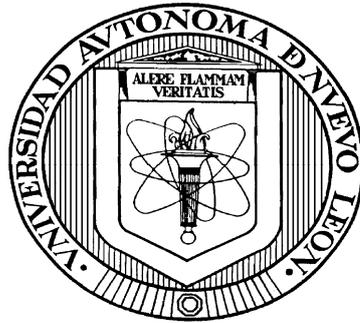


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
MUJERES TRABAJADORAS

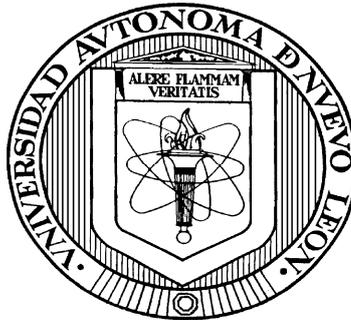
Por

LIC. GLORIA LOPEZ MORA

Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
Con Énfasis en Salud Comunitaria

DICIEMBRE, 2009

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



VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
MUJERES TRABAJADORAS

Por

LIC. GLORIA LOPEZ MORA

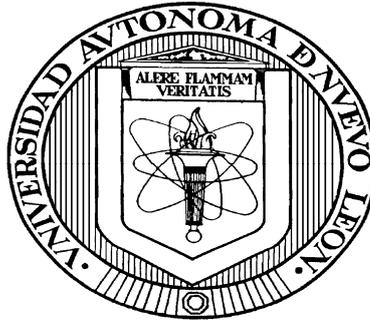
Director de Tesis

MSP. Lucio Rodríguez Aguilar

Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
Con Énfasis en Salud Comunitaria

DICIEMBRE, 2009

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



VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
MUJERES TRABAJADORAS

Por

LIC. GLORIA LOPEZ MORA

Asesor Estadístico

MARCO VINICIO GOMEZ MEZA, PhD

Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
Con Énfasis en Salud Comunitaria

DICIEMBRE, 2009

VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN
MUJERES TRABAJADORAS

Aprobación de Tesis

MSP. Lucio Rodríguez Aguilar

Director de Tesis

MSP. Lucio Rodríguez Aguilar

Presidente

ME. Teresita de Jesús Campa Magallón

Secretario

Dra. María Magdalena Alonso Castillo

Vocal

Dra. María Magdalena Alonso Castillo

Subdirector de Posgrado e Investigación

Agradecimientos

A la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León por haberme abierto sus puertas al mundo del conocimiento de la Enfermería pero sobretodo de la Investigación.

A mi Director de Tesis MSP. Lucio Rodríguez Aguilar por su apoyo, paciencia, dedicación e interés brindados para la elaboración y culminación de este tema.

A los integrantes del Comité de Tesis, Dra. Magdalena Alonso Castillo y ME Teresita de Jesús Campa Magallón, quienes contribuyeron con su tiempo, ciencia y sabiduría.

A la MCE. Santiago Enriqueta Esparza Almanza por su acompañamiento durante todo el programa, así como el apoyo y dedicación brindados en los momentos de mayor dificultad ofreciéndome su mano y corazón como amiga.

A cada uno de los docentes que formaron parte de este proyecto profesional, por sus aportaciones y experiencias profesionales: Dra. Karla, Dr. Luis Enrique, Dra. Yolanda, Ing. José Guadalupe, Dr. Francisco, Mtra. Nora, Mtro. Esquivias y Mtra. Refugio.

Al personal Administrativo del área de Posgrado por sus finas atenciones. Gracias Claudia, Laura y Magda personal de la Biblioteca, donde pasé el mayor tiempo de vida durante mis tres estancias presenciales rodeada no solo de libros que proveen sabiduría, conocimiento y ciencia sino también de cariño y aprecio.

Al MCE. Milton Carlos Guevara Valtier por sus momentos de dedicación para la conclusión de este estudio.

Al Jefe de la Jurisdicción Sanitaria de Veracruz Dr. Hugo Zárate Amezcua, por haberme dado la oportunidad de continuar en mi superación profesional además del apoyo brindado e interés para el desarrollo y conclusión de este trabajo. De igual forma a los Drs. Roberto Ventura Zepeda y María Estrella Flores Collins por sus sabios consejos y a la Lic. Rocío García Gálvez y Serafín Barrutieta por su apoyo incondicional. Todos ellos compañeros de trabajo.

A las trabajadoras que participaron en el estudio y que sin ellas no hubiese sido posible esta labor. Gracias.

Dedicatoria

A Dios por haber depositado en mí una misión más en este mundo.

A mi Madre Petra Isabel Mora Enríquez porque Dios la sigue bendiciendo para seguir disfrutando de todos los logros que nos proponemos los hijos quien con mucho amor nos apoya; y al igual que nuestro Padre José Jesús, donde quiera que se encuentre allá en el cielo que desde ahí observa todo lo que hacemos sus hijos en la tierra.

A mi Hermano José Manuel, a quien quiero y amo, porque comparte estos momentos de triunfo y en ocasiones de fracaso, que nos permiten madurar como seres humanos. Hermano Gracias.

Al grupo de compañeras que me dieron la oportunidad de conocerles, Yola, Rosaura, Tere, América, Carlota, Juany, y muy en especial a Diana y Gloria Peña que no solo fueron mis compañeras sino también colegas, amigas y hermanas con quienes viví grandes momentos dentro y fuera de la facultad, logrando consolidar y afianzar nuestro cariño así como el mantenernos siempre unidas tanto en las buenas como en las malas y por compartir este tiempo de mucho trabajo, con angustias y alegrías que sin duda nos fortaleció, lo que ahora logramos juntas otro anhelo profesional.

A Charo amiga y hermana, porque descubrí en ti a una persona extraordinaria, sensible y sincera; valores importantes para ser acogida por tu amistad. Tú como las estrellas, aunque no siempre se ven, sé que ahí estás. Infinitamente... Gracias.

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Capítulo I	
Introducción	1
Marco Conceptual	5
Estudios Relacionados	9
Pregunta de Investigación	15
Objetivos	15
Definición de Términos	16
Capítulo II	
Metodología	19
Diseño del Estudio	19
Población, Muestreo y Muestra	19
Descripción de los Instrumentos	20
Procedimiento para la Recolección de los Datos	22
Consideraciones Éticas	24
Análisis de los Datos	25
Capítulo III	
Resultados	27
Confiabilidad de los Instrumentos	27
Estadística Descriptiva	28
Estadística Inferencial	33
Capítulo IV	
Discusión	45
Conclusiones	52
Recomendaciones	52

Contenido	Página
Referencias	54
Apéndices	59
A Cédula de Datos Personales y Prevalencia de Consumo de Alcohol y Violencia Psicológica Laboral	60
B Escala TWEAK	62
C Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).	63
D Carta de Consentimiento Informado	65
E Carta de Autorización del Estudio	66
F Carta de Autorización del Instrumento (IVAPT-PANDO)	67

Lista de Tablas

Tabla		Página
1	Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo y Escala TWEAK	27
2	Estadísticas Descriptivas	28
3	Características sociodemográficas y laborales	30
4	Frecuencias y proporciones de consumo de bebidas alcohólicas de acuerdo a la Escala TWEAK	31
5	Frecuencias y proporciones del tipo de consumo de alcohol de acuerdo a la Escala TWEAK	32
6	Frecuencias y proporciones del tipo de bebidas alcohólicas de consumo en el último año de mayor frecuencia	33
7	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para variables continuas	34
8	Coeficiente de Correlación de Spearman de presencia de violencia psicológica laboral y consumo de alcohol	35
9	Prueba de Chi cuadrada para presencia de violencia psicológica laboral con edad, categoría laboral y estado marital	36
10	Prevalencia global, lápsica, actual e instantánea del consumo de alcohol	38
11	Prueba de Chi cuadrada de tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado marital	39
12	Prueba de U de Mann-Whitney para el índice de presencia de violencia psicológica laboral por tipo de consumo	40
13	Actores que generan violencia psicológica laboral	41
14	Intensidad de violencia psicológica laboral en relación a sus compañeros	42
15	Prueba de U de Mann-Whitney para el índice de presencia de violencia psicológica laboral por prevalencia de consumo de alcohol.	43

RESUMEN

Lic. Gloria López Mora

Universidad Autónoma de Nuevo León Fecha de Graduación: Diciembre, 2009

Facultad de Enfermería

Título del Estudio: VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN MUJERES TRABAJADORAS

Número de páginas: 68

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Ciencias de Enfermería Con Énfasis en Salud Comunitaria

Área del Estudio: Salud Comunitaria

Propósito y Método del Estudio: El propósito fue determinar la relación de la violencia psicológica laboral con el consumo de alcohol en mujeres trabajadoras. El estudio fue descriptivo y correlacional. El muestreo fue probabilístico irrestricto aleatorio estratificado. El tamaño de la muestra fue determinada a través del paquete estadístico n'Query Advisor versión 4.0 ® para una población de 553 mujeres con una hipótesis de correlación alternativa bilateral de .20, potencia de .85, un nivel de confianza de 95%. La muestra estimada fue de 224 mujeres. Se utilizó una Cedula de Datos Personales y Laborales, la Escala TWEAK y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).

Contribución y Conclusiones: El tiempo de experimentación de la violencia psicológica laboral fue de 1.7 años. Un 38.8% presenció alta violencia psicológica. No se encontró diferencias significativas de la presencia de violencia psicológica laboral por edad, categoría laboral y estado civil. En cuanto a la prevalencia de consumo de alcohol alguna vez en la vida fue de 92.9% (IC 95% 89.0 - 95.0), la prevalencia en el último año fue de 84.8% (IC 95% .80 - .89), la prevalencia en los últimos treinta días fue de 63.4% (IC 95% .57 - .69) y la prevalencia en los últimos siete días fue de 38.8% (IC 95% .32- .45). La edad, la categoría laboral y el estado marital no mostraron diferencia significativa de acuerdo al consumo de alcohol (TWEAK). El índice de presencia de violencia psicológica laboral con el tipo de consumo de alcohol mostró diferencia significativa y se observó que el consumo no sensato es decir riesgo de adicción y probable adicción al alcohol o alcoholismo, fue mayor que el consumo sensato ($Mdn = 51.1$ vs. $Mdn = 43.1$) ($U = 3168.0$, $p = .012$). La violencia psicológica laboral mostró diferencia significativa por tipo de prevalencia en el último año ($U = 2438.5$, $p = .02$), en los últimos 30 días ($U = 3612.5$, $p = 001$) y en los últimos 7 días ($U = 4753.5$, $p = .010$) de los que consumieron con los que no consumieron bebidas alcohólicas en el último año ($Mdn = 48.8$ vs. $Mdn = 13.6$), último mes ($Mdn = 50.0$ vs. $Mdn = 9.5$) y últimos siete días ($Mdn = 30.9$ vs. $Mdn = 19.3$) respectivamente. Se identificó que la intensidad percibida de la violencia psicológica laboral de las mujeres participantes, fue de igual intensidad en relación con sus compañeras de trabajo, con un 55.8% y que el actor principal que genera violencia son las compañeras de trabajo con un 47.3%.

FIRMA DEL DIRECTOR DE TESIS: _____

Capítulo I

Introducción

En el ámbito laboral, la violencia psicológica y el acoso surgen del encuentro entre el deseo de poder y el control; éste último es tan cotidiano que parece normal. El acoso generalmente se inicia con una falta de respeto, con una mirada o manipulación y suele ser insoportable cuando ya se afecta de forma directa. Si el grupo social en el que aparece no reacciona, estos comportamientos se transforman progresivamente en verdaderas conductas negativas que tienen graves consecuencias para la salud psicológica de la víctima (Hirigoyen, 2000).

En el trabajo, la violencia constituye un comportamiento grave que va desde el maltrato físico al psicológico en el que la persona percibe un tipo de persecución o intimidación de manera directa, generando deterioro en las relaciones interpersonales, así como disfunciones organizacionales. Este comportamiento recibe el nombre de violencia psicológica laboral o mobbing (Leymann, 1996) y está relacionada con una variedad de factores que incluyen: discriminación por el género, religión, cultura, etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual y razones socioeconómicas.

Organismos internacionales reconocen a la violencia en sus diferentes manifestaciones, como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública (Organización Mundial de la Salud [OMS], Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2003). De acuerdo a un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2006), se indica que la violencia y el acoso psicológico laboral podría generar costos del Producto Interno Bruto (PIB) entre 0.5% y 3.5% de los países, por causas que producen ausentismo, incapacidad por enfermedad y reducción en la productividad, entre otros. Así mismo reporta que la violencia que se genera en el lugar de

trabajo se asocia con el uso y abuso de sustancias como el alcohol y otras drogas en donde muchos de los casos, las víctimas son principalmente mujeres.

La violencia psicológica laboral tiene el potencial de contribuir en muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y de comportamiento; de este último pueden llegar a presentarse reacciones auto y hetero-agresivas, trastornos alimenticios, disfunción sexual, aislamiento social, inicio e incremento del consumo de bebidas alcohólicas cigarrillos y drogas ilícitas (OMS, 2004).

Algunos estudios realizados sobre violencia psicológica laboral, han reportado que una proporción importante fueron víctimas de este comportamiento y el periodo de duración de estos hechos han oscilado entre uno y cinco años; se reporta además que algunos comportamientos que relatan las víctimas han sido entre otros el evaluar inequitativamente el trabajo, el realizar tareas no acordes a su puesto, limitar la comunicación, entorpecer el progreso laboral, aislamiento, descalificación y desacreditación (Piñuel, 2004; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Riego y Chapol, 2005).

En relación a la edad que reportaron tener las mujeres trabajadoras que han experimentado la violencia psicológica ha sido de 21 a 57 años, con una media de 39 años de edad. En cuanto a la categoría laboral y el estado civil han mostrado relación significativa con la violencia psicológica laboral; así mismo se han obtenido mediciones de este tipo de comportamiento calificada como baja, media y alta intensidad (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Macía, 2008).

El consumo de alcohol como hábito social ha estado presente a lo largo de la historia de la sociedad y esta conducta social aceptada con el paso del tiempo se ha convertido a nivel mundial, es un problema de salud pública con peligrosas consecuencias para la salud individual. En nuestro país es quizá la más grave de las adicciones por sus repercusiones económicas y morales sobre la familia y la sociedad; esto se manifiesta en

las pérdidas productivas, económicas e incapacidades laborales que se generan por el consumo excesivo de alcohol. En México, cinco de las 10 primeras causas de mortalidad se relaciona directa o indirectamente con el abuso del alcohol entre las cuales se reportan: las enfermedades del corazón, los accidentes, la cirrosis hepática, los homicidios y lesiones en riñas y patologías cerebro vasculares. (Servicios de Salud de Veracruz [SESVÉR], 2008).

Se ha estimado que 27 millones de personas entre los 12 y 65 años de edad consumen alcohol, en donde el mayor porcentaje son varones 61%; sin embargo la prevalencia en las mujeres ha aumentado en los últimos 20 años en un 35% (Encuesta Nacional de Adicciones [ENA], 2008). Además, se observó que el consumo de alcohol por género en 1998, fue que por cada cuatro hombres había una mujer, aspecto que cambia para el 2008, que por cada seis varones existe una mujer consumidora de alcohol consuetudinaria. Así mismo el índice de bebedoras más alto se encuentra en el grupo de 18 a 29 años de edad, lo que significa que son personas en plena edad laboral. Se reporta que el consumo de alcohol en las mujeres se ha duplicado en un lapso de seis años pasando de 0.9% a 2% lo que significa que hay 800,000 consumidoras experimentales y de estas aproximadamente 100,000 son mujeres adictas crónicas.

El consumo de alcohol se ha relacionado con problemas sociales y económicos como violencia, accidentes, problemas familiares, así como laborales entre los que destacan el ausentismo, el bajo rendimiento y la distorsión de la percepción sobre las condiciones del trabajo (Echeburúa y Amor y Paz de Corral, 2002). Así mismo se señala que la mujer que ha sufrido algún tipo de violencia puede recurrir al consumo alcohol como estrategia de afrontamiento no saludable del sufrimiento experimentado, lo que supone un alivio a corto plazo del malestar emocional sin embargo, puede ser causa de un agravamiento de la situación de la víctima.

Caudillo (2008), reporta que el alcohol es la droga de mayor consumo de alguna vez en la vida en la mujer y se incrementa el consumo de alcohol en el último año,

haciéndolo de forma riesgosa y excesiva en un 22% y 13.5% respectivamente en edades entre los 18 y 28 años. Respecto al estado civil el consumo de alcohol más alto es para las mujeres separadas, seguida de las viudas y por último divorciadas (Alonso, Álvarez, López, Guzmán & Martínez, 2008).

Según Cho (2004), al examinar el impacto de la composición por género de la ocupación relacionada con el consumo de bebidas alcohólicas en mujeres trabajadoras de 21 a 65 años de edad reporta que las mujeres que trabajan en empleos mixtos (hombres y mujeres), tiene más probabilidad de consumir alcohol ($p < .001$), lo que se debe a que las mujeres presuntamente al interactuar en el trabajo, pueden ser influenciadas a través de invitaciones y convivencias sociales por trabajadores masculinos y enfatiza que ellas mismas imitan este comportamiento de consumir alcohol para poder ser aceptadas como iguales, además de que utilizan el alcohol como reductor de estrés que le genera el trabajo competitivo con los varones.

En el Estado de Veracruz según la ENA (2008), la prevalencia de alcohol en la población femenina de 18 a 65 años reporta que el 4.0% consumen alcohol a diario y 12.8% son bebedoras altas, dato que se encuentra relativamente cerca del promedio del nivel nacional en cuanto al consumo diario (5.5%) no así para el rubro de bebedoras altas que se encuentra con porcentaje bajos (16.8%).

Además, la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres ([ENVIM], 2003), reporta que la proporción de mujeres que trabajan es de 33.7%, las que no trabajan por diversas razones de 16.2% y los quehaceres del hogar continúan siendo la principal actividad. De las mujeres que trabajan, la mayoría realiza labores de empleada u obrera (56.7%) y éste grupo es el que se considera estar expuestas a algún tipo de violencia en el trabajo.

En la literatura revisada se reportan estudios sobre violencia psicológica que presenta la mujer por su pareja (Caudillo, 2008) y el consumo de alcohol en mujeres en

general, (Díaz, 2008; Galván, 2007; Zavala , 2007) no así se han enfocado a la relación de ambas variables en mujeres trabajadoras; por lo que se considera importante saber si existe relación entre la violencia psicológica laboral y el consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras por ser un tema complejo y trascendental, en la vida de las mujeres porque significa un problema de sus derechos humanos y de sus familias, además la investigación es escasa. La información obtenida contribuirá al conocimiento científico y a la disciplina de enfermería, y en un futuro permitirá poder implementar estrategias de reducción de consumo de alcohol y de prevención y afrontamiento de la violencia psicológica en mujeres que trabajan.

La autora del estudio en su experiencia comunitaria ha observado que algunas mujeres trabajadoras que solicitan atención de enfermería en los centros comunitarios han experimentado cierto tipo de acoso psicológico en el lugar donde se desempeñan. Además algunas de ellas refieren consumir bebidas alcohólicas al término de la jornada como forma de liberar el estrés que produce la violencia psicológica; por lo que el propósito del presente estudio fue determinar la relación de la violencia psicológica laboral en mujeres adultas que trabajan y el consumo de alcohol; motivo por el cual se realizó un estudio descriptivo y correlacional.

Marco Conceptual

Los sustentos teóricos que guiaron el presente estudio fueron: Violencia Psicológica Laboral (Leymann, 1996) y Consumo de Alcohol (Russel y Bigler, 1979).

Leymann (1996), utilizó el término mobbing derivado del estudio de las ciencias animales (etología) de Lorenz en 1966, quien lo describió como ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. El término deriva del verbo inglés “*to mob*” que significa asaltar, atropellar, arremeter, regañar, maltratar, atacar o acosar (Piñuel, 2001). Palabra que recibe otras expresiones

tales como; acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento psicológico en el trabajo o mobbing; y que es un fenómeno que puede estar influenciado por aspectos contextuales y organizacionales.

Leymann en 1996, identificó un especial tipo de comportamiento hostil en varios grupos laborales. Este comportamiento fue denominado mobbing y lo conceptualiza “como una situación creada por una persona o un grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre una persona en el lugar de trabajo”. Desarrolló un modelo que incluye cinco fases, y para el presente estudio solo se abordaron las dos primeras.

La primera fase llamada seducción, está caracterizado por una dificultad, una disputa o desencuentro entre personas que en un momento determinado adquiere mayor proporción, presentándose la imagen de un problema puntual que se torna progresiva; la persona o victima puede no darse cuenta del significado de este incidente crítico y suele durar muy poco tiempo. La segunda fase denominada conflicto, se desarrolla mediante comportamientos repetidos que en otro contexto distinto no revestirían mayor importancia ni implicarían agresión ni intentos de excluir o deshacerse de alguien. Aquí el periodo de tiempo es más largo y con propósitos hostiles con una intencionalidad consistente, a manera de perjudicar o castigar por medio de manipulaciones, poniendo el proceso en movimiento, lo que puede favorecer al consumo de algún tipo de droga.

En las otras tres fases (estigmatización, intervención de la empresa y marginación) se involucran los directivos que en lugar de ofrecer apoyo a la víctima, la hace responsable del problema, pasando a una cuarta fase, donde la afectada busca cierto tipo de apoyo con especialistas por padecer algún tipo de problema psicológico y somático sin tener respuesta favorable. Este tipo de violencia como se señaló anteriormente se ha relacionado con el

consumo de alcohol. Y en la última fase, la víctima es excluida de sus funciones, por despido, jubilación, invalidez, entre otros.

Además se distinguen tres tipos de violencia psicológica de acuerdo con el carácter de la relación laboral. La vertical descendente, cuando las conductas hostiles son emitidas por un superior jerárquico de la víctima (generalmente el superior inmediato); éste es el tipo de violencia psicológica más frecuente encontrado, pero no el único. El segundo tipo es el horizontal, se refiere a aquel que es llevado a cabo por compañeros de igual jerarquía organizacional; esto se presenta más comúnmente en empresas que fomenten un ambiente competitivo, por bonos o ascensos entre los trabajadores, o en aquellos lugares de trabajo en los que algún miembro se distingue de los demás por características como edad, género, raza, preferencia sexual o capacidad de trabajo. El tercer tipo es el ascendente y se presenta cuando uno o varios trabajadores realizan comportamientos psicológicamente agresivos hacia su superior en la jerarquía organizacional, dificultándole su desempeño en el trabajo y el logro de los objetivos organizacionales en el área o departamento, generalmente con la finalidad de que éste sea removido de su cargo.

En relación a las bebidas alcohólicas, Russel y Bigler (1979); refieren que el consumo de alcohol es la cantidad y frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas, que ingiere la mujer. Se puede clasificar en consumo sensato, riesgo de adicción y probable adicción al alcohol o alcoholismo. El consumo de alcohol se establece como límite sensato o responsable para la mujer, la ingesta de no más de 2 copas, no más de 3 veces por semana (20 gramos de etanol). El consumo de riesgo de adicción al alcohol en la mujer se refiere a la ingesta de 3 a 4 copas por ocasión, además de requerir la misma cantidad para sentir los primeros efectos del alcohol. La probable adicción al alcohol o alcoholismo, está caracterizado por consumir 5 o más copas por ocasión, por semana; además de presentar situaciones derivadas por excederse como: requerir más bebidas para sentir los efectos del alcohol, preocupación de las familias por la forma de beber, sentir la necesidad de

consumir alcohol por la mañana, no recordar lo sucedido mientras estaba bebiendo, sentir la necesidad de reducir el consumo.

Las bebidas alcohólicas son aquellas sustancias que contienen alcohol etílico en una proporción de 2% hasta el 55% de volumen, provocan alteraciones metabólicas, fisiológicas y de la conducta ya que tiene una acción depresora en el sistema nervioso central y sus efectos pueden provocar múltiples repercusiones en la salud de la persona y en sus ámbitos social y económico (Tapia, 2001). En razón de ello, los límites de consumo de alcohol son más bajos en mujeres que en hombres.

El alcohol es una droga depresora que afecta todas las estructuras presinápticas-neuronales con la consecuente disminución de la cantidad de neurotransmisores liberados por el impulso nervioso, lo cual produce además una disminución de la función de los respectivos receptores pos sinápticos. El alcohol al igual que otros depresores como los barbitúricos y benzodiacepinas produce estimulación de la transmisión inhibitoria, lo que hace que se pierda el autocontrol y expone a la persona a sufrir accidentes o lesiones corporales (National Institute Drug Abuse [NIDA], 2004).

En cuanto a las diferencias fisiológicas del alcohol relacionadas con el género, la mujer obtiene efectos tóxicos más rápidamente que el hombre debido en parte a la diferencia en la actividad enzimática a nivel gástrico encargada de desdoblar el alcohol antes de llegar al torrente sanguíneo, esta enzima es cuatro veces más activa en la mujer. Además, la mujer tiene una proporción mayor de grasa y menor cantidad de agua en el organismo, y debido a que el alcohol es más soluble en el agua, cualquier dosis se concentra más rápidamente en su organismo; de ahí que los límites de consumo de alcohol son más bajos en mujeres que en hombres (Tapia, 2001).

En general el consumo de alcohol se recomienda evaluar a través de la prevalencia, esto es, el número de usuarios que consumen en relación al tamaño de la población expuesta. Se recomienda determinar la prevalencia global que consume alcohol alguna vez

en la vida, consumo en los últimos doce meses (prevalencia lápsica), consumo registrado en el último mes (prevalencia actual) y consumo en los últimos siete días (prevalencia instantánea) (Secretaría de Salud, 1999; Norma Oficial Mexicana [NOM] -028-SSA2-1999).

Estudios Relacionados

No se han localizado estudios suficientes donde se describa la relación de la violencia psicológica laboral con el consumo de alcohol en mujeres trabajadoras. Se presentan dos estudios que señalan la relación de estas variables, posteriormente se presentan estudios sobre violencia psicológica laboral y consumo de alcohol en mujeres trabajadoras en forma particular.

Alonso, Caufield y Gómez (2005), identificaron la proporción de consumo de drogas en mujeres trabajadoras de Monterrey, N. L., los hallazgos mostraron que el 31.7% de las mujeres entrevistadas habían consumido alcohol al menos una vez en la vida y 13.3% consumió alcohol en los últimos 30 días. En base al cuestionario TWEAK que tamiza los tipos de consumo en mujeres, se encontró que el 3% tuvo consumo excesivo y el 8% reportó tener riesgo de adicción al alcohol. Además se encontró diferencias significativas de ingreso mensual con el consumo de alcohol ($t = 2.11, p = .03$). También se encontró diferencia en el consumo de alcohol según el tipo de trabajo ($p < .005$); el consumo en las mujeres que desarrollan trabajo intelectual fue el más alto (34.4%) en comparación con las mujeres que realizan trabajo de interacción personal (29.7%) y trabajo manual (20.0%).

Alonso, Musayon, David y Gómez (2006). Realizaron un estudio multicéntrico con el propósito de Identificar la presencia de violencia laboral y su relación con el consumo de drogas, así como identificar diferencias y similitudes de consumo de drogas y violencia laboral en mujeres de clases populares de 18 a 60 años que trabajaban y residían en

comunidades urbano-marginadas en México, Perú y Brasil; utilizando la escala TWEAK, reportó que la media de edad de las participantes de México fue de 36.5 años y de 34.5 para Perú y Brasil; con relación a la escolaridad en años cursados, se encontró que las participantes del Brasil tiene un promedio de 9 años, seguido de México con un promedio de 7 años y 3 años para las participantes del Perú. 70%, 60% y 55% de las mujeres trabajadoras viven con su pareja en México, Perú y Brasil respectivamente.

El tipo de trabajo que desempeñan en mayor proporción tanto en México como Perú es informal donde se auto emplean en la casa o en establecimientos menores relacionadas con la costura, preparación de alimentos, servicios domésticos entre otros, con un 53.8% y 68.8% respectivamente; caso contrario en Brasil predominó el trabajo formal con un 71.1%, empleándose como obreras de fabricas e industrias maquiladoras lo que permite que obtengan un salario base.

Con relación al tipo de consumo de alcohol las mujeres refirieron haberlo consumido en forma sensata o sin riesgo en un 92% para México, 66.1% para Brasil y 47.2% en Perú; en cuanto a consumo de riesgo el más alto porcentaje fue en las mujeres Peruanas, seguida de las Brasileñas y finalmente las Mexicanas con porcentajes de 34.4%, 22.9% y 6.0% respectivamente. Con respecto al consumo excesivo o de adicción, este fue de 18.4% para las Peruanas, 11.0% para las mujeres Brasileñas y 3.0% en mujeres Mexicanas. El índice de violencia laboral en la población de México se correlacionó positiva y significativamente con el consumo de alcohol, lo que significa que a mayor violencia laboral mayor consumo de alcohol en las mujeres mexicanas ($r^s = .13, p = .001$). La mayor contribución en este estudio a través del Modelo de Regresión Lineal por país, fue la violencia laboral como predictor significativo del consumo de alcohol en México ($\beta = 3.43, p = .001$); en Perú el número de hijos vivos ($\beta = -4.54, p = .000$) y en Brasil los años de escolaridad ($\beta = -4.09, p = .000$).

Piñuel (2004), realizó un estudio en una población de Técnicos del Ministerio de Economía en España cuyo objetivo fue establecer el perfil del problema de la violencia psicológica laboral, se les hizo entrega de un cuestionario con documento escrito a los participantes vía postal a 4120 trabajadores pertenecientes a la Agencia Tributaria y la Intervención General del Estado (IGAE). De este grupo el 41% del total refirió haber sido víctima de este comportamiento y con una duración en tiempo desde hace cinco años (31%), situación referida hasta antes de aplicar el cuestionario. En cuanto a comportamientos de violencia más frecuentemente relatados, se encontró el de evaluar inequitativamente el trabajo con una frecuencia de 44.8% y el 37% refirió realizar tareas no acordes a su puesto.

Aldrete et al (2006), realizaron un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia de violencia psicológica laboral en mujeres docentes en un centro universitario de la ciudad de Guadalajara, la muestra estuvo conformada por 56 mujeres docentes de tiempo completo y medio tiempo con más de un año en su puesto de trabajo y que estuvieran realizando trabajo frente a grupo; se obtuvo una edad promedio de 43.7 años cuyo rango varió de los 24 a los 60 años de edad y el 54% de las participantes eran casadas.

Por su ocupación, necesariamente todas tenían estudios universitarios, pero el 43% contaba ya con alguna especialidad, seguido del 8.7% con maestría y el 3.7% con doctorado. El 83.6% de las mujeres docentes que refirieron violencia psicológica, tuvieron prevalencias muy variadas con relación a los comportamientos; siendo las mayores limitar la comunicación con 76.8%, entorpecer el progreso laboral con 61.8%, desacreditar la capacidad laboral con 60.75 y las más bajas limitar el contacto personal con 23.2% y comprometer la salud con 9.1%.

Riego y Chapol (2005), realizaron un estudio con el objeto de reconocer la vulnerabilidad y comportamiento de la violencia psicológica laboral en 50 enfermeras

asistentes al curso de Nivelación Académica a Licenciadas, todas ellas pertenecientes al Colegio de Enfermería del Estado de Veracruz y procedentes de diversos puntos del Estado. Se utilizó el Test de diagnóstico de Acoso Moral Laboral propuesto por Piñuel (2001); donde el 84% de las participantes presentó violencia psicológica, de éstas el 66% refirieron haber recibido violencia psicológica por los mismos compañeros de trabajo a través de comportamientos como criticar el trabajo, criticarle su vida privada y la desacreditación, un 18% refirió violencia por parte de sus jefes de enfermería asignándole tareas no acordes a su competencia e interrumpirle al hablar y el 16% fue generado por personal médico con comportamientos tales como trabajos humillantes, injurias y proposiciones sexuales.

Del total de la población estudiada, el 76% refirió haber percibido los ataques de acoso antes señalados entre uno y cuatro años; un 66% reportó violencia psicológica en el rubro de descalificación y desacreditación, aunque son los ataques menos percibidos y más destructivos para la víctima y menos notados por los compañeros porque lo consideran parte normal del ambiente del trabajo; el 53% se calificó en el rubro de limitación de la comunicación, la cual se disfraza como distorsión o mal entendido de parte de la víctima.

Moreno et al. (2005), llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue analizar de forma exploratoria en qué medida ciertas variables organizacionales predicen la aparición de la violencia psicológica laboral y de las dimensiones que lo integran.

Los participantes al estudio fueron trabajadores del Sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid; donde el 50.5% fueron mujeres, con una media de edad de 34 años. En las mujeres los resultados del análisis de regresión indican que el tipo de contrato y actuaciones ante el acoso predicen significativamente la aparición de violencia psicológica global ($F = 2,100 = 10.67; p < .001$), con un 26% de la varianza total, lo que significa que los contratos temporales están asociados con la violencia

psicológica, ya que la beta negativa ($\beta = -.334$; $p < .01$) indica una relación inversa con los contratos estables (base y confianza).

Macía (2008), estudió trabajadoras con diversos cargos en dos centros de salud especializados en atención primaria ubicados en la región metropolitana de la ciudad de Santiago, Chile; con un rango de edad de 21 a 57 años, una media de 39.1 años y desviación estándar de 9.6. En lo que respecta al estado civil el 58.3% estaban casadas, 31.3% solteras, 2.1% viudas y 4.2% separadas. En cuanto al nivel de escolaridad, el 36.2% es técnico profesional, educación media completa con el 25.5%, el 10.6% estudios universitarios incompletos y el 17 y 2.1%, cursaron la universidad y postgrado respectivamente.

Los resultados arrojaron que el 99.98% de las participantes fueron víctimas de violencia psicológica laboral; de los cuales el 25% fue objeto de violencia con intensidad media, el 14.58% lo presencié con intensidad alta y el resto (60.4%) señaló haber sufrido violencia psicológica laboral con intensidad baja.

Pando, Acosta, Aldrete y Aranda (2005), estudiaron 175 trabajadores administrativos y de servicios del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, cuyo objetivo fue estimar la prevalencia de la violencia psicológica laboral e identificar las situaciones y comportamientos más recurrentes; de este total el 67.6% fueron mujeres de las cuales el 87% manifestó estar expuestas a situaciones y comportamientos de acoso, siendo el más sobresaliente la categoría de limitar la comunicación que incluye situaciones de criticar su trabajo, interrumpir cuando habla, dificultad para expresarse o no dejarle hablar, ignorar su presencia y criticar su vida privada. Lo que significa que las trabajadoras que resultaron afectadas por violencia y acoso en su trabajo están expuestas mayormente a estrategias que le limitan la comunicación.

En relación con la conducta de consumo de alcohol; Díaz (2008) y Caudillo (2008), estudiaron el consumo de alcohol en mujeres en comunidades de un municipio del Estado de Guanajuato, identificaron la proporción de mujeres de 20 a 60 años de edad que consumen alcohol, en una muestra de 252 y 244 mujeres respectivamente utilizando la escala TWEAK. Díaz (2008), identificó que el 17.9% de las mujeres consumen alcohol en forma sensata, seguido de un 28.6% de riesgo de adicción. El 44% no consumió alcohol en el último año.

En cambio, Caudillo (2008) reportó que el 51.6% del total de la muestra es no consumidora, es decir que son mujeres que pudieron consumir alguna vez en su vida y que negaron su consumo en el último año; el 66% presentó consumo sensato, 16% lo reportó en riesgoso y el resto 5.4% lo hizo de manera excesiva.

Con relación a la prevalencia de consumo de alcohol, los resultados muestran que la prevalencia global de consumo de alcohol alguna vez en la vida osciló del 58% al 70% y en los últimos doce meses se reportó consumo de alcohol del 42% al 54% respectivamente.

Alonso et al (2008) realizaron un estudio para identificar los factores personales y psicosociales que lleva a la mujer a consumir bebidas alcohólicas de una comunidad de Monterrey, Nuevo León. Los resultados mostraron en relación con el consumo de alcohol, que el 83.3% de las mujeres entrevistadas fueron consumidoras de alcohol en el último año ($n = 51$) en una muestra de 61 mujeres.

Respecto a la puntuación de la escala TWEAK, el 60.8% reportó consumo sensato, un 29.4% consumo de riesgo de adicción y un 9.8% presentó probable adicción al alcohol o alcoholismo. El consumo de alcohol mostró diferencias significativas por escolaridad ($\chi^2 = 14.29, p = .006$) siendo más alto el consumo en mujeres con estudios profesionales. La ocupación también mostró significancia ($U = 223.00, p = .006$), documentando más alto consumo en mujeres que trabajan. Respecto al estado civil y consumo este también reportó

diferencia significativa ($H = 19.35, p = .036$) presentándose un consumo más alto en las mujeres separadas, viudas y divorciadas.

En síntesis y de acuerdo a la literatura revisada, el comportamiento de violencia psicológica laboral ha reportado que la mujer en la mayoría de los casos es la víctima; el tiempo de violencia psicológica laboral oscila entre uno y cuatro años con un rango de edad entre los 24 y 60 años (Macía, 2008). Las mujeres como víctimas de algún tipo de violencia son en su mayoría casadas.

De manera general la edad y el ingreso económico son aspectos que posiblemente intervienen como parte de la generación de la violencia psicológica en el ámbito laboral; algunos estudios señalan que mientras más preparación tiene la mujer más sufre de violencia psicológica laboral y es producida por los mismos compañeros de trabajo seguido de los jefes (Aldrete et al. 2006; Pando et al. 2005; Riego y Chapol, 2005).

En relación al consumo de alcohol, se encontró diferencias de consumo en las mujeres de acuerdo a edad, ingreso económico, escolaridad y trabajo que desempeñan (Alonso, et al. 2005; Alonso, et al. 2008). La edad de mayor consumo de las mujeres se encontró entre los 25 y 45 años, así como en aquellas mujeres que en algún momento de su vida tuvieron pareja. La mayor proporción de consumidoras de alcohol de acuerdo a la escala TWEAK lo hacen en forma sensata (64.3%) para el grupo de edad de 20 a 30 años.

Pregunta de Investigación:

¿Cuál es la relación de la violencia psicológica laboral con el consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras?

Objetivos:

1. Determinar la presencia de violencia psicológica laboral por edad, categoría laboral y estado civil de las mujeres trabajadoras mayores de 18 años.

2. Determinar la prevalencia global, lápsica, actual e instantánea de consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras mayores de 18 años.
3. Determinar el tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado civil de las mujeres trabajadoras mayores de 18 años.
4. Determinar la violencia psicológica laboral por tipo de consumo.
5. Identificar los actores de mayor participación que generan violencia psicológica laboral en las mujeres trabajadoras mayores de 18 años.
6. Conocer la intensidad percibida por las mujeres que han recibido Violencia psicológica laboral.

Definición de Términos

Para esta investigación las variables estudiadas fueron las siguientes:

Características sociodemográficos: son aquellas características de las mujeres que trabajan; en este estudio se incluyen: edad, estado civil, escolaridad, ingreso económico, categoría laboral y profesión.

Edad: corresponde a los años de vida cumplidos de la mujer trabajadora.

Estado civil: corresponde a la condición legal de la trabajadora, con respecto a su persona (soltera, casada, viuda, separada y divorciada).

Escolaridad: es el número de años cursados de la trabajadora a través de la educación formal.

Ingreso económico mensual: es la percepción económica mensual que recibe la mujer trabajadora.

Categoría laboral: Es la condición de la mujer trabajadora por la cual fue contratada y que por ello percibe una remuneración económica y se considera; profesional, administrativa y técnica y que puede ser de base, confianza o contrato.

Violencia psicológica laboral: Es la presencia de comportamientos referidos por la mujer trabajadora que tienen la intención de dañarla, humillarla, ignorarla, difamarla y bloquear oportunidades de capacitación, de manera continua durante la relación laboral en un periodo de tiempo, respecto a la conducta de sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados, con la intención de perjudicarle premeditadamente en una intensidad alta, media o baja.

Consumo de alcohol: Es la ingesta de bebidas alcohólicas realizada por la mujer, en relación a la cantidad de copas consumidas por ocasión y la frecuencia con que se utiliza en términos de uso y abuso, la cual se divide en:

Sensato: consiste en la ingesta de no más de dos copas (20 gramos de etanol) en un día típico no más de tres ocasiones por semana, y es aquel que por lo general no causa problemas, ni para la mujer ni para la sociedad.

Riesgo de adicción: se refiere a la ingesta de tres o cuatro copas por ocasión por semana en la mujer, además de requerir consumir de tres o más copas para sentir los efectos del alcohol.

Probable adicción al alcohol o alcoholismo: está caracterizado por consumir cinco o más copas por ocasión por semana, además de presentar algunas de las circunstancias derivadas de exceder el límite sensato de consumo en la mujer, las cuales son: requerir de tres o más bebidas para sentir los efectos del alcohol, que familiares y amigos se preocupen por la forma de beber, sentir la necesidad de consumir alcohol al despertar, no recordar situaciones sucedidas mientras bebía o sentir la necesidad de reducir el consumo, lo cual indican un problema de consumo de alcohol en la mujer.

Bebida estándar se refiere al contenido neto de alcohol por cada ocasión de consumo; generalmente es de 10 a 12 gramos de alcohol, que equivale a una lata de cereza normal (355 ml), un trago de alcohol, whisky, ginebra, vodka, brandy o ron de 45 ml., una

copa de vino de 180 ml., una copita de jerez de 120 ml y una copita de licor o aperitivo de 120 ml.

Prevalencia de consumo de alcohol es una medida de frecuencia que se obtiene a través del número de mujeres trabajadoras que consumen bebidas alcohólicas sobre el total de las mujeres trabajadoras participantes por 100, considerando un IC del 95%; y esta se medirá: en prevalencia global; lápsica, actual e instantánea.

Prevalencia global: es la proporción de mujeres trabajadoras que consumen bebidas alcohólicas alguna vez en la vida sobre el total de mujeres participantes por 100.

Prevalencia lápsica: es la proporción de mujeres trabajadoras que consumen bebidas alcohólicas en los últimos doce meses sobre el total de mujeres participantes por 100.

Prevalencia actual: es la proporción de mujeres trabajadoras que consumen bebidas alcohólicas en los últimos 30 días sobre el total de mujeres participantes por 100.

Prevalencia instantánea: es la proporción de mujeres trabajadoras que consumen bebidas alcohólicas en los últimos siete días sobre el total de mujeres participantes por 100.

Capítulo II

Metodología

En este capítulo se describe el diseño de estudio, población, muestreo, muestra, descripción de los instrumentos, procedimiento para la recolección de los datos, consideraciones éticas y análisis de los datos.

Diseño del Estudio

El diseño del estudio se consideró descriptivo y correlacional, con el fin de observar, especificar y describir las características sociodemográficas a estudiar además de evaluar la relación de la violencia psicológica laboral y el consumo de alcohol en las mujeres que trabajan (Polit & Hungler, 1999).

Población, Muestreo y Muestra

Para el presente estudio se consideró a la población de mujeres de 18 a 60 años de edad que se encuentran laborando en las áreas y unidades de salud rurales y urbanas de una Jurisdicción Sanitaria del Estado de Veracruz. La población de estudio estuvo conformada por 553 mujeres trabajadoras que laboraban en unidades de salud de primer nivel.

El muestreo fue probabilístico, aleatorio, estratificado con asignación proporcional al tamaño del estrato distribuidos en profesionistas ($n = 136$), personal administrativo ($n = 39$) y personal técnico ($n = 49$). Para la estimación del cálculo de la muestra se utilizó el paquete estadístico n´Query Advisor Versión 4.0 (Crede, Dixon & Elashoff, 2000), con un nivel de confianza de 95%, límite de error de estimación de .05, potencia de 85%, para una hipótesis alternativa bilateral de .20, obteniéndose un tamaño de muestra de 224 participantes.

Descripción de los Instrumentos

Para este estudio se aplicó una Cédula de Datos Personales de Prevalencia de Consumo de Alcohol y Violencia Psicológica Laboral (Apéndice A) y dos instrumentos Escala TWEAK y el Inventario de Violencia y Acosos Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).

La cedula de datos personales incluye 13 preguntas, 12 de ellas referente a las variables sociodemográficos como edad, estado civil, categoría laboral, años de estudios formales, tipo de ingreso económico, así como consumo de alcohol alguna vez en la vida, consumo en los últimos 12 meses, último mes y siete días y el número de bebidas consumidas en un día típico, tipo de bebida de preferencia; la última pregunta estuvo encaminada a detectar sobre cuanto tiempo en años ha presenciado violencia psicológica en el trabajo.

La Escala TWEAK (Russell y Bigler, 1979) es una escala para medir y detectar el uso y abuso de alcohol cuyo acrónimo es el nombre en inglés Tolerancia/Tolerance (T), Preocupación/Worry (W), Al abrir los ojos/Eye opener (E), Amnesia/Olvido (A), Corte/Cutdown (K), diseñado por Rusell (1979) como instrumento breve capaz de detectar consumo de alcohol y alcoholismo; y es considerado como un instrumento de detección más que de diagnóstico.

Esta escala a mostrado tener una sensibilidad del 88.9% y especificidad de 87.4% cuando se aplica en mujeres en comparación con los hombres (Rusell et al., 1993). En México Alonso, Caufield y Gómez (2005), Galván (2005), Realivazquez (2007) en sus estudios han aplicado dicha escala obteniendo un Alpha de Cronbach aceptable entre .72 y .89.

La escala cuenta con cinco preguntas calificadas con diferentes puntajes. Antes de iniciar su aplicación fue necesario preguntar si consumió alcohol durante el último año. Si la respuesta resultó positiva se procedió a examinarla. Para calificar se utilizó una escala de

siete puntos para las dos primeras preguntas relacionadas con la tolerancia es decir; que requiere la persona haber consumido 3 o más bebidas para sentir los primeros efectos del alcohol; si refiere consumir de 2 a 4 bebidas, se designará un punto y dos puntos en caso de referir más de 5 y en donde amigos y familiares también se preocupan por la manera de beber; para el resto se otorgará un punto por cada una en caso de ser positiva. 0 a 1 indica consumo sensato, una puntuación de 2 indica probabilidad de estar en riesgo de tener adicción al alcohol, una puntuación de 3 a 7 indica adicción al alcohol o alcoholismo. (Apéndice B).

El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT - PANDO) (Pando et al 2006), permite al investigador obtener al menos tres evaluaciones por separado: la frecuencia de violencia psicológica en el trabajo, el tipo de violencia psicológica de acuerdo al carácter de la relación laboral y la intensidad de la misma con relación a sus compañeros de trabajo.

Fue elaborado, con el fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia, tipo e intensidad de la violencia psicológica en el escenario laboral y para determinar si los comportamientos de violencia psicológica incluyen daño deliberado e intencionalidad a la víctima, lo cual sumado a la medición de su presencia y continuidad, hacen posible un diagnóstico real en sus contenidos.

Esta escala ha mostrado una confiabilidad de .93 adecuada de acuerdo al Coeficiente Alpha de Cronbach, lo cual se asemeja bastante a lo reportado por González y Pinchera (2006) en Chile; Pando, Aranda y cols. (2006) en México y Carrión, López y Pando (2007) en Barcelona, con un Coeficiente de Alpha de Cronbach que oscila entre .91 y .93, lo cual ratifica de forma sistemática la confiabilidad del IVAPT.

El inventario se compone de 22 reactivos que plantean una aseveración sobre elementos constituyentes de violencia psicológica laboral, con un patrón de respuesta de cinco opciones que va desde 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces,

3 = frecuentemente y 4 = muy frecuentemente para la Opción A. Este patrón de respuesta indica que a mayor puntaje mayor presencia de violencia psicológica laboral cuya sumatoria califica: 0 = Nula presencia, puntaje de 1 a 22 = Baja presencia de violencia psicológica laboral, de 23 a 44 puntos = presencia media de violencia psicológica laboral, 45 a 88 = alta presencia de violencia psicológica laboral. En la Opción B se solicitó señalar quien es el principal actor que causa cada una de las conductas contenidas en los reactivos en relación a 0 = ninguno, 1 = jefes o superiores, 2 = compañeros y 3 = subordinados; esto se utiliza para determinar quién es la persona que mayor participación tiene para generar comportamientos violentos (Apéndice C). Este apartado califica de menor a mayor e incluye: 0 = no aplica, 1 a 22 = por jefes o superiores, 23 a 44 = por compañeros de trabajo y 45 a 66 = por subordinados.

La segunda parte del mismo inventario también con 22 reactivos, señala la intensidad del comportamiento con relación a los compañeros de trabajo; esta columna ofrece un patrón de respuesta de tres opciones 1 = menos que a mis compañeros, 2 = igual que a mis compañeros y 3 = más que al resto de mis compañeros; lo que permitió determinar la percepción de la violencia psicológica y por ende, si el daño causado es premeditado o si son prácticas organizacionales habituales. Este apartado califica de igual forma que los anterior con puntajes de menor a mayor, 1 a 22 puntos = menor intensidad que mis compañeros de trabajo, 23 a 44 puntos, igual intensidad que mis compañeros de trabajo y 45 a 66 puntos = mayor intensidad en relación con el resto de mis compañeros de trabajo.

Procedimiento para la Recolección de los Datos

El presente estudio fue revisado para su aprobación por la Comisión de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Posteriormente se solicitó la autorización por escrito a la Jefatura de la Jurisdicción

Sanitaria y a la Comisión de Investigación, Ética y Bioseguridad de los Servicios de Salud de Veracruz (SESVER) (Apéndice E).

Para la recolección de los datos se seleccionaron mujeres participantes de la plantilla de personal del Departamento de Recursos Humanos de una Jurisdicción Sanitaria del Estado de Veracruz, las participantes fueron seleccionadas aleatoriamente de acuerdo a la estratificación con asignación proporcional por categoría laboral obtenidas a través del paquete Excel (2003).

La obtención de los datos se realizó en cada unas de las áreas y unidades de salud, donde se encontraban laborando las mujeres mayores de 18 años. La autora del estudio realizó la invitación a las mujeres trabajadoras cuidando en lo posible de no interrumpir con el trabajo de las mismas. Antes de iniciar la recolección de los datos, a la participante se le explicó el propósito del estudio, dado que todas aceptaron se les enfatizó en el anonimato del mismo y se les mostró un escrito donde se le solicitó firmar el consentimiento informado si aceptaban participar (Apéndice D). A las que aceptaron participar se les hizo la pregunta filtro si habían consumido alcohol en el último año y al ser afirmativa se les hizo entrega de la Cédula de Datos Personales y Consumo de Alcohol (CDPCA), seguida de la escala TWEAK, para medir el uso y abuso de alcohol y finalmente el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT - PANDO). En aquellas que refirieron no haber consumido alcohol en el último año no se aplicó la escala TWEAK.

En el momento del llenado de los instrumentos, la autora del estudio se mantuvo distante pero accesible a cualquier pregunta por parte de las participantes. Al término del procedimiento inmediatamente se guardaron en un sobre sellándolos para proteger el anonimato de la participante, al mismo tiempo que se les agradeció por su colaboración en el estudio.

Consideraciones Éticas

El presente estudio se apegó a lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación (Secretaría de Salud, 1987); se contó con la aprobación de la Comisión de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Artículo 14, Fracción VII). En el Título II Capítulo I de acuerdo con el artículo 13, se respetó la dignidad y protección de los derechos, así como el bienestar de las participantes al no identificar los cuestionarios dado que la participación de las trabajadoras fue voluntaria y podría negarse a participar en el estudio en el momento que lo decidieran.

Conforme a lo establecido por el artículo 14, Fracción V, se obtuvo el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación, Fracción VII, se contó con la autorización del Comité de Ética de la Facultad de Enfermería, Fracción VIII, se llevó a cabo al contar con la autorización de las autoridades de la Jurisdicción Sanitaria del Estado de Veracruz donde se realizó la investigación, así como también la carta de Autorización del Comité de Investigación, Ética y Bioseguridad de los Servicios de Salud de Veracruz (SESVER).

De acuerdo con lo descrito en el Artículo 16, se respetó la privacidad del participante, al entrevistarlos en forma individual. Además en este trabajo no se solicitó ningún dato de tipo personal cuidándose el anonimato; los cuestionarios inmediatamente se resguardaron. Conforme al artículo 17 Fracciones I, II, el presente trabajo fue considerado de riesgo mínimo ya que se indagó sobre la conducta de los jefes, compañeros y subordinados en el trabajo y la conducta sobre el consumo de alcohol de las participantes; en este sentido esta situación no ocurrió. Artículo 21 Fracción I, IV, VI, VII, VIII, se contó con el consentimiento informado por escrito de las participantes del estudio, explicándoles claramente la justificación y objetivos de la investigación y de la libertad de retirarse del estudio en el momento en que así lo decidieran, con la seguridad de permanecer en el

anonimato y que no se afectara su actividad laboral así como mantener la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad. Los cuestionarios fueron resguardados en caja cerrada por la autora por un periodo de doce meses.

Análisis de los Datos

Los datos obtenidos fueron capturados y procesados a través del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 15.0. Para el análisis se utilizó estadística descriptiva a través de frecuencias y proporciones para las variables categóricas y las medidas de tendencia central y de dispersión para las variables numéricas; así mismo se utilizó estadística inferencial.

La consistencia interna de los instrumentos se determinó por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach para la escala TWEAK y el IVAPT - PANDO. Se aplicó el Coeficiente de Correlación de Spearman para dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación de la violencia psicológica laboral con el consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras? Se calculó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables continuas, resultado que rechazó la hipótesis de normalidad por lo que se aplicaron pruebas no paramétricas.

Para dar respuesta al objetivo número uno que propuso: Determinar la presencia de Violencia Psicológica Laboral por edad, categoría laboral y estado civil, se utilizó Chi cuadrada de Pearson.

Para dar respuesta al objetivo número dos que planteó: Determinar la prevalencia global, lápsica, actual e instantánea de consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras mayores de 18 años, se utilizó frecuencias y proporciones, medidas de tendencia central y de dispersión, estimación puntual y por Intervalo de Confianza (IC) al 95%.

Para dar respuesta al objetivo número tres: Determinar el tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado civil, se utilizó Chi cuadrada de Pearson.

Para el objetivo número cuatro: Determinar la violencia psicológica laboral por tipo de consumo de alcohol, se utilizó la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney para probar diferencias entre las variables.

Para respuesta al objetivo número cinco. Identificar los actores que participan en la Violencia psicológica laboral se utilizaron frecuencias y proporciones, medidas de tendencia central y de dispersión, estimación puntual, medidas de posición y por Intervalo de Confianza (*IC*) al 95%.

Para responder al objetivo número seis: Conocer la intensidad percibida por las mujeres que han recibido violencia psicológica laboral, se utilizaron frecuencias y proporciones, medidas de tendencia central y de dispersión, estimación puntual, medidas de posición y por Intervalo de Confianza (*IC*) al 95%.

Capítulo III

Resultados

En este capítulo se describen los resultados del estudio, Relación de la Violencia Psicológica Laboral y Consumo de Alcohol en Mujeres Trabajadoras. Primeramente se presenta la consistencia interna de los instrumentos utilizados, posteriormente la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas y para dar respuesta a la pregunta de investigación y los objetivos se presenta la estadística inferencial.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

Coefficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo y Escala TWEAK

Instrumentos	Ítems	Alpha de Cronbach
Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT - PANDO)	1 al 22	.97
Escala TWEAK	1 al 5	.50

Fuente: TWEAK, IVAPT-PANDO

n = 224

En la tabla 1 se muestra la consistencia interna de los instrumentos aplicados para el estudio. El Inventario de Violencia Psicológica Laboral presentó un Alpha de Cronbach de .97 y para la escala TWEAK de .50, éste último menor a lo aceptable, lo que posiblemente las respuestas hayan sido influenciadas por el lugar en donde se aplicó la escala en cada una de las áreas de trabajo (Polit y Hungler, 1999).

Estadística Descriptiva

A continuación se presentan las tablas de la estadística descriptiva de las participantes en el estudio.

Tabla 2

Estadísticas Descriptivas de variables continuas

Variables	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>Valor Mínimo</i>	<i>Valor Máximo</i>
Edad	224	35.7	36.0	8.8	20	60
Años de estudios	224	15.9	16.0	3.3	6	26
Ingreso económico mensual	224	8,486.00	6,800.00	6,021.00	1,200.00	32,000.00
Cantidad de bebidas en un día típico	190	1.5	1.0	.73	1	5
Puntaje TWEAK	190	1.2	1.0	1.0	0	5
Tiempo de percibir Violencia Psicológica Laboral (puntaje).	165	1.7	2.0	1.0	1	10
Presencia de Violencia Psicológica Laboral (puntaje).	190	37.1	48.8	28.5	0	75
Persona que genera Violencia Psicológica Laboral (puntaje).	190	34.4	34.8	27.0	0	48
Intensidad de Violencia Psicológica Laboral (puntaje).	165	37.3	37.0	13.2	22	66

Fuente: TWEAK, IVAPT-PANDO

n = 224

La tabla 2 muestra las estadísticas descriptivas de las variables continuas, donde se aprecia que la media de edad de las mujeres participantes fue de 36 años ($DE = 8.8$). En relación a los años de estudios, presenta una media de 15.9 años ($DE = 3.3$). Perciben un ingreso mensual promedio de \$8, 486.00 pesos ($DE = 6,021$).

Respecto al consumo de alcohol en un día típico las mujeres ingieren en promedio casi dos bebidas ($DE = .73$), de acuerdo al puntaje obtenido con la Escala TWEAK el promedio fue menor de dos puntos, lo que indica que la mayoría de las veces las participantes tienen un consumo sensato.

El índice de tiempo en promedio de percibir violencia psicológica laboral fue de 1.7 años ($DE = 1.0$). La presencia de violencia psicológica laboral arrojó una media de 37 puntos ($DE = 28.5$), lo que representa presencia media de violencia psicológica laboral percibida por las participantes del estudio.

Con relación a la persona que ejerce algún tipo de violencia psicológica, se obtuvo un promedio de 34 puntos ($DE = 27.0$), lo que indica que los compañeros de trabajo son quienes principalmente generan ese tipo de conductas. En cuanto a la intensidad de violencia psicológica, se reportó una media de 37 puntos ($DE = 37.0$) lo que indica que este comportamiento es percibido en la misma intensidad por sus compañeras de trabajo.

Tabla 3

Características sociodemográficas y laborales

Variables	<i>f</i>	%
Edad		
20 a 30	58	25.9
31 a 40	100	44.6
41 a 60	66	29.5
Estado civil		
Soltera	91	40.6
Casada	85	37.9
Divorciada	13	5.8
Viuda	2	1.0
Separada	15	6.7
Unión libre	18	8.0
Categoría Laboral		
Profesional	136	60.7
Personal administrativo	39	17.4
Personal técnico	49	21.9
Tipo de contratación		
Base	121	54.0
Confianza	5	2.2
Contrato	98	43.8

Fuente: CDPPCAVPL

n = 224

La tabla 3 muestra las características sociodemográficas de las participantes del estudio. Se observa que el mayor porcentaje de la población se encuentra en el rango de 31 a 40 años de edad (44.7%), seguido del grupo de 41 a 60 años y de 20 a 30 años con 29.5% y 25.9% respectivamente.

En relación al estado civil, la mayor proporción de mujeres son solteras (40.6%), seguido de las casadas con un 37.9%. Respecto a la categoría laboral el 60.7% son profesionistas y el resto lo conforman personal técnico y administrativo con 21.9% y

17.4% respectivamente. El 54% de las participantes son de base seguido de las de contrato (43.8%) como tipo de contratación.

Tabla 4

Frecuencias y proporciones de consumo de bebidas alcohólicas de acuerdo a la Escala

TWEAK

Variable	<i>f</i>	%
Consumo de bebidas alcohólicas en el último año		
Si	190	84.8
No	34	15.2
Tolerancia		
1 bebida	53	27.9
2 - 4 bebidas	95	50.0
5 bebidas y mas	42	22.1
Preocupación		
Si	5	2.6
No	185	97.4
Al abrir los ojos		
Si	7	3.7
No	183	96.3
Amnesia		
Si	20	10.0
No	170	89.5
Corte		
Si	16	8.4
No	174	91.6

Fuente: TWEAK

n = 190

En la tabla 4 se muestra que el 84% de las mujeres participantes reportaron consumir bebidas alcohólicas en el último año, de estas mujeres trabajadoras el 50.0% refirieron que al consumir entre 2 y 4 bebidas alcohólicas sienten que se les subió y un 22.1% requiere de 5 bebidas y mas para sentir los efectos del alcohol (tolerancia). Acerca de si los amigos cercanos o familiares han mostrado preocupación por la forma de su consumo, el 2.6% afirmaron presentar esta situación. El 3.7% de las participantes refirieron tomar bebidas cuando se levanta, 10% señaló no haber recordado cosas que dijo o que hizo cuando estuvo consumiendo alcohol y el 8.4% reportó que siente la necesidad de reducir o bajar su consumo de bebidas alcohólicas.

Tabla 5

Frecuencia y proporciones del tipo de consumo de alcohol de acuerdo a la Escala TWEAK

Tipos de consumo	<i>f</i>	%
Sensato	125	65.8
Riesgo de Adicción	47	24.7
Probable adicción al alcohol o alcoholismo	18	9.5

Fuente: TWEAK

n = 190

En la tabla 5, se señalan los tipos de consumo que presentan las mujeres trabajadoras, la mayoría de ellas refirieron consumo sensato (65.8%), aunque también es importante señalar que tanto el consumo de riesgo de adicción y de probable adicción al alcohol o alcoholismo mostraron proporciones de 24.7% y 9.5% respectivamente.

Tabla 6

Frecuencias y proporciones del tipo de bebidas alcohólicas de consumo en el último año de mayor frecuencia

Bebida de mayor frecuencia	<i>f</i>	%
Cerveza	69	36.3
Coolers	23	12.1
Cocteles/preparados	34	17.9
Vinos de mesa	18	9.5
Tequila	18	9.5
Brandy	13	6.8
Vodka	2	1.1
Whisky	1	.5
Otros	12	6.3

Fuente: TWEAK

n = 190

En la tabla 6 se puede observar que de las participantes que refirieron haber consumido alcohol en el último año, reportaron que la bebida de mayor preferencia fue la cerveza con un 36.3%, seguida de los cocteles o las bebidas preparadas (17.9%) y en igual porcentaje con 9.5% el consumo vinos de mesa y tequila.

Estadística Inferencial

Para determinar la hipótesis de normalidad de las variables del estudio, se aplicó la prueba de Bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov y se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para variables continuas

Variabes	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>Valor Mínimo</i>	<i>Valor Máximo</i>	<i>KS-Z</i>	<i>Valor de P</i>
Edad	224	35.7	36.0	8.8	20	60	.94	.339
Años de estudios	224	15.9	16.0	3.3	6	26	1.5	.019
Ingreso económico mensual	224	8,486	6,800	6,021	1,200	32,000	2.3	.000
Cantidad de bebidas en un día típico	190	1.5	1.0	.73	1	5	4.6	.000
Puntaje TWEAK	190	1.2	1.0	1.0	0	5	3.3	.000
Tiempo de percibir Violencia Psicológica Laboral (puntaje)	165	1.7	2.0	1.0	1	10	3.2	.000
Presencia de Violencia Psicológica Laboral (puntaje)	190	37.1	48.8	28.5	0	75	2.3	.000
Persona que genera Violencia Psicológica Laboral (puntaje)	190	34.4	34.8	27.0	0	48	2.8	.000
Intensidad de Violencia Psicológica Laboral (puntaje)	165	37.3	37.0	13.2	22	66	3.2	.000

Fuente: TWEAK e IVAPT-PANDO

n = 224

La tabla 7 describe los resultados de la prueba de Kolmogorov – Smirnov aplicada a las variables continuas consideradas en el estudio. Únicamente la variable edad mostró distribución normal, el resto de las variables rechazó la hipótesis de normalidad por lo que se tomó la decisión de utilizar estadística inferencial no paramétrica para dar respuesta a la pregunta de investigación y los objetivos del estudio.

Tabla 8

Coefficiente de Correlación de Spearman de presencia de violencia psicológica laboral y consumo de alcohol

Violencia psicológica laboral	Puntaje TWEAK	
	r_s	Valor de p
Índice de presencia de violencia psicológica laboral	.141	.05
Índice de actores que generan violencia psicológica laboral	.117	.10
Índice de intensidad de violencia psicológica laboral	.043	.55

Fuente: IVAPT-PANDO, TWEAK

$n = 224$

La tabla 8 muestra los resultados obtenidos con el Coeficiente de Correlación de Spearman del índice de violencia psicológica laboral y el puntaje TWEAK donde se puede apreciar que las variables del estudio no mostraron relación, ($p > .05$)

Tabla 9

Prueba de Chi cuadrada de Pearson para presencia de violencia psicológica laboral con edad, categoría laboral y estado marital

Variable	Presencia de violencia psicológica laboral									
	Nula		Baja		Media		Alta		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Edad										
20 - 30	14	24.1	14	24.1	10	17.2	20	34.5	58	25.9
31 - 40	25	25.0	18	18.0	20	20.0	37	37.0	100	44.6
41 - 60	19	28.8	7	10.6	10	15.2	30	45.5	66	29.5
Total	58	25.9	39	17.4	40	17.9	87	38.8	224	100
$X^2 = 5.2, gl = 6, p = .51$										
Categoría Laboral										
Profesional	31	22.8	21	15.4	29	21.3	55	40.4	136	60.7
P. Administrativo	8	20.5	10	25.6	6	15.4	15	38.5	39	17.4
Personal técnico	19	38.8	8	16.3	5	10.2	17	34.7	49	21.9
Total	58	25.9	39	17.4	40	17.9	87	38.8	224	100
$X^2 = 8.8, gl = 6, p = .17$										
Estado Marital										
Sin pareja	26	21.5	20	16.5	24	19.8	51	42.1	121	54.0
Con pareja	32	31.1	19	18.4	16	15.5	36	35.0	103	46.0
Total	58	25.9	39	17.4	40	17.9	87	38.8	224	100
$X^2 = 3.4, gl = 3, p = .33$										

Fuente: CDPPCAVPL, IVAPT-PANDO

$n = 224$

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo número uno que señala Determinar la presencia de violencia psicológica laboral por edad, categoría laboral y estado civil de las mujeres trabajadoras mayores de 18 años, se aplicó la prueba de Chi cuadrada de Pearson. En la tabla 9 se observa que los resultados no mostraron diferencias significativas por

edad, categoría laboral y estado marital con la presencia de violencia psicológica laboral, ($p > .05$).

Por grupo de edad se reporta alta presencia de violencia psicológica en una proporción de 45.5%, en el grupo de 41 a 60 años, las participantes presentaron presencia media de violencia psicológica en el grupo de 31 a 40 años (20.0%) y el grupo de 20 a 30 años (24.1%) se encontró baja presencia de violencia psicológica.

Respecto a la categoría laboral, la presencia alta y media de violencia psicológica fue mayor en las mujeres profesionistas con 40.4% y 21.3% respectivamente y el 25.6% lo presentó el personal administrativo.

Con relación al estado marital, la categoría sin pareja mostró alta presencia de violencia psicológica laboral con un 42.1% y las participantes con pareja lo presentaron en un 35%.

Tabla 10

Prevalencia global, lápsica, actual e instantánea del consumo de alcohol

Prevalencias	<i>f</i>	%	<i>IC = 95%</i>	
			<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
Global (alguna vez en la vida)				
Si	208	92.9	.89	.95
No	16	07.1		
Lápsica (en el último año)				
Si	190	84.8	.80	.89
No	34	15.2		
Actual (en el último mes)				
Si	142	63.4	.57	.69
No	82	36.6		
Instantánea (en los últimos siete días)				
Si	87	38.8	.32	.45
No	137	61.2		

Fuente: CDPPCAVPL

n = 224

En la tabla 10 se muestran los resultados para dar respuesta al objetivo dos que señala Determinar la prevalencia global, lápsica, actual e instantánea de consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras mayores de 18 años. Los resultados indican el 92.9% consumieron alcohol alguna vez en la vida (*IC* = 95%, .89 - .95), respecto a la prevalencia de consumo de alcohol en el último año se encontró un 84.8% (*IC* = 95%, .80 - .89). La prevalencia en el último mes fue del 63.4% (*IC* = 95%, .57 - .69) y la prevalencia instantánea fue de 38.8% (*IC* = 95%, .32 - .45).

Tabla 11

Prueba de Chi cuadrada de Pearson de tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado marital

Variables	Consumo de Alcohol			
	Sensato		No sensato	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Edad				
20 - 30	34	27.2	21	32.3
31 - 40	59	47.2	23	35.4
41 - 60	32	25.6	21	32.3
Total	125	100	65	100
$X^2 = 2.45, gl = 2, p = .29$				
Categoría Laboral				
Profesional	81	64.8	35	53.8
Personal administrativo	21	16.8	16	24.6
Personal técnico	23	18.4	14	21.6
Total	125	100	65	100
$X^2 = 2.39, gl = 2, p = .30$				
Estado Marital				
Sin pareja	66	52.8	36	55.4
Con pareja	59	47.2	29	44.6
Total	125	100	65	100
$X^2 = .11, gl = 1, p = .73$				

Fuente: CDPPCAVPL, TWEAK

$n = 190$

Para responder al objetivo número tres que indica Determinar el tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado marital de las mujeres trabajadoras mayores de 18 años como se muestra en la tabla 11, fue necesario agrupar las variables de riesgo de adicción y probable adicción al alcohol o alcoholismo denominándola consumo no sensato,

dado que fueron pocos los casos para cada tipo de consumo. Se aplicó prueba de Chi cuadrada y los resultados obtenidos no mostraron diferencias significativas en las variables de la edad, categoría laboral y estado marital con el tipo de consumo de alcohol ($p > .05$). Sin embargo se muestra que el grupo de edad de 31 a 40 años, las mujeres participantes presentan una mayor proporción en el consumo sensato con 47.2% y en el no sensato se encontró con un 35.4%.

Con relación a la categoría laboral las mujeres con profesión, muestran proporciones altas en consumo sensato con 64.8% y en el no sensato con el 53.8%. El tipo de consumo por estado marital, las participantes sin pareja reportaron consumo no sensato de 55.4% y 47.2% en el no sensato para las que no tenían pareja.

Tabla 12

Prueba de U de Mann-Whitney para el índice de presencia de violencia psicológica laboral por tipo de consumo

Tipo de consumo	<i>Índice de Presencia de Violencia Psicológica Laboral</i>				
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>Mdn</i>	<i>U de Mann-Whitney</i>	<i>Valor de p</i>
Sensato	125	33.3	43.1	3168.0	.012
No sensato	65	44.4	51.1		

Fuente: TWEAK, IVAPT-PANDO

$n = 190$

En la tabla 12 se presentan los resultados que responden al objetivo número cuatro que indica Determinar la violencia psicológica laboral por tipo de consumo de alcohol, para lo cual se aplicó prueba U de Mann – Whitney, los resultados mostraron diferencias significativas. El consumo no sensato muestra una mediana mayor ($Mdn = 51.1$) ($U = 3168.0, p = .012$) que las que presentaron consumo sensato ($Mdn = 43.1$).

Tabla 13

Actores que generan violencia psicológica laboral

Actores	<i>f</i>	%	<i>IC = 95%</i>	
			<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
No aplica	59	25.9	.20	.32
Jefes o superiores	51	22.8	.17	.28
Compañeros de trabajo	106	47.3	.41	.54
Subordinados	8	4.0	.01	.07

Fuente: IVAPT-PANDO

n = 224

En la tabla 13 se presentan los resultados que dan respuesta al objetivo número cinco que señala Identificar el actor de mayor participación que genera violencia psicológica laboral en mujeres trabajadoras. Los resultados muestran que las compañeras de trabajo son los actores que mayor participación tienen en la violencia psicológica laboral con 47.3% (*IC* = 95%, .41 - .54), seguido de los jefes o superiores con el 22.8% (*IC* = 95%, .17 - .28) y por los subordinados 4.0% (*IC* = 95%, .01 - .07).

Tabla 14

Intensidad de violencia psicológica laboral en relación a sus compañeras

Intensidad de violencia psicológica laboral	<i>f</i>	%	<i>IC = 95%</i>	
			<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
Menor intensidad en relación a sus compañeras	35	21.2	.15	.27
Igual intensidad en relación a sus compañeras de trabajo	92	55.8	.48	.64
Mayor intensidad en relación a sus compañeras de trabajo	38	23.0	.16	.29

Fuente: IVAPT-PANDO

n = 165

Para dar respuesta al objetivo número seis que indica conocer la intensidad de violencia percibida por las mujeres que han recibido violencia psicológica laboral, la tabla 14 señala los resultados que indica que es igual la intensidad de violencia que han percibido las participantes del estudio en relación con sus compañeras de trabajo (55.8%) (*IC* = 95%, .48 - .64) y el 23% (*IC* = 95%, .16 - .19) lo percibió en una intensidad mayor, seguido de las participantes que percibieron menor intensidad en relación con sus compañeras con un 21.2% (*IC* = 95%, .15 - .27).

Tabla 15

Prueba de U de Mann - Whitney para el índice de presencia de violencia psicológica laboral por prevalencia de consumo de alcohol

Prevalencia de consumo de alcohol	Índice de Presencia de Violencia Psicológica Laboral				
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>Mdn</i>	<i>U de Mann-Whitney</i>	<i>Valor de p</i>
Global (consumo de alcohol alguna vez en la vida)					
Si	208	35.89	44.3	1385.0	.25
No	16	29.4	26.7		
Lápsica (consumo de alcohol en el último año)					
Si	190	37.1	48.8	2438.5	.02
No	34	25.8	13.6		
Actual (consumo de alcohol en el último mes)					
Si	142	42.8	50.0	3612.5	.001
No	82	22.5	9.5		
Instantánea (consumo de alcohol en los últimos 7 días)					
Si	87	42.2	30.9	4753.5	.010
No	137	50.0	19.3		

Fuente: TWEAK, IVAPT-PANDO

n = 224

Como resultado adicional se realizó la prueba de U de Mann – Whitney para determinar las diferencias de presencia de violencia psicológica laboral con la prevalencia de consumo de alcohol, se encontró diferencia significativa con la prevalencia lápsica, actual e instantánea como se reporta en la tabla 15. Es decir, la violencia psicológica laboral mostró diferencia significativa con la prevalencia lápsica de consumo de alcohol ($U = 2438.5, p = .02$), donde se observa que las participantes que consumieron alcohol en

el último año presentan una mediana mayor de violencia que las que no consumieron ($Mdn = 48.8$ vs $Mdn = 13.6$).

De igual forma se comporta la violencia psicológica laboral con la prevalencia actual ($U = 3612.5$, $p < .001$), con una mediana mayor en las mujeres que consumieron alcohol en el último mes ($Mdn = 50.0$) que las que no consumieron ($Mdn = 9.5$) y con la prevalencia instantánea ($U = 4753.5$, $p = .010$) que presentaron mayor mediana en las mujeres que consumieron bebidas alcohólicas en los últimos 7 días de las que no consumieron ($Mdn = 30.9$ vs $Mdn = 19.3$).

Capítulo IV

Discusión

El presente estudio permitió identificar el perfil sociodemográfico y aplicar los conceptos teóricos de violencia psicológica laboral y el consumo de alcohol de mujeres participantes que trabajan en una Jurisdicción Sanitaria del Estado de Veracruz de las cuales el 73.7% experimentaron haber percibido en un tiempo promedio de 1.7 años, comportamientos de violencia psicológica laboral y 86.6% de las participantes señalaron haber consumido bebidas alcohólicas en el último año.

El perfil de las mujeres participantes, presenta una media de edad de 36 años, lo cual indica que son adultas jóvenes similar a lo que reporta Alonso, Caufield y Gómez (2005), Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante (2005), Alonso, Musayon, David y Gómez (2006), Martínez (2007), Macía (2008); dado que estos estudios se han realizado en poblaciones de mujeres trabajadoras mayores de 18 años y en etapa productiva de estrato medio bajo y medio.

Con relación al estado civil en mayor porcentaje fueron las mujeres solteras seguida de las casadas y el resto se distribuyó entre otras formas de estado civil (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006, Macía, 2008); respecto al estado marital la mayor proporción refirió no tener pareja, lo que probablemente la condición de género y las oportunidades que tiene la mujer de incorporarse al mercado laboral, estén relacionados con factores de oferta y demanda así con una tendencia a la "feminización" de ciertos sectores económicos y productivos, dentro de los que se aprecian los servicios de salud (Gómez, Martínez y Fernández, 1989).

Respecto al número de años de estudio cursados formalmente, se reportó en promedio 15.9 años, lo que significa que las mujeres participantes cuentan con estudios universitarios concluidos, y asociados a la categoría laboral se reafirma este hallazgo por

los porcentajes altos de las mujeres profesionistas, el resto incluye al personal técnico y administrativo. Dado que el estudio fue aplicado en una institución que provee servicios de salud de primer y segundo nivel de atención, la mayor proporción de la población estudiada estuvo representada por enfermeras y médicas, lo anterior probablemente se explique desde la perspectiva neoliberal a pesar de que existen rezagos en materia educativa hacia la mujer, actualmente se ha observado un patrón de comportamiento donde se aprecia que este grupo presenta una mejor eficiencia terminal en comparación con los hombres de acuerdo a lo señalado por Alonso en el 2003.

Respecto al tipo de contratación, se identificó que la mayoría de las participantes tenían contratos de base, lo que significa que una gran proporción de las mujeres participantes dependen formalmente de la empresa, asegurando así un futuro laboral con garantías que les permita mejorar su calidad de vida, diferente a lo reportado por Alonso, Musayon, David y Gómez en el 2006; Alonso et al (2005); Moreno et al (2005) y Alonso et al (2008), quienes señalaron en sus estudios, que la mayor proporción de las mujeres trabajadoras, reportaron un tipo de contratación de carácter temporal o eventual. Esta diferencia probablemente se deba a las características de las poblaciones estudiadas ya que el presente estudio en su mayoría son profesionistas con más de quince años en promedio de estudios formales.

Con relación al ingreso económico de las participantes, en promedio perciben \$8,486.00 pesos mensuales, lo que es equivalente a una ganancia quincenal de \$4,243.00 pesos, esto equivale a 5 veces el salario mínimo de acuerdo a la región donde se realizó el estudio y refleja que las mujeres participantes cuentan con un salario remunerado acorde al estrato medio en el que están incluidos los trabajadores de alta cualificación, personal administrativo y mandos intermedios (Consejo Nacional de Evaluación de la Política Pública de Desarrollo Social [CONEVAL], 2008).

Los resultados de consumo de alcohol de las mujeres trabajadoras, mostraron que un 84.8% fueron consumidoras en el último año, cifra similar a lo reportado por Alonso, et al en el 2008, quienes encontraron que más del 80% de las mujeres entrevistadas fueron consumidoras en el último año. Además se observó que las mujeres participantes, presentaron porcentajes altos de consumo entre 2 y 4 bebidas alcohólicas para empezar a sentir los efectos de embriaguez, seguido de aquellas que consumieron de 5 y mas bebidas; sin embargo lo reportado en el estudio de Alonso, Caufield y Gómez (2005), reportaron porcentajes menores en lo referente al consumo de alcohol alguna vez en la vida y en el último mes, además de requerir de 4 a 10 bebidas alcohólicas para sentir los efectos por la cantidad del consumo; lo anterior tal vez se deba a las características demográficas y laborales de las mujeres participantes de los escenarios utilizados y la capacidad económica con la que cuentan para adquirir las bebidas alcohólicas.

Con relación a la bebida de preferencia, el estudio reporta que fue la cerveza, este dato es similar a lo reportado por Galván (2007), Zavala (2007) y Caudillo (2008); lo que justifica que sea una bebida de mayor accesibilidad económica, de menor estigmatización social y por lo tanto de mayor alcance para toda la población y en especial para las mujeres trabajadoras participantes en el presente estudio.

Del total de la población de mujeres que participaron en el estudio, se encontró que un porcentaje alto refirió haber presenciado violencia psicológica en un tiempo promedio aproximado de 2 años y con una presencia media en el tipo de violencia psicológica laboral, hallazgos que coinciden con lo reportado por Piñuel (2004), Riego y Chapol (2005), Aldrete, Pando, Aranda y Torres (2006).

Respecto a los actores que generan violencia psicológica, se observó que el 47.3% es concebida por los mismos compañeros de trabajo, quienes participan con mayor frecuencia en la reproducción de violencia (Riego y Chapol, 2005). La intensidad de violencia psicológica laboral presentó proporciones del 55.8%, lo que señala que es en

igual intensidad de violencia percibida en relación con sus compañeras de trabajo; de esta manera se cree que la violencia psicológica laboral es un comportamiento que se presenta de forma frecuente, lo que hace suponer que sean tácticas intimidatorias presentes en la institución de servicio como consecuencia de la inestabilidad laboral probablemente en aquellas mujeres con contratos de tipo eventual y de la competencia generada por la globalización de los sistemas de trabajo.

De acuerdo a la pregunta de investigación que señala ¿Cuál es la relación de la violencia psicológica laboral con el consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras? Los resultados no mostraron relación.

En respuesta al objetivo número uno: determinar presencia de violencia psicológica laboral por edad, categoría laboral y estado civil, no se encontró diferencia significativa, resultado que coincide con lo referido por Alonso, Caufield y Gómez en el 2005 en su estudio con mujeres trabajadoras de estrato medio bajo en Monterrey. Lo que probablemente estos resultados estén revelando la estigmatización que la mujer tiene en relación a considerar como normal la presencia de violencia psicológica.

Respecto al objetivo número dos: determinar la prevalencia global, lápsica, actual e instantánea de consumo de alcohol en las mujeres participantes, se encontró que el consumo de alcohol alguna vez en la vida o prevalencia global fue de 92.9%, el consumo en el último año o lápsica de 84.8%, el consumo en el último mes o prevalencia actual de 63.4% y el consumo en los últimos siete días o prevalencia instantánea fue de 38.8%. Datos que coinciden con Alonso Caufield y Gómez (2005) en relación a la prevalencia global y actual, similar a lo reportado por Alonso et al (2006) con relación a la prevalencia lápsica. Así mismo, estos resultados también indican prevalencias mayores a las reportadas en la Encuesta Nacional de Adicciones en el 2008, lo anterior muestra que cada vez más, este hábito siga reforzándose socialmente como un proceso avalado culturalmente, su uso continúa promoviéndose y considerando como una práctica aceptada en diversos aspectos

de la socialización del hombre en el trabajo y sea incorporada a las actividades cotidianas que tiene la mujer trabajadora; aunado a ello a que las mujeres cuentan con un ingreso económico permisible para la accesibilidad de las bebidas, este alto consumo de bebidas alcohólicas probablemente se relacione con la zona donde se realizó el presente estudio, por ser un área turística que hace posible la presencia de lugares donde se consume este tipo de sustancias y en cierta forma la condición climatológica de la región, la cultura y las creencias para el consumo frecuente de bebidas alcohólicas (ENA, 2008), Tapia (2002).

En este mismo sentido el consumo de alcohol de las mujeres participantes medido a través de la Escala TWEAK, reportó un consumo sensato de 65.8%; sin embargo el 24.7% tiene riesgo de adicción y el 9.5% probable adicción al alcohol o alcoholismo, lo que hace evidente y reafirma las prevalencias identificadas de consumo de alcohol en el presente estudio y los resultados fundamentan lo que la Encuesta Nacional de Adicciones del 2008 reporta en relación al abuso o dependencia al alcohol donde señala que el Estado de Veracruz es uno de los estados que presenta este tipo de consumo.

Para responder al objetivo número tres, determinar el tipo de consumo de alcohol por edad, categoría laboral y estado civil de las mujeres trabajadoras, los resultados obtenidos no mostraron diferencias significativas esto coincide con lo reportado por Alonso, Caufield y Gómez (2005); sin embargo los resultados obtenidos por grupo de edad se encontró que un 44.4% presentó probable adicción en el grupo de 20 a 30 años; el 38.3% y 47.2% en el grupo de 31 a 40 años presentó riesgo de adicción y consumo sensato respectivamente, sólo el estado civil mostró un hallazgo similar reportado por Alonso, Caufield y Gómez en el año 2005; lo anterior tal vez se deba a las características homogéneas de las participantes en el estudio por ser un grupo cautivo en una institución que provee servicios de salud.

En respuesta al objetivo número cuatro: que señala determinar la violencia psicológica laboral por tipo de consumo, se identificó que la presencia de violencia

psicológica laboral con el tipo de consumo de alcohol mostró diferencia significativa; se observó que el índice de violencia es mayor en los que presentan consumo no sensato es decir riesgo de adicción y probable adicción al alcohol o alcoholismo, que los que consumen de forma sensata. Este hallazgo fue similar al reportado por Alonso, Caufield y Gómez (2005); Alonso, et al (2005); lo que podría explicar que en el lugar de trabajo, la violencia psicológica laboral puede ser un factor de riesgo que potencializa el consumo de alcohol debido a la presencia de comportamientos agresivos, como una forma de afrontamiento a las situaciones experimentadas en el área de trabajo de las mujeres.

Con base a lo señalado en el objetivo cinco: identificar los actores que mayor participación generan violencia psicológica laboral en las mujeres trabajadoras, se observó un mayor porcentaje en la participación de la violencia psicológica laboral de las mujeres trabajadoras propiciado por las mismas compañeras de trabajo, seguido de los jefes o superiores, dato que coincide con los resultados de Pando (2006), Riego y Chapol (2005), quienes además mencionaron que algunos de los comportamientos violentos observados entre ellas fueron la crítica de su trabajo y su vida privada, trabajos que requieren de mayor experiencia, desacreditación de sus acciones y menor oportunidad de capacitación.

En otro estudio se reporta que la forma más frecuente de este tipo de conductas fue propiciada por los jefes o superiores (vertical descendente), seguido de los compañeros de trabajo (horizontal) y en menor nivel por los subordinados (vertical ascendente) Pando, et al (2008), Martínez y Cruz (2008); lo que posiblemente se deba al tipo y tamaño de estructura organizacional con jerarquías y funciones múltiples que propician descontrol e inestabilidad en las mujeres trabajadoras. En este sentido, los actores que generan violencia psicológica laboral en las mujeres participantes, pueden ser explicadas de acuerdo a la presencia de niveles jerárquicos en las organizaciones empleadoras, a la presencia de competencia por el logro de objetivos, por la satisfacción de necesidades prioritarias de las mujeres trabajadoras en comparación con sus pares y por los jefes o superiores hacia ellas.

Conforme a lo señalado en el objetivo número seis: conocer la intensidad percibida por las mujeres trabajadoras en relación a la violencia psicológica laboral, en el presente estudio se identificó que la percepción de la intensidad de la violencia psicológica laboral fue de igual intensidad que sus compañeras, seguida de una percepción de intensidad mayor con el mismo grupo lo anterior difiere de los hallazgos de Macía (2008), quien identificó que la intensidad baja ocupó el principal porcentaje de las mujeres trabajadoras y el resto de ellas señaló haber presenciado violencia psicológica laboral con intensidad alta y media; lo que quizá explique que sean prácticas de conductas normales desde la perspectiva de las relaciones humanas y un estilo administrativo con reglas de colaboración poco claras, mal definidas y jerarquías excesivas, lo que potencializa deficientes canales de comunicación en los tres niveles.

Adicionalmente se puede señalar que en la literatura revisada no se encontraron estudios donde se relaciona la presencia de violencia psicológica laboral con la prevalencia de consumo de alcohol, los resultados del presente estudio mostraron diferencias significativas de la presencia de violencia psicológica laboral con la prevalencia lápsica, con la prevalencia actual y con la prevalencia instantánea de consumo de alcohol; es decir, existe mayor presencia de violencia psicológica laboral en las mujeres que consumieron bebidas alcohólicas en el último año, últimos treinta días y últimos siete días que en aquellas que no consumieron. Lo que supone que los comportamientos de violencia psicológica en el ámbito laboral hagan posible el consumo de alcohol en las mujeres trabajadoras, por el tipo de funciones y exigencias requeridas por los jefes en la institución donde trabajan; situación que se asemeja a lo señalado por Alonso et al en el 2006, quienes reportaron diferencias significativas del consumo de alcohol en mujeres según la forma de trabajo.

Conclusiones

No se encontraron diferencias significativas de la presencia de violencia psicológica laboral por edad, categoría laboral y estado civil. En cuanto a la prevalencia de consumo de alcohol, el 92.9% lo hizo alguna vez en la vida, el consumo de alcohol en el último año fue de 84.8%, en el último mes fue de 63.4% y en los últimos siete días fue de 38.8%.

Los resultados obtenidos no señalaron diferencias significativas del consumo de alcohol con la edad, categoría laboral y estado marital. Fue necesario agrupar las variables de riesgo de adicción y probable adicción al alcohol o alcoholismo en la categoría de consumo no sensato, dado que fueron mínimo los casos para cada tipo de consumo.

La presencia de violencia psicológica laboral con el tipo de consumo de alcohol mostró diferencia significativa y se observó que el consumo no sensato fue mayor que el sensato.

En el estudio se encontró que los actores que mayor participación tuvieron en la presencia de la violencia psicológica laboral de las mujeres trabajadoras, fueron las mismas compañeras de trabajo, seguido de los jefes o superiores.

Relativo a la percepción de la mujer trabajadora en la intensidad de violencia psicológica laboral, este comportamiento se presentó en igual intensidad que sus compañeras, seguida de una percepción de intensidad mayor con el mismo grupo.

Adicionalmente se encontró que las mujeres trabajadoras que presentaron mayor violencia psicológica laboral fueron para aquellas con prevalencias de consumo de alcohol alguna vez en la vida (lápsica), en el último mes (actual) y en los últimos siete días (instantánea).

Recomendaciones

Se recomienda continuar estudiando las variables de violencia psicológica laboral y consumo de alcohol en muestras en otras regiones del Estado y a nivel Nacional

incorporando intervenciones de enfermería para reducir el consumo de alcohol y la violencia psicológica laboral en mujeres trabajadoras.

Realizar estudios con enfoque cualitativo sobre la violencia psicológica laboral y consumo de alcohol en mujeres trabajadoras y profundizar en el significado de las variables de estudio.

Incluir otras variables psicosociales como estrés postraumático y la incertidumbre, ya que posiblemente guarden relación con el consumo de alcohol y la violencia psicológica laboral.

Continuar utilizando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo de Pando (2006), en otras muestras de estudios de mujeres trabajadoras y por la confiabilidad obtenida en el estudio.

Referencias

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. & Torres, T. (2006). Acoso Psicológico en el Trabajo: ¿Un problema de Género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11 (1) 53 – 63.
- Alonso, J. A. (2003). La mujer mexicana en la época Neoliberal. *Perspectivas Sociales*, 5 (1). Recuperado el 2 de diciembre 2009 en:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/calderon_m_is/capitulo4.pdf.
- Alonso, M., Caufield, C. & Gómez, M. (2005). Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres trabajadoras de Monterrey, N. L. México. *Rev. Latino-AM. Enfermagem 13(número especial)*: 1155-63. Recuperado en: www.eerp.usp.br/rlae.
- Alonso, C. M., Álvarez, J., López, G. K., Guzmán, F. F. & Martínez M. R. (2008). Factores Personales, Psicosociales y Consumo de Alcohol en Mujeres Adultas. *Facultad de Psicología, UANL 9* (1). Recuperado en:
http://www.cucs.udg.mx/avisos/Anuarios_17-02-09/anuario9/articulo2.htm
- Alonso, C. M. M., Musayon, O. F. Y., David, L. H. M. S. & Gómez M. M. V. (2006). Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres que trabajan, un estudio multicéntrico: México, Perú, Brasil. *Rev. Latino-am Enfermagem 14* (2):155-62. Recuperado en el mes de Mayo 2009, <http://.scielo.br/pdf/rlae/v14n2a02.pdf>-
Microsoft Internet Explorer.
- Caudillo, O. L. (2008). *Violencia psicológica y consumo de alcohol en mujeres adultas*. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Carrión, M., López, L. & Pando, M. (2007). *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R*. Asociación de Expertos en Psicología Aplicada: Barcelona.

- Crede, M. K., Dixon, J. W. & Elashoff, D. J. (2000). n-Query Advisor (versión 4.0). Copyright [Software estadístico para PC]. Los Angeles, C: Statiscal Solutions.
- Cho, Y I. (2004). Gender of Occupation and industry and working Women's Alcohol Consumption. *Journal of Studies on Alcohol*, 65; (3) 345-352.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política Pública de Desarrollo Social (CONEVAL, 2008). Recuperado en el mes de diciembre de 2009:
<http://www.coneval.gob.mx/coneval2/>
- Díaz, L. T. (2008). *Afecto y consumo de alcohol en mujeres adultas*. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Echeburúa, E., Amor y Paz de Corral, P J. (2002). Mujeres maltratadas en convivencia con el agresor: Variables relevantes. *Acción Psicológica* (2) 135-150.
- Encuesta Nacional de Adicciones (2008). México, D. F. pp. 167.
- Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres (2003). Instituto Nacional de Salud Pública, México.
- Galván, G. M. J. (2007). *Estados de ánimo depresivos y consumo de alcohol en mujeres adultas*. Investigación no publicada. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Gómez-Dantés H, Vázquez-Martínez J., L. & Fernández-Cantón S., B. (1989). *La violencia en las mujeres usuarias de los servicios de salud en el IMSS y SSA*. Salud Pública de México. 48 (2). Instituto Nacional de Salud Pública. México. D. F.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lorenz, K. (1966). *Sobre la Agresión*. Ed. Siglo XXI. México. D. F. Pp. 352.

- Macía, S. F. (2008). Aplicación y Evaluación Psicométrica del Test IVAP-PANDO en dos Centros de Atención Primaria. *Psicología y Salud*. (18), 002. Universidad Veracruzana. México.
- Martínez, E. M. (2007). *Autoestima relacionada al consumo de alcohol en mujeres adultas*. Investigación no publicada, Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Microsoft ® Office Excel para Windows (2003). Copyright 1985- 2000 © Microsoft Corporation.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4) 627 – 632. Universidad Autónoma de Madrid.
- National Institute Drug (NIDA, 2004). The Science of Drugs Abuse & Addiction InfoFacts: El Abuso de drogas y el SIDA, en <http://www.nida.nih.gov/InfoFacts/Elabuso-Sp.html>. Recuperado en julio 2006.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *The Financial Times “El Universal”*.
- Organización Mundial de la Salud (2003). *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Oficina Regional para las Américas. Washington, D. C, Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd26/informevio/violencia.html>
- Organización Panamericana de la Salud para la OMS (OMS/OPS, 2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud. Publicado en español por la OPS Washington, D. C. 2003. Recuperado de <http://www.who.int/entity/whr/2002/es>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *Programa de Salud Ocupacional y Ambiental*. Ginebra, Suiza.
- Pando, M., Acosta, M., Aldrete, G. & Aranda, C. (2005). El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Medigraphic*. Vol. VII (1).

- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L. Franco, S. & Salazar, G. (2006). Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPPANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Vol. 11 (2) 319-332.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander (España): Sal Térrea.
- Piñuel, I. (2004). La incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en la Administración. Resultados del Barómetro CISNEROS V sobre violencia en el entorno laboral. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Universidad de Alcalá. Madrid.
- Polit, F. D. & Hungler, P. B. (1999). *Investigación Científica en Ciencias de la Salud* (6ª. Ed.). México, D. F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Realivazquez, P. L. (2007). *Violencia de género y consumo de alcohol en la mujer y la pareja*. Investigación no publicada. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Riego, N. A., & Chapol, S. L. (2005). Acoso Moral Laboral en Enfermeras (os). *Facultad de Enfermería*. Universidad Veracruzana. México.
- Russell, M. & Bigler, J. (1979). Screening for alcohol related problems in an outpatient's obstetrical-gynecologic. *Clinic of American Journal Gynecology*, 134 (34); 12.
- Secretaría de Salud (1987). *Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud*. México, D. F.
- Secretaría de Salud (1999). Norma Oficial Mexicana NOM-028-SSA2-1999, Para la prevención, tratamiento y control de las adicciones. México.
- Servicios de Salud de Veracruz (2008). *Programa de Prevención y control de Adicciones*. México.
- Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) (2001). Version 15.0 para Windows.

Tapia, C. R. (2001). *Las Adicciones, dimensión, impacto y perspectivas (2a ed.)*. México, D. F.: Manual Moderno.

Zavala, G. E. (2008). *Depresión y consumo de alcohol en mujeres adultas*. Investigación no publicada. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.

Apéndices

10. ¿Ha consumido alguna bebida que contenga alcohol en los últimos siete días?

1. Si _____ 2. No _____

11. ¿Cuántas bebidas que contengan alcohol consume en un día típico? _____

12. ¿Cuál de las bebidas que contienen alcohol y que consume con mayor frecuencia?

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 1. Cerveza _____ | 2. Coolers _____ |
| 3. Cócteles y/o preparados _____ | 4. Vinos de mesa _____ |
| 5. Tequila _____ | 6. Brandy _____ |
| 7. Vodka _____ | 8. Otros Especifique _____ |

13. ¿Cuánto tiempo en años ha percibido Violencia Psicológica en el Trabajo? _____

Apéndice B

Escala TWEAK

Tolerancia (T), Preocupación (W), Consumir al levantarse (E), Amnesia(A), Corte (K).

Instrucciones: Favor de contestar lo que más se asemeje a tu realidad, los datos que proporcionas serán anónimos y confidenciales usados exclusivamente por el autor del estudio. A continuación se encuentran una serie de preguntas que contestarás sí o no.

1. T (Tolerancia) ¿Cuántas bebidas se necesitan para hacerte sentir que se te subió?
Número de bebidas _____

Si reporta 0 a 1 bebida, el evaluador circula el número 0 a la derecha	0
Si reporta 2 o 4 bebidas, el evaluador circula el número 1 a la derecha	1
Si reporta 5 o más bebidas, el evaluador circula el número 2 a la derecha	2

2. W (Preocupación) ¿Los amigos cercanos y/o familiares se preocupan o quejaron por tu forma de beber el año pasado?
Si _____ No _____ 2
Si es “SI” el evaluador circula el 2 a la derecha

3. E (Al abrir los ojos) ¿En ocasiones tomas una bebida en la mañana cuándo te levantas?
Si _____ No _____ 1
Si es “Si” el evaluador circula el 1 a la derecha

4. A (Amnesia) ¿Un amigo o miembro de la familia te ha dicho alguna vez cosas que dijiste o hiciste cuando estabas bebiendo y que no puedes recordar?
Si _____ No _____ 1
Si es “SI” el evaluador circula el 1 a la derecha

5. K (corte) ¿En ocasiones sientes la necesidad de reducir tu consumo?
Si _____ No _____ 1
Si es “SI” el evaluador circula el 1 a la derecha

TOTAL _____

Apéndice C

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)

El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere contestar este rubro que se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, eligiendo con una (X) **sólo una** de las cinco posibles opciones en cada ítem para la OPCIÓN A. En la OPCIÓN B, deberá señalar **sólo una** de las cuatro posibles y que se refiere al actor principal que más le ocasiona el comportamiento de cada uno de los ítem.

RESPUESTAS OPCIÓN A

0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Frecuentemente 4. Muy frecuentemente

RESPUESTAS OPCIÓN B

0. No aplica 1. Mi(s) superior(es) 2. Mis compañeros de trabajo 3. Mis subordinados

PREGUNTAS	OPCIÓN A					OPCIÓN B			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
1. Recibo ataques a mi reputación									
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público									
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas									
4. Me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.									
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones									
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.									
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser una mala trabajadora									
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona									
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien									
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.									
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeras.									
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.									
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar									
14. Siento que se me impide expresarme									
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo									
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)									
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).									
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.									
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.									
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.									
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otras compañeras									
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.									

Apéndice C

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)

Este apartado alude a la intensidad en que la relación psicológica le ocurre con respecto a sus compañeros. Señale con una (X) sólo una de las tres posibles opciones para cada uno de los ítems.

RESPUESTAS:

PREGUNTAS	1	2	3
1. Recibo ataques a mi reputación			
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público			
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas			
4. Me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.			
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones			
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.			
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser una mala trabajadora			
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona			
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien			
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.			
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeras.			
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.			
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar			
14. Siento que se me impide expresarme			
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo			
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)			
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).			
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.			
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.			
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.			
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otras compañeras			
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.			

1. Menos que a mis compañeros 2. Igual que a mis compañeros 3. Más que al resto de mis compañeros

Apéndice D

Carta de Consentimiento Informado

Por medio de la presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado: “VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN MUJERES TRABAJADORAS”

Registrado ante el Comité Estatal de Investigación de los SESVER con el número: _____

El objetivo del estudio es:

DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y EL CONSUMO DE ALCOHOL EN MUJERES TRABAJADORAS.

Este estudio contó con el dictamen de la Comisión de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Artículo 14, Fracción VII); por lo que se me ha explicado que mi participación consistirá en:

Datos generales para conocer la identidad de manera general de las personas encuestadas así como anotar por medio del cuestionario los rubros que considere aplicados hacia mí.

El tiempo estimado para resolver el cuestionario es de 20 minutos y que es necesario que lo realice en un lugar tranquilo para poder asignar realmente los datos relevantes. Una vez concluido, será devuelto a la encuestadora.

Que dicho estudio tiene riesgo mínimo y la información que se obtenga será para beneficio de las mujeres que trabajan, que son exclusividad del estudio por lo que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial, de ahí que no es necesario que se anote mi nombre.

Entiendo que es de libre decisión, que conservo el derecho de rehusarme en el momento en que lo considere conveniente, y que no habrá sanción alguna.

Lugar y Fecha: _____

Firma de la Participante

Nombre y matrícula del Investigador Responsable:

Lic. Enf. Gloria López Mora (1474033).

Números telefónicos a los cuales puede comunicarse en caso de dudas o preguntas relacionadas con el estudio: Tel: (01229)- 1509737, glomor7466@yahoo.com.mx

Director de Tesis

MSP. Lucio Rodríguez Aguilar

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Enfermería

luciorodriguez_7@hotmail.com

Apéndice F

Carta de Autorización del Instrumento (IVAPT-PANDO)

Re: Orientación...

Martes, 24 de marzo de 2009, 11:58 am

De:

Este remitente está verificado por DomainKeys
 "Manuel Pando" <manolop777@yahoo.com.mx>
[Ver detalles del contacto](#)

Para:

"Gloria López Mora" <glomor7466@yahoo.com.mx>

El mensaje contiene archivos adjuntos

5 Archivos (836KB) | [Bajar todos](#)

Archivo: ART. VALIDEZ IVAPT 2006.doc [Bajar archivo](#)

Hola Gloria:

Me da gusto que sigas con tu trabajo, espero llegue a buen término. De mi parte te envíé algunos artículos referentes a la validación del IVAPT en México y en Chile, también se validó en España pero se publicó como libro y no tengo archivo electrónico del mismo:

Carrión García MA, López Barón F, Pando Moreno M. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. Mollet del Vallès: Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada – AEPA; 2007.

Actualmente ya se validó también en Cuba y Puerto Rico, los artículos están por publicarse y se trabaja con el IVAPT en Panamá, Colombia, Republica Dominicana, Bolivia, Ecuador y Japón.

Por lo general se considera unidimensional, es decir, no tiene 5 áreas como el LIPT, aunque el estudio español reportó 3 dimensiones o formas de violencia detectadas por el IVAPT

El material que te mando deja claras las ventajas del IVAPT sobre el LIPT, en especial la evaluación acertada del mobbing, diferenciada de la violencia psicológica en general.

Espero te sea útil

Saludos

Dr. Manuel Pando Moreno

Presidente de la Junta Directiva del "Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional"(IISASO),

Director del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO)

Universidad de Guadalajara, México.

(33)36 17 99 35

RESUMEN AUTOBIOGRÁFICO

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Ciencias de Enfermería con Énfasis en Salud Comunitaria

Lic. Gloria López Mora

Tesis: VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN MUJERES TRABAJADORAS

Área de Estudio: Salud Comunitaria

Biografía: Nacida en la Ciudad de Veracruz el 7 de abril de 1966, hija del Sr. José Jesús López (+) y Sra. Petra Isabel Mora Enríquez.

Educación: Egresada como Licenciada en Enfermería en el año de 1996 de la Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana (UV) y diplomada del curso postécnico de Administración y Docencia en los Servicios de Enfermería (1995).
Maestra en Salud Pública en Área de concentración en Administración de Servicios de Salud del Instituto Nacional de Salud Pública de la Ciudad de Cuernavaca, Mor (1999-2001).

Experiencia Profesional: Enfermera del Hospital Naval en la Ciudad de Veracruz (1990-1991).
Supervisora de Enfermería en la Jurisdicción Sanitaria Núm. IX de Cosamaloapan, Ver. (1991- 1995).
Enfermera de Unidades de Salud de Primer Nivel de Atención de la Jurisdicción Sanitaria Núm. VIII de Veracruz, Ver. (1995 – 1999).
Coordinadora de Enseñanza de Enfermería y Servicio Social de la Jurisdicción Sanitaria Núm. VIII de Veracruz, Ver. (2001- 2007).
Integrante de la Comisión Estatal de Investigación, Ética y Bioseguridad de los SESVER (2005 a la fecha).

Experiencia Docente: Cursos Autofinanciables de Nivelación Académica de Auxiliares a Técnico en Enfermería, de Nivelación Académica para la Licenciatura en Enfermería y Docente Interino de Asignatura en los grupos escolarizados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Enfermería Campus Veracruz (1997 – 1999; 2001 – 2007).
Docente en los Cursos Postécnicos en Salud Pública y Administración y Docencia en Enfermería del Centro de Especialidades Médicas “Adolfo Ruíz Cortinez” Clínica 14 del IMSS en Veracruz, Ver. (2002 – 2005).

Asociaciones: Colegio de Enfermeras (os) del Estado de Veracruz (2002 – 2007) con diversos cargos, Secretaria del Exterior, Educación Continua y Vicepresidenta. Protesorera (2002 – 2004) en la Federación Mexicana de Colegios de Enfermería. Sociedad Mexicana de Salud Pública (2002 a la fecha).

E-mail: glomor7466@yahoo.com.mx