

23. Consumo de alcohol y clima laboral en trabajadores de una empresa de manufactura

[Alcohol consumption and work environment in workers of a manufacturing company]



VÍCTOR MANUEL HERNÁNDEZ-MARTÍNEZ*

ALEJANDRA LEJIA-MENDOZA**

EVA KERENA HERNÁNDEZ-MARTÍNEZ***

DAFNE ASTRID GÓMEZ-MELASIO****

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.277.23>

Resumen

Un clima laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos; un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, absentismo laboral y pérdida de productividad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). De forma que el siguiente estudio fue realizado con el objetivo de determinar la relación de consumo de alcohol y clima laboral de los trabajadores de una empresa de manufactura. Para ello, se tomó una población muestra de 150 trabajadores de la empresa de manufactura, cuya muestra final fue de 121 trabajadores y el muestreo fue tipo censo, por lo que se encuestó a 81% de la población total. Se entrevistó a los trabajadores del área operativa y que aceptaron participar en la presente investigación mediante la firma del consentimiento informado. El diseño propuesto es de tipo correlacional, ya que se busca la relación entre clima laboral y el consumo de alcohol y se realizó el análisis de datos mediante el paquete estadístico SPSS versión 23.0 para Windows. Entre los resultados más relevantes se observa que 64.9% lleva un consumo de alcohol dañino y 78.5% considera que hay bajo clima laboral. Finalmente,

* Estudiante de Licenciatura en Enfermería. Universidad Autónoma de Coahuila. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2870-2378>

** Doctora en Ciencias de Enfermería. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Coahuila. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6806-8915>

*** Doctora en Ciencias de Enfermería. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Coahuila. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8180-8818>

**** Doctora en Ciencias de Enfermería. Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Coahuila. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2608-1350>

se llegó a la conclusión de que a pesar de que las variables muestran una correlación, no es estadísticamente significativa: podemos observar que 64.9% lleva un consumo de alcohol dañino y 78.5% considera que hay bajo clima laboral. Se piensa que esto se debe al tamaño de nuestra muestra dado que la empresa es pequeña, y es una posibilidad que en una empresa más grande se podría llegar a encontrar una correlación estadísticamente significativa.

Palabras clave: *clima laboral, consumo de alcohol, empresa, trabajadores.*

Introducción

Desde siempre se ha sabido lo dañino que puede llegar a ser el consumo de alcohol para el ser humano y es tan simple como observar los datos anuales. Así lo corrobora la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el Informe Mundial sobre Alcohol y Salud: “en 2016 murieron más de 3 millones de personas en el mundo debido al consumo pernicioso de alcohol” (OMS, 2018).

El consumo excesivo causa enfermedad y sufrimiento en el bebedor, su familia y amigos. Es una de las causas principales de ruptura de las relaciones de pareja, de accidentes, hospitalización, incapacidad prolongada y muerte prematura. Los problemas relacionados con el alcohol representan una inmensa pérdida económica para muchas comunidades en todo el mundo al provocar más de 60 enfermedades y ser un factor de riesgo para más de 200 padecimientos y condiciones de salud, incluyendo siete tipos de cáncer (Alcohol Use Disorders Identification Test [AUDIT], 1982; OMS, 2019).

En un estudio realizado por la OMS se demostró que el consumo nocivo de bebidas alcohólicas en las Américas debe ser una de las mayores prioridades de salud pública, afirmó el doctor Anselm Hennis, director del Departamento de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) de Enfermedades no Transmisibles y Salud Mental. “Está asociado con muertes que se pueden prevenir y con muchos años de vida con discapacidad. Necesitamos medidas de salud pública, políticas y programas eficaces, viables y sostenibles para reducir el consumo de bebidas alcohólicas” (OMS, 2021).

En cuanto al consumo de alcohol en la población general la última encuesta nacional de adicciones mostró un aumento significativo entre los

años 2000 y 2011 en las prevalencias de consumo de alcohol alguna vez en la vida (64.9% a 71.3%), en el último año (46.3% a 51.4%) y en el último mes (19.2% a 31.6%) por lo que fue esta última la que presentó el mayor crecimiento. El porcentaje de dependencia también aumentó significativamente de 4.1% a 6.2% (Encuesta Nacional del Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco [ENCODAT], 2016-2017).

El consumo excesivo de alcohol en la población en 2011 fue de 14.5% con 17.3% en hombres y 11.7% en mujeres. También se observó un incremento en las prevalencias de la población adulta de 18 a 65 años el consumo alguna vez en la vida pasó de 72% a 77.1% mientras que de 22.2% a 35%. El consumo excesivo de alcohol para esta población en 2011 fue de 36.5%; con 53.6% para los hombres y 20.8% para las mujeres (AUDIT, 2016-2017).

Entre las funciones del profesional de enfermería se destaca la prevención como parte de una estrategia para evitar enfermedades y difundir educación para la promoción de la salud. En este sentido la NOM-030-STPS menciona la planeación y ejecución de los programas y el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo mediante acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo, así como promoción para la salud, aunadas a la prevención integral de las adicciones que recomiendan o dictan las autoridades competentes. Su objetivo principal es establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y del trabajador (NOM-030-STPS-2009).

En este sentido, aunado al trabajo, el clima laboral representa un factor importante que puede repercutir positiva o negativamente en el trabajador, ya que cuando este es negativo causa problemas físicos y psíquicos, consumo nocivo de alcohol y otras sustancias, absentismo laboral y pérdida de productividad, según lo refiere la OMS (2017).

El consumo del alcohol y otras drogas está relativamente extendido y aceptado en las diferentes etapas de la persona e inicia comúnmente en la adolescencia. Sin embargo, se ha observado que el abuso de estas sustancias tiene una prevalencia mayor en la población laboral debido al ritmo de trabajo, el estrés, la monotonía de los puestos, los cambios de turnos, la falta de apoyo laboral, la falta de motivación y, en ocasiones, los agentes ambientales. Aunado a lo anterior y por ser una población económicamen-

te activa, se tiene el recurso económico para realizar el uso y abuso de drogas legales, como el alcohol y el tabaco, así como de drogas ilegales (Occupational Risk Prevention[ORP], 2022).

Por su parte, la ORP tiene como objetivo básico de las políticas laborales la protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos. Estos pueden ser directamente derivados del trabajo o aquellos que pueden afectar el rendimiento laboral. Por esta razón, la prevención y asistencia de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas es fundamental, ya que su uso ocasiona una alteración desordenada de lo que percibe el cerebro y ocasionar accidentes laborales y daños a la salud que pueden ser irreversibles (ORP, 2022).

Metodología

Diseño de investigación

El presente trabajo fue de tipo correlacional, con una población de 150 trabajadores de la empresa de manufactura, mientras que el tamaño de la muestra fue de 121 trabajadores elegidos por conveniencia, y se encuestó a 81% de la población total (Hernández et al., 2014). Se utilizó una cédula de datos personales, así como la prevalencia lápsica e instantánea del consumo de alcohol.

Respecto al consumo de alcohol se utilizó el cuestionario de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol (AUDIT, por sus siglas en inglés), desarrollado por la OMS, el cual ha sido validado en población mexicana. La escala evalúa el tipo de consumo de alcohol en los últimos 12 meses y está conformada por 10 preguntas, obteniendo puntos de cohorte, donde del 1 al 3 indican la cantidad y frecuencia de un consumo sensato (sin riesgo); de 4 al 7 se considera como consumo dependiente (de riesgo); y se considera consumo dañino (perjudicial) de 8 a más puntos (OMS, 1981).

Respecto al clima laboral se usó la encuesta del Fondo Monetario Internacional (FMI), la cual evalúa el nivel de satisfacción del personal en general, y está conformada por 32 preguntas. Estas miden la ya mencionada satisfacción, que es puntuada del 1 al 5 o del 1 al 4, dependiendo de la pregunta

y se califica como baja, media y alta. Las preguntas son referentes a la sensación del ambiente que perciben en su trabajo y las condiciones en las que laboran, entre otras referentes al clima laboral (COPEME, 2009).

Se incluyeron todos aquellos participantes del área operativa que aceptaran participar en la presente investigación mediante el uso del consentimiento informado, en el que se explicó y se les dio a conocer el objetivo del presente trabajo, así como el respeto a la dignidad y el manejo de la confidencialidad de los datos obtenidos, junto con la libertad de retirarse en el momento que lo desearan si tuvieran repercusiones en sus actividades laborales.

El análisis de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS versión 23 para Windows (Arbuckle, 2009). Se revisó la consistencia interna de los instrumentos mediante el coeficiente de confiabilidad de alpha de Cronbach. Posteriormente, se utilizó estadística descriptiva e inferencial. El análisis descriptivo se realizó por medio de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central y de variabilidad. Asimismo, se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos, lo cual dio como resultado pruebas no paramétricas, por lo que se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

Resultados

En esta sección se describen los resultados del estudio, se muestra la consistencia interna de los instrumentos y la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas mediante el AUDIT y por medio de la escala de medición del clima laboral para el FML, de la cual se eligieron las preguntas más relevantes referente al estudio realizado que se dividió en tres apartados.

La tabla 23.1 muestra las características sociodemográficas y nos menciona que la edad de la desviación estándar fue de 3 y la media de 39, así como también la antigüedad que se dividió nos arroja una media de 17 meses. Por otra parte, también nos da el estado civil, en el cual podemos observar que de los participantes, 59.5% era casado; 20.7% tenía unión libre; 13.2% era soltero y, por último, 6.6% refería estar divorciado.

Tabla 23.1. *Características sociodemográficas*

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Estado civil		
Casado	72	59.5
Unión libre	25	20.7
Soltero	16	13.2
Divorciado	8	6.6
Escolaridad		
Estudios técnicos	46	38.0
Bachillerato	36	29.8
Secundaria	28	23.1
Primaria	6	5.0
Licenciatura	5	4.1

Nota: *n* = 121, VM=Valor mínimo, VMX=Valor máximo.

Fuente: Elaboración propia.

La prevalencia lápsica del consumo de alcohol fue de 100%; la prevalencia actual fue de 94%, y la instantánea fue de 76%, esto se muestra en la tabla 23.3. Esta tabla nos da respuesta al primer objetivo específico de la investigación, pues nos ayuda a determinar el consumo de alcohol y la prevalencia lápsica, actual e instantánea del consumo de alcohol en los trabajadores de la empresa.

Tabla 23.2. *Prevalencia lápsica, actual e instantánea del consumo de alcohol*

<i>Prevalencia de consumo</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Has probado o consumido bebidas con alcohol en el último año	Sí	121	100
	No	0	0
Has probado o consumido bebidas con alcohol en el último mes	Sí	114	94
	No	7	6
Has probado o consumido bebidas con alcohol en la última semana	Sí	92	76
	No	29	24

Nota: *n* = 121

Fuente: Test AUDIT.

En la tabla 23.3 damos respuesta al objetivo específico número dos, el cual nos pide identificar el nivel de consumo de alcohol en los trabajadores de la empresa de manufactura. Podemos observar que 69.4% lleva un nivel de consumo de alcohol dañino.

Tabla 23.3. Interpretación del AUDIT

	<i>f</i>	%
Sin riesgo	4	3.3
Dependiente	33	27.3
Dañino	84	69.4
Total	21	100.0

En la tabla 23.4 damos respuesta al objetivo específico número tres, el cual nos pide identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de la empresa de manufactura. Podemos observar que el 78.5% considera que hay un bajo clima laboral en la empresa.

Tabla 23.4. Interpretación de escala de medición del clima laboral para el FMI

	<i>f</i>	%
Bajo clima laboral	95	78.5
Medio clima laboral	23	19.0
Alto clima laboral	3	2.5
Total	121	100.0

Nota: $n = 121$.

Fuente: Escala de medición del clima laboral para el FMI.

La tabla 23.5 da respuesta al objetivo general que es determinar la relación de consumo de alcohol y clima laboral de los trabajadores de una empresa de manufactura. Se encontró que la correlación no es estadísticamente significativa, sin embargo, se considera que esto se debe al tamaño de nuestra muestra, debido a lo pequeña que es la empresa, ya que se puede observar que 64.9% lleva un consumo de alcohol dañino y 78.5% considera que hay bajo clima laboral.

Tabla 5. Correlación Spearman

<i>Variable</i>	<i>AUDIT</i>	<i>Clima laboral</i>
AUDIT	—	0.082
Clima laboral		—

Conclusiones

La edad de inicio de consumo fue de 16 años. En este sentido, la ENCODAT (2016) refiere una media de inicio de 17.9 años, por lo que la población encuestada ha tenido una edad de inicio más temprana respecto a la prevalencia actual, que fue de 94%, y la instantánea, que fue de 76%; mientras que la ENCODAT (2016) menciona que del último año fue de 49.1% y para el último mes fue de 35.9%. De lo anterior resulta que la población trabajadora del presente estudio es más vulnerable a presentar una adicción.

En cuanto a los resultados finales del consumo de alcohol de los trabajadores, este fue dañino en 69.4% para la presente investigación, muy diferente al encontrado por Morillo y García (2017), quienes refieren que el riesgo fue bajo en cuanto al consumo de alcohol para los trabajadores, con 59.8%.

En la empresa de manufactura encuestada refieren contar con un clima laboral bajo para 78.5% de la muestra. También se observó que 30.6% siente con cierta frecuencia el apoyo de su jefe cuando está en dificultades, algo muy diferente al estudio de Guevara (2020) en la que se concluye que el líder de la empresa siempre influye positivamente en los trabajadores. Este tipo de situaciones refieren un escaso apoyo de equipo manifestado en la inconformidad por parte de los trabajadores, así como en una falta de empoderamiento dentro de la empresa, lo que ocasiona que haya una fluctuación constante en los diversos puestos que se ofertan.

Por lo anterior se concluyó que, a pesar de que la correlación entre las variables no sea estadísticamente significativa, se observó que el consumo de alcohol dañino es alto y puede estar relacionado con la insatisfacción laboral al buscar otro tipo de conductas no saludables para distraerse de factores relacionados con el trabajo, como el estrés, los horarios, la carga laboral, la falta de motivación, la monotonía en las actividades realizadas, o la falta de apoyo de los jefes o compañeros de trabajo, e incluso las escasas oportunidades de superación laboral. Esto deriva del hecho de que la empresa encuestada es pequeña y la demandas de trabajo deben realizarse por el personal que se encuentra vigente en el momento.

Es por esto que la concientización en los trabajadores debe ser primordial, como lo establece la NOM-030-STPS en cuanto a estrategias de pre-

vención y promoción para la salud. Si bien es cierto que ya se encuentra un consumo dañino, es importante tratar de disminuir el uso establecido actualmente para evitar que una adición afecte la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, y que debido a esto puedan disminuir su rendimiento y ser más susceptibles de presentar enfermedades, incapacidades y ausentismo laboral. En cambio, se les debe motivar a establecer conductas saludables que les ayuden a tener una vida plena en cada uno de los ámbitos en los que se desarrollen.

Referencias

- Castillo, M., García, A., y Zúñiga, N. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1135-57272021000100187
- Chrystoja, R., Monteiro, G., Owe, G., Pinheiro Gawryszewski, V., Rehm, J., y Shield, K. (2021) *Mortality in the Americas from 2013 to 2015 resulting from diseases, conditions and injuries which are 100% alcohol attributable*. *Addiction*, 116(10), 2685-2696 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/add.15475>
- Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (2009). *Medición para el clima laboral para la IMFS*. 10-16. https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Galeano, M., y Amaya, R. (2017). Consumo de alcohol y cigarrillo en trabajadores de la construcción en Santander, Colombia. *Archivos de Medicina*, 17(1), 111-120. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273851831012/html/>
- Gobierno de México (2009). *Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades*. <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm%23::~:~:text=3DNORMA%2520Oficial%2520Mexicana%2520NOM%2520D030%2Cel%2520trabajo%252DFunciones%2520y%2520actividades%26text%3DEstablecer%2520las%2520funciones%2520y%2520actividades%2Caccidentes%2520y%2520enfermedades%2520de%2520trabajo>
- Gobierno de México (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Guevara, P., y Castro, J. (2020). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de licenciatura en Ingeniería en Marketing y Gestión de Negocios, Universidad Técnica

- de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Mendoza, M., Aguirre, A., y García, N. (2017). Estilo de vida, autoeficacia, consumo de alcohol y tabaco en trabajadores. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 5(5). <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/727>
- Mesa, V., y Hernández, A. (2021). *Protocolo de intervención del estrés laboral en los colaboradores de la empresa Transporte público Rápido San Cristóbal de Medellín durante el segundo semestre de 2021*. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16361/1/TP_MesaRudddy-Londo%C3%B1oMarian_2021.pdf
- Morillo, V., y García, A. (2017). Consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en trabajadores del sector textil en el valle de los Chillos-Ecuador. *Scientífica*, 15(2), 1-5. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1813-00542017000200001&lng=pt&nrm=iso
- Nieves, D., y Pontón, P. (2023). Prevalencia del abuso y dependencia del consumo de alcohol y factores asociados en adultos en Gualaceo, 2022. Tesis de Licenciatura en Psicología Clínica, Universidad del Azuay.] <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12665>
- Ramírez, S. (2021). *Relación entre el estrés en el trabajo y el consumo de alcohol: revisión de la literatura*. [Tesis de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad de Antioquia.] https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18720/1/MarinSebastian_2021_EstresLaboralAlcoholismo.pdf
- Reséndiz, E., Salazar, A., Martínez, V., y Reyes, J. (2016-2017). *Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco* (pp. 47-56). Secretaría de Salud Pública. <https://encuestas.insp.mx/repositorio/encuestas/ENCODAT2016/informes.php>
- Rodríguez, M., y Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Saunders, J., Aasland, G. T Babor, T., y De la Fuente, J. (1989). *Alcohol Use Disorders Inventory Test. Generalitat Valenciana* (pp. 11-17). <https://www.paho.org/es/documentos/audit-cuestionario-identificacion-transtornos-debidos-al-consumo-alcohol-2001>
- Sanunga, F., y Torres, A. (2022). *El consumo de alcohol y su incidencia en la productividad laboral de América Latina, período 2000-2018*. [Tesis de Licenciatura en economía, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8761>
- Vargas, M. (2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral? Great Place to Work*. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>