de los 50, 40 toma y los lunes es la plática, de que -me eché un doce!, -yo un seis!, y así todos.* Como se observa, la ocasión de consumo es generalmente de fines de semana donde se puede llegar a la embriaguez, lo que puede afectar de forma considerable a los individuos presentando mayores consecuencias en la

salud, problemas emocionales, sociales y el bienestar de estos (Medina et al., 1988; Tapia, 2001).

Llama la atención en este grupo de trabajadores que los varones consumen en mayores cantidades de alcohol (de 12 a 24 bebidas alcohólicas) como se mencionó anteriormente y que las mujeres consumen menor cantidad de alcohol (6 bebidas alcohólicas) tal como lo señaló María... *“yo casi no tomo, pero cuando lo hago puedo consumir solo 4 o 5 bebidas preparadas con whisky, porque me gusta más eso que las cervezas”*. No obstante en ambos casos corresponden a un tipo de consumo dañino y dependiente de alcohol en virtud de que de acuerdo con Kershenobich y Vargas (2001) un individuo sano puede metabolizar por día no más de 60 gramos de etanol, lo que equivale a 5 bebidas alcohólicas estándar (de 12 gramos de etanol) sin aparentes daños.

Además estas cantidades de ingesta de alcohol, pueden alterarse por diversos factores inherentes al género. Se conoce que la mujer con cantidades iguales de consumo de alcohol que los hombres, ellas tienen mayor dificultad de metabolizar el etanol, dado que existe menor cantidad de agua corporal en su organismo, además de tener menores niveles de la enzima deshidrogenasa alcohólica gástrica, lo que contribuye que una mayor proporción de alcohol pase a la circulación sanguínea y al hígado, por lo que es mayor la vulnerabilidad en la mujer de presentar complicaciones agudas y crónicas del alcohol, incluyendo que en menor tiempo la mujer puede llegar a la dependencia alcohólica (Kershenobich & Vargas, 2001).

Tabla 38

Tipo de Consumo de Alcohol de los Trabajadores

6ª Categoría	Código Vivo
Tipo de consumo de alcohol	<i>Francisco indicó.. por lo regular tomo un 24 porque empiezo desde mediodía o más temprano hasta que amanece en un fin de semana. Gloria dijo.. actualmente suelo tomar 6 bebidas alcohólicas en un fin de semana..</i>

Tabla 38

Tipo de Consumo de Alcohol de los Trabajadores (Continuación)

6ª Categoría	Código Vivo
	<p><i>Jesús dijo... suelo tomarme un 12 de cervezas y lo hago en fin de semana que es cuando puedo. Por ejemplo, ahorita en la tarde somos como 50 hombres en el trabajo y la mayoría toma en el fin de semana. Yo creo que de los 50, 40 toma y los lunes es la plática, que -me eché un doce!, -yo un seis!, y así todos.</i></p> <p><i>Manuel comentó... pues si es aguante me llevo a tomar un 12 de cerveza cada fin de semana, a veces si tomo más pero siento que ya es demasiado. Entre semana solo me tomo 6 o 7 porque sé que al día siguiente hay que ir a trabajar.</i></p> <p><i>María señaló... yo casi no tomo, pero cuando lo hago puedo consumir solo 5 o 6 bebidas preparadas con whisky, porque me gusta más eso que las cervezas.</i></p> <p><i>Roberto dijo... cuando estoy en una fiesta con mis amigos y que todos están "pisteando" pues se podría decir que tomo alrededor de 10 cervezas, pero no lo hago muy seguir, solo como una vez al mes</i></p>

En la tabla 39 se muestra una séptima categoría denominada personas con quienes se consume alcohol, en donde se puede observar que el consumo regularmente se realiza con los amigos y/o con la familia. De acuerdo a lo anterior, *Iván dijo...* "Generalmente consumo cerveza con mi pareja, amigos o familia, dependiendo con quien yo este, pero con los amigos más" y *Alondra dijo...* "en lo personal casi no consumo, pero cuando lo hago regularmente es con mis amigas del trabajo, salimos y vamos a cenar y a tomarnos unas piñas coladas", entre otros participantes.

De acuerdo a lo anterior la literatura menciona que dentro de los factores de riesgo para el consumo de alcohol se encuentran los de tipo social y familiar, en este grupo específico de los trabajadores de industrias maquiladoras, es evidente que están en contacto con prácticas de consumo de los compañeros de trabajo y de la familia con la finalidad de socializar o de compartir experiencias o afrontar algunos problemas familiares o laborales. Además que el consumo de dicha sustancia esta altamente

normalizada y forma parte de las pautas culturales, los usos y las costumbres fuertemente arraigadas en numerosos contextos sociales (SSA, 2012).

Tabla 39

Personas con Quienes se Consume Alcohol

7ª Categoría	Códigos Vivos
Personas con quienes se consume alcohol	<p><i>Iván dijo... Generalmente consumo cerveza con mi pareja, amigos o familia, dependiendo con quien yo este, pero con los amigos más</i></p> <p><i>Alfonso dijo... A mi me gusta consumir cuando estoy con los amigos, con la familia, primos, hermanos.</i></p> <p><i>Antonio señaló... pues yo tomaba con mi papá, yo llegaba con él y agarraba una cerveza y empezábamos a platicar, él estaba pasando por una situación muy difícil y trataba de acompañarlo</i></p> <p><i>Alondra dijo... en lo personal casi no consumo, pero cuando lo hago regularmente es con mis amigas del trabajo, salimos y vamos a cenar y a tomarnos unas piñas coladas</i></p> <p><i>Roberto dijo... pues yo consumo con mis compañeros del área de mi trabajo, salimos y nos tomamos unas cuantas entre todos.</i></p>

Continuando con el análisis cualitativo, emergió la categoría número ocho denominada: consecuencias del consumo de alcohol (tabla 40), donde se observa que los trabajadores han experimentado diversas consecuencias físicas (como dolor de cabeza, vómito, temblor, pérdida de los sentidos, enfermedad de hígado, de riñón, parálisis intestinal, hasta sentir cerca la muerte), así como también consecuencias psicológicas, económicas. De acuerdo a esto *Manuel dijo... pues después de tomar cervezas mis amigos del trabajo y yo andamos crudos, con dolor de panza o siento que tengo todo revuelto porque tomas demasiado o te las tomas bien rápido, si me hace sentir mal, a veces empiezo a temblar*, así mismo *Francisco comentó... cuando me dio a mi el problema del paro intestinal por mi excesivo consumo de alcohol, empecé a sentir como que se me paralizó el estomago, me empezaron a sudar las manos, se me paralizó parte del habla, ya no podía hablar y después ya no podía caminar.*

Lo anterior concuerda con la literatura que señala que el consumo de sustancias adictivas tal como lo es el alcohol afecta la salud, las emociones, los pensamientos, la economía, las actividades laborales y las relaciones sociales y familiares de una persona. A corto plazo el consumo de alcohol tiene consecuencias como cruda (náuseas, vómito), pérdida de equilibrio, irritación de estómago, dificultad de habla e intoxicación aguda, cambios repentinos de estado de ánimo, alegría, tristeza e irritabilidad, gastos inesperados o excesivos en el consumo de alcohol (SS, 2009).

A mediano plazo la dependencia al alcohol surge sin que el trabajador lo identifique, como *Iván que dijo... hay veces que no recuerdas cosas, como el cómo abrí la puerta, o no recordar donde están las cosas como el baño, o cosas así, pero cada persona es diferente*. Este síntoma de la presencia de lagunas mentales es característico de la dependencia al alcohol, no obstante no se identifica como tal, solo es relatado como una experiencia más de consumir alcohol. Es evidente que los trabajadores han experimentado las consecuencias físicas, psicológicas y sociales, además hacen referencia a los límites o cantidades de consumo y las diferencias personales como señaló, *Raúl dijo.. Mi idea es que el alcohol hace daño al organismo dependiendo la cantidad. Hay algunas personas que nunca ha consumido y cuando consume poco le afecta de volada. Hay otros que toda su vida han tomado y cuando deja de tomar ahora sí que todos los órganos empiezan a fallar, el hígado*.

En este mismo sentido, *Manuel dijo... pues después de tomar cervezas mis amigos del trabajo y yo andamos crudos, con dolor de panza o siento que tengo todo revuelto porque tomas demasiado o te las tomas bien rápido, si me hace sentir mal, a veces empiezo a temblar*. Los relatos anteriores dan cuenta de la presencia posiblemente de dependencia al alcohol y el no tener conciencia de que este consumo de alcohol es problemático, y que requiere de ayuda, pero la imagen social de la persona con problemas de alcohol o dependencia es de indigente, vagabundo y no corresponde con

su propia imagen de persona trabajadora que toma alcohol de forma normalizada (CONADIC, 2016; Lima-Rodríguez et al., 2015).

Tabla 40

Consecuencias del Consumo de Alcohol

8ª Categoría	Códigos Vivos
<p>Consecuencias del consumo de alcohol</p>	<p><i>Jesica dijo... si tomo una Tecate, al día siguiente me duele la cabeza bien gacho</i></p> <p><i>Raúl dijo.. Mi idea es que el alcohol hace daño al organismo dependiendo la cantidad. Hay algunas personas que nunca ha consumido y cuando consume poco le afecta de volada. Hay otros que toda su vida han tomado y cuando deja de tomar ahora si que todos los órganos empiezan a fallar, el hígado, el riñón.</i></p> <p><i>Gloria señaló... yo cuando tomo alcohol, al día siguiente me da mucha resaca, mucha sed y dolor de cabeza</i></p> <p><i>Jesús comentó... el alcohol me hace sentir diferente, tranquilo, alegre, pero al día siguiente me siento mal, con dolor de cabeza, como cansado, con sueño, quiero vomitar, me da mucha sed. Aunque el que nos de sed esta bien, porque nos hace tomar agua</i></p> <p><i>Iván dijo... hay veces que no recuerdas cosas, como el cómo abrí la puerta, o no recordar donde están las cosas como el baño, o cosas así, pero cada persona es diferente</i></p> <p><i>Alicia dijo... Por eso no me gusta mucho tomar alcohol, porque llego a ser agresiva. Empiezo a sentirme desinhibida, a soltar todo lo que traigo. Para mi, es una forma de liberar el estrés, como nunca lo hago, en el momento que ando tomada como que me vale y lo suelto todo</i></p> <p><i>Manuel dijo... pues después de tomar cervezas mis amigos del trabajo y yo andamos crudos, con dolor de panza o siento que tengo todo revuelto porque tomas demasiado o te las tomas bien rápido, si me hace sentir mal, a veces empiezo a temblar.</i></p> <p><i>Roberto comentó... pues primero uno se siente en ambiente porque los demás también están “pisteando”, ya cuando llegas a los 5 o 6 botes de cerveza ya te sientes más ambientado, ya uno no piensa bien, vamos perdiendo los sentidos y empiezo a sentirme borracho</i></p> <p><i>Alondra señaló... yo siempre digo que no estoy bien porque cada vez que tomo siento que hasta los pies me tiemblan, a lo mejor es porque no estoy acostumbrada.</i></p>

Tabla 40

Consecuencias del Consumo de Alcohol (Continuación)

8ª Categoría	Códigos Vivos
	<p data-bbox="516 367 1349 474"><i>María dijo.. me ha pasado en dos ocasiones en que si he tomado dentro de mi casa y sales y después como dicen “te da el aire” y pierdes la noción</i></p> <p data-bbox="516 512 1425 688"><i>Francisco comentó... cuando me dio a mi el problema del paro intestinal por mi excesivo consumo de alcohol, empecé a sentir como que se me paralizó el estomago, me empezaron a sudar las manos, se me paralizó parte del habla, ya no podía hablar y después ya no podía caminar.</i></p> <p data-bbox="516 726 1425 833"><i>Karla comentó... Cuando miraba a mi papá que tomaba bastante él se ponía mal, después dejo de tomar pero a los tres años falleció de un infarto.</i></p> <p data-bbox="516 842 1377 940"><i>Ricardo... con el hecho de que consumas unas cuantas cervezas ya estas gastando dinero que podrías dárselo a tu familia, porque las cervezas no están baratas</i></p>

Dentro de la tabla 41 se puede observar la categoría nueve que hace referencia a los motivos para no consumir alcohol, donde resaltó el aspecto de religiosidad, el acercamiento a Dios, el cual ha sido una forma de decir no al consumo de alcohol tal como lo menciona Antonio... *“cuando era joven yo consumía mucho alcohol, pero nunca fui a una clínica de rehabilitación, me acuerdo que fue el acercarme a Dios como empecé a evitar tomar, yo hable y le pedí a Dios para que me ayudara a superar mis problemas de alcoholismo y lo digo en serio, si lo haces con fe si te ayuda, al mes sin darme cuenta ya había cambiado mucho, ya se notaba la diferencia de mi consumo... Ahorita puede haber cervezas y no consumo, antes yo me sabía donde vendían alcohol, cuánto constaban, todo y ahorita mi hermano me pregunta y me da risa porque le digo que no sé, que desconozco”.*

De acuerdo a lo anterior, la literatura señala que la religiosidad puede tener influencia social en los comportamientos de los adultos, ya que facilitan la transmisión de las normas morales tanto a nivel individual como familiar, así como en la supervisión

de las conductas ante la sociedad. Tanto en países desarrollados como en otros países de Latinoamérica, se ha documentado que los adultos que tienen alta religiosidad en contraste con lo que no son religiosos, tienen menor probabilidad de uso de alcohol (Vargas-Valle & Martínez-Canizales, 2015). Así mismo, las prácticas religiosas de tipo individual y la importancia que el adulto le da a su religión en la vida y la creencia en Dios se ha asociado a una disminución en el riesgo de consumir o presentar dependencia de consumo alcohol (Bezerra et al., 2009). Además de acuerdo con el relato anterior parece ser que el informante clave es dependiente al alcohol en recuperación y que participo de grupos de ayuda mutua como Alcohólicos Anónimos (AA) dado que este componente es parte del programa de 12 pasos (AA, 1986).

Tabla 41

Motivos para no Consumir Alcohol

9ª Categoría	Códigos Vivos
Motivos para no consumir alcohol	<p><i>Antonio dijo ... cuando era joven yo consumía mucho alcohol, pero nunca fui a una clínica de rehabilitación, me acuerdo que fue el acercarme a Dios como empecé a evitar tomar, yo hable y le pedí a Dios para que me ayudara a superar mis problemas de alcoholismo y lo digo en serio, si lo haces con fe si te ayuda, al mes sin darme cuenta ya había cambiado mucho, ya se notaba la diferencia de mi consumo... Ahorita puede haber cervezas y no consumo, antes yo me sabía donde vendían alcohol, cuánto constaban, todo y ahorita mi hermano me pregunta y me da risa porque le digo que no sé, que desconozco.</i></p> <p><i>Francisco señaló... yo empecé a consumir casi desde que me case a los 19 años de edad y gracias a Dios no me da por alebrestarme por el alcohol ..por eso sigo tomando</i></p>

Finalmente, en la tabla 42 se puede observar la última categoría denominada: estrategias del trabajador para el no consumo de alcohol, en el cual prevaleció el tener apoyo de la familia, tener conocimientos acerca de las consecuencias del consumo excesivo de alcohol y mantener el sentido de la responsabilidad, ante esto *Gloria dijo...* *“pues yo creo que ser consientes, o que alguien los concientizara mediante pláticas. Que les hicieran ver lo malo que es tomar. Es simplemente agarrar fuerzas, no sé, en*

quienes tengan hijos, pues por los hijos. En mi caso por mi mamá, por mi papá, por mis sobrinos. A veces voy a reuniones con mi sobrinita y ahí si de plano no tomo ni una sola gota. ¿por qué?, porque se que la traigo y es una responsabilidad para mi”.

De acuerdo a lo anterior, es importante que el trabajador utilice las redes de apoyo que él tiene, es decir la familia, los amigos, los compañeros trabajadores. Es mucho más fácil pensar acerca de los problemas y comenzar a resolverlos cuando la persona puede hablar de ellos con alguien más que sea de su confianza y que esté dispuesto a acompañarlo en este proceso de evitar consumir alcohol. Una de las estrategias del Consejo Nacional contra las Adicciones (2008), es intervenir en el ámbito familiar con la finalidad que mejoren la calidad de su relación y apoyo hacia sus integrantes y así se reduzcan las posibilidades de que éstos consuman alcohol o continúen su consumo. Es por esto que resulta fundamental sensibilizar a los padres y/o adultos significativos acerca de la importancia de la funcionalidad familiar, de la comunicación, el afecto, la resolución de problemas de manera conjunta, dado que de esta forma la familia actuaría como agente preventivo, promoviendo el desarrollo de factores protectores.

Otra de las estrategias que se encontró fue el tener voluntad propia de no consumo de alcohol, tal como lo señala Francisco... *“yo considero que simplemente esta en que uno se lo proponga, yo ahorita digo –no voy a tomar! Y no tomo. Si llego a un lugar donde están tomando y no quiero consumir, pues la mentira de siempre –tengo cosas que hacer amigos!, y me voy. Tratarlos de distanciar, porque si no si se te antoja y ahí es donde vuelves a caer. Esa es mi estrategia, decir no y alejarme”.* De acuerdo a lo anterior, la literatura señala que muchas personas pueden dejar de beber alcohol o de usar drogas de un momento a otro cuando tienen voluntad de hacerlo y la fe en que pueden lograrlo.

Otras personas necesitan la ayuda de un grupo o de un programa de tratamiento (Burns, Lovich, Maxwell, & Shapiro, 2014). Una de las estrategias señaladas por uno de los trabajadores que reflejan el excesivo trabajo dentro de las industrias maquiladoras es

lo comentado por Ricardo dijo... *Yo considero que si dieran más tiempo de descanso para pasarlo con la familia si reduciría en mucho el cansancio o estrés y así creo que no íbamos a refugiarnos en el consumo de alcohol. De hecho yo ya había platicado con mis compañeros de trabajo, que pidiéramos dos días de descanso y turnarnos, no importara que nos descontaran esos días de trabajo, pero hay muchas cosas, un contrato de por medio, pocos trabajadores y mucho trabajo, entonces se vuelve complicado.*

De acuerdo con lo anterior parece ser no se están cumpliendo algunos de los derechos de los trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo (Secretaría General, 2015), respecto a jornadas de trabajo de no más de 40 horas por semana y el pago en tiempo extra en caso de jornadas mayores. En la frontera Norte de Tamaulipas específicamente en Nuevo Laredo, el modelo dominante de industrialización es la maquiladora, la cual parece ser puede seguir en expansión en comparación con el resto del país.

Las maquiladoras son fábricas y centros de ensamblaje de compañías extranjeras que operan en México bajo el “Programa Maquiladora”, que en el país se inicia a finales de 1960. La mayoría de las maquiladoras son de empresas Norteamericanas, a compañías europeas, japonesas, coreanas y chinas. La bondad del programa según el gobierno es crear nuevas fuentes de empleo, mejores condiciones de vida, salario justo y los costos de mano de obra son menores comparándolos con Estados Unidos, por ello los inversionistas consideran una gran oportunidad de expansión y crecimiento de capital a las maquiladoras.

Los trabajadores entrevistados son parte de empresas maquiladoras automotriz, de accesorios médicos, ellos sin ser abiertos si hablaron de las fuentes de estrés como el trato del jefe o supervisor hacia ellos, largas jornadas de trabajo, hacer trabajo del turno anterior además del trabajo de su jornada, exceso de trabajo y escaso número de trabajadores para atender la demanda. Lo anterior parece coadyuvar con el consumo de

alcohol como un vehículo de afrontamiento al estrés laboral. En este sentido se señaló que entre las causas de consulta en el Instituto Mexicano del Seguro Social de los trabajadores de estas empresas en 1993, están asociadas al estrés y ocuparon el primer lugar de causas de consulta seguida de problemas psíquicos o psicosomáticos (IMSS, 1993; Villegas, Noriega, Martínez, & Martínez, 1997).

Tabla 42

Estrategias del Trabajador para el No Consumo de Alcohol

10ª Categoría	Códigos Vivos
Estrategias para el No Consumo de Alcohol	<p><i>Ricardo dijo... Yo considero que si dieran más tiempo de descanso para pasarlo con la familia si reduciría en mucho el cansancio o estrés y así creo que no íbamos a refugiarnos en el consumo de alcohol. De hecho yo ya había platicado con mis compañeros de trabajo, que pidiéramos dos días de descanso y turnarnos, no importara que nos descontaran esos días de trabajo, pero hay muchas cosas, un contrato de por medio, pocos trabajadores y mucho trabajo, entonces se vuelve complicado.</i></p> <p><i>También el apoyo de la familia, si la familia esta contigo creo que te va a ayudar mucho a que no consumas alcohol.</i></p> <p><i>Jesica dijo... una estrategia es la voluntad propia de decir que no voy a tomar, como levantarse en las mañanas y decir, hoy no voy a tomar por uno o dos meses, no sé.</i></p> <p><i>Francisco comentó... Yo considero que simplemente esta en que uno se lo proponga, yo ahorita digo –no voy a tomar! Y no tomo. Si llego a un lugar donde están tomando y no quiero consumir, pues la mentira de siempre –tengo cosas que hacer amigos!, y me voy. Tratarlos de distanciar, porque si no si se te antoja y ahí es donde vuelves a caer. Esa es mi estrategia, decir no y alejarme... Además creo que es necesario que haya platicas a los trabajadores de maquiladoras, porque si nos ayudaría, porque no hay. Nos dan otro tipo de platicas, pero no del consumo de alcohol.</i></p> <p><i>Gloria dijo... creo que ser consientes, o que alguien los concientizara mediante pláticas. Que les hicieran ver lo malo que es tomar. Es simplemente agarrar fuerzas, no sé, en quienes tengan hijos, pues por los hijos. En mi caso por mi mamá, por mi papá, por mis sobrinos. A veces voy a reuniones con mi sobrinita y ahí si de plano no tomo ni una sola gota. ¿por qué?, porque sé que la traigo y es una responsabilidad para mi. Y todos están tomando pero yo sé que yo no tomaré.</i></p>

Tabla 42

Estrategias del Trabajador para el No Consumo de Alcohol (Continuación)

10ª Categoría	Códigos Vivos
	<p><i>Alicia comento... Podrían ser pláticas, vídeos, decir las consecuencias. Decirnos todo, porque muchas veces no sabemos que hacer para dejar de consumir porque nadie nos dice. Además, si alguien esta tomando alcohol, pues mi estrategia para no consumir es acompañarlo pero con una soda. Si mi esposo esta tomando solo, pues si lo acompaño pero no tomando cerveza, mejor me tomo una bebida sin alcohol, un jugo, una soda.</i></p> <p><i>Vanessa dijo... yo creo que llevar un ambiente más ameno entre todas las trabajadoras, aunque nos estresamos, nos enojamos y todo procuro llevarnos bien entre todas y así siento que yo podría salir menos estresada y contribuir a que sea menos el consumo de alcohol.</i></p> <p><i>María... yo creo que tener más responsabilidad y tener límites de sí mismo, y pensar que no está bien ir tomado o con efectos de alcohol a tu trabajo</i></p> <p><i>Alondra sugirió... Pues para mí sería entretenerme en otra actividad como platicar para tratar de evitarlo, o si en realidad no quiero tomar pues tener que dejar la reunión porque muchas de las veces tiene que ver las amistades que a veces te están diciendo que te tomes una o dos. Entonces sería salirme del círculo para evitarlo o hacer otra cosa como irme a ver la televisión sin ser grosera.</i></p> <p><i>Roberto dijo... salir con la familia, como por ejemplo alguien que tenga hijos, tenga esposo o sea una familia, sería mejor que fueran al cine, al parque, que convivieran con sus hijos o con su esposa, no sé, esa sería una estrategia salir con la familia y no con el alcohol.</i></p>

De acuerdo a las diez categorías que emergieron se pudo identificar el significado que los trabajadores le otorgaron al consumo de alcohol, pero no de manea aislada, sino basado en aspectos como el estrés laboral percibido y los procesos de afrontamiento. Pareciera ser una trayectoria que se inicia de acuerdo al nivel de estrés laboral percibido de acuerdo a los factores que el trabajador se encuentra como el mal clima laboral y la disfuncionalidad familiar (categoría 1 y 2), la forma de afrontarlo (categoría 3) y que finaliza en el resultado de adaptación que es el consumo de alcohol (categorías 4 a la 10). Esta trayectoria está justificada en que cuando las exigencias o

retos laborales sobrepasan las capacidades del trabajador, así como la falta de apoyo familiar ante situaciones laborales del trabajador desencadena altos niveles de estrés, por lo que se procede inmediatamente a buscar formas de afrontarlo de manera cognitiva analizando y llevando a cabo una o varias estrategias para reducir o eliminar el estrés, lo que en muchas de las ocasiones desencadena en el consumo de alcohol en el trabajador como una respuesta inefectiva (Vicente-Herrero & López-González, 2014).

Como se mencionó anteriormente, en la primera categoría se identificó que uno de los motivos más señalados de los trabajadores para el consumo de alcohol fue el estrés laboral. Esto complementa a los resultados cuantitativos del presente estudio que respondían al objetivo general, debido que en el Modelo de Ecuaciones Estructurales mejor ajustado (figura 10) se observó un efecto positivo entre el estrés laboral y el consumo de alcohol, lo que indica que los trabajadores con mayor estrés predice mayor consumo de alcohol de los trabajadores.

Posteriormente surgió una segunda categoría que hacía referencia a los factores que generaban estrés laboral en el trabajador, en los que se destacó no tener un buen equipo de trabajo, falta de material, altas exigencias en el entorno laboral y problemas familiares. Esto apoya a los resultados cuantitativos respecto al objetivo general, debido que en el Modelo de Ecuaciones Estructurales mejor ajustado (figura 10) se observó un efecto positivo entre clima laboral y estrés laboral; es decir, los resultados mostraron que una mayor percepción de mal clima laboral predice mayor estrés laboral, y se observó un efecto negativo entre funcionalidad familiar y estrés laboral, que indicó que menor funcionalidad familiar predice mayor estrés en el trabajo.

Por otra parte, se observó una tercera categoría que mostraba las estrategias para disminuir el estrés laboral que los trabajadores percibían, en donde se mostró que algunos trabajadores afrontaban de manera efectiva mediante la realización de actividades físicas, escuchar música o pensar de forma positiva. Sin embargo, dichos trabajadores que afrontaban al estrés positivamente, mencionaban consumir alcohol, por

lo que para ellos significaba algo bueno ya que veían una salida del estrés laboral mediante este comportamiento inefectivo (categoría 4). Lo anterior también complementa a los resultados cuantitativos respecto al objetivo general, debido que en el Modelo de Ecuaciones Estructurales mejor ajustado (figura 10) se observó un efecto positivo entre procesos de afrontamiento de estrés laboral y consumo de alcohol; es decir, los trabajadores con mayor procesos de afrontamiento predice mayor consumo de alcohol.

Posterior al significado del consumo de alcohol, emergieron seis categorías que hablaban sobre éste, en donde se identificó que la edad de inicio de consumo en la mayoría de los trabajadores esta entre los 14 y 15 años (categoría 5), mismos que consumen actualmente en altas cantidades pero en baja frecuencia, siendo los hombres los que consumen más (categoría 6). Así mismo, se identificó que regularmente consumen alcohol acompañados de los amigos, la familia o compañeros del trabajo en días de descanso (categoría 7). La cantidad de alcohol consumido en ellos ha generado consecuencias negativas tanto a nivel físico, psicológico, social y económico, por lo que fue otra de las categorías encontradas (categoría 8). Posteriormente, los informantes clave mencionaron algunos motivos para dejar de consumir alcohol, en donde prevaleció el aspecto de religiosidad; es decir, para ellos sus creencias religiosas, tener fe, acercarse a Dios eran motivos muy fuertes para dejar el consumo excesivo que anteriormente presentaban (categoría 9). Finalmente se observaron estrategias que ellos han considerado llevar a cabo para dejar de consumir alcohol entre las que se destacan tener apoyo de la familia, tener mayor conocimiento de las consecuencias que conlleva consumir alcohol y mantener el sentido de la responsabilidad, voluntad propia y recurrir a grupos de apoyo o un programa de tratamiento.

A continuación se presenta la figura 11 donde se muestra la comprobación cuantitativa (representada en los rectángulos) y cualitativa (representada en los círculos), donde se puede observar que cuantitativamente el estrés laboral, los factores que

contribuyen a éste y los procesos de afrontamiento de estrés laboral explicaron al consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras, lo cual fue apoyado cualitativamente por el significado del consumo de alcohol basado en el estrés laboral percibido, donde se observó que la funcionalidad familiar y el clima laboral fueron los factores más importantes que el trabajador percibía como fuentes de estrés, y que cuando los trabajadores presentaban procesos de afrontamientos (inefectivos) se reflejaba en un consumo en el trabajador. De esta forma algunas de las proposiciones de acuerdo al MAR fueron explicadas en el presente estudio.

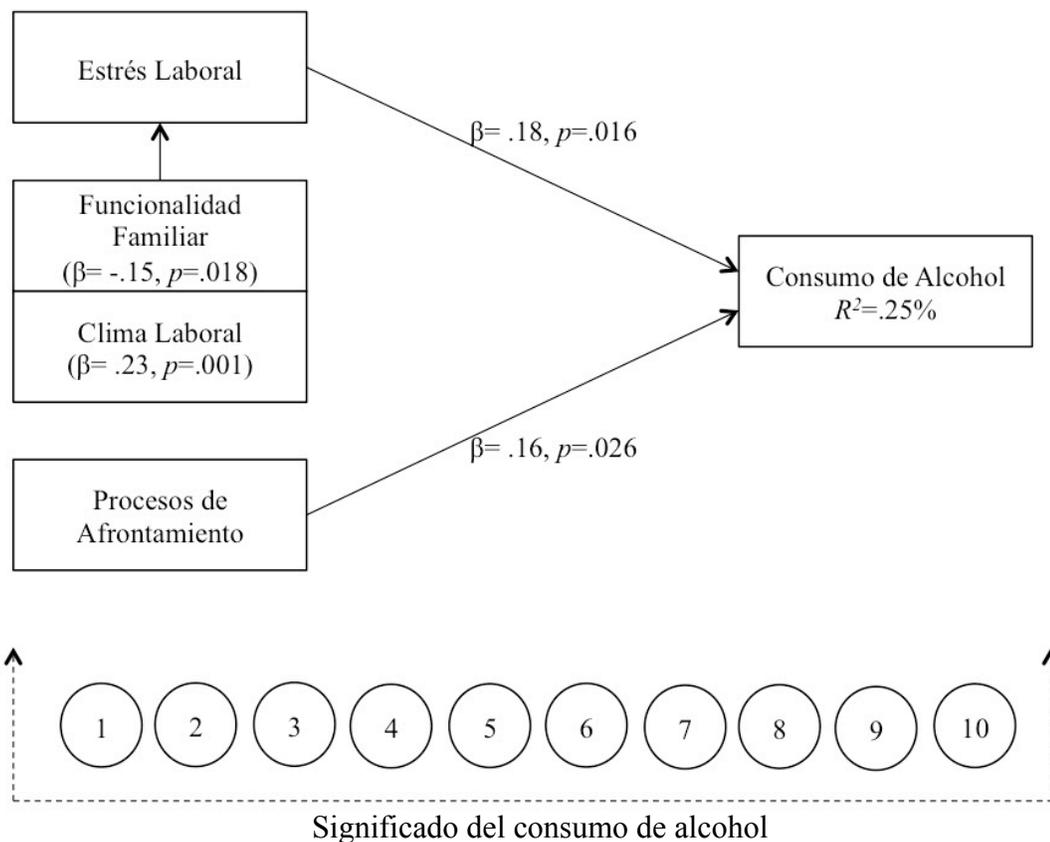


Figura 11. Comprobación de Teoría de Rango Medio: Estrés Laboral, Afrontamiento y Consumo de Alcohol en Trabajadores de Industrias Maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas, a partir del MAR

Capítulo IV

Discusión

El presente estudio permitió aplicar empíricamente los conceptos de estrés laboral, factores demográficos (edad, sexo, estado marital y ocupación), factores psicosociales (religiosidad, autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y clima laboral), procesos de afrontamiento y el consumo de alcohol en una muestra probabilística de 200 trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Respecto al perfil sociodemográfico de los participantes se mostró que la mayoría de los trabajadores tenía una media de edad de 33.1 años, siendo el sexo masculino el más prevaeciente. Así mismo se observó que la mayoría tenía pareja, habían cursado hasta secundaria y prevaleció aquellos trabajadores que mencionaron ser obreros. Estos resultados concuerdan con lo reportado por otros estudios (Carreño et al., 2006; Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2016) donde muestran que la media de edad de los trabajadores se encuentra entre los 30 a 37 años, el sexo masculino es el de mayor prevalencia, la mayoría son casados o se encuentra en unión libre, así como también la mayoría menciona haber cursado hasta la secundaria y tener como categoría laboral ser obreros, lo que concuerda con la preparación académica.

Respecto al consumo de alcohol, se observó que la edad de inicio de consumo fue a los 17 años y actualmente consumen 6 bebidas alcohólicas en un día típico. Esto concuerda con un estudio realizado por Cortaza y Alonso (2007) que mencionan que el inicio de consumo de alcohol se encontró en el rango de 17 a 20 años de edad. Así mismo se observa similitud con otro estudio respecto a la cantidad de bebidas, donde se observa que los operarios refieren consumir 6 bebidas o más en reuniones con amigos (Campa & do Carmo, 2005). Esto probablemente se debe a que en esa edad ya se encuentran laboralmente activos, teniendo más exposición al inicio de consumo de

alcohol, además probablemente ellos ven a esta conducta como una forma de socializar entre los mismos compañeros de trabajo.

De acuerdo a la prevalencia de consumo de alcohol se observó que el 71.5% de los trabajadores han consumido alcohol alguna vez en la vida, de los cuales el 57.0% han consumido en el último año, el 54.5% ha consumido en el último mes y el 31.5% lo ha consumido en la última semana. Estos resultados indican que gran parte de los trabajadores continúan realizando este hábito. Esto concuerda con la ENA (2011), que menciona que en la prevalencia alguna vez en la vida aumentó de 64.9% a 71.3%, la prevalencia en el último años se incrementó de 46.3% a 51.4%, y el crecimiento proporcionalmente mayor se presentó en la prevalencia del último mes, ya que aumentó de 19.2% a 31.6%, sin embargo en éste último, en la población del presente estudio puede observarse en mayor porcentaje de consumidores (Medina-Mora, et al., Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, Instituto Nacional de Salud Pública, SS, 2011).

Lo anterior indica que la mayoría de los trabajadores han mantenido su consumo de alcohol desde la primera vez que iniciaron esta conducta de riesgo probablemente por la reproducción de conductas o con la finalidad de una aceptación social. Además, porque en los trabajadores consumidores de alcohol se puede presentar el síndrome de tolerancia, donde requieren de más bebidas alcohólicas para sentir el mismo efecto que presentaba al inicio, lo que resulta en un mayor consumo en ellos.

Así mismo se mostró que la mayoría de los trabajadores presentaban un consumo de alcohol dependiente o de riesgo, seguido del consumo sensato y en menor cantidad de trabajadores presentan un consumo perjudicial. Esto concuerda con CONADIC (2011), el cual indica que el consumo de alcohol en el norte del país se presenta en grandes cantidades por ocasión de consumo lo cual favorece la presencia de tipos de consumo dependiente y dañino. Esto probablemente se debe al ambiente y a los patrones de consumo de alcohol establecidos culturalmente por los adultos, especialmente los fines

de semana. Lo anterior se ve evidenciado en esta investigación por los informantes clave; Francisco indicó... *“por lo regular tomo un 24 porque empiezo desde mediodía o más temprano hasta que amanece en un fin de semana”*, así como también Jesús dijo... *“yo suelo tomarme un 12 de cervezas y lo hago en fin de semana que es cuando puedo. Por ejemplo, ahorita en la tarde somos como 50 hombres en el trabajo y la mayoría toma en el fin de semana. Yo creo que de los 50, 40 toma y los lunes es la plática, de que -me eché un doce!, -yo un seis!, y así todos”*.

En relación al primer objetivo el cual indica identificar la asociación entre el estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales que contribuyen a éste, se observó que existió diferencias significativas entre sexo y estrés laboral, donde las mujeres presentaron una media más alta de estrés laboral en comparación a los hombres. Esto concuerda con el Instituto Nacional de las Mujeres (2008) que menciona que son las mujeres las que presentan niveles de estrés más elevados que los hombres, lo que probablemente se debe a la naturaleza del empleo en el sector industrial. Como se mencionó anteriormente, algunas de las industrias maquiladoras están enfocadas en la fabricación y ensamblaje de componentes mecánicos y electrónicos para el sector industrial, labores que pueden requerir de un gran esfuerzo físico que muchas veces supera las capacidades físicas de la mujer. Además, culturalmente las mujeres probablemente tienen doble responsabilidad de realizar bien su trabajo para no hacer un mal papel ante la sociedad puesto que anteriormente las mujeres no podían realizar labores similar a los hombres y ahora que lograron la igualdad de derechos cae en ellas una mayor responsabilidad (Ongley, 2016).

Cabe señalar que no se encontraron diferencias significativas entre estado marital y ocupación respecto al estrés laboral. Esto difiere a un estudio realizado por el autor Gabel-Shemuelir et al. (2012) que mencionan que si existe diferencias significativas entre dichas variables con el estrés, donde los trabajadores sin pareja y aquellos que son obreros presentan mayor percepción de estrés laboral en comparación a quienes si tienen

pareja y a quienes son administrativos. Sin embargo, los resultados del presente estudio probablemente se deben a que tanto los trabajadores sin pareja así como aquellos que tienen pareja presentan mayor apoyo ya sea de los padres o amigos en quienes no tienen pareja o del cónyuge e hijos en quienes si tienen pareja, lo que probablemente influye en una menor percepción de estrés en ellos. Por otra parte, probablemente no se encontraron diferencias entre la ocupación y estrés laboral porque la mayoría de los participantes eran obreros lo que puede influir a que estadísticamente no se presentaran diferencias significativas.

Respecto a las variables continuas, existió correlaciones negativas y significativas entre la autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y estrés laboral; y una correlación significativa positiva entre el clima laboral y estrés laboral. Esto concuerda con diversos autores que mencionan que a mayor autoestima (Oramas et al., 2007), menor autoestima, lo que probablemente se explica a que cuando el trabajador desempeña tareas reconocidas y valoradas por la empresa a la que labora aumentará los niveles de autoestima, lo que se verá reflejado en un menor estrés. Otro estudio identificó que a mayor satisfacción con la vida menor estrés laboral percibido (Paris & Omar, 2008), lo que probablemente se debe a que cuando el trabajador percibe una armonía entre las expectativas personales y su ideal profesional se reflejará en una satisfacción personal así como con su vida diaria, reflejado en un menor de estrés laboral.

Por otra parte Suárez y Alcalá (2014), en su estudio identificaron que a mayor funcionalidad familiar menor es el estrés laboral que percibe el trabajador, probablemente estos resultados se deben a que cuando se percibe una funcionalidad y un apoyo familiar, se reflejará en un menor estrés debido a que se cumple con la necesidad de protección y apoyo hacia su persona. Lo anterior se ve evidenciado en esta investigación por los informantes clave; Fernanda dijo... *“además a mi me ayuda mucho el apoyo de mi familia, si yo estoy estresada, voy a casa y cuento con ellos y si me relajo*

mucho. Porque de no ser así, yo creo que uno se pondría de mal humor, porque ... pensar que no tienes quien te apoye y.. el trabajo... y esto sí influye mucho en uno”.

Por otra parte se observó que a mayor percepción de mal clima laboral mayor estrés. Esto concuerda con Peña, et al. (2015) que mencionan que una mala percepción del clima laboral se encuentra relacionado con una insatisfacción laboral, reflejado en un aumento del nivel de estrés. Esto probablemente se fundamenta a que cuando el trabajador no percibe buen apoyo por sus compañeros de trabajo, comunicación o buena relación con sus jefes se verá reflejado en una inestabilidad laboral y por ende, en un mayor nivel de estrés. De acuerdo a esto, en el análisis cualitativo, el informante clave Manuel dijo... *“a veces es más trabajo y más estrés porque los demás no pudieron hacer bien su trabajo y te tienes que quedar en la mañana porque hay que sacar todo adelante y esta peor”*, así mismo Roberto dijo... *“anteriormente tenía un trabajo y se estresaba uno porque el patrón a veces era muy regañón y lo hartaba a uno y se molestaba uno, y no podías hacer ni decir nada ahí y si te afecta un poco”*.

En lo que concierne a la edad, religiosidad y estrés laboral no se identificaron correlaciones estadísticamente significativas. Esto difiere de un estudio realizado por Gabel-Shemueliet, et al. (2012) que mencionan que a mayor edad mayor estrés laboral percibido, lo cual se debe probablemente a los múltiples roles ocupacionales que tienen los adultos; es decir, conforme aumenta la edad, aumentan las responsabilidades en todos los ámbitos de la persona lo que genera mayor estrés en ellos. Sin embargo, los resultados del presente estudio probablemente se deben a que actualmente ambos grupos tienen largas jornadas de trabajo, el mismo salario, la misma carga laboral independientemente de la edad, generando el mismo estrés laboral en ellos.

Respecto a la religiosidad, difiere de un estudio que menciona que a mayor religiosidad en el trabajador menor estrés laboral (Bell, Rajendran & Theiler, 2012). Lo que probablemente se debe a que cuando los trabajadores son apoyados o respetados en su área laboral respecto a su religiosidad se siente más satisfechos, con mayor libertad y

seguridad espiritual reflejado en la productividad laboral y por ende menor estrés percibido. Sin embargo, los resultados del presente estudio probablemente se deben a que los trabajadores perciben el mismo estrés laboral independientemente si tienen o no una fuente o creencia religiosa fuerte, probablemente ellos encuentran otros factores (como el apoyo familiar o compañeros de trabajo) para reducir el estrés laboral.

De acuerdo al segundo objetivo que consistió en identificar la asociación y efecto entre estrés laboral, los factores demográficos y psicosociales sobre el proceso de afrontamiento de estrés laboral, se observó que el modelo mejor ajustado mostró una varianza explicada del 35%, donde el estrés laboral y el clima laboral tuvieron un efecto negativo sobre el procesos de estrés laboral, y la edad y funcionalidad familiar tuvieron efectos positivos sobre los procesos de afrontamiento. Esto concuerda con estudios que mencionan una asociación negativa entre el estrés laboral (Hernández et al., 2004; Paris et al., 2008), el clima organizacional (Arias & Zegarra, 2013) y los procesos de afrontamiento, lo que probablemente se debe a que los trabajadores en estado de tensión laboral, o cuando perciben que algo no marcha bien en el trabajo ya sea con los jefes, compañeros de trabajo o por la misma empresa se perciben abrumados o tienen falta de motivación lo que se refleja en menores procesos de afrontamiento por incapacidad para idear estrategias cognitivas o conductuales para afrontar dicho estrés.

Otro estudio concuerda con los hallazgos de la presente investigación donde menciona que mayor edad y funcionalidad familiar se asocia con mayores procesos de afrontamiento (Mayordomo, 2013, Arias et al., 2012; Martínez et al, 2014; Díaz & Yaringaño, 2010). Lo anterior probablemente se debe a que cuando el trabajador tiene mayor edad y que percibe que su entorno familiar funciona bien, probablemente influya en la obtención de mayores conocimientos de estrategias que puede implementar para poder evitar niveles altos de estrés laboral.

Lo anterior responde a la primera proposición del MAR, que indica que las características de los estímulos influyen en la adecuación de los procesos de

afrontamiento (Roy, 2008). De acuerdo a esto, en el modelo se puede observar que solo la edad, la funcionalidad familiar y el clima laboral tuvieron un efecto sobre el estrés laboral, y a su vez estas características de los estímulos influyeron en el procesos de afrontamiento de estrés laboral del trabajador.

Respecto al objetivo 3, que consistió en conocer la asociación y efecto entre el proceso de afrontamiento de estrés laboral sobre el consumo de alcohol, medido a través del AUDIT y el nivel de alcohol en sangre, se observó que el modelo mejor ajustado fue significativo, mostrando una varianza explicada del 4.0% y 1.5% respecto al nivel de alcohol en sangre. De acuerdo a lo anterior, se mostró que mayores procesos de afrontamiento predicen mayor consumo de alcohol en los trabajadores. Esto difiere con un estudio realizado por Gómez-Fraguela, et al. (2006) que señala que las personas que tienen mayores procesos de afrontamiento de estrés tienen menor consumo de alcohol. Los resultados del presente estudio probablemente se debe a que cuando el trabajador tiene procesos de afrontamiento de estrés laboral, los cuales pueden ser positivos o negativos, puede reflejarse en un consumo de alcohol.

Cuando existe un afrontamiento negativo; es decir, cuando el organismo reacciona de modo inadecuado ante situaciones estresantes que superan las capacidades del individuo, probablemente conlleve al trabajador al uso o abuso de consumo de alcohol y por ende en un mayor nivel de alcohol en sangre. Los anterior se complementa con lo mencionado por un informante clave respecto a las estrategias para reducir el estrés laboral, por lo que Alfredo dijo... *“Pues honestamente mi des-estrés es el cigarro y la cerveza. Pues si porque si no se te quita el estrés se te olvida y me relajo más y ya no le doy tanta importancia ya que pues mañana es otro día y trato de que mejore para que todo sea mejor”*.

Sin embargo, cuando existe un afrontamiento positivo; es decir, cuando el organismo reacciona favorablemente ante situaciones estresantes que percibe el trabajador en la empresa, probablemente conlleve al trabajador a no consumir alcohol y

por ende no existirá presencia de alcohol en sangre. Los anterior se complementa con lo mencionado por un informante clave respecto a las estrategias para reducir el estrés laboral, por lo que Mario dijo... *“en el caso del trabajo, pues ver el lado bueno, es verle el lado positivo, nunca tampoco encerrarse a ese problema porque entonces te afecta más. Lo que yo hago es tomar por un momento una pequeña distracción. Como puede ser o ver televisión, o salir a realizar alguna actividad física.. distraerse lo menos posible por un problema que no se puede solucionar en ese mismo momento”*.

De acuerdo a lo anterior se pudo identificar que los procesos de afrontamiento de estrés laboral tuvieron en efecto con la respuesta de adaptación, lo cual responde a la segunda proposición del MAR que indica que los subsistemas cognator afecta a los procesos de afrontamiento (Roy & Prangtip, 2004). En base a esto se mostró que los trabajadores que hacían mención de llevar a cabo estrategias efectivas para disminuir el estrés laboral como el pensar positivamente, realizar prácticas deportivas considerar al apoyo familiar, referían no consumir alcohol.

En relación al objetivo 4, que consistió en conocer la asociación y efecto entre el estrés laboral y los factores demográficos y psicosociales sobre el consumo de alcohol del trabajador, los resultados mostraron que el modelo mejor ajustado fue estadísticamente significativo mostrando una varianza de explicada del 24.5% del consumo de alcohol (puntaje de AUDIT) y el 17.3% respecto al nivel de alcohol en sangre, donde mayor estrés laboral, el ser hombre, tener mayor edad y mayor autoestima predicen mayor consumo de alcohol y mayor nivel de alcohol en sangre. Así mismo, se indica que a mayor religiosidad predice menor consumo de alcohol en los trabajadores.

Esto es similar a lo reportado por Jenaro-Río, et al. (2007) e Hinojosa (2007) quienes en sus estudios mostraron que el estrés laboral predice al consumo de alcohol en los trabajadores, esto probablemente se debe a que los trabajadores encuentran una salida para liberar el estrés mediante el consumo de alcohol y por los efectos inmediatos que éste provoca en ellos como la relajación y desinhibición. Esto es similar a lo

mencionado por los informantes clave, donde Alfonso dijo... *“Es como cuando uno sale cansado de aquí, estresado por tanto trabajo y por muchas horas, llegas a tu casa y lo que quieres es tomar una o dos cervezas y te duermes agusto, como quien dice: te quedas sedado”*, así mismo Jessica comentó... *“yo si tomo cervezas es por el estrés de mi trabajo. Salgo de mi trabajo todo estresado y cansado y no falta el que llegues a tu casa y te digan: ¡eh una cervecita o algo! Y pues la aceptas”*.

Respecto al sexo y el consumo de alcohol, esto coincide con un estudio realizado por Cortaza y Alonso (2007), donde se observó que los hombres consumen más en comparación a las mujeres. Estos resultados probablemente se deben a los patrones de género establecidos socialmente a través de premisas socioculturales que conlleva a que los hombres se consideren masculinos o machistas al consumir alcohol y las mujeres por su parte, se consideren sumisas donde el consumo de alcohol en ellas no es bien aceptado por la sociedad (Díaz et al., 2008), lo que se refleja en un menor consumo y por ende un menor nivel de alcohol en sangre en las mujeres trabajadoras en comparación a los hombres.

De acuerdo a la edad y consumo de alcohol en los trabajadores, difiere con estudios que señalan que no existe relación entre estas variables (Campa & do Carmo, 2005; Cortaza & Alonso, 2007; Vargas et al., 2005). Sin embargo, los resultados del presente estudio probablemente se debe a que conforme aumenta la edad en los trabajadores existe mayor libertad y fácil acceso a dicha sustancia. Así mismo, los resultados respecto al autoestima y consumo de alcohol difieren con un estudio que menciona que los participantes con mayor consumo tenían menor autoestima (Alonso et al., 2008). Los resultados del presente estudio probablemente se deben a que el trabajador con alta autoestima se siente capaz, valioso, significativo y efectivo que puede exceder de los límites de confianza, ignorando riesgos que ésta puede atraer, como lo es el uso o mantenimiento de consumo de alcohol.

Respecto a los resultados de la religiosidad, esto concuerda con un estudio (Vargas-Valle & Martínez-Canizales, 2015) que menciona que los participantes con mayor religiosidad presentaron menor consumo de alcohol. Esto probablemente se debe a que los trabajadores con alta religiosidad dan un estricto seguimiento a las normas religiosas como lo es el no consumo de alcohol, por lo que para los adultos la iglesia, su fe en un Dios, así como las creencias religiosas influyen en un menor consumo de alcohol. Lo anterior concuerda con lo mencionado por un informante clave en el estudio cualitativo, donde Antonio dijo... *“cuando era joven yo consumía mucho alcohol, pero nunca fui a una clínica de rehabilitación, me acuerdo que fue el acercarme a Dios como empecé a evitar tomar, yo hable y le pedí a Dios para que me ayudara a superar mis problemas de alcoholismo y lo digo en serio, si lo haces con fe si te ayuda, al mes sin darme cuenta ya había cambiado mucho, ya se notaba la diferencia de mi consumo”*.

De acuerdo a lo anterior se pudo identificar que solo el estrés laboral, el sexo, la edad, la religiosidad y la autoestima tuvieron un efecto sobre el consumo de alcohol, lo cual responde a la tercera proposición del MAR que indica que “las características de los estímulos influyen en la respuesta de adaptación” (Roy & Prangtip, 2004). En base a esto se mostró que los trabajadores que tienen mayor estrés laboral probablemente ven al consumo de alcohol como una forma de relajarse por lo que surge un efecto entre dichas variables, así mismo, se afirma que los hombres son los que consumen más que las mujeres así como los que tienen mayor edad. Por último se muestra que los trabajadores con mayores creencias religiosas y mayor valor hacia su persona, tiene un efecto hacia el no consumo de alcohol.

De acuerdo a la respuesta del objetivo general del presente estudio de investigación que menciona conocer la capacidad explicativa de la Teoría de Rango Medio denominada: Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas, a partir del MAR, se definieron tres modelos desde la propuesta teórica planteada en el estudio.

El modelo mejor ajustado indicó que los factores contextuales (sexo, autoestima, funcionalidad familiar y clima laboral) explicaban en un 39% de la varianza del estrés laboral, así como el estrés laboral explicó en un 28% de la varianza de los procesos de afrontamiento y finalmente, dichas variables explicaron un 25% de la varianza a la respuesta de adaptación (consumo de alcohol y nivel de alcohol en sangre). Lo anterior responde al objetivo general del estudio en conjunto, donde se puede observar la capacidad explicativa de la teoría de rango medio “Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en los trabajadores de industrias maquiladoras de Nuevo Laredo, Tamaulipas”.

Se puede mencionar que el Modelo de Adaptación de Roy (Roy & Andrews, 2008) y sus proposiciones (Roy, 2008) fueron una buena base para explicar el consumo de alcohol mediante el nivel de estrés laboral percibido y los procesos de afrontamiento de estrés laboral que los trabajadores llevaban a cabo.

Adicionalmente, se realizó un quinto objetivo que señaló comprender el significado del consumo de alcohol, basado en la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, el cual contribuyó a la comprensión de la respuesta de adaptación visto como el consumo de alcohol en los trabajadores. Esta complementación surge de diez categorías que emergieron y coadyuvaron a reafirmar el papel del estrés laboral, algunos factores demográficos y psicosociales y el procesos de afrontamiento de estrés que explican al consumo de alcohol.

Cabe señalar que las primeras tres categorías (motivos de consumo de alcohol, fuentes de estrés laboral y estrategias para disminuir el estrés laboral) apuntaron hacia el significado de la respuesta de adaptación (consumo de alcohol) y éste se identificó en siete categorías (significado del consumo de alcohol, edad de inicio de consumo de alcohol, tipo de consumo de alcohol, personas con quienes consume alcohol, consecuencias del consumo de alcohol, motivos para no consumir alcohol y estrategias para no consumir alcohol), que coadyuvaron a explicar el consumo de alcohol en los

trabajadores.

Conclusiones

Se concluye que a mayor autoestima, satisfacción con la vida y percepción de buen funcionamiento familiar menor será el estrés laboral percibido. Y a mayor percepción de mal clima laboral, mayor será la percepción de estrés laboral. Cabe señalar que no se encontró asociación entre edad, estado marital, ocupación y religiosidad respecto al estrés laboral.

Por otra parte, observó que mayor nivel de estrés laboral y mayor percepción de mal clima laboral predice menores procesos de afrontamiento de estrés laboral. Y mayor edad y mayor percepción de funcionalidad familiar predice mayores procesos de afrontamiento.

Así mismo, se observó que mayores procesos de afrontamiento predicen mayor consumo de alcohol y mayor nivel de alcohol en sangre en los trabajadores.

Por otra parte, se identificó que mayor estrés laboral, el ser hombre, tener mayor edad y mayor autoestima predicen mayor consumo de alcohol. Así mismo, se indica que a mayor religiosidad predice menor consumo de alcohol en los trabajadores y menor nivel de alcohol en sangre.

Finalmente se observó que las variables que mejor explicaron a la teoría de rango medio fue: el sexo, la autoestima, la funcionalidad y el clima laboral sobre el estrés laboral, y éste sobre los procesos de afrontamiento de estrés laboral y en conjunto, estas variables explicaron a la respuesta de adaptación vista como el consumo de alcohol, medido a través del puntaje de AUDIT y la fórmula de Widmark. Dichos resultados aportan conocimientos a las tres proposiciones del Modelo de Adaptación de Roy, en las cuales integraron conceptos de: estímulo focal, estímulos contextuales, procesos de afrontamiento (subsistema cognator) y la respuesta de adaptación.

La comprensión del significado del consumo de alcohol desde la perspectiva del trabajador se agrupo en diez categorías, en donde se identificó que uno de los motivos

más señalados de los trabajadores para el consumo de alcohol fue el estrés laboral (categoría 1). Posteriormente se identificó que los factores que generaban estrés laboral en el trabajador fueron no tener un buen equipo de trabajo, falta de material, altas exigencias en el entorno laboral y problemas familiares (categoría 2). Por otra parte, se observaron las estrategias para disminuir el estrés laboral que los trabajadores percibían, en donde se mostró que algunos trabajadores afrontaban de manera efectiva mediante la realización de actividades físicas, escuchar música o pensar de forma positiva (categoría 3) reflejado en el no consumo de alcohol. Así mismo los trabajadores que afrontaban al estrés negativamente, mencionaban consumir alcohol, por lo que para ellos significaba algo bueno ya que veían una salida del estrés laboral mediante este comportamiento inefectivo (categoría 4). Cabe señalar que la categoría 5 a la 10 complementaron al significado del consumo de alcohol.

Limitaciones

Una de las limitaciones es el tipo de estudio (transversal), dado que limita el conocer el comportamiento de las variables en un solo momento de la vida y no el comportamiento a través del tiempo. Otra limitación son los tipos de instrumentos utilizados que fueron de autorreporte (cuestionarios autoaplicados de lápiz y papel), ya que de esta manera se consideran que son mediciones subjetivas de lo que el trabajador percibe en una determinada situación. El número de instrumentos también fue una limitante, porque por ser trabajadores no se contaba con el tiempo suficiente de descanso y evitar la fatiga en el llenado de los instrumentos.

Por otra parte, cabe señalar que dentro del estudio cualitativo se presentaron algunas limitaciones. Es innegable la dificultad para abordar a los trabajadores de estas industrias maquiladoras, donde los responsables de dirigir estas no permiten acceder a los trabajadores, por lo que el estudio se realizó solo en aquellas empresas de menor tamaño donde fue factible recolectar datos y por ello la muestra fue pequeña.

Recomendaciones

Se recomienda en un futuro realizar una réplica de este estudio considerando al consumo de tabaco como una respuesta de adaptación, ya que en ocasiones se identificó que también es una droga consumida en los trabajadores para afrontar el estrés en el trabajo, sin embargo, en el presente estudio no fue abordado.

Estos hallazgos son útiles para el diseño en un futuro de intervenciones para prevenir o reducir el consumo de alcohol en trabajadores con alta percepción de estrés laboral, que estén basadas en el aumento de procesos de afrontamiento positivos que ayuden a reducir el estrés y al consumo de alcohol.

Además se recomienda continuar utilizando las escalas de medición dada la fiabilidad reportada. Además se recomienda seguir utilizando la Fórmula de Widmark para calcular el nivel de alcohol en sangre, debido a que mostró ser una medición eficaz en el fenómeno y población de estudio.

Referencias

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172.
- Alcohólicos Anónimos (1986). Alcohólicos Anónimos el relato de como muchos hombres y mujeres se han recuperado. Versión en español de la tercera edición en inglés. Central Mexicana de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, AC
- Alonso, C. M., Álvarez, B. J., López, G. K., Guzmán, F. F., & Martínez, M. R. (2008). Factores personales, psicosociales y consumo de alcohol en mujeres adultas. *Anuario de investigación en adicciones*, 9(1), 21-33.
- Álvarez, A., Alonso, M. M, López, K. S, Esparza, S. E., Alonso, B. A., & Guzmán, F. R. La Investigación Cualitativa en el Fenómeno de las Drogas: El Caso del Programa Regional de Capacitación en Investigación para Enfermeros en el Estudio del Fenómeno de las Drogas En América Latina. SMAD, Revista Electrónica en Salud Mental, Alcohol y Drogas; 6(1), 2010, 1-20.
- Álvarez, J. & Jurgenson, G. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México: Paidós.
- Arbuckle, J. L. (2007). AMOS (Versión 16.0.0)[Software de computación]. Chicago: SPSS Inc.
- Arias, W. (2012). Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (SPA) desde un enfoque de la salud ocupacional. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 1(1), 107-118.
- Arias, W., Masías, M. A., Muñoz, E., Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de investigación*, 4, 9-33.
- Arias, W., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y

- afrentamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista de Psicología*, 15(1), 37-54.
- Ardila, R. (2000). Desgaste profesional de los profesores. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3(32), 452-457.
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-119.
- Becerra, D. C., & Guerrero, T. M. (2012). Representaciones sociales sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Spirituality at Work: An Employee Stress Intervention for Academics?. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 68-82.
- Bellón, J. A., Delgado, A., Luna, J. D., & Lardelli, P. (1996). Validez y fiabilidad del cuestionario de función familiar APGAR-familiar. *Atención primaria*, 18(6).
- Bezerra, J., Gomes-Barros, M. V., Marinho-Tenório, M. C., Miranda-Tassitano, R., Honda-Barros, S. S. y Hallal, P. C. (2009). Religiosidad, consumo de bebidas alcohólicas e tabagismo em adolescentes. *Revista Panamericana de Salud Publica*, 26(5), 440-446.
- Blanco, G. (2004). Estrés laboral y salud en las enfermeras instrumentistas. *Revista de la Facultad de Medicina*, 27(1).
- Botello, Y. (2005). *Etapas de adquisición y consumo de alcohol en trabajadores de una industria maquiladora*, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Bresó, E. (2008). Taller: "Del Burnout al Engagement". Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Brinkmann, H., Segure, A., & Solar, M. (1989). "Adaptación, estandarización y

- elaboración de normas para el inventario de autoestima de Coopersmith”. *Revista Chilena de Psicología*, 10.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2009). *The practice of nursing research: appraisal, synthesis and generation of evidence* (6a ed.). Missouri: Saunders.
- Burns, A. A., Lovich, R., Maxwell, J., Shapiro, K. (2014). Cómo vencer los problemas con el alcohol y las drogas. Recuperado de: http://es.hesperian.org/hhg/Where_Women_Have_No_Doctor:Cómo_vencer_los_problemas_con_el_alcohol_y_las_drogas
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Taylor and Francis Group.
- Campa, T. J., & do Carmo, M. L. (2005). Consumo de alcohol en trabajadores de una industria en Monterrey, México. *Revista Latino-Americana*, 13, 819-826.
- Cárdenas, M., Barrientos, J., Bilbao, A., Páez, D., Gómez, F., & Asún, D. Estructura factorial de la escala de satisfacción con la vida en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), 157-164.
- Carreño, G.S., Medina-Mora, M. E., Martínez, V. N., Juárez, G. F., Vázquez, P. L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Revista de salud mental*, 29.
- Carrillo, J. R. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral en constructoras del AMM*, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Carrillo, J. R., & Ledezma, M. T. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con el estrés laboral*, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Castillo, M. R., & Pedraza, M. (2011). El clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Estudio de caso: Multi.

Observatorio de la Economía Latinoamericana, 143.

- Castro, M. M. (2012). Adaptación fisiológica en personas viviendo con Diabetes Tipo II, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Chartier, K. G., Hesselbrock, M. N., & Hesselbrock, V. M. (2011). Alcohol problems in young adults transitioning from adolescence to adulthood: The association with race and gender. *Addictive Behaviors*, Vol.36(1):167-174
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Cohen, S., Kamark, T., Mermelstein, R. (1983). Una medida global de estrés percibido. *Journal de Salud y Conducta Social*, 24, 385-396.
- Coopersmith, S. (1958) *The antecedents of self-esteem*. Consulting Psychologists Press.
- Comisión Nacional contra las Adicciones. (2008). Estrategias para la prevención de las adicciones. Recuperado de: http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/nueva_vida/prevad_cap5.pdf
- Comisión Nacional contra las Adicciones. (2016). Adicciones: Consecuencias a corto y largo plazo asociadas al consumo de sustancias adictivas. Recuperado de http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/nueva_vida/nv1e_folletoconsecuencias.pdf
- Comisión Nacional contra las Adicciones & Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2011). Lineamientos para la Prevención y Atención de las Adicciones en el Ámbito Laboral Mexicano. Recuperado de: <http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/lineamientos.pdf>
- Contreras-Palacios, S. C., Ávalos-García, M. I., Priego, H. R., Morales-García, M. H., & Córdova, J. A. (2013). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de una hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Horizonte Sanitario*, 12(2), 45-57.

- Cortaza, R., & Villar, L. (2008). Surge en mi otra mujer: Significados del consumo de alcohol en mujeres mexicanas. *Esc Anna Nery Revista de Enfermagem*, 12(4), 693-698.
- Ramírez, L. C., & Castillo, M. M. A. (2007). Afecto y consumo de alcohol en trabajadores de la industria petroquímica del sur de Veracruz, México. *SMAD Rev Eletrônica Saúde Mental Alcool Drog*, 3(1), 1-14.
- Cuba, M., Jurado, A., Romero, Z., & Cuba, M. (2013). Características familiares asociadas a la percepción de la calidad de vida en pobladores de un área urbano-marginal en el distrito de Los Olivos, Lima. *Revista Médica Herediana*, 24, 12-16.
- Dawson, D. A., Grant, B. F., & Ruan, W. J. (2005). The association between stress and drinking: modifying effects of gender and vulnerability. *Alcohol and alcoholism*, 40(5), 453-460.
- Debeljuh, P. & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16, 91-102.
- De la Fuente, J. R., & Kershenobich, D. (1992). El alcoholismo como problema médico.
- De los Ríos, J. Ocampo, M., Landeros, M., Ávila, T., & Tristán, L. (2007). Burnout en personal administrativo de una dependencia gubernamental: análisis de sus factores relacionados. *Investigación y Ciencia*, 37.
- Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicocial. *Revista de Salud Pública*, 2(1), 80-84.
- Díaz Martínez, A., Díaz Martínez, L. R., Hernández-Ávila, C. A., Narro Robles, J., Fernández Varela, H., & Solís Torres, C. (2008). Prevalencia del consumo riesgoso y dañino de alcohol y factores de riesgo en estudiantes universitarios de primer ingreso. *Salud mental*, 31(4), 271-282.
- Díaz, L., Villalobos, D., Mercedes, M., Gallego, P., Gómez, B., Gómez, E., ... &

- Carolina, J. (2002). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan*, 2(1), 19-23.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. España: Mac Graw Hill.
- Domenech, D., Mann, R., Strike, C., Brands, B., & Khenti, A. (2012). Estudio de la prevalencia de la comorbilidad entre el estrés psicológico y el abuso de drogas en usuarios del portal amarillo, montevideo–uruguay. *Texto & Contexto Enfermagem*, 21, 174-184.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Echezuria, A., & Rivas, A. (2001). Estudio de clima organizacional en la unidad de RRHH en una muestra de organismos públicos y empresas privadas, (Tesis inédita). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Edelberg, D. B. A., & Guillermo, S. (2006). La espiritualidad y religión en el trabajo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (58), 135-140.
- Elashoff, J. D. (2007). nQueryAdvisor (Versión 7.0) [Software de computación]. Los Angeles, CA: Statistical Solutions LTD. *Revista Facultad de Medicina UNAM*, 35(2), 47-51.
- Espada, J. P., Morales, A., Orgilés, M., Piqueras, J. A., & Carballo, J. L. (2013). Comportamiento sexual bajo la influencia del alcohol en adolescentes españoles. *Adicciones*. Vol 25(1):55-62.
- Fawcett, J. (1999). The relationship of theory and research. (3^a ed.). Filadelfia: F. A. Davis Company.
- Felker, S. E. (2011). Protective factors against alcohol abuse in college students: spirituality, wisdom, and self-transcendence (Thesis Doctor of Philosophy).

Colorado State University.

- Fernández-Solà, J. (2007). Diferentes efectos del alcohol según el sexo. *JANO*, 26(1636), 27-32.
- Flores, C. A. (2009). Estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la salud de un hospital de Cd. Victoria, Tamaulipas, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Flores, C., Huerta, M. R., Hernández, J., Páramo, D., Morales, I. (2013). Prevalencia de alcoholismo en trabajadores de la Industria del Cuero-Calzado y su Asociación con el nivel de desestrés. *Ciencia y Trabajo*, 15(47), 67-75.
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms [Valoración, afrontamiento, nivel de salud y síntomas psicológicos]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Fontana, D. (1992). *Control del estrés*. México: El Manual Moderno.
- Forero, L. M., Avendaño, M. C., Duarte, J., & Campo-Arias, A. (2006). Consistencia interna y análisis de factores de la escala APGAR en estudiantes de básica secundaria. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 35(1), 23-29.
- Gabel-Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, R. A., & Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43, 93-112.
- Gutiérrez, C., Veloza, M. M., Moreno, M. E., Durán, M. M., López, C., & Crespo, O. (2007). Validez y confiabilidad de la versión en español del instrumento "Escala

- demedición del proceso de afrontamiento y adaptación” de Callista Roy.
Aquichan, 7(1).
- Ghandour, L. A., Karam, E. G., &Maalouf, W. E. (2009). Lifetime alcohol use, abuse and dependenceamonguniversitystudents in Libano: Exploringthe role of religiosity in differentreligiousfaiths. *Addiction*, 940-948. doi: 10.1111/j.1360-0443.2009.02575.x.
- Gómez, C. A. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Revista electrónica interdisciplinaria del Departamento de Humnidades*, 3(1).
- Gómez-Fraguela, J. A., Luengo-Martín, A., Romero-Triñanes, E., Villar-Torres, P., & Sobral-Fernández, J. (2006). Estrategias de afrontamiento en el inicio de al adolescencia y su relación con el consumo de alcohol y la conducta problemática. *Internacional Journal of Clinical and HealthPsychology*, 6(3), 581-597.
- González., E. I., & Pérez, E. (2011). Factores de riesgo laboral y la salud mental en trabajadores de la salud. *Psicología Iberoamericana*, 19(2), 67-77.
- Hermosa, A. M, & Perilla, L. E. (2015). Retos Investigativos de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 3(2), 252-261.
- Hernández, G. L., Olmedo, E., & Ibáñez, I. (2004). *International Journal of Clinical and HealthPsychology*, 4(2), 323-336.
- Hinojosa, L. (2007). Estrés laboral, autoeficacia percibida y consumo de alcohol en trabajadores de la salud, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Hinojosa-García, L., Alonso-Castillo, M. M., & Castillo-Muraira, Y. (2012). Autoeficacia percibida y consumo de alcohol en trabajadores de la salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 20(1), 19-25.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. doi:10.1080/10705519909540118

- Instituto Mexicano del Seguro Social. (1995). Riesgos de Trabajo e Invalidez. México: Dirección de Prestaciones Médicas, Coordinación de Salud en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. Indicadores de ocupación y empleo para el primer trimestre de 2016. México DF
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Desigualdad de género en el trabajo. México, 1-15. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2011). El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Una realidad que afrontar. Recuperado de <http://www.mutuanavarra.es/Portals/0/Documentos/MNGuiaElalcoholyotrasdrogasDic11.pdf>
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1992). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México: Editorial Trillas, S.A.
- Jenaro-Río, C., Flores-Robina, N., & González-Gil, F. (2007). Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(1), 107-121.
- Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry*. San Francisco, CA: Chandler.
- Kershenobich, S.D., & Vargas, V.F. (2001) Definición de los límites individuales de susceptibilidad ante el consumo de alcohol. Editorial Manual Moderno, Segunda Edición, México DF. Capítulo 11. En Tapia, C.R. Las Adicciones: dimensión, impacto y perspectivas, pp 151-191.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York, New York: Guilford Press.
- Laca, F. A., & Mejía, J. C. (2005). Burnout, bienestar subjetivo y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 21(2).
- Landero, R., & González, M. (2004). Variables psicosociales como predictoras de la salud en mujeres. *Revista de Psicología Social*, 19(3), 255-264.
- Lara, M. A., Verduzco, M. A., Acevedo, M., & Cortés, J. (1993). Validez y

- confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2), 247-255.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*, Barcelona: Martínez Roca.
- Lazcano-Ortiz, M., Salazar-González, B. C., & Gómez-Meza, M. V. (2008). Validación del instrumento: afrontamiento y proceso de adaptación de Roy en pacientes con diabetes mellitus tipo 2. *Aquichan*, 8(1), 116-125.
- Lema, L., Varela, M., Duarte, A., Bonilla, M. V. (2011). Influencia familiar y social en el consumo de alcohol en jóvenes universitarios. *Revista de la Facultad Nacional en Salud Pública*, 29(3); 264-271.
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Protección de la salud de los trabajadores (Vol. 3). OMS
- Secretaría General. (2015). *Ley Federal de Trabajo*. Recuperado de http://indesol.gob.mx/download/Leyes_003.pdf
- Lima, R. J. S., Guerra, M. M. D., Domínguez, S. I. D., & Lima, S. M. (2015). Respuesta del enfermo alcohólico ante su enfermedad: Perspectiva de pacientes y familiares. *Revista Latinoamericana da Enfermagem*, 23(6), 1165-1172.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Londoño, N.H., Henao G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D. & Aguirre, D.C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Pshicologica*, 5(2), 327-349.
- López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*; 4(2002), 167-179. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/>

bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf?sequence=1

- Maccia, E. S., & Maccia, G. S. (1963). *Development of educational theory derived from three educational theory models*. Washington, DC: Office of Education, US Department of Health, Education and Welfare.
- Mabuchi, A. S., Oliveira, D. F., Lima, M. P., Conceicao, M. B, Fernandes, H. (2007). The use of alcohol by workers of the garbage collection service. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 446-52.
- Martín, F. J. (2012). *Análisis extenso sobre jurisprudencia de accidentes laborales debidos a imprudencia temeraria del trabajador*. Recuperado de http://eprints.ucm.es/21991/1/Accidentes_laborales_debidos_a_imprudencia_temeraria_del_trabajador.pdf
- Martínez, O, Camarero, O, López, I., Moré, Y. (2014). Autoestima y estilos de afrontamiento en mujeres con cáncer de mama. *Revista de Ciencias Médicas. La Habana*, 20(3).
- Martínez-Lanz, P., Medina-Mora, M. E., & Rivera, E. (2004). *Consumo de alcohol y drogas en personal de salud: algunos factores relacionados*, 27(6), 17-27.
- Marulanda, I. C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Ediciones Uniandes, Colombia.
- Mayordomo, T. (2013). *Afrontamiento, resiliencia y bienestar a lo largo del ciclo vital*. Recuperado de: <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29244/tesis%20TMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina-Mora, et al; Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz; Instituto Nacional de Salud Pública; Secretaría de Salud. (2011). Encuesta Nacional de Adicciones 2011, Alcohol. Centro Nacional para la Prevención y el Control de Adicciones México, D.F.
- Medina-Mora, M. E., Rascon, M. L., Otero, B. R., & Gutiérrez, E. (1988). Patrones de consumo de alcohol en México. *Alcohol consumption among Mexicans and*

- Mexican Americans: A binational perspective. Los Angeles (CA): UCLA, 27-52.*
- Melia, J. L., & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema, 19*(4), 679-686.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2011). Encuesta 2007-2008 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Observatorio Español sobre Drogas, Madrid: Cesolven.
- Morales, A., & Rubio, G. (2000). Problemas por el alcohol en el medio laboral. (1ra. Ed.). Madrid: Agencia antidroga. Consejería de Sanidad.
- Mulaik, S. A., James, L. R. Van Alstein, J., Bennett, N., Lind, S. & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models. *Psychological Bulletin, 105*, 430-445. doi:10.1037/0033-2909.105.3.430
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación, 33*(2), 171-190
- National Institute on Drug Abuse. (2010). Serie de reportes de investigación. *Adicción al alcohol*. Recuperado de <http://www.drugabuse.gov/sites/default/files/rralcohol.pdf>
- Nava, C., Oliva, P. Vega, C. Z., & Soria, R. (2010). Inventario de estrategias de afrontamiento: una replicación. *Psicología y Salud, 20*(2), 213-220.
- Noor, N. M. (2003). . Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community Work and Family, 6*, 297-319.
- Ochoa, E., & Madoz, A. (2008). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 54*(213), 25-32.
- Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2009). Drogas: Acciones. Recuperado de: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/drogas/acoes.html>
- Ongley, K. (2016). Igualdad de género. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, 53*(1), 57.

- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-88.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés laboral. Tema especial. Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Suiza: Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Cuestionario de Identificación de los Trastornos Debidos al Consumo de Alcohol*. Departamento de Salud Mental y dependencia de sustancias.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). ¿Constituye el uso nocivo de alcohol un problema de salud pública?. Recuperado de <http://www.who.int/features/qa/66/es/#>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). Global status report on alcohol and health-2014. WorldHealthOrganization. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112736/1/9789240692763_eng.pdf
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *Manual for occupational stress inventory: Research version*. Estados Unidos: Florida (Odessa). Psychological Assessment Resources Inc.
- Padilla, V. M., Peña, J. A., & Arriaga, A. E. (2006). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos. *Psicología y Salud*, 16(1), 79-85.
- Pádrós, F., Gutiérrez, C. Y., & Medina, M. A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 223-232.
- Paris, L. (2011). Predictores de satisfacción laboral y bienestar subjetivo en

- profesionales de la salud. Un estudio con médicos y enfermeros de la ciudad de Rosario. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 11(1), 89-102.
- Paris, L., & Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de psicología*, 13(3), 233-244.
- Peiró, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 88, 31-40.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peña, M. C., Díaz, M. G., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional. Administración de Finanzas*, 8(1), 37-50.
- Pérez, F. (2004). Estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de una comunidad, (Tesis de Maestría). Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Pérez, V. E. (2012). Religiosidad, actitud del consumo de alcohol y consumo de alcohol en jóvenes y adolescentes, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Pérez, M. & Lucio-Gómez (2010). Construcción de un modelo de riesgo en el consumo de alcohol y otras sustancias ilícitas en adolescentes estudiantes de bachillerato. *Healtand Addictions*, 10(1), 79-96.
- Piñero, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia, *Enfermería Global*, 12(31).
- Platas, L. (2008). Familias, jóvenes, drogas y tiempo libre.
- Polit, D., & Hungler, B. (1999). *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: McGraw-Hill.
- Ponce, J. (2007). Los estragos del alcoholismo en la familia y sociedad. Edición especial: Familia y Adicciones. Recuperado de <http://www.conadic.salud.gob.mx/>

pdfs/cecas/qro/anud43_estragos.pdf

- Quevedo, A. L., Palma, A. L., Montiel, M., Rojas, L., Pérez, I., & Chacin, B. (2005). Estrés y afrontamiento en trabajadores de una institución de coordinación y asistencia de emergencias. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 97-105.
- Ramos, V., & Jordao, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 15(18), 203-215.
- Robbins, Stephen. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ma Edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. C., Martínez, N. A., Juárez, F., López, E. K., Carreño, S., & Medina-Mora, M. E. (2008). Relación entre el consumo de tabaco, salud mental y malestares físicos en hombres trabajadores de una empresa textil mexicana. *Revista Salud Menta*, 31(4), 291-297.
- Rodríguez, G. G., Gil, F. J., & García, J. E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Psicología Científica*.
- Roy, C. (2008). *The Roy Adaptation Model* (3ª ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Roy, C., & Andrews, H. (1999). *The Roy Adaptation Model* (2nd ed) USA. Appleton & Lange.
- Roy, C., & Prangtip, Ch. (2004). Coping and Adaptation Processing Scale - English and Thai Versions. *Roy Adaptation Association Bulletin*, 6(2), 4-6.
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bultmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the

- Danishworkforce. *Journal of Epidemiology and CommunityHealth*, 62, 245-250.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocialwork environmentand incidence of severe depressivesymptoms: prospective findingsfrom a 5-year follow-up of theDanishworkenvironmentcohortstudy. *American Journal of Epidemiology*, 163, 877-887.
- Salazar, J. G. (2012). *Las adicciones en el trabajo y su impacto en el bienestar de la empresa*. 1ra ed. México: Ediciones de la Noche; 215 p.
- Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sánchez, R., & Echeverri, J. (2004). Validación de escalas de medición en salud. *Revista Salud Pública*, 6(3), 302-318.
- Sánchez-Jiménez, B., Sámano, R., Chinchilla-Ochoa, D., & Rodríguez-Ventura, A. L. (2014). Autocuidado en enfermeras y su asociación con su estado emocional. *Salud Pública de México*, 56(3), 235-236.
- Santos, J. A. (2006). *Retcambio, un contrafuego de posibilidades*. San Salvador. Acción Consultores.
- Schmidt, V., Leibovich, N. B., González, M., & Marconi, A. I. (2003). Inventario de estrés ocupacional (OSI): la muestra argentina. Argentina, Buenos Aires, Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, U. B. A.
- Secretaría de Salud (1987). *Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud*. México, D.F. Recuperado de <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>
- Secretaría de Salud. (2006). Instituto Nacional de Salud Pública, Encuesta Nacional de Salud y Nutrición. México, p. 67.
- Secretaría de Salud. (2009). Sistema de Vigilancia Epidemiológica de las Adicciones. México, D.F. Recuperado de http://www.dgepi.salud.gob.mx/2010/PDFS/SISVEA/informes_sisvea_2009.pdf

- Secretaría de Salud. (2012). Actualidades en adicciones. Consumo de alcohol y tabaco en México. Primera Edición. ISBN: 978-607-95887-3-1
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, & Secretaría de Salud. (2009). Mensaje de Bienvenida del Lic. Javier Lozano Alarcón, Secretario del Trabajo y Previsión Social. En: *Memorias del Foro Nacional: Situación actual y retos para enfrentar las adicciones en el ámbito laboral*, 23 de abril de 2009. En: <http://confe.org/blog/media/blogs/eventos/programasituacionactual1.pdf>
- Seltzer, J., & Numerof, R. (1988). Supervisory leadership and subordinate burnout. *Academy of Management Journal*, 31(2), 439-446.
- Serrano, M. A., Moya, L., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endócrinos. *Anales de psicología*, 25(1), 150-159.
- Silla, J. P. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18-38.
- Silva, Y. (2009). Percepción de estrés y consumo de alcohol y tabaco en trabajadores residentes de una comunidad urbana, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Smilkstein, G. (1982). Validity and reliability of the Family APGAR as a test of family function. *The Journal of Family Practice: Home*, 15, 303-311.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, procedures and techniques*. Sage Publications. Newbury Park, CA.
- Suárez, M. A., & Alcalá, M. (2014). APGAR familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Médica La Paz*, 20(1), 53-57.
- Szwako, A. A. (2014). Relación entre funcionalidad familiar y síndrome de Burnout en

- residentes de medicina familiar. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 21-26.
- Tapia, C. R. (2001). *Las adicciones, dimensión, impacto y perspectivas*. (2a ed.). México, D.F. Manual Moderno.
- Taunay, T. C., Cristino, E. D., Machado, M. O., Rola, F. H., Lima, J. W. O., Macêdo, D. S., & Carvalho, A. F. (2012). Development and validation of the intrinsic religiousness inventory (IRI). *Rev Brasileira Psiquiatria*, 34, 76-81.
- Tello, S., Tolmos, M., Vállez, R., & Vázquez, A. (2001). Estudio del síndrome de burnout en los médicos internos residentes del Hospital clínico de San Carlos, España. Disponible en: www.abacolombia.org/areas/organizaciones/burnout.htm
- Torres, F.M. (2006). Evaluación de una nueva escala de calificación para el apgar familiar en pacientes adscritos en la consulta externa del Centro de Salud “Dr. José Castro Villagrana”. Trabajo de investigación para obtener el grado de Especialista en Medicina Familiar. México, 2006
- Valdez, R. (2009). Estrés laboral relacionado al consumo de alcohol en trabajadores de la salud, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Vargas, J. I., Moreno, E., & Alonso, M. (2005). Patrones de consumo en trabajadores industriales mexicanos. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(2), 113-124.
- Vargas-Valle, E. D., & Martínez-Canizales, G. (2015). La relación entre el abuso del alcohol y la religión en los adolescentes mexicanos. *Población y Salud en Mesoamérica*; 12(2), 1-22.
- Vicente-Herrero, M. T., & López-González, A. A. (2014). Consumo de alcohol en trabajadores españoles del sector servicios. Variables demográficas y laborales implicadas. *Ciencia y Trabajo*, 51, 158-163.
- Victorio, A. (2008). La relación entre la percepción de estrés y satisfacción con la vida de morbilidad. *Psicología Iberoamericana*, 16(1), 52-58.
- Vidal, L. (2003). La autoestima en la empresa. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/lautoem.htm>

- Villegas, J., Noriega, M., Martínez, S., & Martínez, S. (1997) Trabajo y Salud en la industria maquiladora mexicana: una tendencia dominante en el neoliberalismo dominado. *Cad. Saúde Publ.*, Rio de Janeiro. Vol. 13(suplemento 2): 123-134.
- Walker, L. O., & Avant, K. C. (2011). *Strategies for theory construction in nursing*. (5^a ed.). Upper Saddle River, N. J.: Prentice Hall.
- Widmark, E. M. C. (1981). Principles and applications of medicolegal alcohol determination. Davis, CA: Biomedical Publications.

Apéndices

Apéndice A**Cédula de Datos Sociodemográficos y de Prevalencias de Consumo de Alcohol
(CDSDYPCA)**

Instrucciones: Esta cédula tiene por objetivo recoger datos sociodemográficos de usted y sobre el consumo de alcohol, sin embargo, la información que proporcione será de carácter anónimo y confidencial. Por favor, lea detenidamente y responda las siguientes preguntas completando o marcando con una ✓ su respuesta.

I. Datos Sociodemográficos

1. ¿Usted es...?

Hombre Mujer 2. ¿Cuál es su edad?

3. ¿Cuál es su estado marital?

Con pareja Sin pareja

4. ¿Cuál es su categoría laboral?

Obrero Administrativo 5. ¿Tiempo de antigüedad en la empresa?

6. ¿Cuál es su grado de estudio?

Primaria Secundaria y/o Carrera Técnica Preparatoria Universidad Postgrado

II. Prevalencia de Consumo de Sustancias

En la tabla que a continuación se presenta, responda con una ✓ en su respuesta.

Recuerde que la información que usted proporcione será confidencial.

7. ¿Has consumido...?	Alguna vez en la vida			En el último año		En el último mes		En los últimos siete días	
	SÍ	NO	Si contestaste SÍ ¿A qué edad consumiste por primera vez?	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Alcohol (cerveza, bebidas preparadas, whiskey, vodka, vinos, tequila, etc.)									

8. Si usted consumió alcohol alguna vez en la vida y **actualmente abandonó esa conducta**, ¿cuándo fue la última vez que lo consumió?

Hace año(s) No aplica

Si usted respondió haber abandonado el consumo de alcohol hace 1 año o más, puede omitir las preguntas 9, 10, 11, 12 y 13.

9. ¿En un día típico (cuando usted llega a consumir), cuántas copas o bebidas alcohólicas consume?

10. ¿Qué tipo de bebida consumió la última vez (latas o botellas de cerveza, bebidas preparadas, whiskey, vodka, vinos, ron, brandy, tequila, mezcal)?

11. ¿Cuántas bebidas de alcohol consumió usted esa última ocasión?

12. ¿Hace cuántos horas fue la última vez que consumió esa(s) bebida(s)?

13. ¿Cuánto pesa (en Kg)? _____

Apéndice B

Escala de Tensión Percibida (ETP)

Instrucciones: Las preguntas en esta escala son acerca de sus pensamientos y sentimientos durante el último mes. Se le pedirá de favor, indicar con una ✓ en la opción que más se adecúe a sus pensamientos y sentimientos en cada pregunta. Aunque algunas preguntas son muy parecidas existen diferencias entre ellas y cada pregunta debe responderse por separado. Recuerde que sus respuestas son confidenciales.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Frecuente-mente	Siempre
1. En el último mes ¿Con que frecuencia se ha sentido molesto por algo que pasó inesperadamente en su trabajo?					
2. En el último mes ¿Con que frecuencia se ha sentido que era incapaz de controlar las cosas importantes en su vida o que tienen más valor para su vida?					
3. En el último mes ¿Con que frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. En el último mes ¿Con que frecuencia ha sentido que ha manejado exitosamente los problemas en su trabajo?					
5. En el último mes ¿Con que frecuencia ha sentido que enfrentaba con efectividad los cambios importantes que estaban ocurriendo en su trabajo?					
6. En el último mes ¿Con que frecuencia se sintió seguro acerca de su capacidad para manejar problemas personales?					
7. En el último mes ¿Con que frecuencia sintió que las cosas iban bien?					

Continuación...

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
8. En el último mes ¿Con que frecuencia se dio cuenta de que no podía manejar todas las cosas que tenía que hacer en su trabajo?					
9. En el último mes ¿Con que frecuencia ha sido capaz de controlar las cosas que le irritan o enojan en su trabajo?					
10. En el último mes ¿Con que frecuencia sintió que usted tenía bajo control las cosas en su trabajo?					
11. En el último mes ¿Con que frecuencia se ha enojado por cosas que le ocurrieron que estaban fuera de su control?					
12. En el último mes ¿Con que frecuencia se encontró usted pensando en cosas que pudo haber hecho?					
13. En el último mes ¿Con que frecuencia pudo dominar la manera en que usa su tiempo?					
14. En el último mes ¿Con que frecuencia sintió que las dificultades se iban acumulando hasta un punto que usted no podía superarlas?					

Fuente: Cohen et al. (1983)

Apéndice C

Inventario de Religiosidad (IR)

Instrucciones: Queremos conocer un poco sobre su religiosidad, por lo tanto le pido por favor lea cada oración y marque con una ✓ la respuesta que se apege más a su realidad. Recuerde que sus respuestas son totalmente confidenciales.

	Nunca / Nada	Raramente / Poco	Ocasionalmente / Regular	Frecuentemente / Mucho	Siempre / Extremadamente
1. ¿Cree en la existencia de Dios / Ser Supremo?					
2. ¿Qué tan importante es para usted la religión?					
3. ¿Su religión es una fuente de bienestar para ti?					
4. ¿Su creencia religiosa le da sentido y propósito a su vida?					
5. ¿Su religión es una parte importante de usted?					
6. ¿Su creencia religiosa es una fuente de inspiración?					
7. ¿Qué tan importante es su relación con Dios / Ser Supremo?					
8. ¿Cree en la fuerza de sus oraciones?					
9. ¿Cree en los milagros?					
10. ¿Dios / Ser Supremo es una fuente de beneficios para su vida y la de los demás?					
Total					

Fuente: Taunay et al. 2012

Apéndice D
Escala de Autoestima (EA)

Instrucciones: A continuación se demuestran unas frases, las cuales describen los sentimientos de las personas. Elija si son características suyas marcando “SÍ” o “NO”, dependiendo su sentir en este momento. No hay respuestas buenas ni malas.

Frases	Características	
1. Generalmente los problemas le afectan poco.	SÍ	NO
2. Le cuesta mucho trabajo hablar en público.	SÍ	NO
3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de usted.	SÍ	NO
4. Puede tomar una decisión fácilmente.	SÍ	NO
5. Es una persona simpática.	SÍ	NO
6. En mi casa se enoja fácilmente.	SÍ	NO
7. Le cuesta trabajo acostumbrarse a algo nuevo.	SÍ	NO
8. Es popular entre las personas de su edad.	SÍ	NO
9. Su familia generalmente toma en cuenta sus sentimientos.	SÍ	NO
10. Se da por vencido muy fácilmente.	SÍ	NO
11. Su familia espera demasiado de usted.	SÍ	NO
12. Le cuesta mucho trabajo aceptarse como es.	SÍ	NO
13. Su vida es muy complicada.	SÍ	NO
14. Sus compañeros casi siempre aceptan sus ideas.	SÍ	NO
15. Tiene mala opinión de sí mismo.	SÍ	NO
16. Muchas veces le gustaría irse de su casa.	SÍ	NO
17. Con frecuencia se siente a disgusto en su trabajo.	SÍ	NO
18. Es menos bonita/guapo que la mayoría de la gente.	SÍ	NO
19. Si tiene algo que decir, generalmente lo dice.	SÍ	NO
20. Su familia lo comprende.	SÍ	NO
21. Los demás son mejor aceptados que usted.	SÍ	NO
22. Siento que su familia lo presiona.	SÍ	NO
23. Con frecuencia se desanima en lo que hace.	SÍ	NO
24. Muchas veces le gustaría ser otra persona.	SÍ	NO
25. Se puede confiar muy poco en usted.	SÍ	NO

Fuente: Coopersmith (1958)

Apéndice E

Escala de Satisfacción con la Vida (ESV)

Indicaciones: A continuación se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la escala de abajo, indique cuan de acuerdo está con cada frase colocando una ✓ en la respuesta que considera más apropiada. Por favor, sea abierto y honesto al responder, recuerde que los instrumentos son totalmente confidenciales.

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. En la mayoría de las formas, de su vida se acerca a su ideal							
2. Las condiciones de su vida son excelentes							
3. Esta satisfecho(a) con su vida							
4. Hasta ahora, ha conseguido las cosas importantes que quiere en la vida							
5. Si pudiera vivir su vida de nuevo, no cambiaría casi nada							

Fuente: Diener et al. (1985)

Apéndice F

Test de APGAR Familiar (TAPGARF)

Instrucciones: Este cuestionario tiene por objetivo evaluar la percepción de la funcionalidad familiar. Recuerde que familia se define como la(s) persona(s) que normalmente viven con usted. En caso de vivir solo, su familia está formada por aquellas personas con quienes tenga actualmente relaciones emocionales muy estrechas. Por favor conteste las siguientes frases con una ✓ en la letra que considere más apropiada.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Le satisface la ayuda que recibe de su familia cuando tiene algún problema y/o necesidad					
2. Le satisface como en su familia hablan y comparten sus problemas					
3. Le satisface como su familia acepta y apoya su deseo de emprender nuevas actividades					
4. e satisface como su familia expresa afecto y responde a su emociones tales como rabia, tristeza, amor.					
5. Le satisface como comparten en su familia: el tiempo para estar juntos					
6. Le satisface como comparten en su familia: los espacios en la casa					
7. Le satisface como comparten en su familia: el dinero					
8. ¿Usted tiene un(a) amigo(a) cercano a quien pueda buscar cuando necesite ayuda?					
9. Esta satisfecho(a) con el soporte que recibe de sus amigos(as)					

Fuente: Smilkstein (1982)

Apéndice G

Escala de Clima Organizacional (ECO)

Instrucciones: Por favor lea atentamente cada oración y seleccione con una ✓ la opción que considere conveniente. Recuerde que sus respuestas son totalmente confidenciales.

Afirmaciones	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				

Continuación...

Afirmaciones	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21. En esta organización hay muchísimacritica.				
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23. Cuando cometo un error me sancionan.				
24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable				

Continuación...

Afirmaciones	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				
38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser saludable.				
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				

Continuación...

Afirmaciones	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

Fuente: Lwtwin y Stringer (1968)

Apéndice H

Escala de Proceso de Afrontamiento y Adaptación (EPAA)

Instrucciones: Algunas personas experimentan el estrés laboral como algo difícil de manejar. Abajo encuentra una lista con expresiones a través de las cuales las personas responden ante este estímulo. Por favor, marca con una la opción de respuesta que indique los más cercano a cómo respondería usted. Recuerde que sus respuestas son completamente confidenciales.

Frases	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Siempre
1. Durante el manejo de mi estrés laboral, puedo seguir varias indicaciones al mismo tiempo.				
2. Cuando se me presentan nuevos problemas por mi estrés en el trabajo, generalmente se me ocurren diferentes soluciones.				
3. Cuando tengo problemas con el control de mi estrés laboral, le llamo al problema por su nombre.				
4. Cuando debo decidir algo sobre mi problema, junto la mayor cantidad de información posible para tener diferentes opciones.				
5. Cuando estoy preocupada(o) por mi estrés laboral, tengo problemas para hacer las tareas rutinarias.				
6. En situaciones difíciles de mi estrés laboral, trato de recordar qué me ha funcionado antes para resolverlas.				
7. Con respecto a mi estrés laboral, trato de que todo lo que hago funcione a mi favor.				
8. Cuando estoy preocupado por lo que mi estrés laboral puede ocasionarme, no puedo pensar en nada más.				
9. Me siento bien cuando sé que manejo mi estrés laboral lo mejor que puedo.				
10. Cuando identifico qué resultados quiero lograr en mi control del estrés laboral, entonces veo cómo lograrlos.				
11. Cuando me preocupo por algo soy menos efectiva(o) en el control de mi estrés laboral.				
12. Cuando tengo problemas con mi estrés laboral, actúo hasta que capto muy bien la situación que atravieso.				

Continuación...

Frasas	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Siempre
13. Encuentro que el tratamiento de mi estrés laboral es muy complicado, con más recomendaciones de las que puedo manejar.				
14. Reviso detalladamente los problemas que se me presentan por mi estrés laboral.				
15. Me siento que voy decayendo sin razón aparente.				
16. Trabajo duro para reorientar mis sentimientos sobre mi percepción de estrés laboral.				
17. Cuando entro en crisis por razón a mi estrés laboral, me mantengo alerta y activa(o) durante todo el día.				
18. En situaciones de mal manejo de mi estrés laboral, hago a un lado mis sentimientos y soy objetivo sobre lo que está ocurriendo.				
19. En esas situaciones me mantengo alerta para identificar cualquier síntoma relacionado con lo que me está ocurriendo.				
20. Cuando me siento mal debido a mi estrés laboral, al principio tiendo a reaccionar exageradamente.				
21. En problemas difíciles por el estrés laboral, recuerdo cosas que me han ayudado en otras ocasiones.				
22. Reviso la razón de mi problema a fin de apreciar lo que realmente me está pasando.				
23. Los problemas difíciles por mi estrés laboral me hacen quedarme sin hacer nada, al menos por un rato.				
24. Encuentro difícil explicar qué es lo que me produce el problema con mi estrés laboral.				
25. Soy buena(o) para manejar problemas complejos con mi estrés laboral				
26. Trato de reunir los recursos que más puedo para manejar mi estrés laboral.				
27. Puedo manejarme mejor que la mayoría de las personas de mi edad, cuando tengo que ir a lugares que no conozco.				
28. Utilizo mi buen humor para enfrentar mi estrés laboral				
29. Estoy dispuesta(o) a cambiar mi forma de vida con tal de controlar bien mi estrés laboral.				
30. Trato de mantener buen balance entre la actividad y el descanso.				

Continuación...

Frases	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Siempre
31. Siento que soy más efectiva(o) en el manejo de mi estrés laboral, cuando tengo más carga de trabajo u otras actividades.				
32. Hoy puedo relacionar lo que me sucede con mi estrés laboral, con experiencias pasadas y con planes futuros.				
33. Me culpo yo misma(o) por las dificultades que tengo para manejar mi estrés laboral.				
34. Trato de buscar nuevas soluciones a los problemas que tengo con el manejo de mi estrés laboral.				
35. Por alguna razón no tomo ventaja de experiencias pasadas para mejorar mi estrés laboral.				
36. Aprendo de lo que les ha funcionado a otros que también padecen estrés laboral.				
37. Veo mi estrés como un reto a vencer.				
38. Busco en mi cabeza, diferentes formas para mantenerme bien controlado(a), aunque algunas de ellas sean difíciles de poner en práctica.				
39. Desde que me percibo con estrés laboral he modificado mi actividad física.				
40. Cuando se me presentan problemas con estrés laboral, domino la situación fijándome detalladamente en lo que me pasa.				
41. Antes de actuar trato de aclarar cualquier tipo de duda sobre el estrés laboral.				
42. Trato de enfrentar los retos que me pone el estrés laboral, viendo hacia adelante.				
43. Siento que mi estrés está avanzando.				
44. Adquiero rápidamente nuevas habilidades si me ayudan a resolver problemas de mi estrés laboral.				
45. Si tengo que enfrentar dificultades al manejar mi estrés laboral, a menudo me rindo.				
46. Para manejar mi estrés laboral, tengo un plan con una serie de actividades.				
47. Me hago muchas ilusiones de que mi estrés laboral mejorará.				

Fuente: Roy y Prangtip (2004)

Apéndice I

Prueba de Identificación de Desórdenes por uso de Alcohol (AUDIT)

<p>1. ¿Qué tan frecuente ingieres bebidas alcohólicas (cerveza, vinos, bebidas preparadas, tequila, vodka, ron, whisky, brandy, etc.)?</p> <p>0) Nunca 1) Una o menos veces al mes 2) De 2 a 4 veces al mes 3) De 2 a 3 veces a la semana 4) 4 o más veces a la semana</p>	<p>6- Durante el último año ¿con qué frecuencia bebiste por la mañana después de haber bebido en exceso el día anterior?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>
<p>2- ¿Cuántas cervezas o copas de bebida alcohólica sueles tomar en un día típico de los que bebes (el día que llegas a consumir)?</p> <p>0) 1 o 2 1) 3 o 4 2) 5 o 6 3) 7 a 9 4) 10 o más</p>	<p>7- Durante el último año ¿con qué frecuencia tuviste remordimientos o te sentiste culpable después de haber bebido?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>
<p>3- ¿Con qué frecuencia tomas 6 o más bebidas alcohólicas en una misma ocasión?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>	<p>8- Durante el último año ¿con qué frecuencia no pudiste recordar lo que sucedió o algo de lo que pasó cuando estabas bebiendo?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>
<p>4- Durante el último año ¿con qué frecuencia no pudiste parar de beber una vez que habías comenzado?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>	<p>9- ¿Te has lastimado o alguien ha resultado lastimado como consecuencia de tu ingestión de alcohol?</p> <p>0) No 2) Sí, pero no en el último año 4) Sí, en el último año</p>
<p>5- Durante el último año ¿con qué frecuencia dejaste de hacer algo que debías haber hecho por beber?</p> <p>0) Nunca 1) Menos de una vez al mes 2) Mensualmente 3) Semanalmente 4) A diario o casi a diario</p>	<p>10- ¿Algún familiar, amigo o médico se ha mostrado preocupado por la forma en que bebes o te han sugerido que le bajes a tu forma de beber?</p> <p>0) No 2) Sí, pero no en el último año 4) Sí, en el último año</p>

Fuente: De la Fuente &Kershenobich (1992)

Apéndice J

Guía de Preguntas Semiestructuradas

El procedimiento de Grupo focal en este estudio tuvo una sesión por grupo:

- 1) En cada sesión se realizó una discusión temática en el grupo focal compuesto de 5 a 7 participantes.
 - a. El facilitador reunió a los participantes, les dio la bienvenida, se presentó con ellos y estimuló que cada uno se presentara en el grupo, se colocó una etiqueta solo con el primer nombre.
 - b. Hubo un observador que ayudó a tomar nota de ello y fue responsable por la grabación de audio.
 - c. Hubo además un secretario quien fue la persona responsable por los materiales de trabajo, estuvo pendiente de las necesidades de más material del grupo focal. Entregará un refrigerio y una retribución económica por la disponibilidad. El secretario además buscó que el lugar estuviera cómodo y que no hubiera interrupciones.
 - d. Las sesiones duraron aproximadamente de 45 a 50 minutos, donde se discutieron los cuestionamientos sobre el significado del consumo de alcohol, estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, que se describen a continuación.

Preguntas Cualitativas Semi-estructuradas:

1. Podrían platicarme, ¿a qué se dedican y qué significa para ustedes el consumo de alcohol?
2. Podría compartir conmigo, ¿en qué consiste su trabajo? (podría narrar un día de trabajo desde que llega hasta la salida del turno)
3. Durante este trabajo que usted realiza ¿cuáles son las cosas que le preocupan a

usted y que le causan estrés o tensión podría platicarme de ellas?

4. ¿Cuáles son los problemas o situaciones que le preocupan de su familia y que le causan estrés o tensión podría platicarme de ellas?
5. ¿Cuáles son las acciones o actividades (comportamientos) que usted lleva a cabo para disminuir el estrés o tensión que vive en su trabajo y con su familia? podría comentarme de ello?
6. Si usted consume alcohol ¿Podría comentar conmigo de qué forma le ayuda éste para liberar el estrés?

Apéndice K

Consentimiento Informado para Trabajadores de Industrias Maquiladoras Estudio Cuantitativo (Aplicación de Cuestionarios)

Institución:

Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Enfermería. Subdirección de Posgrado e Investigación.

Título del Proyecto:

Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en trabajadores de Industrias maquiladoras..

Autor del Estudio: MCE. Martha Dalila Méndez Ruiz.

Director de Tesis: Dra. Nora Angélica Armendáriz García

Prólogo:

Actualmente soy estudiante de Doctorado en Ciencias de Enfermería y estoy realizando el estudio: estrés laboral, afrontamiento y el consumo de alcohol en trabajadores de industrias maquiladoras. Por lo que solicitamos su participación voluntaria en este estudio. Antes de decidir si quiere o no participar, necesita saber el propósito de la investigación.

Propósito del Estudio:

El propósito del estudio es identificar si existe relación y efecto entre el estrés laboral con el género, la edad, estado marital, ocupación, religiosidad, el autoestima, satisfacción con la vida, funcionalidad familiar y aspectos laborales. Así como también, identificar la relación y efecto entre el estrés laboral, su afrontamiento y el consumo de alcohol en trabajadores de Industrias Maquiladoras de la Ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Descripción del Estudio/Procedimiento:

- Se le aplicará ocho cuestionarios de lápiz y papel, en la instalación indicada por el supervisor en turno para lo cual se destinará un horario específico que no interrumpa con sus actividades laborales, cuidando en todo momento su privacidad y anonimato. El tiempo en contestar los cuestionarios será de 30 minutos aproximadamente.
- Tendrá la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y en caso de que usted deje de participar, no afectará sus actividades laborales.

Riesgos e Inquietudes:

El riesgo relacionado con la participación en este estudio es mínimo, debido a que no se realizarán acciones que pongan en peligro su integridad, sin embargo se abordarán aspectos relacionados con el consumo de alcohol, en caso de que se sienta incomodo con las preguntas, tiene la libertad de expresarlo.

Beneficios:

No hay ningún beneficio personal en la participación en este estudio, sin embargo, en un futuro con los resultados encontrados se podrán diseñar programas de prevención para el beneficio de los trabajadores de industrias maquiladoras.

Confidencialidad:

La única persona que sabrá que usted participa en el estudio es el autor del estudio. Ninguna información sobre usted será dada a conocer ni se distribuirá a ninguna persona. Los resultados del estudio serán publicados en una tesis o en un artículo científico pero de manera general, nunca en forma personal. Recuerde que los cuestionarios que usted contestará son anónimos y la información es confidencial.

Preguntas:

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio o los derechos como participante de su hijo(a) en este estudio, por favor comuníquese con la responsable del Comisión de

Ética de la Facultad de Enfermería [FAEN] de la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL], Subdirección de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la UANL, al teléfono 83 48 18 47, en horario de 9:00hrs a 14:00hrs, Dirección Avenida Gonzalitos 1500, Colonia Mitras Centro.

Consentimiento:

Yo voluntariamente autorizo participar en este estudio y que se colecte información sobre mi persona. Yo he leído esta información y se han respondido todas mis preguntas. Aunque estoy aceptando participar en el estudio, no estoy renunciando a ningún derecho.

Firma del Participante

Fecha

Firma del Testigo (1)

Fecha

Firma del Testigo (2)

Fecha

Firma del Investigador

Fecha

Apéndice L

Consentimiento Informado para Trabajadores de Industrias Maquiladoras Estudio Cualitativo (Entrevista Semiestructurada)

Institución:

Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Enfermería. Subdirección de Posgrado e Investigación.

Título del Proyecto:

Estrés laboral, afrontamiento y consumo de alcohol en trabajadores de Industrias maquiladoras..

Autor del Estudio: MCE. Martha Dalila Méndez Ruiz.

Director de Tesis: Dra. Nora Angélica Armendáriz García

Prólogo:

Estamos interesados en conocer algunos aspectos relacionados al consumo de alcohol y las formas de afrontamiento. Por lo cual, lo invitamos a participar en este estudio. Antes de que decida participar es necesario que conozca el propósito del estudio. El presente estudio se realiza como requisito parcial para obtener el grado de doctorado.

Propósito del Estudio Cualitativo:

El propósito del estudio es indagar respecto al significado del consumo de alcohol, el estrés laboral percibido y las estrategias de afrontamiento de estrés laboral en trabajadores de Industrias Maquiladoras de la Ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Descripción del estudio/procedimiento:

- Se iniciará la entrevista principalmente con 6 preguntas a un grupo trabajadores, en el cual usted estará incluido si acepta participar en dicha entrevista.
- Usted deberá responder a las preguntas de acuerdo a su experiencia.

- Durante la entrevista estará el autor principal y un Doctor en Ciencias de Enfermería que fungirá como observador y un estudiante de enfermería que fungirá como secretario.
- La entrevista será grabada para fines del estudio, el tiempo aproximado de la entrevista será de 30 minutos.
- Tendrá la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento que usted lo decida, no tendrá ningún perjuicio en sus actividades laborales.

Riesgos e inquietudes:

No existe ningún riesgo serio relacionado con su participación en el estudio. Si usted se siente indispuesto o no desea seguir participando, puede retirarse en el momento que lo decida, o podrá retirarse por un momento para posteriormente seguir participando.

Beneficios esperados:

No hay ningún beneficio personal en la participación en este estudio, sin embargo en un futuro con los resultados encontrados, se podrán diseñar programas de prevención para evitar el consumo de alcohol.

Confidencialidad:

Las únicas personas que sabrán que usted está participando en este estudio serán usted y los responsables del mismo. Ninguna información que usted proporcione durante la aplicación de los cuestionarios será proporcionada a otros. Los resultados encontrados serán publicados de manera general en artículos de investigación, nunca se presentará información personalizada. Recuerde que la información que usted proporcione será completamente anónima y confidencial.

Preguntas:

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio o los derechos como participante de su hijo(a) en este estudio, por favor comuníquese con la responsable del Comisión de Ética de la Facultad de Enfermería [FAEN] de la Universidad Autónoma de Nuevo León

[UANL], Subdirección de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la UANL, al teléfono 83 48 18 47, en horario de 9:00hrs a 14:00hrs, Dirección Avenida Gonzalitos 1500, Colonia Mitras Centro..

Consentimiento:

Yo voluntariamente autorizo participar en este estudio y que se colecte información sobre mi persona. Yo he leído esta información y se han respondido todas mis preguntas. Aunque estoy aceptando participar en el estudio, no estoy renunciando a ningún derecho.

Firma del Participante

Fecha

Firma del Testigo (1)

Fecha

Firma del Testigo (2)

Fecha

Firma del Investigador

Fecha

Apéndice M

Procedimiento Técnico para el Registro del Peso

1. Se ajustó la báscula y colocar papel estraza en la plataforma.
2. Se le pidió al trabajador que se quitara los zapatos para pesarlo con el mínimo de ropa y en caso de haber tenido algún objeto pesado, se les retiró.
3. Posteriormente, se le pidió al trabajador que se subiera a la plataforma de cara a la báscula y que permaneciera quieto en posición recta.
4. Se esperó hasta que el visor mostrara el peso del participante y posteriormente bajara de la báscula.
5. Se registró el peso en el cuestionario del participante.
6. Se volvió a colocar papel estraza en la plataforma para el siguiente participante y se realizó el mismo procedimiento anteriormente señalado.

Apéndice N

Autorizaciones de las Industrias

A través de oficios

Apéndice O

Análisis de Factores con el Método Máxima Verosimilitud

Análisis Factorial ETP

Ítems	Factores			Comunalidad	
	1	2	3	Inicial	Extracción
EAR 4	.805			.509	.659
EAR 5	.685			.449	.489
EAR 6	.615			.385	.395
EAR 7	.456			.287	.515
EAR 9	.529			.303	.336
EAR 10	.421			.220	.192
EAR 13	.499			.296	.262
EAR 1		.501		.235	.280
EAR 3		.528		.359	.423
EAR 11		.664		.318	.484
EAR 2			.524	.328	.382
EAR 8			.715	.287	.515
EAR 12			.295	.192	.177
EAR 14			.501	.398	.418
% de la varianza	18.79	10.14	8.84		
% acumulado	18.79	28.94	37.79		

Nota: EAR = Escala de Tensión Percibida, $n_1=200$

Análisis Factorial IR

Ítems	Factores		Comunalidad	
	1	2	Inicial	Extracción
IR 2	.698		.577	.562
IR 3	.786		.701	.726
IR 4	.799		.748	.783
IR 5	.787		.784	.820
IR 6	.747		.743	.765
IR 1		.582	.395	.392
IR 7		.605	.437	.464
IR 8		.745	.644	.698
IR 9		.665	.552	.596
IR 10		.715	.552	.608
% de la varianza	34.61	29.53		
% acumulado	34.61	64.15		

Nota: IR = Inventario de Religiosidad, $n_1=200$

Análisis Factorial EA

Ítems	Factores							Comunalidad	
	1	2	3	4	5	6	7	Inicial	Extracción
EA 10	.350							.285	.384
EA 12	.570							.524	.570
EA 18	.616							.314	.415
EA 19	.477							.318	.335
EA 21	.594							.392	.684
EA 23	.505							.454	.441
EA 9		.850						.487	.739
EA 14		.295						.208	.134
EA 17		.273						.276	.210
EA 20		.677						.475	.534
EA 22		.421						.410	.477
EA 3			.423					.197	.273
EA 13			.496					.467	.439
EA 16			.506					.486	.564
EA 24			.405					.394	.418
EA 2				.450				.161	.238
EA 4				.428				.268	.331
EA 5				.309				.148	.099
EA 6				.369				.242	.307
EA 7				.461				.266	.414
EA 8				.376				.219	.277
EA 15					.778			.504	.904
EA 11						.376		.186	.172
EA 1							.162	.072	.028
EA 25							.408	.275	.321
% de la varianza	9.35	9.03	5.73	4.99	4.06	2.89	2.76		
% varianza acumulada	9.35	18.38	24.12	29.11	33.18	36.07	38.86		

Nota: EA = Escala de Autoestima, $n = 200$

Análisis Factorial de ESV

Ítems	Factores		Comunalidad	
	1		Inicial	Extracción
ESV 1	.645		.381	.416
ESV 2	.828		.570	.686
ESV 3	.834		.590	.711
ESV 4	.731		.466	.534
ESV 5	.589		.318	.347
% de la varianza	53.88			
% varianza acumulada	53.88			

Nota: ESV = Escala de Satisfacción con la Vida, $n = 200$

Análisis Factorial del TAPGARF

Ítems	Factores		Comunalidad	
	1	2	Inicial	Extracción
TAPGARF 1	.632	.195	.442	.438
TAPGARF 2	.724	.292	.627	.610
TAPGARF 3	.768	.158	.606	.615
TAPGARF 4	.755	.216	.585	.617
TAPGARF 5	.821	.173	.670	.704
TAPGARF 6	.887	.189	.774	.823
TAPGARF 7	.754	.191	.587	.605
TAPGARF 8	.240	.619	.488	.441
TAPGARF 9	.157	.987	.498	.999
% de la varianza	46.63	18.39		
% acumulado	46.63	65.02		

Nota: TAPGARF = Test de APGAR Familiar, $n = 200$

Análisis Factorial ECO

Ítems	Factores					Comunalidad	
	1	2	3	4	5	Inicial	Extracción
ECO 24	.518					.548	.485
ECO 25	.212					.546	.564
ECO 33	.490					.630	.617
ECO 37	.544					.534	.551
ECO 39	.400					.456	.401
ECO 43	.537					.597	.582
ECO 47	.441					.471	.418
ECO 48	.671					.625	.631
ECO 49	.558					.526	.540
ECO 50	.551					.670	.548
ECO 51	.584					.609	.528
ECO 7		.417				.441	.327
ECO 8		.659				.575	.588
ECO 9		.600				.454	.444
ECO 16		.524				.445	.410
ECO 17		.701				.590	.637
ECO 38		.336				.479	.482
ECO 52		.368				.546	.430
ECO 53		.473				.498	.432
ECO 18			.634			.645	.643
ECO 19			.694			.623	.616
ECO 20			.652			.527	.520
ECO 41			.399			.540	.445
ECO 3				.530		.662	.603
ECO 4				.715		.624	.653
ECO 5				.814		.680	.790
ECO 6				.456		.441	.372
ECO 34					.771	.586	.676
ECO 35					.597	.611	.599
ECO 36					.619	.484	.482
% de la varianza	8.49	5.90	4.66	4.40	3.88		
% varianza acumulada	8.49	14.40	19.07	23.47	27.36		

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

Análisis Factorial ECO (Continuación)

Ítems	Factores					Comunalidad	
	6	7	8	9	10	Inicial	Extracción
ECO 1	.688					.706	.684
ECO 2	.855					.772	.999
ECO 26		.643				.526	.512
ECO 27		.422				.618	.514
ECO 28		.523				.532	.558
ECO 14			.618			.489	.456
ECO 15			.504			.516	.532
ECO 40			.247			.433	.325
ECO 21				.506		.485	.400
ECO 22				.447		.387	.307
ECO 23				.257		.440	.312
ECO 42				.444		.584	.530
ECO 45				.413		.486	.391
ECO 46				.228		.494	.470
ECO 10					.105	.547	.614
ECO 31					.573	.562	.542
ECO 32					.774	.495	.656
% de la varianza	3.69	3.49	2.88	2.65	2.60		
% varianza acumulada	31.05	34.55	37.43	40.08	42.68		

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

Análisis Factorial ECO (Continuación)

Ítems	Factores					Comunalidad	
	11	12	13	14	15	Inicial	Extracción
ECO 12	.953					.544	.999
ECO 13	.152					.413	.272
ECO 30		.705				.642	.775
ECO 29			.619			.600	.688
ECO 11				.479		.447	.414
ECO 44					.783	.694	.999
% de la varianza	2.60	2.39	1.94	1.88	1.81		
% varianza acumulada	45.28	47.67	49.62	51.51	53.32		

Nota: ECO = Escala de Clima Organizacional, $n = 200$

Análisis Factorial EPAA

Ítems	Factores						Comunalidad	
	1	2	3	4	5	6	Inicial	Extracción
EPAA 5	.628						.504	.456
EPAA 8	.620						.467	.447
EPAA 11	.467						.363	.271
EPAA 13	.518						.389	.307
EPAA 15	.683						.579	.545
EPAA 20	.551						.505	.453
EPAA 23	.544						.437	.391
EPAA 24	.466						.398	.306
EPAA 33	.679						.528	.536
EPAA 35	.376						.336	.320
EPAA 39	.123						.376	.308
EPAA 43	.593						.503	.477
EPAA 45	.620						.536	.558
EPAA 7		.435					.442	.376
EPAA 16		.354					.368	.274
EPAA 17		.651					.505	.548
EPAA 19		.598					.540	.552
EPAA 21		.382					.470	.347
EPAA 30		.354					.485	.404
EPAA 40		.395					.640	.677
EPAA 3			.591				.460	.508
EPAA 4			.637				.586	.655
EPAA 6			.598				.458	.440
EPAA 12			.553				.414	.403
EPAA 18			.328				.324	.281
EPAA 32			.118				.408	.359
EPAA 44				.405			.435	.375
EPAA 46				.714			.491	.570
EPAA 47				.595			.470	.499
EPAA 22					.449		.540	.609
EPAA 34					.366		.502	.468
EPAA 37					.621		.496	.524
EPAA 38					.549		.545	.584
EPAA 9						.732	.556	.698
EPAA 10						.562	.580	.569
EPAA 27						.397	.544	.512
EPAA 28						.384	.550	.499
% de la varianza	9.94	5.33	5.16	4.54	4.15	4.14		
% varianza acumulada	9.94	15.28	20.45	24.99	29.14	33.28		

Nota: EPAA = Escala de Proceso de Afrontamiento y de Adaptación, $n = 200$

Análisis Factorial EPAA (Continuación)

Ítems	Factores						Comunalidad	
	7	8	9	10	11	12	Inicial	Extracción
EPAA 1	.547						.423	.416
EPAA 2	.684						.543	.664
EPAA 25		.420					.492	.469
EPAA 26		.610					.593	.635
EPAA 42		.302					.484	.429
EPAA 29			.936				.503	.999
EPAA 14				.570			.503	.572
EPAA 36				.441			.503	.479
EPAA 31					.342		.427	.404
EPAA 41						.435	.629	.700
% de la varianza	3.41	3.04	2.70	2.44	2.12	1.64		
% varianza acumulada	36.70	39.75	42.45	44.89	47.01	48.66		

Nota: EPAA = Escala de Proceso de Afrontamiento y de Adaptación, $n = 200$

Análisis Factorial AUDIT

Ítems	Factores			Comunalidad	
	1	2	3	Inicial	Extracción
AUDIT 4	.525			.376	.421
AUDIT 5	.711			.563	.571
AUDIT 6	.319			.322	.205
AUDIT 7	.792			.588	.675
AUDIT10	.565			.514	.439
AUDIT1		.509		.234	.275
AUDIT 2		.753		.454	.591
AUDIT 3		.811		.512	.697
AUDIT 8			.812	.584	.999
AUDIT 9			.371	.231	.161
% de la varianza	22.26	18.18	9.87		
% varianza acumulada	22.26	40.44	50.32		

Nota: AUDIT = Prueba de Identificación de Desórdenes por Uso de Alcohol, $n=114$