



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología

Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presentismo laboral y factores psicosociales:
La ausencia mental en el trabajo y su incidencia en las
trabajadoras de la maquila del Estado de Querétaro

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Lic. Alina Ugalde Hernández

Dirigido por:

Dr. Gabriel Alfonso Corral Velázquez

Co-Director:

Dr. Rolando Javier Salinas García

Querétaro, Qro. a 5 /Agosto /2021



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presentismo laboral y factores psicosociales:
La ausencia mental en el trabajo y su incidencia en las
trabajadoras de la maquila del Estado de Querétaro

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Lic. Alina Ugalde Hernández

Dirigido por:

Dr. Gabriel Alfonso Corral Velázquez

Co-Dirigido por:

Dr. Rolando Javier Salinas García

Dr. Gabriel Alfonso Corral Velázquez
Presidente

Dr. Rolando Javier Salinas García
Secretario

Dra. Candi Uribe Pineda
Vocal

Mtra. Blanca Yasmín Montufar Corona
Suplente

Mtro. Eduardo Luna Ruíz
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.
Agosto, 2021
México

*A mi hijo,
Eres el más grande de mis maestros en esta vida.*

*A mi madre,
Eres la mujer más valiente que conozco.*



AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de tesis lo dedico a mi familia, por su apoyo incondicional, a mi madre Ma. Guadalupe Hernández Chávez, a mi padre Enrique Zúñiga González, a mi hijo Roberto Daniel Vega Ugalde; su apoyo y cariño me sostienen todos los días.

En el trabajo académico, quiero agradecer a mi director de tesis, Dr. Gabriel Corral, gracias por su paciencia y dedicación; a mi co-director de tesis, Dr. Javier Salinas por encauzar mis ideas cuando me sentía perdida; a mis docentes Dra. Candi Uribe Pineda, Dra. Oliva Solís, Mtra. Blanca Yasmín Montufar, Mtro. Eduardo Luna y Dr. Carlos Clemente Trejo, por sus observaciones, apoyo y orientación, hay un poco de cada una de sus enseñanzas en este trabajo; y a Lili Luján quien fue parte importante para el cumplimiento administrativo de esta tesis.

Un especial agradecimiento al programa de becas CONACYT, sin los cuales este trabajo no se habría podido llevar a cabo. La responsabilidad social a la que nos comprometemos como estudiantes la reproduciremos en nuestra vida.

Por último, quiero agradecer a los dueños y a las trabajadoras de las maquilas quienes fueron parte de este estudio, por darme la oportunidad de llevarlo a cabo con su participación, gracias por la confianza, tienen mi admiración.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO 1: LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL PRESENTISMO LABORAL	13
CAPÍTULO 2: HIPÓTESIS Y OBJETIVOS.....	17
CAPÍTULO 3: EL PRESENTISMO LABORAL COMO PROBLEMA PSICOSOCIAL	19
Concepción del presentismo laboral y reafirmación como problema	22
Una aproximación al presentismo en Latinoamérica	25
Aproximación al concepto de presentismo	32
<i>Enfermedad-productividad</i>	33
<i>Productividad-Salud mental</i>	35
Aproximación a los factores psicosociales del trabajo	39
<i>El proceso de trabajo y contextualización del trabajo en la maquila</i>	43
<i>Exploración territorial y el proceso laboral de las maquilas en el Estado de Querétaro</i>	46
CAPÍTULO 4: APARTADO METODOLÓGICO	52
Diseño metodológico.....	57
Trabajo de campo y análisis de datos	58
I. <i>Población</i>	59
II. <i>Muestra</i>	59
III. <i>Instrumentos</i>	60
IV. <i>Identificación y operacionalización de variables</i>	60
V. <i>Recolección de información</i>	66
VI. <i>Análisis de los datos</i>	68
CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y CONCLUSIÓN	95
CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN	97
CAPÍTULO 7: ALCANCES Y LIMITACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS	109
Anexo 1. SPS-6 Versión original y versión adaptada	109
Anexo 2. Escala SPS-6 versión adaptada (con adecuaciones)	111
Anexo 3. Escala tipo Likert.....	113
Anexo 4. Plan de consentimiento informado	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Índice de diagramas

Diagrama 1. Factores psicosociales y presentismo laboral	15
Diagrama 2. Proceso del deterioro de la atención en el presentismo laboral	16
Diagrama 3. Descripción de los factores psicosociales en el trabajo	41
Diagrama 4. Proceso de trabajo en la maquila	51

Índice de cuadros

Cuadro 1. Factores de relación contextual y personal del presentismo laboral de Johns (2010)	35
Cuadro 2. Características de la exploración de campo	59
Cuadro 3. Calificación de resultados para el instrumento SPS-6	62
Cuadro 4. Distribución de ítems por factor psicosocial	65
Cuadro 5. Distribución de ítems negativos y positivos	65
Cuadro 6. Calificación de resultados para el instrumento escala tipo Likert para la ausencia mental	66

Índice de mapas

Mapa 1. Distribución geográfica de las maquilas en Tequisquiapan	47
--	----

Índice de imágenes

Imagen 1. Maquila B&B Apparel Fuentezuelas	48
Imagen 2. Maquila B&B Apparel Tequisquiapan	49
Imagen 3. Maquila Yuli Fuentezuelas	50

Índice de tablas

Tabla 1. Rangos de distribución por edad	69
Tabla 2. Rangos de distribución por edad	70
Tabla 3. Rangos de distribución por estado civil	71
Tabla 4. Rangos de distribución por nivel educativo	73
Tabla 5. Rangos de distribución por antigüedad laboral	74
Tabla 6. Rangos de distribución por nivel educativo	75
Tabla 7. Rangos de significancia para el análisis de SPS-6	79
Tabla 8. Rangos de distribución para el análisis de la escala tipo Likert	81
Tabla 9. Distribución de ítems en la escala Likert por factor psicosocial	82
Tabla 10. Resultados de significación para la Prueba Xi cuadrada	85
Tabla 11. Xi cuadrada para las variables Presentismo laboral y estado civil	88
Tabla 12. Análisis Post Hoc mediante la corrección de Bonferroni para la variable presentismo laboral y centro de trabajo	90
Tabla 13. Xi cuadrada para las variables ausencia mental y estado civil	91

Tabla 14. Xi cuadrada para las variables ausencia mental y centro de trabajo	92
Tabla 15. Análisis Post Hoc para la variable ausencia mental y centro de trabajo	94

Índice de gráficos

Gráfica 1. Distribución para la distribución por edad	70
Gráfica 2. Distribución de frecuencias por sexo	71
Gráfica 3. Distribución de frecuencias por estado civil	72
Gráfica 4. Distribución de frecuencias por nivel educativo	73
Gráfica 5. Distribución de frecuencias por antigüedad laboral	75
Gráfica 6. Distribución de frecuencias por Centro de trabajo	76
Gráfica 7. Distribución de percepción de los factores psicosociales en el trabajo	77
Gráfica 8. Distribución de calificación de SPS-6	80
Gráfica 9. Distribución de datos para la percepción de ausencia mental	81
Gráfica 10. Distribución de la frecuencia por puntaje de ítems	82
Gráfica 11. Gráfica de comparación de dos escalas respecto al agrupamiento por centro de trabajo	86
Gráfica 12. Gráfica de comparación de escalas SPS-6 y Escala tipo Likert para ausencia mental	87

RESUMEN

El presente estudio indagó el fenómeno del presentismo laboral en las trabajadoras de la maquila en el estado de Querétaro. El objetivo de este trabajo fue demostrar la existencia de relación entre los factores psicosociales y la aparición del presentismo laboral en las trabajadoras de la maquila. El presentismo laboral, para fines de esta investigación, fue abordado en su cualidad de ausencia mental con eje de exploración sociolaboral desde la pregunta central ¿Cuál es la relación de los factores psicosociales y el presentismo laboral en las trabajadoras de la industria de la maquila en Querétaro? Se parte del supuesto en el que el presentismo laboral es un factor de riesgo psicosocial.

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo de alcance correlacional en tres maquilas ubicadas en el municipio de Tequisquiapan, obteniendo un total de 44 participantes. Se aplicaron tres instrumentos para la exploración del presentismo laboral en su cualidad de ausencia mental en el trabajo, un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Presentismo de Stanford, por sus siglas en inglés SPS-6, y una escala tipo Likert elaborada para este estudio, cuyo objetivo fue identificar la correlación entre la ausencia mental y los factores psicosociales, limitados a los que aparecen en la NOM-035-STPS-2018.

En el análisis de resultados preliminar se determinaron las características de la población, mayoritariamente femenina (95.4%), entre 16 y 55 años de edad, predominantemente de educación escolar básica (65.9%) y mayoritariamente casada (75%), todas ellas obreras. En los resultados arrojados en la aplicación del cuestionario SPS-6 muestran que el 14% de las encuestadas muestran rasgos de presentismo laboral, el 70% muestran rasgos de presentismo disminuido y solo el 16% no muestra rasgos de presentismo laboral. Mediante el uso de la prueba χ^2 cuadrada de Pearson se analizaron los resultados del instrumento SPS-6 y la escala tipo Likert, el análisis indicó una dependencia estadística entre ambas variables; en su análisis respecto a los datos sociodemográficos, la ausencia mental y el centro de trabajo fueron las únicas variables que demostraron dependencia estadística.

Palabras clave:

Ausencia mental, proceso de trabajo, percepción de riesgo, obreras, maquila.

ABSTRACT

This study investigated the phenomenon of labor presenteeism in maquila workers in the state of Querétaro. The objective of this work was to demonstrate the existence of a relationship between psychosocial factors and the emergence of labor presenteeism in maquila workers. Labor presenteeism, for the purposes of this research, was approached in its quality of absent-mindedness with the axis of socio-labor exploration from the central question: Is there a relationship between psychosocial factors and labor presenteeism in workers in the maquila industry in Querétaro? It is based on the assumption that presenteeism is a psychosocial risk factor.

A quantitative study of correlational scope was carried out in three maquilas located in the town of Tequisquiapan, with a total of 44 participants. Three instruments were applied for the exploration of labor presenteeism in its quality of absent-mindedness at work, a sociodemographic questionnaire, the Stanford Presentism Scale (SPS-6), and a Likert-type scale elaborated for this study, whose objective was to identify the correlation between absent-mindedness and psychosocial factors, limited to those that appear in NOM-035-STPS-2018.

In preliminary results, the characteristics of the population were determined, mostly female (95.4 %), between 16 to 55 years of age, basic school education (65.9 %) and mostly married (75 %), all of them workers. In the results obtained in the application of the SPS-6 questionnaire, they show that 14 % of the respondents show traits of presenteeism at work, 70 % show traits of decreased presenteeism and only 16 % do not show traits of presenteeism at work. Through the use of Pearson's Xi-square test, the results of the SPS-6 instrument and the Likert-type scale were analyzed. The analysis indicated a statistical dependence between both

variables. In their analysis regarding sociodemographic data, mental absence and workplace were the only variables that showed statistical dependence.

Keywords:

Absent-mindedness, work process, risk perception, workers, maquila.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

INTRODUCCIÓN

El presentismo laboral se explora como un fenómeno de reciente estudio, ha sido asignado a la relación entre presencia laboral y productividad, donde la existencia de condiciones deficientes, anímicas y físicas, afecta la productividad de los trabajadores en sus centros de trabajo, eso en términos organizacionales; en términos individuales, se exploran los efectos del presentismo en la concentración los trabajadores durante su labor, proponiéndose este fenómeno como un factor de riesgo psicosocial.

En los trabajos teóricos sobre presentismo laboral, se exploraron los estudios realizados en relación con la salud física de los trabajadores, los cuales apuntaron el presentismo como la ausencia mental en el trabajo debido al padecimiento de enfermedades agudas o crónicas, cuyo parámetro de evaluación estuvo basado en el monitoreo de la productividad. De tales estudios se retomó el modelo de Koopman (2002), mismo que definió el presentismo como el deterioro productivo en trabajadores enfermos, también creó la escala para su medición, la Escala de Presentismo de Stanford por sus siglas en inglés SPS-6 (en su versión de seis ítems).

También se retomó el modelo de Johns (2010), quien sigue la línea sobre el presentismo en relación con la enfermedad, pero el cual incluye en su tesis la consideración del contexto y factores personales, siendo uno de los primeros en trabajar sobre las cuestiones sociales que envuelven la aparición del presentismo laboral. Estos estudios son clave para entender la concepción del presentismo y seguir los motivos de la redimensión del concepto que se plantean aquí, comenzando con la tesis en la cual la ausencia mental no solo se produce bajo los efectos de la enfermedad, sino que, retomando desde la tesis de Johns (2010), el contexto laboral también influye en su aparición.

En un contexto cercano del presentismo, se agregan los trabajos que se han llevado a cabo en América Latina, en los cuales también se abordó el presentismo desde el modelo de Koopman (2002) en su relación presentismo-enfermedad. Vera

et al. (2008), indagó el presentismo desde la autopercepción del deterioro laboral la cual se evaluó con la interferencia trabajo-familia. Valera Loza (2012), estudió el presentismo como el rendimiento reducido producto de problemas de salud o personales a los cuales no se les daba una atención apropiada, para lo cual se evaluó el uso del tiempo y motivos de ausencia. Estos como otros trabajos recuperados señalados en el cuerpo de esta investigación, dan el impulso necesario al estudio del presentismo en relación a los factores psicosociales, debido a la compatibilidad de las variables sobre el contexto laboral con la descripción de los factores psicosociales recuperados desde la NOM-035-STPS-2018.

La norma NOM-035-STPS-2018 es utilizada como referencia de factores psicosociales, debido a que se construyó como un instrumento que permite identificar en forma general los factores de riesgo psicosocial existentes en los centros de trabajo, evaluar el ambiente organizacional y prevenir las condiciones de riesgo (STPS, 2019, pág. 2), donde se determina la exploración de siete factores psicosociales, mismos que sirven a la delimitación de este estudio.

En el trabajo de campo, la investigación se llevó a cabo en tres maquilas del municipio de Tequisquiapan en el estado de Querétaro, en dicho trabajo, participaron de 44 obreras y obreros, a los cuales se les aplicaron los tres instrumentos definidos para la investigación, el cuestionario sociodemográfico, la escala de presentismo de Stanford (SPS-6) y la escala tipo Likert creada para la exploración de la ausencia mental en relación con los factores psicosociales limitados a la NOM-035-STPS-2018.

Para el análisis de resultados, como parte del encuadre de la investigación y contextualización de los resultados, fue necesario extender una coordenada territorial y una breve descripción del trabajo industrial en la maquila, al mismo tiempo en el orden del tipo de investigación cuantitativa, se llevó a cabo un análisis de resultados mediante regresión múltiple con descripción de significancias.

CAPÍTULO 1: LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL PRESENTISMO LABORAL

El trabajo es una parte fundamental en el desarrollo de los individuos que integran a la sociedad, de éste penden la satisfacción de necesidades básicas, a la vez que funciona como medio para el crecimiento personal y maduración, dicho de otro modo, parafraseando a Mariano Noriega: el trabajo hace al hombre (Noriega & Villegas, 1989, pág. 1).

En dicha relación, trabajo-individuo, se encuentran factores denominados psicosociales, son identificados como parte natural del proceso laboral, que en su interacción continua tienen consecuencias a nivel físico, psíquico y social. En algunas ocasiones, dan lugar a la aparición de fenómenos propios del trabajo llamados riesgos psicosociales en cuyo centro se encuentra la percepción de riesgo en confluencia con el proceso de trabajo.

La participación que tiene el individuo en su lugar de trabajo le atraviesa ampliamente en todos los aspectos de su vida, desde daños físicos, riesgo ambientales, sociales y psicológicos, así como los daños que ocasiona no tener acceso a éste (desempleo). Estos daños también pueden permanecer en el lugar de trabajo de manera inmanente debido a su estructura, denominados como los riesgos del propio proceso de trabajo. En el 2018 el Instituto Mexicano del Seguro Social trató al menos 280,581 accidentes de riesgo de trabajo de los cuales la mayoría fueron accidentes en el área laboral (201,310), le seguían accidentes en el trayecto al trabajo (73,860) y, por último, los casos de enfermedad laboral (5,411) (INEGI, 2018).

En los estudios sobre síndromes del trabajo, se han dado respuesta a algunas de las cifras del Seguro Social atribuyéndolos a daños por estrés, en su amplio significado, debido a la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral no diagnosticados. El presentismo laboral surgió como una respuesta a algunos de los fenómenos que acontecían en los centros de trabajo, en específico, se concibió

como la asistencia al centro de trabajo estando enfermo, cuyo indicador principal era la baja productividad laboral.

Sin embargo, se debe de reconocer que el trabajo es un compromiso del trabajador que poco tiene que ver con su dedicación, sino que éste se encuentra atravesado por la responsabilidad social, en la que tienen gran influencia su entorno sobre la forma en la que se desdobra el trabajo y el trabajador en el medio. El trabajador se encuentra en resistencia constante ante la precariedad laboral, al desempleo y la oposición de su vida personal con su labor; estas características han surgido dentro de los estudios laborales del presentismo como factores causantes de desatención en el trabajo, mismas que se han equiparado en magnitud al malestar producido por alguna enfermedad física.

El presentismo laboral entonces no solo debe ser considerado en el plano de la salud física, también debe ser considerado en el plano de lo psicosocial, atendiendo al hecho en el que las relaciones sociolaborales tienen gran peso e influencia en la ejecución del trabajo, cómo éste es llevado a cabo.

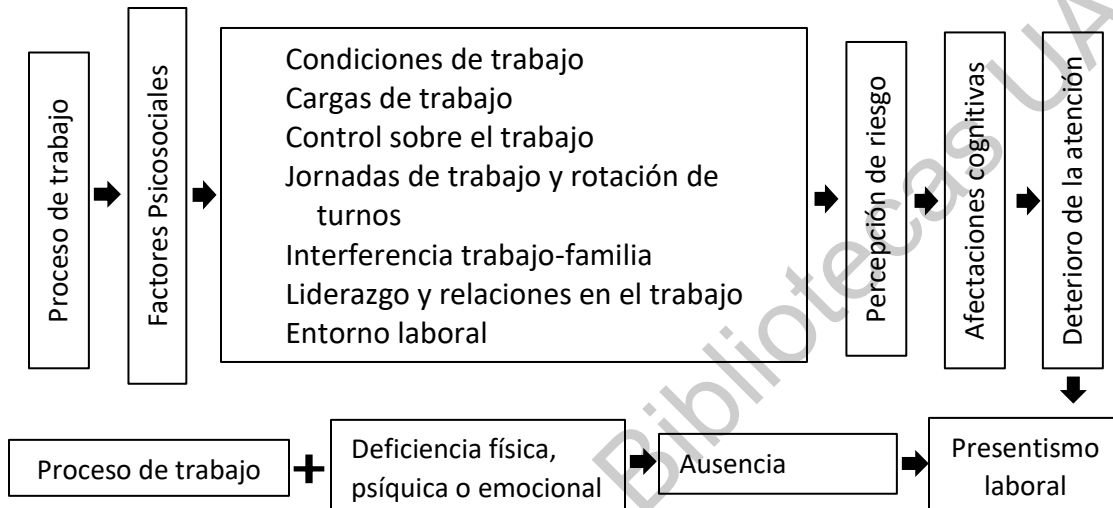
Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino que también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. (OIT-OMS, 1984, pág. 11)

En este marco, el trabajador se escinde en dos universos que se oponen entre sí, el trabajo y la vida, debido a que el trabajo es el medio para reproducir la vida, es una necesidad de la que penden la satisfacción de otras necesidades, mismas que son el motor del trabajo.

Para poder entender el proceso de relación que se extiende entre el presentismo laboral y los factores psicosociales, se debe reconocer un elemento como fundamental, la ausencia mental. En el presentismo laboral aparece la ausencia mental como producto de una deficiencia, dicha deficiencia motivada por

factores, hasta ahora estudiados como factores físicos que afectan la salud, que no permiten la concentración. Por otro lado, aparece el deterioro de la atención como producto de la afectación cognitiva de los factores psicosociales.

Diagrama 1. Factores psicosociales y presentismo laboral.



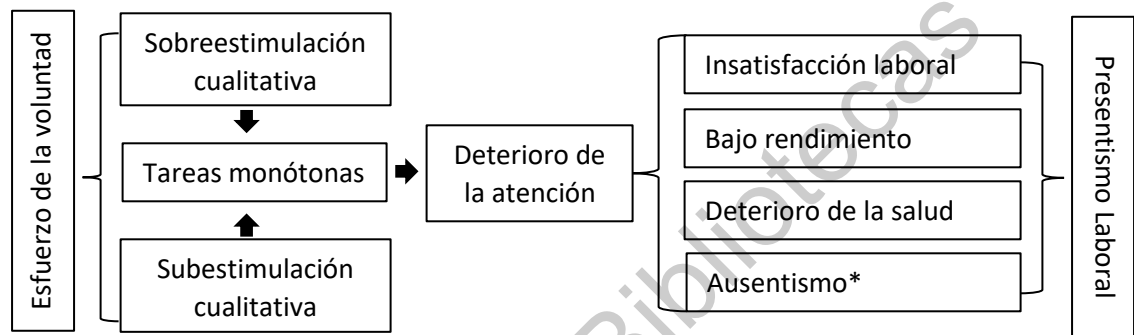
Fuente: Elaboración propia.

Es en este supuesto donde se considera parte fundamental el proceso de trabajo, debido a que es ahí donde aparece la ausencia mental, dando sentido a la condición del concepto del presentismo laboral de hacerse visible en el trabajo sin resultar productivo, apersonarse, mientras que de manera interna lidia con todo aquello que le produce un esfuerzo superior y le desgasta.

O'Hanlon (1981), refería que la monotonía plantea un grave problema en la producción en masa, debido a que las tareas modernas dependen en gran medida de la vigilancia y el control, por lo que consideraba que el deterioro de la atención era una consecuencia lógica que traía consigo la disminución del rendimiento, deterioro de la salud y ausentismo. También afirmaba que la permanencia en el trabajo supone un esfuerzo de la voluntad que se ve influenciada en gran medida por la sobreestimulación o subestimulación cualitativa del trabajo, que se asocia frecuentemente con la insatisfacción laboral (OIT-OMS, 1984, pág. 26).

La afirmación de O'Hanlo, se refiere en ese caso al tedio, sin embargo, su aproximación guarda gran relación con el planteamiento del presentismo laboral en la consideración de las tareas monótonas y como éstas desembocan a una serie de afectaciones, incluida la afectación cognitiva donde se ve implicada la ausencia mental.

Diagrama 2. Proceso del deterioro de la atención en el presentismo laboral



Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, es desde esta perspectiva que el presentismo laboral tiene lugar en los procesos cognitivos del proceso laboral, no tanto en su relación primordial causa-efecto, sino más bien como un fenómeno del propio proceso que se ve influido por los factores que inciden en este.

CAPÍTULO 2: HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

El presentismo laboral está relacionado con la ausencia mental producto de la percepción de riesgo en los factores psicosociales del trabajo. Entendiendo al presentismo laboral como el hecho de apersonarse en el lugar de trabajo con características de capacidad reducidas, cómo la concentración, la productividad, la capacidad de respuesta, entre otras. Los factores al ser percibidos como factores de riesgo afectan la capacidad cognitiva de los trabajadores en cuanto a su capacidad de concentración.

Supuesto:

- A) El presentismo laboral en las trabajadoras de la maquila se debe a la ausencia mental producto de los factores psicosociales del trabajo.
- B) Existe una relación entre la percepción de ausencia mental y la existencia de presentismo laboral en los centros de trabajo.

Pregunta primaria

- ❖ ¿Cuál es la relación entre la ausencia mental en los factores psicosociales y el presentismo laboral en las trabajadoras de la maquila en el Estado de Querétaro?

Preguntas secundarias

1. ¿Cómo se relaciona el presentismo laboral con la ausencia mental producto de la percepción de riesgo en los factores psicosociales?
2. ¿La ausencia mental producto de la percepción de riesgo en los factores psicosociales predice la aparición del presentismo laboral?
3. ¿Cuáles son los factores psicosociales que tienen mayor incidencia en la ausencia mental en las obreras de la maquila del Estado de Querétaro?
4. ¿Cuál es el papel del proceso de trabajo en la aparición de la ausencia mental en las obreras de la maquila del Estado de Querétaro?

Objetivos:

Mediante esta investigación se pretende identificar si los factores psicosociales se relacionan con la aparición del presentismo laboral en las obreras de la maquila en el Estado de Querétaro. Identificar aquellos factores que se asocia a la ausencia mental y describir cómo se relacionan estos con el presentismo laboral. Reconocer cuales son los factores psicosociales que afectan la capacidad de concentración en las obreras en la maquila en el estado de Querétaro, limitados a los que integra la NOM-035-STPS-2018.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

CAPÍTULO 3: EL PRESENTISMO LABORAL COMO PROBLEMA PSICOSOCIAL

El presentismo laboral, ha sido considerado un fenómeno relacionado específicamente en relación entre enfermedad y productividad en los centros de trabajo. Los estudios que se han realizado al respecto han revelado que la ausencia mental en el trabajo también se ve influida por la vida personal y las percepciones sobre el trabajo de las y los trabajadores, en el mismo sentido en el que lo hacen las enfermedades, lo cual incide directamente sobre el trabajador como individuo, su desempeño laboral y sobre todo el cómo éste ejerce su labor. Tales resultados motivan esta investigación sobre estos factores psicosociales y cómo éstos pueden influir en la aparición del presentismo laboral, analizando este fenómeno desde la percepción de las y los trabajadores en el marco actual del trabajo.

El presentismo laboral, debe ser entendido como un fenómeno laboral que se presenta en forma de ausencia mental, dicha ausencia supone una fuga en la atención prestada durante el proceso laboral, motivada por factores presentes en el trabajo que producen una resistencia o desgaste físico y/o psicológico en el trabajador que puede afectar su desempeño en el trabajo. El presentismo laboral es un fenómeno importante en nuestros días, debido a que las características del trabajo asalariado han cambiado bajo la forma de flexibilización laboral, que ha dado lugar a la inseguridad vivida desde el trabajo y el riesgo constante del desempleo.

Es imposible no hablar de precariedad ante todos estos cambios, por lo que es necesario hacer un paréntesis para poder apreciar los efectos de estas formas de trabajo y sobre todo los efectos que están teniendo en los trabajadores. Uno de los ejemplos que se pueden encontrar es la política de reforma a la Ley Federal del Trabajo del artículo 15 (CESOP, 2013, pág. 6), en el que se encuentra la habilitación de la operación del outsourcing como medio de subcontratación, que funciona como un tercero en la relación empleado-empleador. Esta reforma, que en un primer momento intentó facilitar a las empresas extranjeras la adquisición de mano de obra y la liberación de la burocracia nacional, ha incrementado la inseguridad laboral

vivida desde el trabajo, en particular debido a la descarga de responsabilidades sociales que hacen las empresas sobre estos tercerizadores.

A ello debe sumarse el contexto precario económico en el que se encuentra el trabajo en México, donde se dibuja una expectativa limitada en las oportunidades laborales que se abren en el país; el salario diario vigente en la zona general es de \$102.68 MN (STPS, 2019), la calidad de vida de la población depende de esta cifra, el trabajo entonces se entiende una necesidad continua. Por último, se adhiere la tasa de desempleo, específicamente dicho: la tasa de desempleo en el sector industrial asalariado con servicios de seguridad social, que funge como parte de estos factores donde el presentismo laboral encuentra su justificación, si es posible llamarlo así, como semillero de trabajadores presentistas ocupados en resistir el trabajo para sobrevivir.

Las investigaciones sobre presentismo laboral han abordado parte de estos factores en una revisión colateral del fenómeno, como el endeudamiento, angustia, estrés, dolor (sintomatología no ligada a enfermedades diagnosticadas), exigencias del trabajo, problemas de sueño, jornadas laborales, problemas personales y, por supuesto, inseguridad laboral; sin embargo no han ahondado en estos elementos y se han centrado en otras características asociadas, como la falta de atención, tardanzas, ausentismo, somnolencia y baja productividad, siendo este último el principal motivo por el cual se ha impulsado y permitido la investigación del presentismo laboral en los centros de trabajo.

Por tal motivo, resulta relevante la investigación del presentismo en términos psicosociales, los estudios que han dado lugar al fenómeno sirven de antesala a pensar que hay más que “enfermedad” detrás del presentismo laboral, y que los factores psicosociales influyen a tal grado que sus consecuencias pueden tener igual o mayor peso sobre los trabajadores.

A razón de lo anterior la línea de investigación en la cual se centra esta investigación es LGAC 1. Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud

ocupacional, debido a las implicaciones psicosociales y riesgos que se persiguen en este trabajo de investigación, con motivo de conocer su relación con el presentismo laboral.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Concepción del presentismo laboral y reafirmación como problema

El psicólogo especialista en administración en la Universidad de Manchester, Cary Cooper de Reino Unido en la década de los 90's, denominó presentismo a la relación que tenía ir a trabajar enfermo y la pérdida productiva, debido a que notaba en los trabajadores un cambio de ritmo productivo que hilaría a un estado de enfermedad. Se refería a los trabajadores como presentes físicamente, pero "funcionalmente ausentes" (Cooper, 1996)

Koopman (2002), retomó el término del presentismo laboral, su investigación partió del monitoreo de las ausencias no justificadas y los valores productivos que reportaba la empresa; su propuesta sobre el tema se centró en poder hacer visibles las pérdidas laborales que no se explicaban con el ausentismo laboral, para lo cual desarrolló un instrumento llamado Escala de Presentismo de Stanford (SPS por sus siglas en inglés), cuya intención era medir la concentración de los trabajadores para concluir sus tareas, dejando una pregunta abierta la cual los trabajadores contestaron a razón de su motivo o "problema". Su investigación dio resultados en dos grupos, 1) presentismo: como la relación enfermedad, concentración y productividad; 2) presentismo disminuido: enfermedad, desconcentración e improductividad (Koopman, y otros, 2002).

En 2004 Johansson y Lundberg, plantearon el presentismo como la asistencia al trabajo relacionada con la autopercepción de indisposición, debido a situaciones que normalmente le harían faltar al trabajo, principalmente relacionadas con el malestar fisiológico al que denominaron "pérdida de función". La investigación se centró en lo que llamaron *latitud de ajuste*, concepto que alude a las características del proceso de trabajo las cuales permiten o no el ajuste del trabajador al proceso (Johnson, Bristow, McClure, & Schneider, 2009). La latitud de ajuste puede ser baja en relación a trabajos demandantes o alta en relación a trabajos lentos, se concibe como la oportunidad que brinda el ritmo o demanda en el proceso de trabajo para que el trabajador se adapte cuando está enfermo, por lo

cual el presentismo laboral aparecería ante la sobre-exigencia del proceso ante las capacidades del trabajador, en este caso, reducidas (pérdida de función).

En esta tesis, el acercamiento al presentismo laboral se entiende como una elección consciente, en la que se encuentra un proceso de subjetivación que solo aparece implícito, dónde el trabajador elige presentarse o ausentarse del trabajo (debido a condiciones de salud). En esta elección median las exigencias del trabajo y condiciones de acceso a este, que implican riesgos de despido, desempleo, deudas, medios de subsistencia, entre otros., los cuales influyen como consecuencias negativas a su ausencia. Del mismo modo es retomado por Aronsson y Gustafsson (2005), quienes ponen al centro la condición de enfermedad, en base a la cual el trabajador decide ir al trabajo (presentismo por enfermedad) o no (ausentismo por enfermedad) (Aronsson & Gustafsson, 2005).

En 2010, Johns, se acerca al presentismo clasificándola en tres tipos de eventos: 1) agudo (ejemplo: gripe), 2) episódico (ejemplo: migraña) o crónico (ejemplo: principios de diabetes). En este caso, hace un aporte especial al presentismo laboral desde la consideración de procesos emocionales generados desde el padecimiento de enfermedades, aunque los considera de menor gravedad, cambian la perspectiva de consideración del presentismo como un fenómeno plano causa-efecto, e incluye las consideraciones del contexto psicosocial que compone a las enfermedades, las cuales se ven relacionadas con procesos personales, sociales, individuales, estructurales, entre otros (Johns, 2010).

El presentismo laboral, en este caso particular de investigación, se abordó como un fenómeno producto de los factores psicosociales del trabajo que se perciben en el proceso de trabajo, cuyo fundamento descansa en las características de la tesis de Johns (2010) sobre los factores personales e individuales que influyen en la aparición del presentismo. Así también, se incluyó la característica de la acción social que consideran Aronsson y Gustafsson (2005), en la forma de “decisión consciente”, por medio de la cual los trabajadores hacen una valoración general de las características de su trabajo y propias para elegir faltar o no. Por último, del

trabajo de Johansson y Lundberg (2004), se rescata como variable primordial a considerar del presentismo laboral el proceso de trabajo, debido a que de éste dependerá la movilización de fuerzas y voluntad de los trabajadores para realizarlo en medida de las exigencias del mismo, como lo consideran los autores en su concepto de *latitud de ajuste*.

Estas características se suman con la finalidad de construir un acercamiento psicosocial hacia el presentismo laboral, con la intención de desvincular el concepto a la condición de enfermedad y redimensionarla a la percepción de los trabajadores y su relación con el trabajo.

Dirección General de Bibliotecas UAG

Una aproximación al presentismo en Latinoamérica

En América Latina, los estudios sobre presentismo laboral, han seguido la línea de investigación tradicional del fenómeno que se centra en la relación enfermedad-productividad. Sin embargo, dentro de sus resultados y discusiones, los autores han recurrido a integrar concepciones de orden social y subjetivo al fenómeno que se traza en la investigación del presentismo como fenómeno laboral, debido a que por sí solos los resultados no explican más que una justificación de valores económicos.

Dichos aportes han logrado relacionar el presentismo como antesala de las enfermedades y ausentismo laboral, haciendo hincapié en que, ante la aparición de dolores musculares, lesiones y malestares producto de las condiciones laborales, el dolor funge como indicador de deterioro y consume la atención de los trabajadores. El desgaste autopercebido en los trabajadores se estudia en relación con su entorno, como éste afecta sus relaciones laborales, familiares y comportamientos. Tales investigaciones abonan a la consideración psicosocial del presentismo laboral.

En primer lugar, se encuentra la investigación realizada por Vera et al. (2008) realizada en Chile sobre la interferencia trabajo-familia y presentismo laboral; en el estudio se hizo una comparación de percepción del presentismo laboral entre trabajadores del sector productivo y del sector de servicios. Se retomó al presentismo como el deterioro autopercebido, encontrando que se percibía presentismo laboral en mayor medida en el sector de servicios (42.1%) a comparación con el sector productivo (25.8%). No se encontraron diferencias significativas entre edad, estado civil, familia, tiempo libre y manejo del hogar, en comparación de ambos grupos (Vera, y otros, 2008).

La investigación de Vera y colaboradores, a pesar de ser una aproximación descriptiva, dio paso a considerar el presentismo en función de sus causas e impacto, según el tipo de labor. En los resultados de la investigación, resalta la percepción del desempeño laboral en ambos sectores como factor de aproximación al presentismo. Los resultados demostraron que en el sector servicios la aparición

del presentismo laboral era mayor a comparación con el sector productivo. Esta investigación resulta de interés en la construcción de la tesis del presentismo con relación a los factores psicosociales, debido a que el proceso de trabajo debe analizarse como parte de los factores que permean su aparición en los centros de trabajo, también desde de la implicación que tienen los trabajadores para con su labor y el desgaste que generan los distintos tipos de tareas, que en el caso de la maquila son monótona y repetitivas.

En 2012 en Perú, se llevó a cabo un trabajo de grado sobre los costos ocultos del presentismo en empresas manufactureras en Lima, realizado por el Dr. Daniel Hernán Valera Loza. Este trabajo tomó al presentismo relacionado con el rendimiento laboral reducido producto de factores personales y/o salud, los cuales, al no ser adecuadamente atendidos, generan una baja en el rendimiento productivo, que pasa desapercibido por las organizaciones.

El trabajo se limitó a la observación del presentismo laboral en relación a las dificultades para realizar el trabajo, las tardanzas y el ausentismo, considerando este último en función a la ausencia por motivos de salud, familiares o legales. Los resultados arrojaron que el 46.5% de los trabajadores había tenido dificultades para concentrarse en el trabajo en el último mes, se compararon con los resultados obtenidos de instrumentos aplicados sobre ausentismo y presentismo; el primero prevaleció en 22.2% y el segundo un 58.5%. Su investigación demostró que los costos productivos del presentismo superaban mayoritariamente los costos generados por el ausentismo (Valera, 2015).

De esta investigación se rescata la consideración del factor interferencia trabajo familia, descrito como la consideración de la vida familiar y personal de los trabajadores, como parte elemental en la aparición del presentismo laboral debido a que al verse afectado incidió en la forma en que se desempeñaban los individuos en el trabajo. Así mismo, integró resultados en términos económicos que sustentaron la validación del presentismo como problema social y económico. Dicha perspectiva abona a la existencia de una deshumanización del trabajador en el

proceso de trabajo, que puede ser percibida desde la concepción del trabajador como un aditamento de las máquinas en el proceso, en donde la aparición del presentismo laboral se traduce en pérdidas bidireccionales hacia el trabajador y el centro de trabajo.

En 2013, en Venezuela, se llevó a cabo un trabajo de posgrado sobre percepción del presentismo y comportamiento de la morbilidad en trabajadores de la industria papelera realizado por Pierina España. Este trabajo, resaltó la consideración del comportamiento de las enfermedades y la percepción de los trabajadores. Se utilizó la escala de presentismo SPS-6 (Escala de Presentismo de Stanford reducida a 6 ítems) a fin de separar a aquellos trabajadores afectados por enfermedades físicas, subdividiéndolos entre aquellos que fueron mandados a reposo y los que volvieron a su área de trabajo, sólo participaron varones. Dentro de la aportación de sus resultados, destaca la autopercepción de los trabajadores respecto a su propia enfermedad y desempeño laboral, en donde la mayoría de los que habían sido mandados a reposo percibían que la enfermedad afectaba su trabajo (82%), mientras que de los que había continuado en labores, menos de la mitad admitía poder seguir trabajando con un alto rendimiento a pesar de la enfermedad (43%) (España, 2013).

Las conclusiones de esta investigación hacen énfasis en la influencia que tienen los patrones de pensamiento en el compromiso laboral de los trabajadores, que van ligados a la cultura organizacional de las empresas. También se destacó la actuación de las organizaciones en cuanto al apoyo social para con sus trabajadores frente al padecimiento de enfermedades, las cuales, a pesar de ser diagnosticadas, se catalogan como funcionales por el departamento de salud, sin considerar las afectaciones subjetivas que actúan mermando las capacidades de recuperación y automotivación en los trabajadores, forzandolos a trabajar a toda costa.

En 2015, Aldo Vera Calzaretta y algunos de sus colaboradores retomaron el concepto del presentismo laboral aplicando su trabajo de investigación al Sistema de Salud en Chile, siendo este uno de los trabajos mayormente citados *a posteriori*

en las investigaciones sobre presentismo laboral en Latinoamérica. El propósito de esta investigación giró en torno a reconocer los factores psicosociales relacionados con el presentismo laboral en el sector salud, utilizando el concepto como asistir al trabajo estando enfermos. La intención se centró en indagar el comportamiento del presentismo y los factores que se asociaban positivamente con éste. La aproximación se hizo desde una valoración subjetiva sobre la percepción del desempeño laboral en función del desgaste que ocasiona ir a trabajar enfermo.

Las variables sobre deterioro laboral autopercibido e ir a trabajar enfermo se asociaron positivamente. Entre las características del deterioro laboral se encontraron razones de salud, interferencia trabajo-familia y el régimen de turnos como factores explicativos del presentismo laboral en personal trabajador en el Sistema de Salud de Chile (Vera, Carrasco, da-Costa, & Páez, 2015). Este estudio tuvo grandes aproximaciones al fenómeno que se conducían en materia subjetiva a la explicación de la génesis del presentismo como producto de una confrontación entre un estado deficiente de salud y los factores psicosociales del trabajo, recabado a partir de la exploración de la percepción de los trabajadores en materia de salud y el proceso de trabajo.

En 2017, en Perú se realizó un trabajo de maestría orientado a conocer el impacto del apoyo social en trabajadores con presentismo laboral, llevado a cabo en una organización de transporte y logística bajo el modelo de presentismo de Koopman et al. (2002), desde la perspectiva de investigación enfermedad-productividad del concepto. Dicho trabajo se enfocó en identificar las redes de apoyo que se extendían en el centro de trabajo, como forma de sostenimiento y motivación, poniendo en primer lugar el apoyo social de supervisores y pares, y en último lugar, el apoyo desde la organización. Los resultados coincidieron con la queja frecuente de parte de los trabajadores respecto a su insatisfacción por el poco reconocimiento y valoración que se les ofrecía dentro y fuera de la organización (Barroso, Rodríguez, & Sifuentes, 2017).

En el mismo año, en Venezuela, se llevó a cabo otro estudio sobre presentismo laboral, el cual estudió la relación del presentismo con los síntomas físicos de la ansiedad en una industria de productos lácteos y bebidas. La investigación concluyó una relación negativa entre ansiedad y presentismo debido a que los síntomas de la ansiedad condicionan la acción productiva en los trabajadores (Limongi, 2017).

En Colombia (2018), otro estudio hacia la exploración de la relación entre el presentismo laboral y el estrés en empresas de giro comercial. Los resultados mostraron una relación positiva entre ambas variables. La investigación trabajo bajo la concepción del presentismo en relación enfermedad-productividad de Cooper, concluyó que el estrés fungía como factor fundamental en la aparición del presentismo laboral en los trabajadores, debido a que el estrés deshabilita al trabajador para responder a la hora de ejecutar su trabajo, si bien podía ejercerlo mecánicamente, por lo cual la baja productividad pasaba desapercibida, no se encontraba en condiciones para responder ante situaciones de emergencia o cambios en el proceso (Meneses, Osorio, & Higuera, 2019).

Como último trabajo considerado para abono a esta investigación, se encuentra el realizado en 2018 en Brasil por Heloisa Ehmke Cardoso y colaboradores, sobre presentismo y síntomas musculoesqueléticos en trabajadores de enfermería. Su estudio retomó al presentismo laboral como la acción de presentarse en el trabajo, pero no ser productivo, siendo su principal característica el bajo desempeño debido a motivos de enfermedad o problemas personales relacionados con factores físicos y psicológicos. Dicho trabajo exploró características personales de ocupación, demografía, síntomas musculoesqueléticos en los trabajadores y detección de presentismo laboral por medio del SPS-6; el factor fundamental de este trabajo de investigación fue el dolor relacionado con las exigencias del trabajo, la relación resultó positiva, teniendo mayor incidencia en trabajadoras del sexo femenino (Cardoso, Palucci, & Andres, 2018).

Es importante considerar el trabajo de Cardoso y colaboradores, debido a la manera en que se plantea al concepto del presentismo, lo retoma como un fenómeno que no está relacionado directamente con el padecimiento de enfermedades, sino que lo explora en la dimensión del dolor físico producido por la dinámica del trabajo, que tanto puede ser producto de lesiones como producto del estrés en los centros de trabajo. Esta investigación abona a la consideración de la autopercepción y lo psicosocial como conceptos clave en la investigación del presentismo como fenómeno.

Parte de los factores que ponen en conflicto al trabajador, entre el ejercicio de su trabajo y su resistencia a desempeñarlo, lo cual da lugar a la aparición del presentismo laboral. A su vez puede contener una explicación sociolaboral del presentismo en el sentido de empuje, renuncia, cambio, reformulación o adaptación del sujeto como trabajador.

Como parte de sus conclusiones, Cardoso y colaboradores declaran que la baja productividad no es percibida por los trabajadores, condición que puede ser entendida debido a la existencia de procesos de trabajo que funcionan cuasi autónomamente. Sus conclusiones resultan importantes para esta investigación debido a que exploran la desestimación de la productividad como factor determinante del presentismo. Lo anterior debido a que existen procesos de producción que no penden de la motivación de los trabajadores para ser funcionales, que inclusive pueden concebir individuos que se encuentran a merced del trabajo, fungiendo como accesorios de las máquinas y que no piden del trabajador más que su mecanización ante procesos repetitivos, no exigen procesos de pensamiento mayores, por lo que el presentismo laboral incluso pudiera parecer una virtud.

A partir de dichos trabajos se concreta la idea de que el presentismo laboral puede surgir en interacción con los factores psicosociales del trabajo, debido a que las anteriores investigaciones han integrado éstos, los cuales se reconocen se conciben entre el trabajo y la esfera personal de los trabajadores, que incluyen a

sus familias, responsabilidades, necesidades y a la vez percepciones subjetivas sobre el trabajo, el desempleo, etc.

El presentismo laboral debe reformularse en una tesis en donde no es necesario el padecimiento de una enfermedad, ni un índice significativo de baja productividad, debido a que, en primer lugar, los factores psicosociales tienen un peso considerable dentro de la interacción entre el trabajador y el proceso de trabajo, no solo en materia productiva, sino que, a nivel social, los trabajadores se ven afectados por estos. La idea de integrar el presentismo laboral como un proceso subjetivo en interacción con procesos que se han medido y cuantificado, como los factores psicosociales, resultan ser el pie de apoyo para este trabajo de investigación, el cual parece depender ahora de una confirmación empírica que marque una nueva pauta en la reconsideración del presentismo como concepto.

Dirección General de Bibliotecas UAO

Aproximación al concepto de presentismo

La palabra *presentismo* aparece en la filosofía como una corriente que sostiene que el pasado y el futuro no existen, sino que son construcciones imaginarias humanas, el presente es lo único que real y físico (Moro, 2006). El presentismo como concepto en los estudios de Historia, se utiliza como una corriente de investigación en la cual se postula que solo se puede construir historia desde el presente, por lo que los sucesos son escritos desde el contexto en que vive el historiador. Paralela a esa corriente, también dentro de la historia, se utiliza al presentismo como la forma de legitimar algo desde el pasado y enarbolarlo en el presente (Moro, 2006).

En una perspectiva más cercana el término presentismo aparece en Economía como el concepto que le da nombre a un fenómeno invisible, bajo el cual se conseguía calcular las pérdidas económicas que el ausentismo no podía justificar. En un primer momento se utilizó el término presentismo como antónimo de ausentismo, y se le acuñó la definición de “asistencia permanente al trabajo” (Salazar, 2011, pág. 5). Del mismo modo se abordaría el presentismo en la psicología organizacional, la cual se refirió al presentismo laboral como un estado de presencia física en el trabajo con un bajo desempeño laboral. En todos los casos, el término presentismo se refiere a una ubicación espacio-temporal, haciendo alusión de la existencia física del sujeto en un lugar mientras que explora el pasado o el futuro.

A partir de los 80 's, el término entró en discusión debido a las aproximaciones teóricas que se elaboraron al respecto, dichos acercamientos se dividieron entre europeos y norteamericanos. Los primeros postulaban un acercamiento al presentismo desde la administración y la salud ocupacional, poniendo al presentismo como el resultado del estrés proveniente de la inseguridad laboral que generan las organizaciones en movimientos internos, por ejemplo: reducción de personal. Por su parte, los norteamericanos postularon una teoría planteada desde la medicina y expertos en salud ocupacional, quienes pusieron su atención específicamente en la productividad de los trabajadores y como esta se veía

perjudicada por el presentismo laboral. Sin embargo, a pesar de no coincidir en la forma de plantear el fenómeno del presentismo, ambos coincidieron en su definición: *Ir a trabajar estando enfermo* (Barroso, Rodríguez, & Sifuentes, 2017, pág. 6).

Enfermedad-productividad

La primera definición del término presentismo laboral se construyó como la relación enfermedad-productividad. Su investigación giró en torno a la comprobación de esta relación a partir de estudios cuantitativos que lograron darle la credibilidad que necesitaba; lograron señalar los indicadores observables del presentismo a partir de la generación de modelos y tesis que explican la aparición del presentismo, cuya finalidad de encaminaba a la generación de medidas de detección y prevención del presentismo laboral en los centros de trabajo:

- a) Koopman (2002), denominó presentismo a la capacidad de concentración de los trabajadores en un estado de enfermedad (patológica). Es él quien lleva a cabo la tarea de implementar la Escala de Presentismo de Stanford, por lo cual su escala está determinada hacia reconocer los grados de concentración y desconcentración de los trabajadores en el trabajo, designando una como productiva y la otra como improductiva (Koopman, y otros, 2002).
- b) Johansson y Lundberg (2004), nombran presentismo a la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo a pesar de no estar en condiciones favorables de salud u otra condición que normalmente lo obligaría a faltar, razones fisiológicas específicamente, lo cual denominan como *pérdida de función*. El contexto es determinante para sus estudios, las exigencias del centro de trabajo son las que condicionarán la decisión de asistir o no al trabajo; elaboran un modelo de flexibilidad, el cual daría resultados sobre el tipo de trabajo en los que se padece mayormente presentismo laboral (Johansson & Lundberg, 2004).

- c) Aronsson y Gustafsson (2005), designaron presentismo a la presencia en enfermedad, en el cual las personas decidían asistir a su trabajo a pesar de estar enfermos o con algún malestar. De esta relación, elabora un modelo de la relación de enfermedad con deterioro de la salud de los trabajadores, el cual daba como resultado una pérdida de las capacidades físicas (Aronsson & Gustafsson, 2005). En el mismo orden de ideas se encuentran Hemp, P. (2004) y Aronsson, G., Klas, G. y Margareta, D. (2000), los cuales centran la presencia física respecto a la calidad de su desempeño con respecto a su nivel de productividad (Salazar, 2011, pág. 8).
- d) Johns (2010), recupera la denominación de presentismo como la presencia en enfermedad, pero de ella distingue diferentes tipos de evento de salud, agudo (gripe), episódico (migraña) o crónico (diabetes). En el desarrollo de su investigación, integra razones de tipo ambiental en sentido organizacional, así como el análisis de factores personales que, si bien no están ligados a una enfermedad particular, si impactan directamente sobre el cuerpo del trabajador e imposibilitan el desarrollo de sus actividades (Johns, 2010).

Sin embargo, estos trabajos basados hasta entonces en datos medibles y cuantificables, parecía estarse quedando cortos respecto al problema que representaba el presentismo en sí. Las limitaciones se dieron primeramente en la definición del término, la relación enfermedad-productividad sirvió para dar cuenta de algunas de esas pérdidas ocultas de las organizaciones, pero no de todas.

Las enfermedades físicas, y el asistir a trabajar enfermo resultaba ser apenas una parte de la explicación del presentismo, por lo que varios de estos autores destacan una participación activa del trabajador, el cual, con base a su propio contexto, realizaba una elección consciente de “decidir” entre presentarse o ausentarse del trabajo, característica que se atribuye directamente a las exigencias del trabajo, así mismo sucede con los factores personales que influyen en los trabajadores. Johns (2010) identifica tanto el contexto laboral como los factores personales de la siguiente manera:

Cuadro 1. Factores de relación contextual y personal del presentismo laboral de Johns (2010).

CONTEXTO	PERSONALES
a) Demandas del trabajo	1. Actitudes de trabajo
b) Seguridad en el trabajo	2. Personalidad
c) Sistema de recompensas	3. Justicia percibida
d) Política de ausencias	4. Estrés
e) Cultura de presencia/ausencia	5. Legitimidad de ausencia percibida
f) Trabajo en equipo	6. Propensión a enfermarse
g) Facilidad de sustitución	7. Control de la salud
h) Latitud de ajuste (Johansson y Lundberg, 2004).	8. Género

Fuente: Elaboración propia.

Johns (2010) utilizó esta categorización para el trabajo del presentismo, como parte de su análisis contextual, pero sin detenerse en la relación psicosocial que aparecía entre el presentismo y sus categorías. El resto de los trabajos, paulatinamente han logrado dar resultados innovadores, que han servido en estudios posteriores para retomar el presentismo y su relación con otros fenómenos. Entre sus avances, se han podido observar efectos nocivos más allá de la productividad, como lo son las epidemias infectocontagiosas y el desgaste agudo de las capacidades de los trabajadores, así como de su voluntad (debido a la relación que se ha establecido del presentismo laboral como antesala al ausentismo), empero, siguen sin desvincular la relación enfermedad con presentismo laboral para entrar de lleno a la consideración de lo psicosocial.

Productividad-Salud mental

Parte de la evolución de la concepción del presentismo laboral ha ido sobre la misma línea enfermedad-productividad, como una consideración de causa y efecto. Los estudios contemplados para este apartado son aquellos que han dejado la

consideración de la salud física y se han acercado a la salud mental como parte del problema del presentismo laboral, sin embargo, siguen dando como resultados no contemplados, datos para la investigación del fenómeno desde los psicossocial:

- a) Pilette (2005), retoma la concepción del presentismo laboral y su relación con la enfermedad, pero desde la depresión. Este trabajo considera los factores socioculturales y mentales de los individuos y el cómo afectan su concentración y atención en el puesto de trabajo, a lo largo de su estudio, Pilette busca las características del presentismo sumado a la depresión, que se relacionen con los accidentes laborales derivados de esa condición y las pérdidas económicas que eso supone (Pilette, 2005).
- b) Flores-Sandi (2006), retoma el concepto del presentismo laboral de Cary Cooper: la relación entre enfermedad y pérdida productiva. Se establece una correspondencia entre el presentismo laboral y los factores de riesgo psicossocial, este último, como fuente de la enfermedad (enfermedades propias del tipo de trabajo), se integra la razón psicossocial en la concepción de la salud dado que lo consideran un elemento de alteración multifactorial, sin embargo, se centra en la modificación de la salud de forma física. Se estructura como una relación causa y efecto (tipo de trabajo > enfermedad > presentismo > accidentes) (Flores-Sandí, "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud, 2006). Sumado a su trabajo, Guillermo (2005), Arteaga (2007) y Rojas (2007) ponderan la relación del fenómeno con las afecciones biológicas que van desde las migrañas hasta la obesidad, los cuales no permiten una función correcta del desempeño del empleado (Salazar, 2011, pág. 7).
- c) Middaugh (2007) cita a Stevens (2004), quien señala dentro de sus conclusiones que el presentismo habrá de ser considerado parte de la vida de cualquier trabajador, misma posición que es retomada por Duran (2007) quien señala que el presentismo pudiera ser producto de un evento psicossocial que afecte su rendimiento (Duran, 2007). Debido a ello, Middaugh

señala que el presentismo puede ser producto de situaciones que no necesariamente habría de ser médicas, que incluyen su vida privada, la cual llevan a sus áreas de trabajo, define al presentismo como “el sentimiento/necesidad de aparecer en el trabajo incluso si se está enfermo, estresado o distraído para ser productivo” (Middaugh, 2007). Flores-Sandí, incluye en sus conclusiones la consideración de la dimensión política del trabajo, la de responsabilidad y las exigencias mentales, así como la condición económica de los trabajadores, en las cual se ancla la inseguridad laboral, mejor dicho, el miedo a perder el empleo (Flores-Sandí, 2006).

Al respecto, antes del acuñamiento del término Presentismo Laboral, Hobfoll (1989), desarrolló un modelo que denominó modelo de la conservación de recursos, este modelo buscaba analizar la respuesta de los individuos ante condiciones de estrés. La conservación de recursos fungía como parte de una teoría sobre las pérdidas potenciales que tenía a consideración un individuo, debido a ellas, el individuo como trabajador había de tomar decisiones al respecto. Dentro de estas consideraciones se puede deducir la asistencia laboral, que supone la conservación del trabajo, situación que llevaría a los individuos a condiciones de estrés y por tanto a pérdida de la productividad. Lo delimitó a dos categorías, la primera formada por los recursos personales y la segunda como recursos laborales (Hobfoll, 1989).

Esta aproximación al presentismo laboral desde la salud mental no ha distado del modelo inicial de la concepción de término (enfermedad-productividad), pero sirven de fundamento hacia la aproximación psicosocial del concepto. Los resultados abonan a esta mirada teórica que se intenta construir, al dar aportaciones sobre la consideración del contexto y sobre la consideración del presentismo como producto de algo que aún no se ha logrado observar.

Debido a la evolución del término, ha parecido adecuado la exploración psicosocial del presentismo, para explicar su relación sobre el fenómeno de la ausencia mental. Para lograr tal objetivo se buscó definir el surgimiento de la conducta presentista en relación a los factores psicosociales, teoría apoyada desde

la tesis de Johns (2010), y la investigación propuesta de Flores-Sandi (2006), en la dimensión de presentismo laboral y factores de riesgo psicosocial, junto con las aportaciones de Midaugh (2007). Los factores de riesgo no serán abordados respecto a la enfermedad, sino sobre percepción en el proceso laboral, por lo cual se habrá de trabajar con una metodología que recupere la opinión de los trabajadores respecto a su trabajo, como lo sugiere el trabajo de Midaugh.

Dirección General de Bibliotecas UAG

Aproximación a los factores psicosociales del trabajo

El término factor psicosocial aparece por primera vez en el informe #56 realizado por la OIT en 1984, debido a la creciente importancia que cobraba la consideración del ambiente laboral en los centros de trabajo, interés fuertemente sustentado en los efectos negativos de estos factores sobre la salud: “El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo” (OIT-OMS, 1984, pág. 10).

Se considera, los factores surgen en la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, que incluyen las condiciones laborales, las capacidades y necesidades del propio trabajador, en las que fungen un papel fundamental las características del medio físico, el proceso del trabajo, la organización y cultura laboral, así como los cambios tecnológicos de la industria. Tales elementos están atravesados por las percepciones humanas y sus “[...] características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales y el contexto social” (OIT-OMS, 1984, pág. 14) lo que supone una relación e interacción que permea fenómenos propios del trabajo.

[...] interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984, pág. 12).

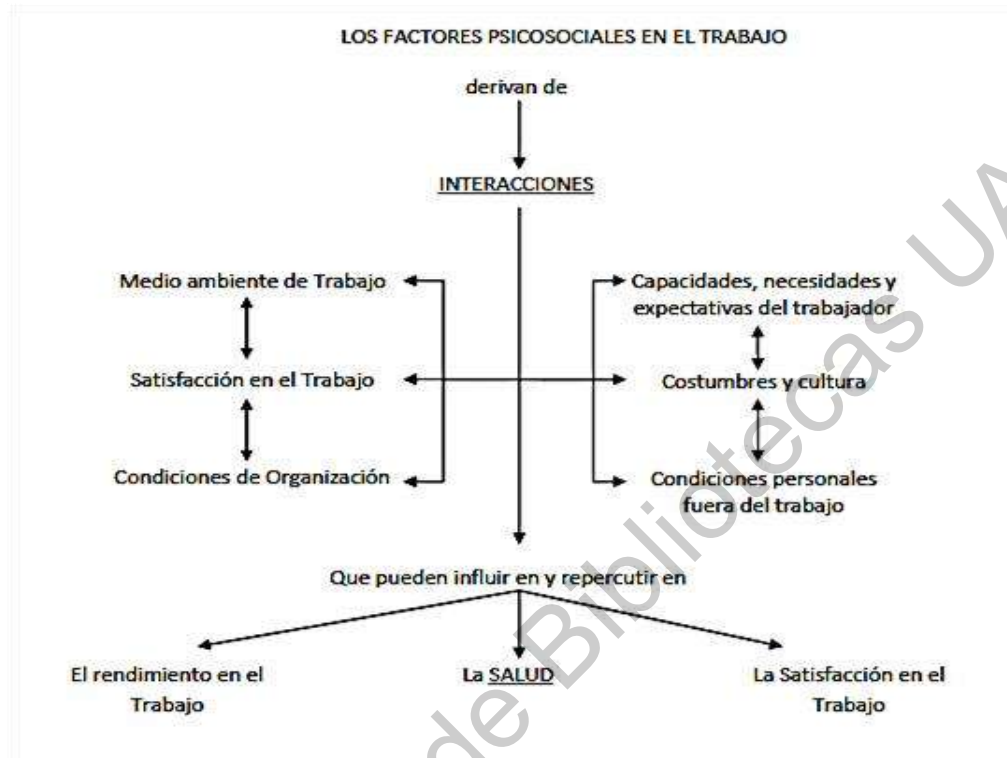
El término psicosocial se descompone en dos, 1) psico: que se refiere a que afecta la psique en sus actos y su función; y 2) social: debido a que proviene de afuera en las interacciones con el trabajo, la organización, etc. (OIT, 2013, pág. 1). Los factores psicosociales son en sí mismos elementos que caracterizan los espacios de trabajo, sin embargo, cuando éstos generan un conflicto individual o colectivo se les denomina factores de riesgo psicosocial. Los factores de riesgo son

considerados como aquellos factores que afectan la salud de las personas “[...] a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (OIT, 2013, pág. 1), estos provienen de las mismas interacciones construidas entre los factores psicosociales y las características del trabajo, mismas que permean una resistencia del trabajador para con su medio, lo cual le implica desgaste físico o emocional.

El estrés es referido como mecanismo dado que es un proceso impalpable que sólo se puede percibir, al que es sometido el trabajador. Se le denomina estrés a la reacción que aparece ante el enfrentamiento, con características “emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento”, ante una situación que le exige y ante la cual no puede responder debido a que no cuenta con los recursos para ello (OIT, 2013, pág. 1), cuyos efectos rebasan al trabajo debido a los cuales surgen distintos fenómenos caracterizados por comportamientos o conductas, que poco a poco se han ido identificado como síndromes laborales.

Dirección General de Bibliotecas UAG

Diagrama 3. Descripción de los factores psicosociales en el trabajo.



Fuente: OIT-OMS, 1984, pág. 13, Los Factores Psicosociales en el trabajo.

Diferentes autores han señalado que estos factores, cuando son de riesgo ocasionan daños: “[...] se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas” (OIT-OMS, 1984, pág. 10) , por lo cual, han surgido múltiples investigaciones para dar sentido a diversas actitudes y comportamientos que se han visto modificados en el ejercicio del trabajo, debido a que existe un antes y un después en la conducta y salud de las personas que laboran en condiciones poco favorables.

La investigación de los factores psicosociales ha podido dar cuenta de diversos síndromes de tipo laboral que afectan la calidad de vida de los trabajadores. Uno de los mayores exponentes sobre el tema en Latinoamérica ha sido Julio César Neffa, quien en diversos trabajos ha podido señalar cómo estos

factores se visibilizan en el trabajo y cuál es su relación contextual con el ambiente laboral y las condiciones laborales.

El término *psicosocial* se emplea hoy [...] para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias (Neffa, 2015, pág. 114).

En su aproximación a los factores psicosociales intenta expresar cuán compleja es la relación de los trabajadores con el trabajo. Además, considera que los riesgos evolucionan con el paso del tiempo, debido a los cambios tecnológicos que se incorporan a la industria, y el cómo la configuración de contexto se va modificando al paso del *progreso*, por lo que definirlo en una lista concreta resulta imposible. También advierte que, ante los factores de riesgo psicosocial, los trabajadores no son pasivos, es por ello que aparecen múltiples patologías derivadas del trabajo, porque son una respuesta ante el estrés al que están expuestos (pág.115).

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha abordado el tema de los Factores Psicosociales en la elaboración de una norma que promueva entornos favorables para el ejercicio del trabajo en México. La NOM-035-SPTS-2018 define los factores de riesgo psicosocial de la siguiente manera.

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado (STPS, 2018, pág. 3).

Esta norma oficial considera sólo siete factores psicosociales como los de mayor incidencia dentro de los centros laborales.

1. Las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo.

2. Las cargas de trabajo (cuando exceden la capacidad del trabajador).
3. La falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite).
4. Las jornadas de trabajo (superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso).
5. Interferencia en la relación trabajo-familia.
6. El liderazgo negativo.
7. Las relaciones negativas en el trabajo.

Para fines de la investigación actual sobre presentismo laboral, se retomará el uso del término que propone Julio César Neffa (2005) como “la interacción de factores que provocan perturbaciones” observables, en este caso, de afectación cognoscitiva sobre la capacidad de atención durante el proceso de trabajo (pág. 114).

El proceso de trabajo y contextualización del trabajo en la maquila

El proceso de trabajo es definido por Neffa (2018) como el uso de la fuerza de trabajo, aplicada sobre objetos de trabajo con la utilización de herramientas y energía viva para producir bienes, servicio, información o conocimiento, que sean útiles para la sociedad y le permitan a ésta satisfacer necesidades (Neffa, 2018, pág. 19). Sin embargo, el trabajo no está limitado a la dimensión física, el trabajo también ha de ser considerado como la fuerza psíquica y mental que se utiliza para llevar a cabo la labor.

El proceso de trabajo está condicionado desde la estructura y organización del centro donde se labora. Su realización depende a su vez, de un contexto social y económico, que habría de determinar las condiciones en que se trabaja. La carga de trabajo, por ejemplo, estaría ligada a la introducción de tecnologías. Por ello se habla de un contexto social y económico del proceso de trabajo, debido a que es en su articulación, se conciben los cambios en su organización con fines de innovación,

aumento de la productividad y mejoras en la calidad de los productos (Neffa, 2018, pág. 19), sin embargo, estos cambios también habrían de representar nuevos retos y formas de organización para los trabajadores en un intento de adaptación al proceso, es por ello que Neffa (2018) sostiene que los factores de riesgo psicosocial son inherentes al trabajo, en todo caso estarían diferenciados por el tipo de trabajo que se realiza, pero cada trabajo será susceptible de provocar malestar.

En un principio el trabajo no estaba organizado, dependía de los trabajadores como autores de su trabajo, de principio a fin el trabajador era parte del proceso. Sin embargo, esto cambió con la revolución industrial y con esta apareció, en primer lugar, la división técnica del trabajo. Adam Smith citado por Neffa (2018), refiere que esta división permitió simplificar el trabajo, que su utilización de fuerza de trabajo se redujera y con ello sus costos y facilidad de reemplazo, aumentaron los números en productividad y se redujo el tiempo para su producción, debido a la disminución de los “tiempos muertos” (pág. 22).

El primer modelo productivo aparece a mediados del siglo XIX de la mano de F.W. Taylor quien definió las bases de la división técnica del trabajo (Neffa, 2018, pág. 20):

- a) División social del trabajo: el proceso de trabajo se reorganizó, limitando el trabajo por tareas las cuales se asignaban a los empleados; por un lado, se encontraban ubicados empleados que llevaran la supervisión de las tareas, por otro lado, los que se encargaban de producir, asignando estos puestos con rigor “científico” que les permitiera ubicarlos en el puesto correcto.
- b) División técnica del trabajo: el trabajo se dividió para hacerlo más sencillo de realizar, de modo que no se necesitará de una capacitación para realizarlo y hacer más fácil el reemplazo de los trabajadores, esto derivó en la especialización del trabajo.
- c) Tiempos y movimientos: se estandarizó cada proceso del trabajo de manera que su ejecución permitiera una producción constante y continua,

de la misma manera, que permitiera ajustar cada vez más los tiempos para que se hiciera más rápido.

- d) Estandarización de los medios de trabajo: se definió el tipo de materiales y competencias de los trabajadores que se adecuarán al proceso de trabajo, y que permitiera su realización a tiempo.
- e) Intensificación del trabajo: se incentivó la sobreproducción por medio del pago de primas según el rendimiento.
- f) Se crearon departamentos dentro del centro de trabajo que permitieran el control, la supervisión y la disciplina, para evitar el ausentismo, asegurar la intensificación del trabajo, estimular la producción y asegurarse de ejercer un control de manera directa en la ejecución de las tareas.

A partir de este modelo surgieron posteriores que agregaron y mejoraron el proceso de producción. En caso el Henry Ford a comienzos del siglo XX, implementó este modelo productivo con la integración de una banda transportadora, su uso aseguró el trabajo continuo de todos los involucrados y redujo significativamente los tiempos de operación. Sin embargo, el progreso en las áreas productivas no contempló las consecuencias que su implementación tenía sobre los trabajadores, en los cuales se ocasionaron consecuencias de salud físicas, fatiga y sufrimiento, lo cual dio lugar a padecimientos y enfermedades producto de esta relación con el trabajo.

Cada época ha determinado el nivel de progreso que ha entrado en los procesos productivos, mismo que ha determinado el proceso de trabajo. En su relación con el desarrollo, los modelos se han transformado hasta contener, a conveniencia, aquello que les resulta más práctico a la hora de producir. El trabajo en las maquilas es un ejemplo de la evolución que ha tenido la organización del trabajo, el proceso de trabajo se ha tenido que reinventar a fin de seguir siendo eficiente ante los ritmos que marca la producción en masa, su característica primordial es el trabajo a destajo.

Exploración territorial y el proceso laboral de las maquilas en el Estado de Querétaro

El municipio de Tequisquiapan se dedica principalmente a la producción vinícola y la explotación del turismo. Su territorio semidesértico ha brindado la oportunidad a varias empresas de desarrollarse en la enología y la han hecho su principal fuente de ingresos, por su parte, la cabecera municipal, explota sus sitios históricos y de reconocimiento artístico, sobre todo aquellos que fueron parte de la época del cine de oro mexicano, así como la conservación de su arquitectura y lugar de fuentes que alguna vez llenará el río de San Juan.

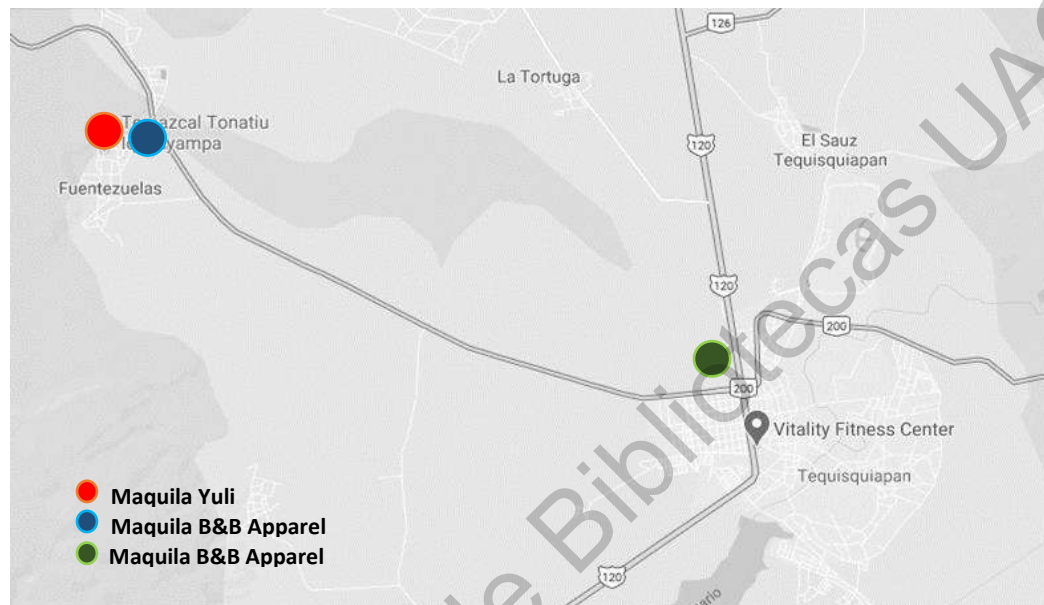
La industria de la maquila tiene lugar en el municipio en la época de los 80's, con la apertura de una de las más grandes maquilas ubicada en Tequisquiapan denominada MANCORP, tal apertura marcó el inicio del trabajo fabril, dando trabajo principalmente al sector femenino. Posteriormente, se abrieron centros de trabajo dedicados a la maquila en las localidades más grandes del municipio, incluida la localidad de Fuentezuelas. Desde esa época, la maquila se convirtió en una labor fundamental para la reproducción del trabajo en el área.

Actualmente en Tequisquiapan existen diferentes células de trabajo dedicadas a la maquila, tanto agregadas a empresas de prestigio como empresas autónomas, que siguieron en operación con un reducido número de trabajadores, empleando a un promedio de 16 personas por centro. Operativamente funcionan como un proceso de trabajo encadenado,

Estos centros de trabajo emplean mayormente a mujeres amas de casa, jóvenes estudiantes de medio tiempo o temporales que requieren un ingreso "extra" para solventar sus gastos. Operan en un bajo perfil, solo los habitantes de la zona pueden dar referencia de su ubicación, por lo que en el acercamiento exploratorio se realizó el sondeo primordialmente con los habitantes, a partir de los cuales se pudo establecer contacto con los dueños de las maquilas, para la presentación del proyecto de investigación, propósito y aplicación. Se obtuvo respuesta favorable en

tres maquilas ubicadas en la zona de Tequisquiapan, las dos en la comunidad de Fuentezuelas y la tercera en la cabecera municipal.

Mapa 1. Distribución geográfica de las maquilas en Tequisquiapan



Fuente: Imagen obtenida de Google Maps 2020.

Dos de las maquilas pertenecen al Sr. Manuel, sus centros de trabajo abrieron a principios de abril de este año (2020). Se encuentran ubicados en Fuentezuelas y en Tequisquiapan cabecera municipal, a una distancia de al menos 10 kilómetros uno del otro. Sus maquilas son dependientes de la empresa B&B Apparel ubicada en Querétaro capital, esta empresa les brinda todos los servicios y prestaciones salariales a las obreras dependientes de estas células de la maquila. Por su parte el Sr. Manuel hace la labor de ubicar los centros de trabajo en zonas rurales y proporcionar la mano de obra local que se necesita. El salario que ofrece ronda los \$1,200.00 MXN (mil doscientos pesos) semanales, no tiene requisitos mínimos para la contratación dado que el mismo refiere que el trabajo es muy sencillo y cualquiera lo puede hacer, solo se necesita interés de los trabajadores.

El primero de los centros explorados fue el que se encuentra ubicado en la comunidad de Fuentezuelas, Tequisquiapan. Cuenta con un total de 17 empleados.

Su producción se dedica a la fabricación de overol de seguridad desechable para su exportación. De este centro de trabajo se recabaron 17 aplicaciones de ambos instrumentos. La aplicación se hizo a pie de máquina, debido a las consideraciones productivas de su trabajo y, a petición, fue que esta investigación no interfiriera con la productividad de las trabajadoras.

Imagen 1. Maquila B&B Apparel Fuentezuelas.



Fuente: Elaboración propia.

La segunda maquila del mismo dueño, se encuentra en las afueras de Tequisquiapan, en una colonia de reciente creación que aún no tiene nombre. En este lugar, desempeñan las mismas actividades que en la maquila de Fuentezuelas. La dinámica laboral difiere de la anterior, en este caso las trabajadoras tienen que recorrer distancias más largas para llegar a la maquila, debido a que se emplean de diferentes colonias, son pocas las que residen cerca. Sigue siendo mano de obra local pero su acceso está mediado por el uso del transporte público. A diferencia de la maquila de Fuentezuelas, en esta se encuentra la materia prima apilada en rollos de abastecimiento industrial, por lo que se puede deducir que aquí las obreras hacen la labor de cortado de las partes del overol para ser, posteriormente,

distribuidas. De este centro de trabajo se recabaron 10 aplicaciones de ambos instrumentos.

Imagen 2. Maquila B&B Apparel Tequisquiapan.



Fuente: Elaboración propia.

El tercer centro visitado es la maquila Yuli ubicada en Fuentezuelas. La dueña llamada Yuliana, tiene al menos 3 años en operación, su mano de obra también es local, y es la maquila de mayor antigüedad en el lugar. Durante la presentación refirió que no brinda ningún tipo de servicio o seguridad social, ni prestaciones salariales, que en algún momento en el pasado las proporcionó, pero eso no disminuyó las condiciones de rotación en la maquila, por lo cual optó por ya no darlas, y a las trabajadoras, dijo, les daba igual. Su proceso de trabajo es idéntico a los otros dos centros de trabajo, y se dedican a la fabricación de overol de seguridad desechable, este trabajo se realiza para un mediador por lo que desconocen su destino final. Yuli es residente de la comunidad, dueña y obrera en su propia maquila.

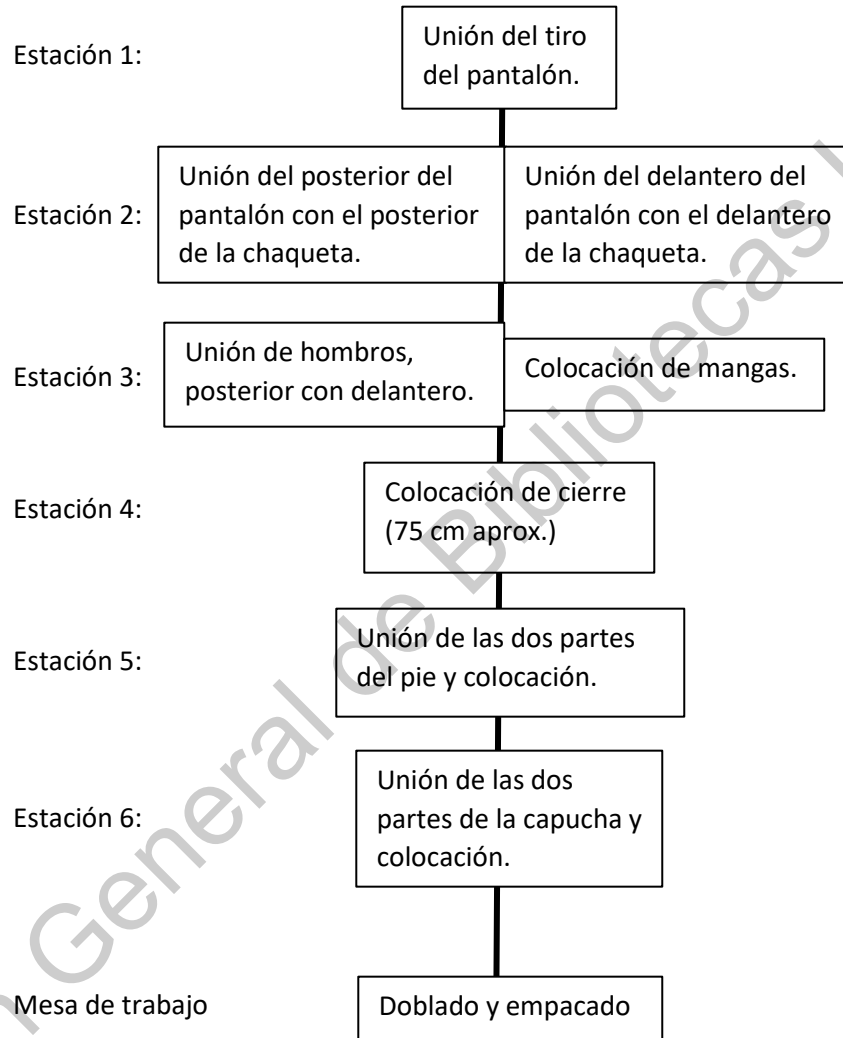
Imagen 3. Maquila Yuli Fuentezuelas



Fuente: Elaboración propia.

El proceso de trabajo, en los tres centros de trabajo, funciona como una línea de producción, la cual comienza en la parte posterior hacia el frente. El proceso está dividido en procesos sencillos, en cada estación se va integrando parte por parte los overoles. Las materias primas se encuentran apiladas en un rincón desde donde se van sirviendo las estaciones, por lo que el proceso de trabajo se centra en el ensamblado y empacado, entre cada estación se encuentra un contenedor para que la trabajadora anterior vaya depositando su trabajo terminado para el siguiente paso del ensamblado.

Diagrama 4. Proceso de trabajo en la maquila.



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 4: APARTADO METODOLÓGICO

El presentismo laboral se entiende como un fenómeno que proviene especialmente de los centros laborales, fundamentalmente en trabajos cuyo desempeño se basa en el trabajo autodirigido, es decir, trabajadores que gestionan sus propios ritmos de trabajo. Sin embargo, los estudios latinoamericanos del trabajo recabados al respecto han integrado a los trabajadores obreros como objeto de estudio, apelando al principio en el que el presentismo es producto de las enfermedades, y los obreros también se enferman.

Las características de los trabajadores obreros los hacen una población conveniente para el desarrollo de investigaciones que buscan generar datos cuantitativos, debido a que se encuentran en un espacio controlado, con características sociodemográficas similares, y asimilados a un proceso laboral específico, por lo que, a la hora de aplicar instrumentos de medición los contrastes se hacen, un tanto, más evidentes a la hora de la interpretación.

La industria se descompone, al menos en el área laboral en el Estado de Querétaro, principalmente en ramas de la manufactura, y de entre estas, la de mayor alcance es la maquiladora. Las maquilas siguen un patrón de trabajo disperso, que quizás no compite con el poder económico, por ejemplo, de la industria de la manufactura automotriz, pero en cuestión de extensión y flexibilidad, sí. Las maquilas se han organizado en formación de células que se distribuyen a lo largo de los estados, municipios y localidades; estas pueden trasladarse y requieren de pocas exigencias físicas para desarrollar su trabajo, llevan el trabajo a domicilio.

Parten de esta ventaja para llevar sus talleres, o células, a zonas rurales y alejadas en las que también es necesario el trabajo. Su operación interna es básica y tiende a la funcionalidad, intenta mantener un modelo productivo apegado al taylorismo, con sus respectivas adecuaciones. El trabajo operativo se lleva a cabo de manera pre-asignada, en donde el trabajador se ganará la tecnificación para el

trabajo con la antigüedad laboral, empezando en procesos sencillos para posteriormente ser asignado a procesos de mayor habilidad y destreza.

El trabajo en la maquila es esencialmente repetir la misma operación todo el día, todos los días. Difícilmente las trabajadoras experimentadas ceden sus máquinas de coser, ésta se hace parte del trabajador como una extensión, las trabajadoras tienen el compromiso de adecuarla a sus necesidades elementales, también sucede que reconocen sus fallas y métodos para “arreglarlas”, ante un suceso contingente primero parten de su conocimiento empírico sobre la máquina antes de recurrir al técnico, no es una labor remunerada, ni tampoco demuestra el compromiso con la empresa, sino que internamente el proceso laboral lleva un ritmo cuya obstaculización atrasa el trabajo de esa trabajadora específicamente, por tanto, para no recurrir a estrategias que impliquen el uso de su tiempo libre, prefieren solucionarlo lo más pronto posible. Este hecho no va solamente a la conveniencia, también conlleva cierto sentido de satisfacción, la dominación completa sobre la máquina.

La intención de esta investigación se centró en el estudio de las trabajadoras obreras con la finalidad de explorar el fenómeno del presentismo laboral y su relación con los factores psicosociales del trabajo, en un ambiente con variables similares y las características del presentismo como problema laboral. La ausencia mental presente en este fenómeno, se conceptualiza como un estado de fuga de la conciencia, este espacio de fuga se da durante el proceso laboral mismo. No se trata, en este caso, de abordar el tiempo de concentración en los trabajadores de autogestión de tiempos, sino de aquellos trabajadores que no pueden hacerlo, que se encuentran atados a un proceso que les determina, elemento fundamentalmente Taylorista: el control de tiempos y movimientos.

En este tipo de trabajo, es que surge la curiosidad por saber cómo se manifiesta el presentismo laboral en espacios cuyo margen de acción se encuentra reducido, es decir, el obrero debe trabajar, el proceso laboral no puede ser detenido, por lo que, como lo señalan las investigaciones anteriores, los trabajadores recurren

a hacerlo más lento, lo cual repercute en la productividad de las empresas. Esta característica es primordial en la elección de la maquila como centro de estudio, la productividad es el eje primordial que marca el ritmo de trabajo en las maquilas, las cuales se rigen por el trabajo a destajo. La producción es un número previamente acordado, las trabajadoras, como equipo de trabajo, tienen establecida una meta laboral semanal la cual debe ser cubierta.

Recapitulando, el presentismo laboral al ser un fenómeno producto de los espacios de trabajo, se ha manejado desde la característica de la salud, afectación en los trabajadores con autogestión de tiempos y que afecta la productividad, en contraste, las investigaciones previas han puesto sobre la mesa al trabajador obrero, como un trabajador que también se ve afectado por el presentismo, a su vez, esta investigación refiere que el presentismo no solo se relaciona a afectaciones de salud, sino que las capacidades cognitivas también se ven afectadas desde lo psicosocial. Por último, se considera que la productividad no es un factor a considerar como determinante en el presentismo, debido a que en espacios laborales como los de la maquila, la productividad no es un asunto negociable.

Para conocer el presentismo laboral y sus características en los obreros de la maquila, el modelo de investigación está basado en la naturaleza de las variables que componen el problema de investigación (Sánchez, 2019, pág. 114). Como tal, la dinámica del presentismo laboral, la ausencia mental y la percepción de los factores psicosociales, en una dinámica de desconcentración durante el proceso de trabajo. Se parte de una hipótesis en donde se sugiere, que la interacción de los factores psicosociales al ser percibidos como riesgo permean la aparición del presentismo laboral. Sin embargo, su utilización no se cierra en la explicación

La investigación del presentismo laboral se centra en dos variables: los factores psicosociales y el presentismo laboral. Retomando el presentismo laboral como la ausencia mental durante el proceso laboral y los factores de riesgo en su definición como aquellos elementos físicos y del espacio social con los que

interactúa el trabajador en su centro de trabajo. La variable dependiente es el presentismo debido a que su aparición está condicionada por una serie de sucesos previos; la variable independiente son los factores de riesgo, debido a que no se tiene control sobre ellos, están expuestos en manera dinámica y solo pueden ser observados o analizados mediante un aparato perceptivo estandarizado o construido.

Los instrumentos utilizados para la investigación y su finalidad son los siguientes:

- a) Cuestionario sociodemográfico. La intención del cuestionario es definir las características de la población que se estudiará la edad, sexo, estado civil, nivel escolar, ocupación, antigüedad laboral y centro en el que trabaja.

Estas características se integran también para poder agregar o descartar supuestos en donde se encuentre incidencia con el presentismo laboral, además de que varios de los factores psicosociales del trabajo pueden estar ligados a ellas, por ejemplo, el estado civil podría suponer una relación con el factor interferencia trabajo-familia, la ocupación supondría características con relación a las cargas de trabajo, etc. Además, las características de la distribución a la hora de analizar los datos, proporcionan referentes de lectura sobre el contexto social en el que se realiza.

- b) SPS-6: Su finalidad es la medición del presentismo laboral, debido a que es una prueba estandarizada. Su contenido está dirigido a la valoración de los trabajadores en el proceso de trabajo durante el último mes, se enfoca en la evaluación de disposición al trabajo, conclusión de tareas y autopercepción del desempeño. Se utiliza para medir la habilidad de los participantes para “concentrarse y ejecutar su trabajo [...] por medio de dos factores: finalizar el trabajo y mantener la concentración” (Campos, Harter, Lisboa, & Corrêa, 2013), el primero se refiere a las causas físicas y el segundo a aspectos psicológicos. El SPS-6 en su versión original, respecto al coeficiente de *Alpha* de Cronbach obtuvo un puntaje de 0,70 (Ver Anexo 1).

El instrumento fue recabado de su versión traducida para Latinoamérica. Los datos recabados sirven para la contrastación con los datos recabados con la escala tipo Likert, con la finalidad de conocer su grado de relación o dependencia. La adaptación del instrumento se apoya en el trabajo de traducción del SPS-6 de Campos y colaboradores, titulado *Adaptación transcultural y validación para el portugués brasileño del Stanford Presenteeism Scale para evaluación del presentismo*. Fue elaborado en el 2013 y publicado en la Revista Latino-Am Enfermagem.

- c) Escala tipo Likert para la ausencia mental: La escala está compuesta por 25 preguntas elaboradas desde situaciones sobre la percepción de riesgo de los factores psicosociales, su finalidad es medir la ausencia mental en el trabajo.

Este instrumento fue creado para observar el grado de ausencia mental percibido desde los propios trabajadores. Cada ítem está elaborado con base en siete de los factores psicosociales reconocidos actualmente, limitados a los integrados en la NOM-035-STPS-2018 mismos que se abordan con similitud descriptiva con los factores psicosociales descritos por Neffa (2015) en su libro *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*, con la finalidad de hacer visible su interacción con el presentismo laboral y la ausencia mental en el trabajo. Cada ítem está orientado a la percepción de la falta de atención en situaciones descritas, su dato arroja la frecuencia con la que se repite la relación del factor con la ausencia mental.

El tratamiento de los datos pasa sobre métodos de aproximación estadística como la distribución de frecuencias y la aplicación de la Xi cuadrada. Los datos sirven para notar la relación entre variables, dicha relación no las determina de manera causal, sino en términos de relación de dependencia.

Diseño metodológico

La investigación se llevó a cabo en 7 fases: 1. El sondeo de los centros de trabajo, 2. Primer contacto, presentación del proyecto de investigación, 3. Presentación y solicitud de consentimiento de las trabajadoras, 4. Aplicación de instrumentos, 5. Digitalización de datos, 5. Codificación y Análisis de resultados.

1. El sondeo de los centros de trabajo: en el sondeo se realizó un recorrido físico por la zona de Fuentezuelas a fin de localizar las máquinas que operaban en el lugar. Se localizaron solamente dos, la Maquila de Yuli y la maquila dependencia de B&B Apparel, del primer contacto con esta última resultó la referencia para poder entrar a la maquila B6B Apparel ubicada en Tequisquiapan.
2. Primer contacto, presentación del proyecto de investigación: En el primer contacto se buscó al dueño de B&B Apparel Fuentezuelas. En la primera visita, una de las trabajadoras proporcionó el dato sobre los días que acudía a supervisar y abastecer las materias primas. En la segunda visita se hizo la presentación ante el dueño de la maquila llamado Manuel, de las características de la investigación, planteamiento de la utilidad de los resultados y solicitud de apoyo para la aplicación de los instrumentos; una vez aceptada, el dueño hizo el apunte de tener una segunda maquila en el municipio de Tequisquiapan, en la cual también accedía para su aplicación. En el primer acercamiento a la Maquila de Yuli, se realizó de igual manera la presentación de la investigación, se otorgó el acceso y se marcaron los tiempos y condiciones para la aplicación de los instrumentos.

3. Presentación y solicitud de consentimiento de las trabajadoras: En la tercera fase se tuvo el primer acercamiento con las trabajadoras de la maquila, de manera grupal les fue presentado el proyecto de investigación, se describió el uso que tendrían los datos obtenidos y se aseguró el anonimato y discreción de los resultados. A la par se les entregó el

consentimiento informado, corroborando la información dada y se solicitó la aceptación para la aplicación de los instrumentos.

4. Aplicación de los instrumentos: Como requisito para la aplicación se solicitó que el proceso de trabajo no se viera afectado, por lo cual se resolvió aplicar los cuestionarios de manera individual y oralmente a cada participante a pie de su estación de trabajo. En primer lugar, se aplicó el cuestionario sociodemográfico a manera de sondeo, para definir las características de la población. En segundo lugar, se aplicó la Escala de Presentismo de Stanford en su versión de 6 ítems (SPS-6). En tercer lugar, se aplicó la escala tipo Likert que consta de 25 situaciones.

5. Digitalización de datos: Se elaboró una encuesta digital por cada instrumento desde Google Forms. Posteriormente se respondieron las 44 aplicaciones sobre los cuestionarios digitales. Finalizando en la solicitud del documento digitalizado de los resultados en un documento de Excel.

6. Codificación y Análisis de los resultados: Se codificaron los datos sociodemográficos en valores nominales, ordinales y de intervalo. Para los instrumentos SPS-6 y la Escala tipo Likert, se establecieron rangos de calificación. En análisis de los datos se llevó a cabo con el programa SPSS en su versión 25.

Trabajo de campo y análisis de datos

El trabajo de campo y el análisis de resultados para esta investigación ha quedado limitado a la parte cuantitativa, en su exploración de relaciones entre variables. Los participantes son integrantes de tres centros de trabajo que se dedican a la misma actividad económica, el maquilado de prendas.

Cuadro 2. Características de la exploración de campo.

Presentación de investigación:	Aplicación:	Participantes
Empresas: 1. Primer acercamiento 2. Generalidades del proyecto 3. Carta de presentación 4. Consideraciones y posibles aplicaciones	a. Maquila 1 (Tequisquiapan)	13
	b. Maquila 2 (Fuentezuelas, Tequisquiapan)	17
	c. Maquila 3 (Fuentezuelas, Tequisquiapan)	14

Fuente: Elaboración propia.

I. Población

La población consta en tres centros de trabajo ubicados en el municipio de Tequisquiapan, con la misma actividad económica: maquila de elaboración de overol aislante para exportación. La aplicación de la investigación en los centros fue paralela. Debido a que este tipo de maquilas, al ser centros muy reducidos, pocas veces están registrados y operan autónomamente, lo que limitó la aplicación; se realizó el levantamiento de información solo en aquellas de las que se tuvo conocimiento y otorgaron el acceso, por ello su representatividad no puede ser determinada.

II. Muestra

La muestra es una muestra no probabilística, cumple el requisito de estar compuesta por participantes voluntarios. La muestra de la investigación se limitó a los 44 participantes, cuya edad oscila entre 16 hasta los 55 años, de educación básica y mayoritariamente mujeres. Dos partes de la población, trabajan bajo régimen salarial, mientras que la tercera no cuenta con ninguna prestación. El tiempo de la jornada es el mismo, de 8 de la mañana a 6 de la tarde, con una hora de comida. Las y los trabajadores son locales, se desplazan por sus propios medios hacia el lugar de trabajo.

III. Instrumentos

Las características de los instrumentos aplicados se ciñeron al estudio del presentismo laboral como fenómeno autopercibido.

1. Cuestionario sociodemográfico
2. SPS-6 (Escala de Presentismo de Stanford en su versión de 6 ítems)
3. Escala tipo Likert para la ausencia mental

IV. Identificación y operacionalización de variables

Variable dependiente

El presentismo laboral surge como el concepto que dio nombre a la baja productividad de trabajadores enfermos, término asignado por Cooper (1998). El presentismo se cristalizó como una relación enfermedad-productividad (Koopman, 2002). Johansson y Lundberg (2004), plantearon el presentismo como una asistencia forzada al trabajo, producto de situaciones por las que normalmente se ausentarían, en el que se presenta una “pérdida de función”. Aronsson y Gustafsson (2005), señalan el presentismo como un producto de la decisión de asistir o no a trabajar debido a factores personales o de salud. Finalmente, Johns (2010), distingue el presentismo como una relación de factores físicos o emocionales, determinados por un contexto personal, social, individual y estructural que impacta subjetivamente al trabajador, dando como consecuencia el presentismo laboral.

Se define el presentismo laboral como la ausencia mental en el trabajo, como consecuencia de factores con los que interactúa día a día el trabajador, el cual a su vez se encuentra en una situación deficiente física, mental o emocionalmente. Tal interacción provoca un desgaste que merma paulatinamente su concentración y desempeño en sus tareas productivas. La ausencia mental se distingue como un tema de desconcentración, en este caso estudiada desde el trabajo, donde la mente puede verse involucrada en otros pensamientos, dejando al cuerpo en un movimiento mecánico de repetición constante.

Definición operacional

La escala de presentismo de Koopman (2002), llamada SPS-6, retomada de su versión adaptada de Campos y colaboradores (2013), es una escala tipo Likert con 6 ítems, cuyas respuestas son de concordancia que se responden como totalmente en desacuerdo (5), en desacuerdo (4), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (2) y totalmente de acuerdo (1). Los ítems plantean situaciones acerca de la percepción que tiene el trabajador sobre su desempeño en relación al último mes frente a un problema recurrente, ya sea físico o emocional, y su desempeño a la hora de realizar su trabajo.

Respecto a la aplicación del SPS-6, debido a la finalidad que persigue esta investigación se centra en la relación con los factores psicosociales, se modificó la nota incluida en el cuestionario como “problema de salud” seguida de una línea para ser completada por los participantes de manera libre, se sustituyó por la elección entre siete opciones elaboradas a partir de los siete factores psicosociales explorados (1. Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente, 2. Cargas de trabajo, 3. Falta de control sobre el trabajo, 4. Jornadas de trabajo, 5. Interferencia trabajo-familia, 6. Liderazgo negativo y 7. Relaciones negativas en el trabajo), con la finalidad de sondear la percepción de los trabajadores respecto de los factores psicosociales del trabajo (Ver Anexo 2).

La calificación del instrumento se indicó de la siguiente manera: a menor cantidad de puntos, mayor presentismo laboral en los trabajadores, siendo el menor de los puntajes 6 y el mayor de ellos 30. Los valores de significancia del instrumento respecto a la detección de presentismo laboral oscilarán entre 6 y 12 puntos, dando un margen hasta 14, con la intención de incluir sólo dos opciones sobre indiferencia respecto al ítem (Ver Cuadro 3).

Cuadro 3. Calificación de resultados para el instrumento SPS-6.

Categoría/Intervalo	Rangos de calificación	Normalización de los datos
Presentismo	6 a 14 pts	30 a 23 pts
Presentismo disminuido	15 a 22 pts	22 a 15 pts
Sin presentismo	23 a 30 pts	14 a 6 pts

Fuente: Elaboración propia.

Variable independiente

Los factores psicosociales en su definición como las interacciones sociales, emocionales y físicas del individuo con su trabajo, las cuales pueden afectar de manera física y emocional a los trabajadores. Dichos factores, surgen en la interacción entre los centros de trabajo, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizacionales con las capacidades individuales, necesidades, cultura y situación personal de los trabajadores, mismas que fuera del trabajo influyen en su salud y desempeño (OIT-OMS, 1984).

Se utiliza el término psicosocial debido a la condición social y psíquica involucrada en los factores, misma que tiene que ver no solo con el entorno de la empresa, su organización, tipo de empleo, relaciones laborales y jerarquía, sino en la interacción de los individuos con todos estos, las relaciones que se extienden entre las personas y el trabajo, como organismos vivos que se reproducen entre sí, es por ello que son tan complejos, sin embargo, los estudios al respecto han logrado concretar siete factores presentes en todos los centros de trabajo.

Los factores psicosociales se distinguen como dimensiones del trabajo en donde se ve inmerso el trabajador, estas dimensiones permanecen porque son parte del espacio de manera física y relacional, sin embargo, estas pueden tener características favorables o desfavorables. Al ser favorables permiten el ejercicio pleno del trabajo, pero al ser desfavorables pueden traer consigo el surgimiento de

factores de riesgo psicosocial que atentan contra la integridad de los trabajadores, tales factores desfavorables se distinguen de la siguiente manera (STPS, 2018, pág. 4):

1. Las condiciones en el ambiente de trabajo: se refiere a las condiciones que pueden ser deficientes o insalubres, que le exigen al trabajador un esfuerzo extra de adaptación.
2. Las cargas de trabajo: son las exigencias que se imponen al trabajador o que exceden su capacidad, mismas que pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, así como contradictorias o inconsistentes.
3. Falta de control sobre el trabajo: se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de influir y tomar decisiones en la ejecución de su trabajo.
4. Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo: tiene que ver con la exigencia en términos de duración de la jornada, horarios, rotación de turnos, pausas y descansos que pueden afectar la salud de los trabajadores.
5. Interferencia en la relación trabajo-familia: es el conflicto existente entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales.
6. Liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo: el liderazgo negativo se refiere a la relación que se traza entre el patrón o superior con los trabajadores, cuyas características influyen en la dirección de los equipos de trabajo. Mientras que las relaciones negativas se refieren a la interacción entre compañeros de trabajo para la solución de problemas, que tiene que ver con el trabajo en equipo y el apoyo social percibido.
7. La violencia laboral: incluye las formas de acoso psicológico que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador, el hostigamiento

como una forma del ejercicio de poder en una relación de subordinación, y malos tratos.

Definición operacional

Como base para el análisis de los factores psicosociales se tomaron de referencia los ítems contenidos en la Guía de Referencia No. III de la NOM-035-STPS-2018, esto debido a la pertenencia del tratamiento de los factores delimitados que se exploraron en este estudio, tal referencia dista de la aplicación de las guías a los centros de trabajo o bien de la implementación de la norma en los centros estudiados. La exploración de la norma respecto al fenómeno de estudio es puramente explicativa, y como tal, una referencia desde donde se retomaron preguntas clave para la organización y elaboración de la escala tipo Likert realizada para la evaluación de la ausencia mental en los centros de trabajo (STPS, 2018):

- 9 mi trabajo exige que esté muy concentrado
- 12 mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo
- 21 pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo
- 46 mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades
- 53 considero que mi trabajo es estable
- 54 he presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo

A partir de los ítems anteriores se elaboraron 25 oraciones, las cuales representarán situaciones cotidianas donde la atención funge un papel fundamental, en medida que la ausencia mental pudiera ser explorada en relación a la percepción de riesgo de los factores psicosociales. Las oraciones se limitan a cada factor de la siguiente manera (Ver Cuadro 4).

Cuadro 4. Distribución de ítems por factor psicosocial.

Percepción de riesgo en los Factores Psicosociales	Ítems correspondientes
a) Condiciones de trabajo	1, 2, 3 y 4
b) Cargas de trabajo	5, 6 7 y 8
c) Falta de control sobre el trabajo	9, 10, 11 y 12
d) Jornadas de trabajo y rotación de turnos	13, 14 y 15
e) Interferencia en la relación trabajo-familia	16, 17, 18, 19, 20 y 21
f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo	22, 23 y 24
g) Violencia laboral	25

Fuente: Elaboración propia.

La codificación de las preguntas es de 1 a 5, negativas de 5 (frecuentemente) a 1 (nunca) y positivas de 1 (frecuentemente) a 5 (nunca), dándole el mayor puntaje a la respuesta cuyo valor es significativo en la aparición de la ausencia mental en el trabajo. Las preguntas están elaboradas de manera positiva y negativa para asegurar la consistencia de las respuestas. Se encuentran distribuidas de la siguiente manera (Ver Cuadro 5).

Cuadro 5. Distribución de ítems negativos y positivos.

Ítems negativos	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20 21, 23, 24 y 25
Ítems positivos	6, 7, 12, 13, 17 y 22

Fuente: Elaboración propia.

El mayor de los puntajes que se puede obtener en el cuestionario es de 125 puntos y el mínimo es de 25. El valor significativo para la calificación de este instrumento oscilaría entre 125 y 100 puntos, en los que se da un margen hasta 92, en la consideración de indiferencia en 8 de los ítems (Ver Cuadro 6).

Cuadro 6. Calificación de resultados para el instrumento escala tipo Likert para la ausencia mental.

Categoría/Intervalo	Rangos de calificación
Ausencia mental alta	125 a 92 pts.
Ausencia mental media	91 a 59 pts.
Ausencia mental relativa	58 a 25 pts.

Fuente: Elaboración propia.

V. *Recolección de información*

Pilotaje de la escala tipo Likert para la ausencia mental

Para determinar la confiabilidad y validez de la escala tipo Likert, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra no probabilística mediante un cuestionario de Google Forms, mismo que fue referido a amigos y conocidos vía digital. Fue respondida por 40 personas en un lapso de 3 días, los requisitos para la aplicación se limitaron a ser económicamente activo en centros de trabajo diversos, es decir, ser empleado y trabajar bajo un régimen salarial.

Los participantes oscilaron entre edades de 23 a 53 años y de ocupaciones diversas, 15 varones y 25 mujeres. El análisis de la prueba se realizó mediante la aplicación del Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 25; se analizó en primer lugar, bajo el método de la varianza de los ítems cuyo resultado arrojó un alfa igual a 0.883, posteriormente se corroboró el resultado bajo el método de la matriz de correlación dando como resultado un alfa de 0.891. El índice de consistencia interna del Alfa de Cronbach posee un valor que varía de 0 a 1, los valores que más se acerquen al 1 indican mayor consistencia, si su valor supera el 0.8 se habla de fiabilidad (Quero, 2010), por lo tanto, la escala Likert resultó ser un instrumento fiable para su aplicación.

Aplicación en trabajo de campo

En el trabajo de campo, las escalas se aplicaron a los y las trabajadoras operativas indiscriminadamente, cuyo único requisito fue pertenecer al centro de trabajo en puestos operativos. Para la aplicación fue necesario realizarlas individualmente, una de las condiciones en los tres centros fue que la producción no se detuviera; las maquiladoras trabajan por metas diarias y en una producción en cadena, por lo que se planteó necesario, tanto para las trabajadoras como para los dueños, se respetaran los compromisos de producción y los horarios de trabajo, mismos que al ser interrumpidos frustrarían la productividad general.

Se diseñó un plan de consentimiento informado para la aplicación de los cuestionarios (Ver Anexo 4), para aclarar la intención de la investigación, la dinámica de aplicación, el uso de los datos, así como la confidencialidad de los mismos. A cada participante se le entregó una carta de consentimiento para que brindara la autorización del uso de los datos y confirmara que entendía plenamente la finalidad de la investigación. Para efectos de preservación del anonimato y pudiera asegurarse la veracidad de las respuestas, los consentimientos solo fueron firmados sin otro dato particular.

Los instrumentos fueron aplicados en dos partes en cada uno de los centros de trabajo, la primera parte a la mitad de los participantes y después del descanso a la otra parte. Debido a la cantidad de tiempo que consumía leer preguntas y respuestas cada vez, se promedió 20 minutos por aplicación.

Procedimiento para el procesamiento de la información

Los valores de la información se codificaron de la siguiente manera:

- Edad: Se tomaron los valores de la edad dividiéndolos por grupos jóvenes (16-25), jóvenes adultos (26-35), adultos (36-45) y adultos mayores (46-55); las edades oscilan entre 16 años hasta los 55 años.
- Sexo: Se otorgaron valores de 1 (mujer) y 2 (hombre).

- Estado civil: Se consideraron únicamente las opciones casada/o (1) y soltera/o (2), estableciendo como casada/o toda aquella relación formal de convivencia familiar con otra persona, y soltera/o como la ausencia de compromiso alguno.
- Nivel educativo: Se consideraron los niveles de primaria (1), secundaria (2), preparatoria (3) y profesional (4).
- Ocupación o puesto: sólo se consideraron tres posiciones debido a la reducción de los centros, obrera/o (1), supervisor (2) y jefe o superior (3).
- Antigüedad laboral: la antigüedad laboral se habrá de analizar por centro de trabajo debido a que dos de ellos son de reciente apertura, mientras que el tercero tiene alrededor de 3 años operando, lo cual brindaría un punto de contraste entre los datos obtenidos.
- Los valores de la escala SPS-6 se codificaron respecto a los valores de calificación estandarizados.
- Los valores de la escala tipo Likert se codificaron respecto a los valores de calificación establecidos.

VI. *Análisis de los datos*

Análisis descriptivo

En esta primera parte del análisis de los datos, se buscó reconocer la población y a los grupos en dimensión y características, para poder generar las relevancias que darían sentido a los datos dentro del análisis explicativo posterior. En la distribución de las variables consideradas para el primer acercamiento se encontraron las de orden demográfico: edad, sexo, estado civil, nivel educativo, puesto, antigüedad laboral y centro laboral. Así como los resultados preliminares de las escalas, comenzando por las frecuencias de selección en el apartado sobre “problemas de consideración en el centro de trabajo” que se adjuntó a la aplicación del SPS-6, los resultados de la aplicación del SPS-6 y los resultados de la aplicación de la escala tipo Likert.

Distribución de frecuencias para la categoría edad

En la distribución de frecuencias para la categoría edad se aprecia el rango de edades en un mínimo de 16 y un máximo de 54 años, con un valor medio de 36.39 con una desviación estándar de 9.064. La población económicamente activa en estos centros de trabajo, está representada por trabajadoras/es mayores, por lo que la moda se sitúa en los 40 años de edad. La distribución de las edades, se agrupó en cuatro grupos considerando el valor de la desviación estándar, para su análisis y posterior representación (Ver Tabla 1 y Gráfica 1).

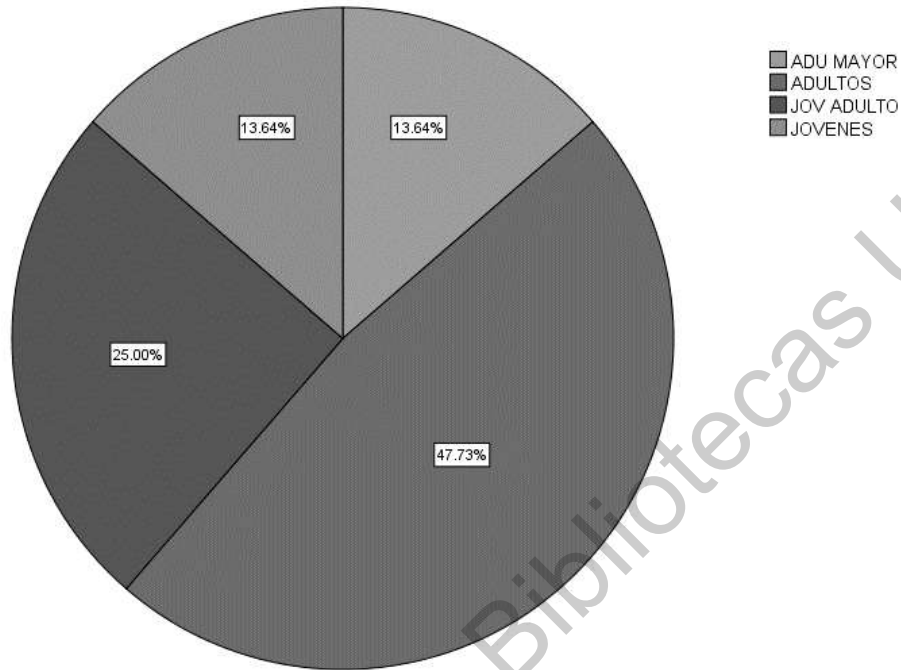
Tabla 1. Rangos de distribución por edad.

Categoría/Ordinal	Rango	Código	Frecuencia	Porcentaje
Jóvenes	16 a 25 años	1	6	13.64%
Jóvenes Adultos	26 a 35 años	2	11	25%
Adultos	36 a 45 años	3	21	47.73%
Adultos Mayores	46 a 55 años	4	6	13.64%
		Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la fuerza de trabajo principal en estos centros de trabajo se encuentra en el rango de los 36 a 45 años con 21 participantes en este rango, seguido del rango entre los 26 a 35 años de edad con 11 participantes, los números menguan en las edades menores y superiores con 6 participantes en el rango de los 16 a 25 años de edad y 6 participantes en el rango de los 46 a 55 años de edad.

Gráfica 1. Distribución para la distribución por edad.



Fuente: Elaboración propia.

Distribución de frecuencias para la categoría sexo

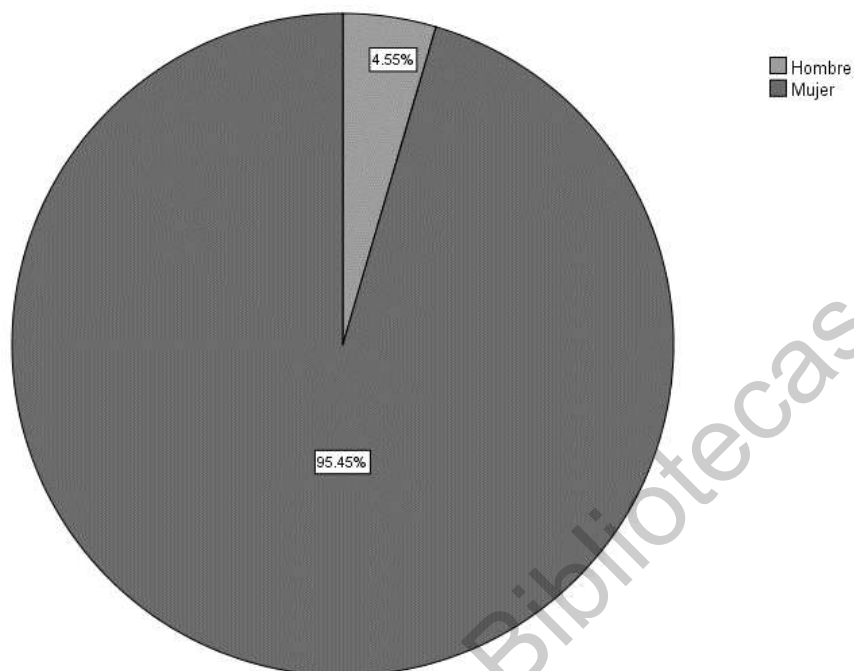
La distribución por sexo se hizo en base al sexo de nacimiento; no se presentaron conflictos en la aplicación. Debido al tipo de trabajo son mayoritariamente las mujeres que se integran a estos centros de trabajo, solo se encontraron a dos varones en los tres centros, en donde uno de ellos fungía como ayudante general y el segundo sí desempeñaba el rol de obrero maquilador. En la distribución se aprecia que el 95% de los participantes son mujeres (42) y solo el 5% son varones (2) (Ver Tabla 2 y Gráfica 2).

Tabla 2. Rangos de distribución por edad.

Categoría/Nominal	Código	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	1	42	95.45%
Hombre	2	2	4.55%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Distribución de frecuencias por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Distribución de frecuencias para la categoría estado civil

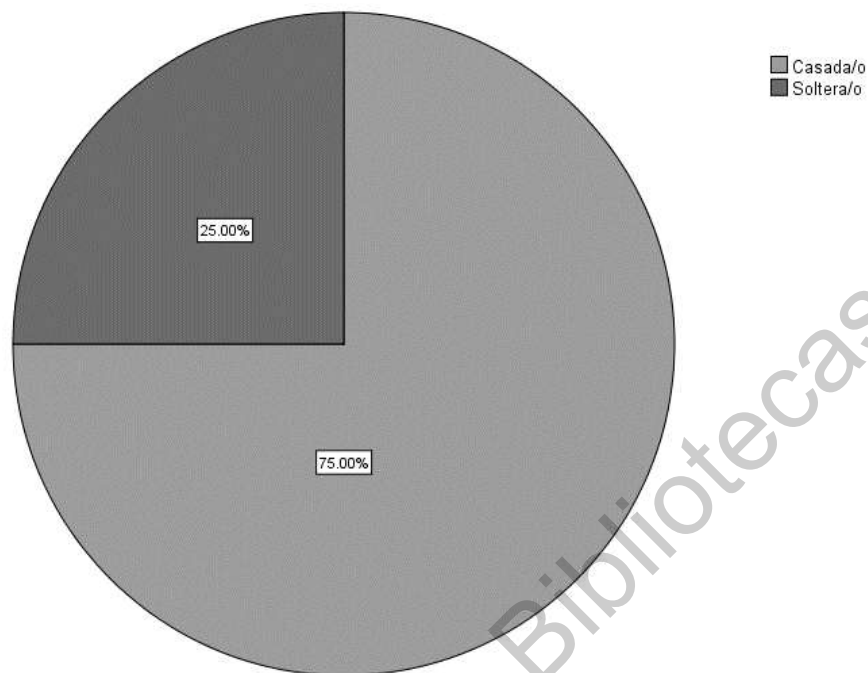
En el análisis de la distribución sobre la categoría de estado civil solo se consideraron dos posibles respuestas, casada/o: como respuesta ante una relación formal a pesar de no tener una unión legal, y soltera/o: como la respuesta en ausencia de cualquier compromiso con otra persona. La distribución sobre 44 respuestas, arrojó una frecuencia de 75% para la respuesta casada/o (33) y un 25% para la respuesta soltera/o (11) (Ver Tabla 3 y Gráfica 3).

Tabla 3. Rangos de distribución por estado civil.

Categoría/Nominal	Código	Frecuencia	Porcentaje
Casada/o	1	33	75%
Soltera/o	2	11	25%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Distribución de frecuencias por estado civil.



Fuente: Elaboración propia.

Distribución de frecuencias para la categoría nivel educativo

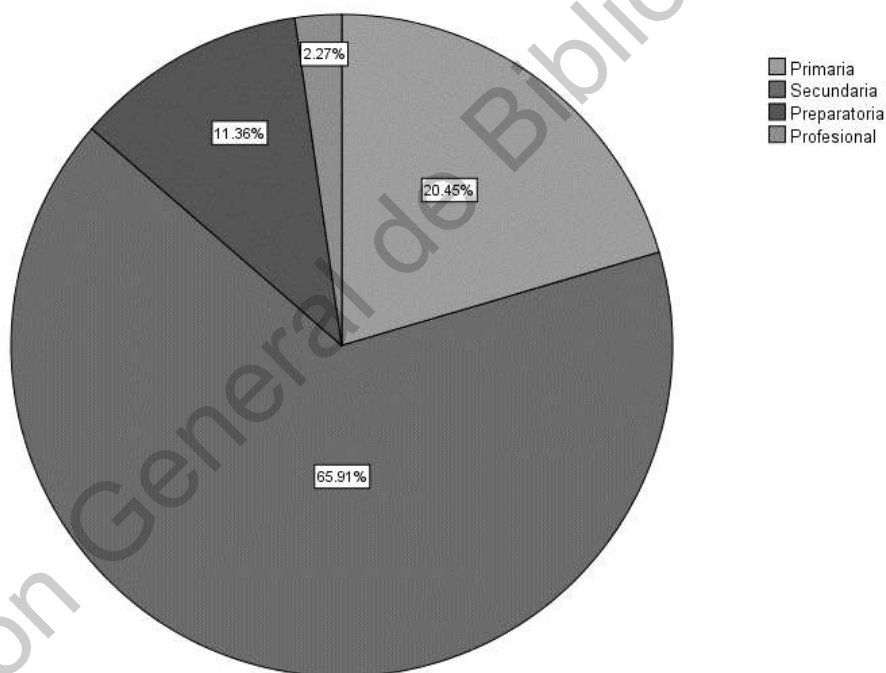
Para esta categoría se prepararon las posibles respuestas sobre los niveles educativos de primaria, secundaria, preparatoria y profesional. La distribución de frecuencias arrojó que la mayoría de los participantes tienen educación básica y en su totalidad son alfabetos. En la categoría con mayor porcentaje se encuentra el nivel de escolaridad secundaria con un 65.9% (29), seguido por el nivel de escolaridad primaria con un 20.5% (9), el nivel escolar de preparatoria con un 11.4% (5) y sólo una persona declaró tener educación profesional (trunca), representando un 2.3% (Ver Tabla 4 y Gráfica 4).

Tabla 4. Rangos de distribución por nivel educativo.

Categoría/Ordinal	Código	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	9	20.45%
Secundaria	2	29	65.91%
Preparatoria	3	5	11.36%
Profesional	4	1	2.27%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Distribución de frecuencias por nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia.

Distribución de frecuencias para la categoría ocupación o puesto

En esta categoría el 100% de los participantes pertenecen al sector operativo, no se distinguen puestos diferentes debido a que el puesto inmediato superior corresponde al jefe o dueño del centro de trabajo.

Distribución de frecuencias para la categoría antigüedad laboral

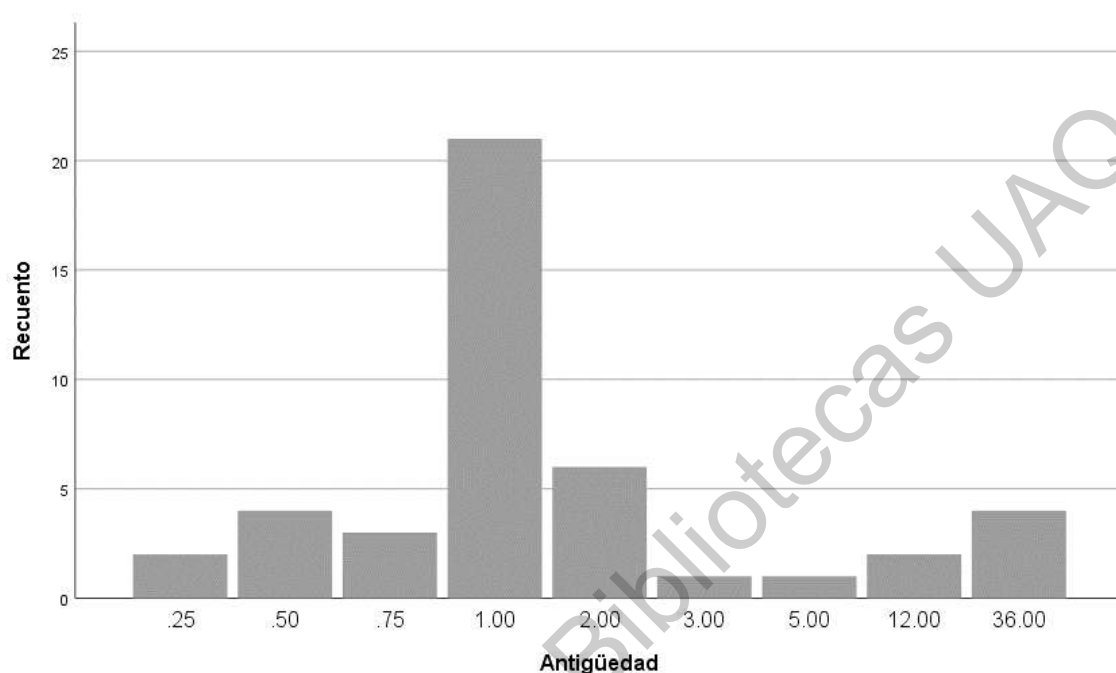
La distribución para la categoría antigüedad laboral se consideró en meses para su registro en la codificación, representando cada semana laboral con un valor de 0.25. El pico más alto que se encuentra en el mes de antigüedad se debe principalmente a que dos de los centros de trabajo comenzaron su operatividad en esa fecha. En la distribución de la población por antigüedad laboral, el 47.7% de los participantes declararon haber ingresado a laborar hacía un mes (21), el 13.6% declararon una antigüedad de dos meses (6), el 11.4% declararon tener dos semanas laborando (5), el 9.1% declararon tener una antigüedad laboral de 36 meses (4), el 6.8% declaró tener una antigüedad laboral de tres semanas (3), el 4.5% declaró tener una antigüedad laboral de doce meses (2), y con el 2.3% en tres categorías, declararon tener una semana laborando (1), tres meses laborando (1) y cinco meses laborando (1) (Ver Tabla 5 y Gráfica 5).

Tabla 5. Rangos de distribución por antigüedad laboral.

Categoría/Razón	Rango mes	Frecuencia	Porcentaje
1 semana	.25	1	2.3%
2 semanas	.5	5	11.4%
3 semanas	.75	3	6.8%
1 mes	1	21	47.7%
2 meses	2	6	13.6%
3 meses	3	1	2.3%
5 meses	5	1	2.3%
1 año	12	2	4.5%
3 años	36	4	9.1%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Distribución de frecuencias por antigüedad laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Distribución de frecuencias para la categoría Centro de trabajo

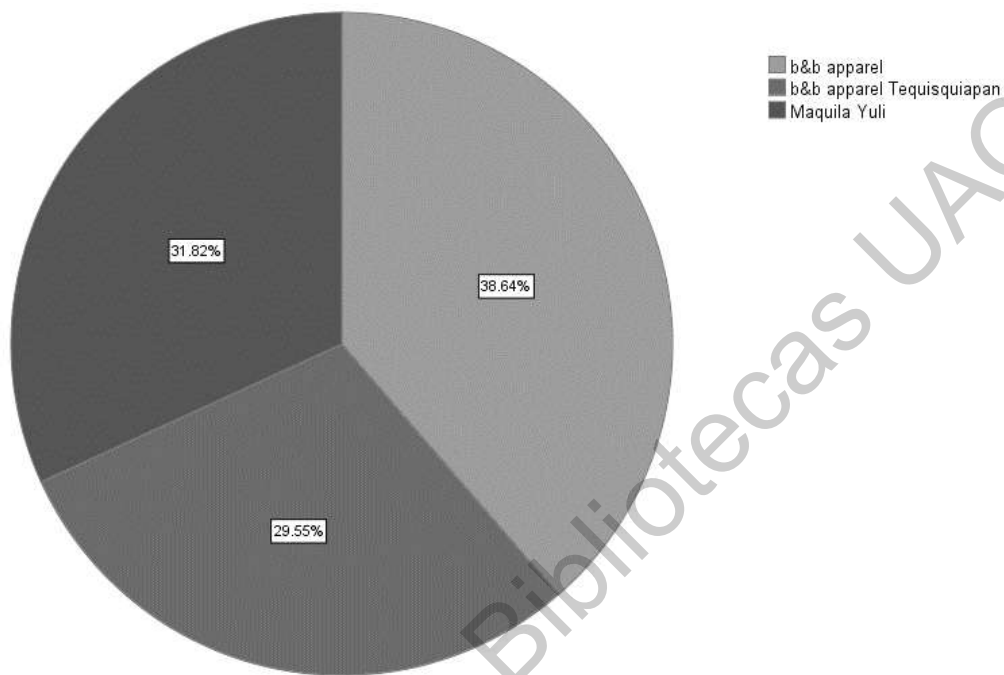
La distribución para la categoría centro de trabajo se contempló la distribución de las trabajadoras en materia de su asimilación laboral, el apunte fue necesario debido a la comparación de las características de dichos centros. Perteneciendo 13 participantes al centro de trabajo B&B Apparel Tequisquiapan, 17 al centro B&B Apparel Fuentezuelas y 14 al centro Maquila Yuli (Ver Tabla 6 y Gráfica 6).

Tabla 6. Rangos de distribución por nivel educativo.

Categoría/Nominal	Código	Frecuencia	Porcentaje
B&B Apparel Fuentezuelas	1	17	38.64%
B&B Apparel Tequisquiapan	2	13	29.55%
Maquila Yuli	3	14	31.82%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Distribución de frecuencias por Centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

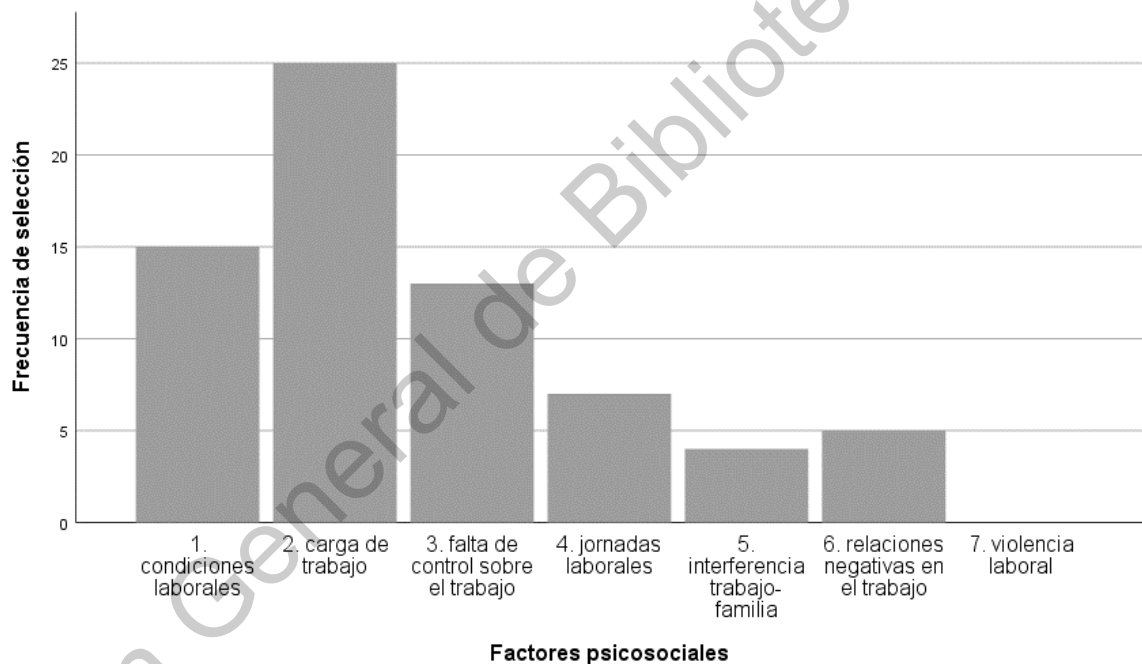
Análisis descriptivo de la aplicación de la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6)

La escala de Presentismo de Stanford en su versión de 6 ítems tiene la función de medir el grado de presentismo laboral respecto a un factor de salud percibido, sin embargo, para esta investigación se realizó una modificación a fin de que los factores se concentraran en los factores psicosociales percibidos como negativos. La modificación consistió en delimitar las opciones de respuesta, de respuesta libre a la elección dentro de siete opciones, donde se puede seleccionar entre los factores percibidos como “problemas” en el área de trabajo y a partir de ellos contestar los ítems de la escala.

En la evaluación de los datos se consideró la distribución en función a la mayor frecuencia de selección, misma que arrojó como principal factor percibido a la 1. carga de trabajo descritas en el cuestionario cómo de *exceso de carga de trabajo*; en segundo lugar, las 2. condiciones laborales descrita cómo *condiciones*

inadecuadas para desempeñar mi trabajo; en tercer lugar, la 3. falta de control sobre el trabajo descrita como *no puede hacer mi trabajo a mi ritmo*; en cuarto lugar, las 4. jornadas laborales descritas como *problemas con los horarios laborales*; en quinto lugar, 5. relaciones negativas en el trabajo descritas como *problemas con mi jefe o compañeros*; por último, la 6. interferencia trabajo-familia descrita como *problemas familiares*; habiendo una ausencia total de declaración de 7. violencia laboral en los centros estudiados (Ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Distribución de percepción de los factores psicosociales en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

La frecuencia de selección no se limitó en su selección pudiendo elegir más de una opción al responder, a fin de dar lugar a la percepción de todos aquellos factores percibidos por las trabajadoras.

Acercamiento a los resultados de frecuencia de selección respecto los factores psicosociales dentro del instrumento SPS-6

El exceso de trabajo como principal riesgo percibido se describe de la siguiente manera: Los y las trabajadoras trabajan en un proceso en serie, donde el armado del overol pasa de una mano a otra, colocando cada trabajadora la misma pieza una y otra vez (manga, pierna, pie, cierre, gorro, doblado y empaquetado). Hay procesos más complicados que otros, así como trabajadores más diestros que otros, sin embargo, sigue siendo un trabajo en equipo, donde ninguno puede adelantarse. Se les pide la cantidad de 700 piezas diarias, en días favorables, las trabajadoras los alcanzan, pero siguen laborando hasta su hora de salida con la intención de adelantar para otros días. Dentro de los centros se despliegan estrategias para el trabajo, el apoyo entre compañeros al dividir el trabajo acumulado para poder salir con el destajo, empero, eso no determina relaciones fraternales o de confianza, mismas que pueden quedar limitadas al espacio laboral en el que los y las trabajadoras alcancen sus metas productivas, aunque eso no les proporciona ningún tipo de reconocimiento ni social ni económico, más bien su meta crece considerablemente en cada logro cumplido.

Las condiciones laborales como factor percibido se describen de la siguiente manera: Los lugares donde se labora son bodegas acondicionadas, la ubicación de las máquinas y mesas están distribuida en un espacio reducido, en forma de cadena, lo que sirve para no tener que levantarse para pasar el trabajo hacia adelante; la serie en los tres centros comienza de atrás hacia delante. Las máquinas fueron adquiridas de segunda mano y presentan daños físicos en el exterior, las mesas parecen improvisadas y algunas no parecen respetar la altura de los brazos, los lugares son calurosos y dependen de la ventilación natural, las sillas son plásticas, genéricas. Las deficiencias del espacio son subsanadas por las trabajadoras de manera individual o colectiva (llevan su propio ventilador, audífonos, ponen música, llevan su papel, etc.), hacen uso del espacio como mejor les conviene, para que el trabajo se vuelva un poco más llevadero, pero sigue habiendo una falta de apoyo en mejorar las condiciones.

La falta de control sobre el trabajo se describió como la sentencia *no puedo trabajar a mi ritmo*. Dicho factor se exploró como una sobresaturación del ritmo o una demanda muy disminuida; algunos de los participantes en el transcurso de la aplicación de los cuestionarios, declararon un trabajo de demanda reducida y eso les generaba somnolencia y falta de ánimo, por otro lado, había quienes percibían un trabajo sobre exigido en donde era difícil mantenerse desconcentrado o descansar. Si bien el trabajo no está restringido por un control de tiempos y movimientos, el atraso del proceso en una sección crea retrasos generales de la producción, por lo que hay una responsabilidad social que se inscribe en las trabajadoras como colaboradoras.

Análisis descriptivo de resultados para el instrumento SPS-6

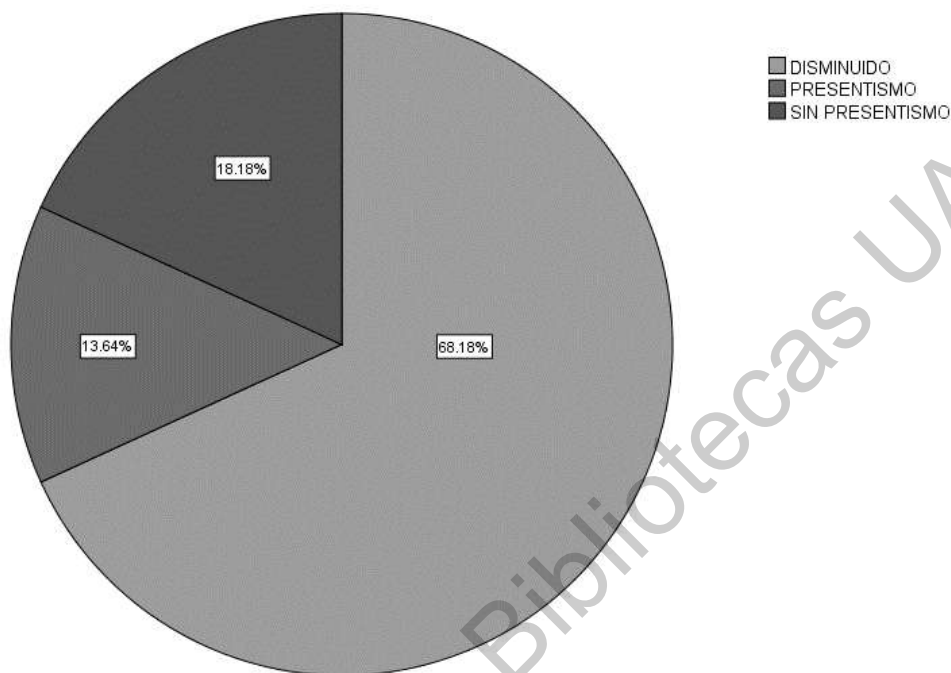
El análisis de los resultados de la escala de presentismo laboral se limitará a los rasgos significativos, en este caso, la menor puntuación indica el padecimiento de presentismo laboral, una puntuación intermedia indicaría un presentismo reducido, y una puntuación más alta indicaría la ausencia de presentismo en los participantes (Ver Tabla 7 y Gráfica 8).

Tabla 7. Rangos de significancia para el análisis de SPS-6.

Categoría/Intervalo	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Presentismo	6 a 14 pts	6	13.64%
Presentismo disminuido	15 a 22 pts	31	68.18%
Sin presentismo	23 a 30 pts	7	18.18%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. Distribución de calificación de SPS-6.



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la población general arrojó que el 14% de los participantes tienen presentismo laboral, lo cual implicaría que, de acuerdo a la aplicación de la escala SPS-6, el trabajo les representa un esfuerzo superior, desgaste de energía mayor, no pueden terminar sus tareas, no disfrutan su trabajo, se sienten desanimados y, sobre todo, no están concentrados. El 70% de los participantes padecen presentismo disminuido, hay rasgos que resaltan sobre el trabajo con los cuales los trabajadores están lidiando, sin embargo, siguen sosteniéndose del apoyo social, la responsabilidad como motivación y la necesidad.

Análisis descriptivo de la Escala tipo Likert para la ausencia mental en el trabajo

Para la escala tipo Likert de ausencia mental en relación a los factores psicosociales del trabajo, se determinaron tres rangos de significancia, el rango de mayor puntuación representaría la ausencia mental alta, los valores medios indicarían

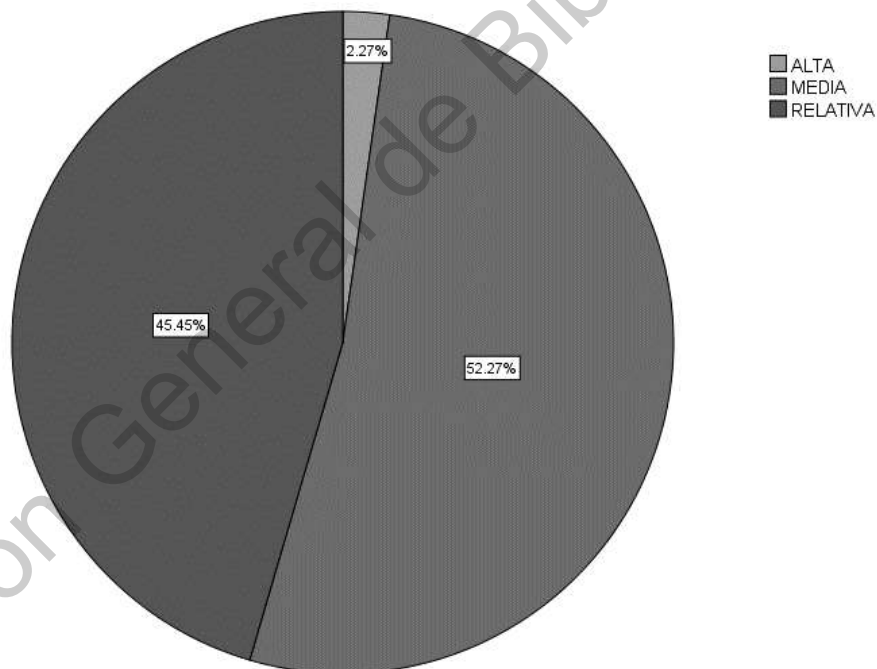
ausencia mental media y, los valores más bajos, ausencia mental relativa (Ver Tabla 8 y Gráfica 9).

Tabla 8. Rangos de distribución para el análisis de la escala tipo Likert.

Ausencia mental	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alta	125 a 92 pts.	1	2.27%
Media	91 a 59 pts.	23	52.27%
Relativa	58 a 25 pts.	20	45.45%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9. Distribución de datos para la percepción de ausencia mental.



Fuente: Elaboración propia.

La exploración preliminar sobre los resultados de la aplicación de la Escala tipo Likert para la ausencia mental, no arrojaron datos significativos sobre la existencia de indicadores de ausencia mental alta. En una segunda exploración se procedió a

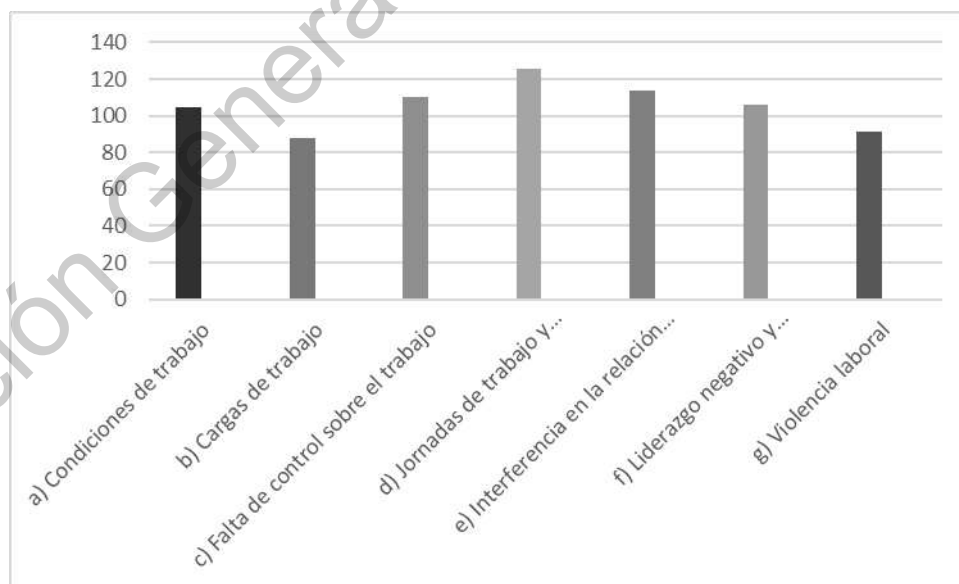
analizar la distribución de frecuencias por promedios de factor, para poder explorar los que más puntuaron respecto a la ausencia mental (Ver Tabla 9 y Gráfica 10).

Tabla 9. Distribución de ítems en la escala Likert por factor psicosocial.

Factor de riesgo laboral	Ítem	Promedio
a) Condiciones de trabajo	1, 2, 3 y 4	104.75
b) Cargas de trabajo	5, 6 7 y 8	87.5
c) Falta de control sobre el trabajo	9, 10, 11 y 12	110.25
d) Jornadas de trabajo y rotación de turnos	13, 14 y 15	125.3
e) Interferencia en la relación trabajo-familia	16, 17, 18, 19, 20 y 21	113.6
f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo	22, 23 y 24	106
g) Violencia laboral	25	91

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10. Distribución de la frecuencia por puntaje de ítems.



Fuente: Elaboración propia.

Tomando como eje el valor de relevancia los 120 puntos, se puede apreciar que los ítems pertenecientes a los factores condiciones de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo y rotación de turnos, e interferencia trabajo-familia, son los factores de mayor impacto en la ausencia mental de los trabajadores.

Acercamiento a los resultados descriptivos de los instrumentos de SPS-6 y la Escala tipo Likert para la ausencia mental

En comparación con la distribución por factores agregada a la escala SPS-6 se concluye lo siguiente. Los factores mayormente puntuados en el anterior apartado mencionado, son en primer lugar la carga de trabajo, seguido de las condiciones de trabajo, y falta de control sobre el trabajo, por otro lado, los resultados en la distribución por ítem en la Escala tipo Likert para la ausencia mental, puntúan principalmente la falta de control sobre el trabajo, seguido de las jornadas de trabajo, la interferencia trabajo familia y las condiciones de trabajo.

Una de las primeras explicaciones a la variabilidad de relevancia de los factores se debe en sí mismo a los instrumentos. En la primera mitad del SPS-6 se establecen los factores como problemas concretos, donde se invita a la selección de aquellos que tienen mayor incidencia dentro del centro de trabajo, esta primera exploración, como se definió en la aplicación del instrumento, es superficial e intenta un acercamiento a la concepción de los factores como problemas percibidos por parte de las trabajadoras de la maquila. Por su parte, en la aplicación de la Escala tipo Likert para la ausencia mental, se establecen los mismos factores como problemas concretos, elaborados a partir de las preguntas sobre factores psicosociales de la Guía III de la NOM-035-STPS-2018, por tanto, su aproximación a estos resulta más profunda y explora la percepción de los participantes en relación a su concentración en el trabajo.

El SPS-6 está elaborado para explorar la ausencia mental mediante el esfuerzo, realización y cumplimiento de las actividades laborales, por lo cual en la percepción del trabajo fabril se pueden distinguir procesos de trabajo diferenciados, debido a que en sí las actividades se realizan, las metas se cumplen, y a pesar de

cualquier malestar el destajo debe ser cumplido. Esta sería la justificación del bajo número en la puntuación de presentismo laboral, a su vez revela dentro del proceso de trabajo la columna que mantiene al trabajo fabril, el apoyo social.

Estos centros laborales operan como un solo equipo de trabajo, la producción es la meta de todas las colaboradoras, se concentran en esta a pesar de no obtener estímulos ni reconocimiento, para alcanzarla se despliegan estrategias internas sobre asignación de actividades de acuerdo a las capacidades individuales, una vez que el trabajo se atrasa, las trabajadoras experimentadas toman parte de las cargas de otras para emparejar el proceso, es un trabajo que depende de la célula no del individuo.

Análisis de independencia

Análisis de independencia de las variables presentismo laboral y ausencia mental

Para el análisis de resultados, se planteó utilizar la prueba de la Xi cuadrada. La prueba tiene como finalidad comparar las proporciones entre dos variables para determinar si estadísticamente son independientes una de la otra; el valor significativo se interpreta en medida de cuánto están ligadas las variables en su proporción.

Se llevó a cabo el análisis de los datos de las variables a través de procedimiento de Tablas cruzadas, en el cual se solicitó el factor X^2 , para los resultados del instrumento SPS-6 y Escala tipo Likert para la ausencia mental. Los valores retomados para el análisis, son las categorías realizadas de acuerdo a la calificación de los resultados, donde el presentismo laboral se categoriza en presentismo, presentismo disminuido y sin presentismo; mientras que la ausencia mental se categoriza en alta, media y relativa (Ver Tabla 10).

Tabla 10. Resultados de significación para la Prueba Xi cuadrada.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.277 ^a	4	.010	.006
Razón de verosimilitud	11.352	4	.023	.022
Prueba exacta de Fisher	10.885			.014
N de casos válidos	44			

a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.

Fuente: Elaboración propia.

El valor de significancia resultado de la prueba Xi cuadrada (.010), aprueba la hipótesis de dependencia entre variables. Sin embargo, se señala dentro de sus limitaciones, es necesario que más del 20% del recuento de los valores esperados estén por encima de 5 y que ninguna celda tenga valor esperado menor a 1. Por consiguiente, la utilización de la prueba Xi cuadrada debe ser reemplazada por la Prueba de Probabilidades exactas de Fisher.

La prueba de Probabilidades exactas de Fisher sirve al mismo fin, saber si dos variables cualitativas están asociadas.

H0: las variables de presentismo laboral y ausencia mental son independientes

H1: las variables de presentismo laboral y ausencia mental son dependientes

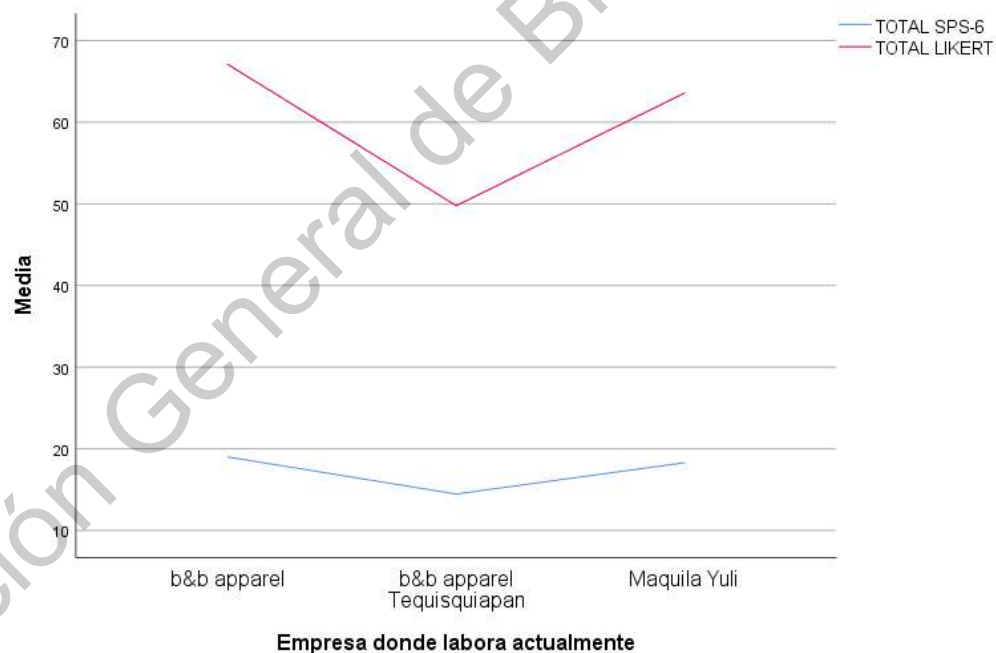
Se concluye lo siguiente, el valor de la prueba de Fisher corresponde a .014, número que se encuentra bajo el valor $p < 0.05$, lo cual indica la aprobación de la hipótesis alternativa o H1. Por tanto, se interpreta que existe una relación de dependencia estadística entre la variable de presentismo laboral y la de ausencia mental analizadas en esta investigación.

El instrumento SPS-6 se encuentra estandarizado con una calificación de valor que tiende al mínimo, esto es, que a menor puntuación mayor grado de

presentismo laboral, para fines prácticos los valores fueron normalizados a fin de que correspondieran con la forma de calificación de la Escala tipo Likert. La Escala tipo Likert para la ausencia mental está estandarizada para calificarse con un valor que tiende al máximo, es decir, que a mayor puntuación mayor grado de ausencia mental.

En la gráfica de los resultados para los dos instrumentos se puede apreciar visualmente el comportamiento dependiente de los datos respecto al centro de trabajo, se considera en este caso como eje de agrupamiento debido a la significación resultante en las anteriores pruebas estadísticas al respecto (Ver Gráfica 11).

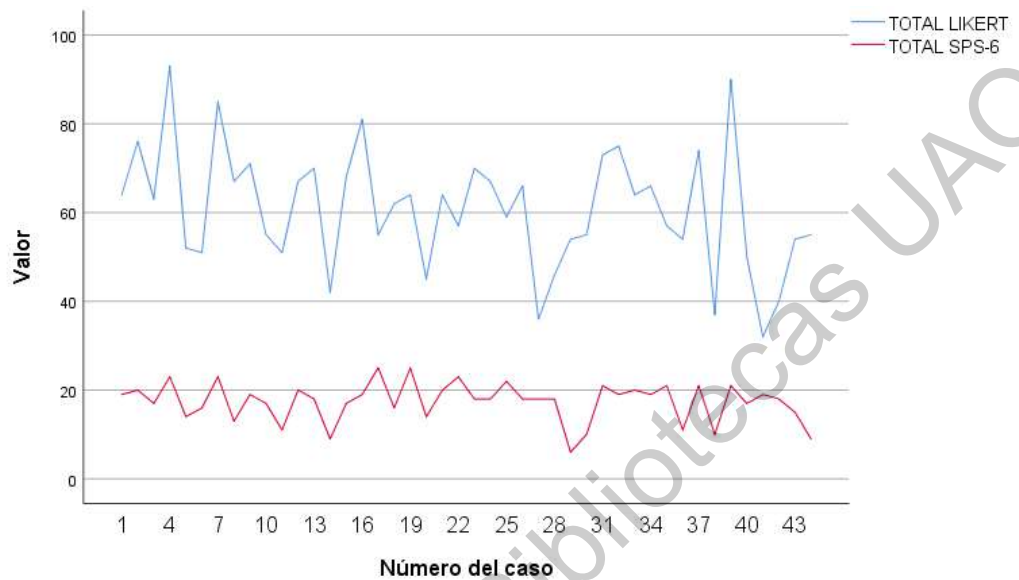
Gráfica 11. Gráfica de comparación de dos escalas respecto al agrupamiento por centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, se elaboró una gráfica sobre el comportamiento de las escalas a fin de poder dar cuenta de los resultados de ambos instrumentos en paralelo, el SPS-6 para Presentismo Laboral y la escala tipo Likert para la ausencia mental (Ver Gráfica 12).

Gráfica 12. Gráfica de comparación de escalas SPS-6 y Escala tipo Likert para ausencia mental.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de independencia entre variables de distribución y presentismo laboral

En el análisis de los datos se consideró explorar los datos de presentismo laboral en su relación con los datos de la distribución, a fin de poder analizar si es posible que estas variables condicionen el presentismo laboral en las trabajadoras de la maquila en el Estado de Querétaro. En relación a la variable sobre sexo no fue considerada debido a la baja participación de varones en el estudio.

Para las variables estado civil y presentismo laboral, se realizó la prueba de la Xi cuadrada y la Prueba exacta de Fisher (Ver Tabla 11).

Tabla 11. Xi cuadrada para las variables Presentismo laboral y estado civil.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.289 ^a	2	.193	.244
Razón de verosimilitud	5.195	2	.074	.171
Prueba exacta de Fisher	3.336			.180
N de casos válidos	44			

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.50.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al valor p de Xi cuadrada (.193) las variables exploradas son independientes entre sí. A manera de confirmación, se pidió la Prueba exacta de Fisher. La significancia en la prueba arrojó un valor de .180, el cual supera el valor de significancia de 0.05. Por lo cual se interpreta que el estado civil y el presentismo laboral son variables independientes.

En la prueba Xi cuadrada para las variables edad y presentismo laboral, para la variable edad se consideraron los grupos previamente organizados. El valor de la prueba de Xi cuadrada (.764), descartó la independencia entre variables. En la Prueba exacta de Fisher (.842) el valor de significancia corroboró que las variables presentismo laboral y edad son independientes una de la otra.

En la prueba Xi cuadrada sobre las variables Nivel educativo y presentismo laboral, el valor de significancia (.777) descartó la dependencia entre variables. En corroboración el valor de significancia de la Prueba Exacta de Fisher se obtuvo un valor de .736, por tanto, se interpreta que el nivel educativo y el presentismo laboral son variables independientes.

En la prueba Xi cuadrada sobre las variables Antigüedad laboral y presentismo laboral, se tomaron los valores de las categorizaciones previamente

armadas. El valor de Xi cuadrada en su significancia asintótica bilateral (.873) descartó la dependencia entre variables. El valor de la Prueba Exacta de Fisher (.983), corroboró la independencia de las variables. Se interpreta que la antigüedad laboral y el presentismo laboral son variables independientes.

Por último, se realizó la prueba Xi cuadrada sobre las variables Centro de trabajo y presentismo laboral. El valor de Xi cuadrada (.370) y el valor de significancia de Fisher (.387), descartaron la asociación entre variables. Se interpreta que el Centro de trabajo y el presentismo laboral son variables independientes.

Comparación de Medias Marginales Estimadas para el presentismo laboral

En el análisis de Media marginales estimadas solicitada en el ANOVA, se incluyó la población por grupos, a fin de poder visualizar en qué conjuntos incidía en mayor medida el presentismo laboral, tal estudio se realiza mediante la comparación de medias. Los resultados para el grupo por edades, el grupo con mayor incidencia fue el de los Adultos Mayores (19.600), seguido por valores similares entre el grupo de Jóvenes Adultos (19.111) y Adultos (18.679), puntuando con una menor incidencia el grupo de los Jóvenes (18.400).

Los resultados por grupo de sexo se destacó una mayor incidencia de presentismo laboral en el grupo de los varones (22.500) frente al grupo de las mujeres (18.661). En relación al estado civil se pudo constatar que, el grupo con mayor incidencia de presentismo laboral es el grupo de los casados (19.560) difiriendo con el grupo de los solteros (16.813). En relación al nivel educativo la incidencia más alta se encuentra en el grupo de nivel profesional (22.000), sin embargo, es un valor que se toma a reserva debido a que la participación de nivel profesional corresponde solo a un participante, por otro lado, los niveles de incidencia entre preparatoria (19.500) y primaria (19.417) son similares, incidiendo con un porcentaje menor en el nivel secundaria (18.500).

En el grupo de ocupación no fue necesario aplicarlo debido a que el 100% de las trabajadoras son obreras. Por otra parte, en el grupo de antigüedad laboral los valores se distribuyen de manera diferenciada sin tendencia a ningún grupo concreto, solo puntuando en mayor medida en la antigüedad de .5 meses o dos semanas (21.500) y en la antigüedad laboral de 5 meses (20.000).

Sobre el grupo de Centro de trabajo, la comparación de medias demostró que el presentismo laboral tuvo mayor incidencia de presentismo laboral en el centro de trabajo B&B Apparel ubicado en el municipio de Tequisquiapan (22.000), mientras que, en la zona rural, las medias entre el B&B Apparel Fuentezuelas (17.231) y la Maquila de Yuli (17.500) conservaron un valor similar. Tal afirmación se corroboró mediante el método de corrección de Bonferroni en el análisis Post Hoc (ver Tabla 12).

Tabla 12. Análisis Post Hoc mediante la corrección de Bonferroni para la variable presentismo laboral y centro de trabajo.

(I) Empresa donde labora actualmente	(J) Empresa donde labora actualmente	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.
b&b apparel	b&b apparel Tequisquiapan	-4.54*	1.553	.042
	Maquila Yuli	-.71	1.521	1.000
b&b apparel Tequisquiapan	b&b apparel	4.54*	1.553	.042
	Maquila Yuli	3.82	1.624	.114
Maquila Yuli	b&b apparel	.71	1.521	1.000
	b&b apparel Tequisquiapan	-3.82	1.624	.114

Se basa en las medias observadas.

El término de error es la media cuadrática(Error) = 17.773.

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de independencia entre variables de distribución y ausencia mental

Como parte del análisis de datos, también se exploró la relación de independencia entre las variables de distribución y los resultados de la prueba tipo Likert para la

ausencia mental en las trabajadoras de la maquila en el Estado de Querétaro, con la finalidad de saber si estas variables se condicionan unas sobre otras. En la tabla cruzada sobre las distribuciones y ausencia mental se omitió el análisis para la variable sexo, debido a la baja participación de varones en el estudio.

Para la variable de estado civil y ausencia mental se realizó la prueba de la Xi cuadrada y la Prueba exacta de Fisher a fin de comprobar la independencia entre estas variables (Ver Tabla 13).

Tabla 13. Xi cuadrada para las variables ausencia mental y estado civil.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.130 ^a	2	.209	.309
Razón de verosimilitud	2.907	2	.234	.309
Prueba exacta de Fisher	2.701			.309
N de casos válidos	44			

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .25.

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados de significancia, el valor de Xi cuadrada (.209) y la significancia en la prueba exacta de Fisher (.309), apuntan a que no existe dependencia estadística entre estas variables, por lo que, la variable estado civil y la ausencia mental son independientes.

El análisis sobre las variables de edad y ausencia mental, el valor de significancia de la Xi cuadrada (.106) y el valor de la prueba exacta de Fisher (.178) no indican una dependencia estadística entre las variables, con el cual se concluye que las variables edad y ausencia mental son independientes.

La prueba Xi cuadrada sobre la variable nivel educativo y ausencia mental, la significancia de la prueba (.120) y el valor de la prueba de Fisher (.236), indican

una independencia estadística entre las variables, por lo que se concluye que el nivel educativo y la ausencia mental son variables independientes.

Sobre la variable antigüedad laboral se utilizaron las categorías previamente armadas. Con el valor de la prueba Xi cuadrada (.944) y el de la Prueba exacta de Fisher (.824), se concluyó que las variables son independientes una de la otra, es decir, la antigüedad laboral y la ausencia mental son variables estadísticamente independientes.

Por último, el análisis de datos para la variable Centro de trabajo y ausencia, la significancia de la prueba Xi cuadrada (.007) y el valor de significancia obtenido mediante la Prueba exacta de Fisher (.003), corroboraron una relación de dependencia estadística entre las variables. Por lo anterior se concluye que, existe una relación de dependencia entre las variables de centro de trabajo y ausencia mental (Ver Tabla 14).

Tabla 14. Xi cuadrada para las variables ausencia mental y centro de trabajo.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.971 ^a	4	.007	.002
Razón de verosimilitud	14.706	4	.005	.003
Prueba exacta de Fisher	13.474			.003
N de casos válidos	44			

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .30.

Fuente: Elaboración propia.

Comparación de Medias Marginales Estimadas para la ausencia mental

En la comparación de medias mediante el análisis de Medias marginales estimadas, la correspondiente al grupo por edades, el grupo con mayor incidencia de ausencia mental fue el de los Jóvenes (64.100), seguido por el grupo de los Jóvenes Adultos (63.722), resultando con menor grado de ausencia mental los Adultos (58.071) y los

Adultos Mayores (55.600). La correspondiente al grupo de distribución por sexo el grupo con mayor incidencia de ausencia mental fue el de las mujeres (60.194) con respecto de los varones (59.500), dato a reserva debido a la baja participación de varones en el estudio.

En la comparación por grupo de estado civil, los valores entre casada/o (60.280) y soltera/o (59.750) permanecieron sólo con una pequeña diferencia. En la comparación por grupo nivel educativo, el grupo con mayor incidencia de ausencia mental fue el grupo con nivel preparatoria (63.625), seguido por el grupo de nivel secundaria (61.182) y el nivel de primaria (56.583) y por último el nivel profesional (45.000). La comparación para el grupo por ocupación, no se realizó debido a que el 100% de las trabajadoras son obreras. En la comparación de medias para el grupo de antigüedad laboral puntuó mayormente en el grupo de 12 meses o un año (75.500) y el grupo de .5 meses o dos semanas (70.250).

Por último, respecto al centro laboral, el centro cuya mayor incidencia de ausencia mental tiene respecto la comparación de medias estadística fue B&B Apparel en Fuentezuelas (67.192), seguido del centro Maquila Yuli (62.389) y por último el centro B&B Apparel Tequisquiapan (50.000). Lo cual se corroboró mediante el método de corrección de Bonferroni en el análisis Post Hoc (Ver Tabla 15).

Tabla 15. Análisis Post Hoc para la variable ausencia mental y centro de trabajo.

(I) Empresa donde labora actualmente	(J) Empresa donde labora actualmente	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.
b&b apparel	b&b apparel Tequisquiapan	17.29*	3.957	.003
	Maquila Yuli	3.49	3.876	1.000
b&b apparel Tequisquiapan	b&b apparel	-17.29*	3.957	.003
	Maquila Yuli	-13.80*	4.136	.020
Maquila Yuli	b&b apparel	-3.49	3.876	1.000
	b&b apparel Tequisquiapan	13.80*	4.136	.020

Se basa en las medias observadas.

El término de error es la media cuadrática(Error) = 115.318.

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia.

Dirección General de Bibliotecas UJA

CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

En el análisis descriptivo de los datos se establecieron los grupos que conformaron el análisis posterior, en primer lugar, en la categoría por edad se elaboraron cuatro rangos: Jóvenes (6), Jóvenes Adultos (11), Adultos (21) y Adultos Mayores (6). Para la categoría sexo hubo una limitación debido a la baja representación del grupo de los varones (2) respecto del grupo de las mujeres (42). En la categoría estado civil los grupos entre casadas/os (33) y solteras/os (11) los valores fueron más proporcionales. Para la categoría nivel educativo se pudo apreciar una mayor participación obreras con nivel secundaria (29), seguido por aquellas con nivel primaria (9) y preparatoria (5), declarando solo una participante declaró nivel educativo profesional. Para la categoría de ocupación no fue necesario un análisis detenido debido a que el 100% de las trabajadoras se desempeñan en el puesto de obreras (44). En la categoría antigüedad laboral los datos fueron muy variados, pero se rescata la participación mayoritaria de obreras con un mes de antigüedad (21), debido a factores propios del contexto laboral en los centros de trabajo, en donde dos de los centros comenzaron su operación en esas fechas. Por último, se hizo el recuento de participantes por centro de trabajo, correspondiendo 13 participantes al centro de trabajo B&B Apparel Tequisquiapan, 17 al centro B&B Apparel Fuentezuelas y 14 al centro Maquila Yuli.

En la percepción de riesgo sobre los factores psicosociales, las obreras puntuaron mayormente sobre la carga de trabajo, seguido de las condiciones laborales y la falta de control sobre el trabajo. En el análisis de los factores psicosociales en la escala Likert, se pudo observar que los datos sobre los factores percibidos se distribuían similarmente respecto al sondeo anterior. Sin embargo, la segunda exploración proporcionó datos desde un planteamiento más concreto de los escenarios en relación, tales resultados puntuaron mayormente sobre las jornadas de trabajo, seguido de la falta de control sobre el trabajo y la interferencia trabajo-familia.

El análisis de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de los métodos de la Xi cuadrada, Prueba exacta de Fisher y comparación de medias marginales estimadas. En el análisis de datos con el método de la Xi cuadrada, las variables de presentismo laboral y ausencia mental resultaron estadísticamente dependientes. En el análisis del mismo método, el presentismo laboral y la ausencia mental resultaron independientes de las variables de distribución de la población, es decir, no están ligados a factores como el sexo, edad, antigüedad laboral, nivel educativo u ocupación. A excepción del análisis sobre las variables ausencia mental y centro de trabajo, donde los valores de significancia demostraron una dependencia estadística, por lo que se concluyó que la ausencia mental y el centro de trabajo son variables dependientes entre sí.

Para poder hacer observable esta relación de dependencia, se realizaron dos gráficas en función de los resultados obtenidos, por centro de trabajo y por test para poder comparar la dinámica entre los resultados. Se pudo comprobar que existe una dinámica similar entre el comportamiento del presentismo laboral y la ausencia mental producto de los factores psicosociales.

En conclusión, la ausencia mental producto de la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo tiene una relación de dependencia con el presentismo laboral, en donde el principal factor de relación es el centro de trabajo. Las características demográficas no demuestran incidencia en el presentismo laboral, ni en la ausencia mental, por lo que no son resultado de una condición física respecto al género, ni de edad, ni de habilidades para el trabajo, tampoco resulta ser una condición individual producto de los factores como el estado civil y la familia.

Por lo cual, se concluye que el presentismo laboral en su dimensión psicosocial tiene un carácter meramente relacional que se suscita en los espacios de trabajo entre los trabajadores, que se da en la interacción cotidiana con los factores del trabajo, que involucran la subjetividad del trabajador y como se percibe en este.

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN

Para entender el sentido psicosocial del presentismo explorado en este estudio, se necesita conocer primero el contexto en el que se desenvuelven las mujeres obreras de la maquila.

Las zonas donde se encuentran las maquilas del estudio, están integradas en zonas rurales, estas destacan por un sentido de comunidad en donde todos se conocen, al menos de vista, conocen directa o indirectamente a los habitantes, lo que les puede dotar de cierto sentido de solidaridad, por pertenencia, o viceversa. Principalmente en las maquilas ubicadas en Fuentezuelas, comparten estas características de pertenencia social al lugar. Las mujeres de la comunidad se desplazan a pie hacia las maquilas en un máximo de 10 minutos, el lugar es relativamente pequeño y de fácil acceso para los residentes, sin embargo, para personas externas, la ubicación de las maquilas puede resultar un tanto complicada, es muy específica.

Dentro, la interacción de las trabajadoras se divide, generalmente se encuentran en grupos que resultan ser parientes, vecinas o amigas de la infancia. Los conflictos tienen un origen similar, en donde se enfrentan unos grupos contra otros provenientes de problemas más bien externos. Sin embargo, hay una característica muy particular al respecto que se encuentra implícita, si van a trabajar los conflictos se deben dejar fuera, o si sucede que la situación les rebasa por ende no pueden compartir el mismo espacio y es necesario que alguien ceda el lugar. Respecto a los conflictos laborales, en la maquila B&B Apparel Fuentezuelas se presentó una situación de conflicto que se hacía notoria durante la aplicación de los instrumentos, donde las trabajadoras se quejaban de la poca participación de una compañera, por su falta de colaboración al trabajo en equipo. Por su parte en la maquila de Yuli, había obreras que no pertenecían a ningún grupo, sin embargo, no resultaba una situación que generará discusión debido a que se abocaron a sus actividades y eran laboralmente participativas.

En la maquila de Tequisquiapan se inscribía otra dinámica. A pesar de que Tequisquiapan centro sigue siendo un municipio pequeño, y los habitantes siguen conociéndose entre sí, los lazos no se estrechan tanto como en lo rural. Las obreras de la maquila se dividían entre amigas y conocidas, provenían de diferentes puntos del municipio y la mayoría se trasladaba en microbús, a decir verdad, solo dos de las obreras vivían cerca de la maquila, una de ellas a la vuelta de la esquina y la segunda cruzando la avenida. El acceso al lugar del trabajo sólo se podía dar a pie, el transporte público pasa considerablemente lejos, alrededor de 5 cuadras. Los conflictos internos van en el mismo orden, está implícito que el trabajo tiene un ritmo y una dinámica que debe ser atendida, si alguna de las obreras no se ajusta, genera conflictos de organización.

La considerable ventaja de las trabajadoras de la zona rural respecto de las del municipio, se encuentra en que estas trabajadoras pueden desplazarse a casa a comer, disponen de una hora de comida de la cual invierten al menos 20 minutos de desplazamiento, resuelven algún pendiente de su casa y comen, por lo que previamente deben haber dejado la comida lista en casa. Las trabajadoras del municipio deben llevar su comida, cerca de la entrada de acceso se encuentra un árbol de mezquite, bajo su sombra hay un conjunto de piedras formadas para lograr sentar algo encima, debajo hay ceniza; entre grupos, las trabajadoras han organizado estrategias para la hora de la comida.

Dentro de los resultados se puede apreciar que, en las trabajadoras de la maquila menguan las edades de jóvenes y edad avanzada. La baja asimilación de jóvenes al trabajo de la maquila puede deberse a la accesibilidad que tienen estos de integrarse a empresas trasnacionales, cuyo renombre y ramo de la manufactura, en el campo de la aeronáutica, automotriz y electrónica les dota de cierto prestigio, relegando el trabajo de la maquila a personas cuyas obligaciones y necesidades les hacen permanecer cerca de casa. En edades avanzadas, el decremento se puede deber a factores físicos. Debido al tipo de trabajo en la maquila, las trabajadoras dependen de su capacidad visual, les exige una agudeza superior. También a

condición del trabajo, las trabajadoras deben permanecer en su estación sentadas, lo cual afecta a nivel de la zona lumbar y otras áreas de la espalda. El trabajo de las obreras tiene exigencias físicas que no se pueden negociar con la edad.

Se inició la investigación desde un supuesto de relación entre el presentismo laboral y la responsabilidad social que se pensó distinguir, este se encontraba relacionado con el estado civil de las trabajadoras, dónde la familia podía ser motivo de interferencia en el trabajo. Se hizo implícito que las trabajadoras con mayor nivel de responsabilidades sociales se encontraron mayormente afectadas por el presentismo laboral y la ausencia mental. Tal dato no se confirmó mediante el sondeo de la percepción de los riesgos, sin embargo, se hizo evidente a la hora de aplicar el instrumento de la escala tipo Likert. Durante la aplicación de los instrumentos se intentó sondear las respuestas de la afectación de la vida personal para con el trabajo, a lo que las trabajadoras refirieron que el trabajo fungía como la solución a éstas. Todo problema dado al interior de la familia estaba directa o indirectamente condicionado por el dinero, por lo que su permanencia en este implicaba la acción para solucionarlo, además, referían que el trabajo servía como una barrera ante los problemas y situaciones, podían poner tierra de por medio al asistir al trabajo, pero en ocasiones era difícil pensar en otra cosa o concentrarse en el trabajo.

La integración al trabajo de maquila no requiere educación superior, el uso de habilidades básicas es suficiente. La introducción al trabajo obrero comienza con tareas de empaque, doblado, ayudantía y el desempeño de tareas que no impliquen el uso de las máquinas de coser. La tecnificación es algo que se da con el tiempo, sin embargo, como se pudo hacer notar con anterioridad, la zona de Tequisquiapan es fundamentalmente maquiladora, es difícil encontrar a una mujer de edad adulta sin experiencia en tal trabajo, lo del adiestramiento se centra en las jóvenes que no se han desarrollado en el medio.

El adiestramiento en máquina va de a poco, siguiendo la línea del proceso de trabajo, las secciones en las que se ha dividido el armado del overol van de las

más sencillas a las más complejas, pudiendo dar tiempo a las trabajadoras a su habituación. En palabras de Johansson y Lundberg (2004), el proceso de trabajo tiene características con una *latitud de ajuste* alta, debido a que el proceso laboral da lugar a la obrera de “emparejarse” en conocimientos y habilidades, es una forma de ventaja que se consigue desde el trabajo grupal, el apoyo social viene principalmente de las líderes obreras, que fungen segundas a la voz del supervisor.

Al respecto sobre la cadena de mandos, dentro de los centros de trabajo se encuentra el y la dueña, seguidos del supervisor y enseguida las obreras. Sin embargo, al centro del trabajo se nota una jerarquización que se acopla con la antigüedad laboral y sobre todo al *expertis* de las obreras. Para el estudio, las posiciones de dueño y supervisor no se consideraron parte de los centros de trabajo, debido a que su presencia era intermitente, y en otros casos no hubo participación.

La maquila se percibe como un trabajo feminizado, y su precarización acentúa las diferencias sexuales del trabajo, debido a que la posición de supervisor está ocupada por varones que no necesariamente saben del proceso, sino que son designados debido a la imposición de poder que son capaces de proyectar. En los dos centros donde el supervisor es varón se alza una figura femenina líder, que hace de puente entre operadoras y el subalterno.

Respecto a la percepción de riesgos como las cargas de trabajo, debe recordarse que el trabajo de la maquila es principalmente trabajo a destajo, las operadoras comienzan y terminan sus semanas respecto a números y metas a cumplir, algunas veces es necesario que laboren los días sábados para alcanzar sus pedidos, lo que supone una presión constante, debido a que esa es una condición de ser maquiladora, lo cual va ligado a la percepción sobre la falta de control sobre el trabajo.

En las condiciones de trabajo, se encuentran espacios improvisados que son funcionales, pero no están hechos para desempeñar el trabajo, hay mesas muy anchas, muy altas, las máquinas de coser son antiguas, algunas están rotas y otras

con frecuencia se descomponen, las sillas son sillas plásticas con nulo soporte, el clima tiende a ser abrumador; la zona de Tequisquiapan es semidesértica, a esto se suma el calor generado por las máquinas y el calor que genera la congregación de personas, algunas trabajadoras han adaptado sus estaciones de trabajo y gracias a esto pueden seguir operando, pero es un recurso que no proporciona el empleador, por lo que cada trabajadora recurre a sus propias estrategias.

Una vez ligado el contexto del trabajo de las obreras maquiladoras del estudio se puede entender la relación del presentismo en su sentido psicosocial. El presentismo laboral parte de los centros de trabajo como un estado de ausencia mental que es parte del trabajador desmotivado producto de su resistencia ante acontecimientos en el medio, con la que se habitúa a convivir, implicaría cierta intermitencia, debido a la recurrencia de los datos sobre presentismo disminuido y ausencia mental media, se hace latente su existencia en los centros laborales, y apuntan a este como una característica propia de los trabajadores.

El trabajo adquiere un sentido específico en el trabajador obrero, este se encuentra ante una actividad que se repite en un bucle interminable día tras día, ante este proceso el presentismo cobra su finalidad, permanecer. Los trabajadores se ocupan cognitivamente de aquello por lo que trabajan, la razón de su asimilación laboral, la cual puede encontrarse dentro o fuera del trabajo, apelando a su supervivencia, familia o desarrollo personal dentro del trabajo.

No solo la existencia de problemas personales o físicos son necesarios para encontrarse ausente mentalmente, ya que el trabajo supone un problema en sí mismo, por sus exigencias y el constante control que mantiene sobre los trabajadores. La ausencia mental aparece entonces, como una característica de supervivencia del trabajador, ante la necesidad de conciliación entre los problemas que se presentan dentro del trabajo y sus propias habilidades para resolverlos. Si bien, el proceso laboral está determinado (debido a la prueba y error que han dado a luz la mejor manera de llevarlo a cabo, por eso se repite el modelo una y otra vez en las maquilas, aunque estas no sean parte de la misma empresa o dueño) es el

obrero el que debe adaptarse por lo que debe echar mano de su subjetividad para habituarse al proceso laboral.

La subjetividad del trabajador se trasluce en su comportamiento y su conocimiento (Carrillo, Salinas, & Martínez, 2009, pág. 33). El presentismo laboral como ausencia mental en el trabajo, entonces podría entenderse como un proceso meramente subjetivo, que dista de los procesos físicos y más bien incide en el acontecer de ellos. El proceso de trabajo, que se desprende de la atención prestada por el trabajador, parte de él como un proceso dominado, el trabajador sabe lo que hace, su cuerpo en si no está mecanizado, su trabajo sigue teniendo alma, pero se encuentra tan habituado a este, que puede desprenderle de su atención y ocuparse en procesos, situaciones o pensamientos a los que realmente sirve su vida y son su finalidad.

En el trabajo se cumple con el simple hecho de estar, la experiencia del obrero le ha demostrado que no se reconocen los trabajos excepcionales, el trabajo es lo que es y paga lo mismo. Los condicionamientos contra el ausentismo han premiado la presencia, ser puntual, mantener el ritmo, no faltar, la constancia, la salud a condición de no ausentarse, lo que cuenta finalmente es estar ahí. El presentismo laboral entonces es producto de esta dinámica laboral en la cual el trabajador ha encontrado un hueco, del cual se puede aprovechar para sobrevivir al trabajo y al desempleo.

Finalmente, se puede concluir que el presentismo si encuentra una relación con los factores psicosociales, pero no es posible determinar si la ausencia mental media o el presentismo laboral disminuido predeciría el surgimiento del presentismo laboral y sus respectivas afectaciones. Resulta apremiante bajo esta consideración, realizar un estudio sobre el trabajo subjetivo de los trabajadores con presentismo laboral, explorar específicamente estos casos y entender si la teorización realizada es cierta, o bien, que otros procesos y razones se dan al interior de los trabajadores presentistas.

No cabe duda, el mejoramiento de los espacios de trabajo mediante el reconocimiento de los factores psicosociales percibidos como de riesgo, podrían reducir el nivel de ausencia mental de las trabajadoras, sobre todo por la reducción de energía en el esfuerzo mental de sobreponerse a todas aquellas situaciones con las que debe lidiar y que por sí mismas no pueden cambiar.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

CAPÍTULO 7: ALCANCES Y LIMITACIONES

Una de las mayores limitaciones del trabajo se encuentra en el contexto nacional actual, nos encontramos a nivel nacional ante una pandemia que inició desde la segunda semana del mes de marzo. El trabajo de campo sufrió graves modificaciones, desde su diseño hasta su implementación, lo que al principio era considerado un trabajo de investigación que se llevaría a cabo en una empresa trasnacional con al menos 5 mil empleados, se vio reorientada al trabajo en las maquilas con apenas la fracción de los participantes prospectados.

Aunque las condiciones para la aplicación del trabajo fueron completamente favorables en las maquilas, los resultados se vieron afectados debido a la incidencia de la pandemia en los participantes. Diferentes trabajadoras declararon haber estado laborando anteriormente en el rubro de los servicios, sin embargo, se habían quedado desempleados y no tenían otro medio de sostén económico, por lo que no habían tenido de otra que trabajar en la maquila.

En los dos centros de reciente apertura, donde prevalece la antigüedad de un mes, es difícil saber bajo qué circunstancias se integran al trabajo las obreras. Por su parte, en la que tiene más tiempo, la maquila de Yuli, la dueña declaró que su plantilla laboral había crecido el doble a partir de la declaración de la cuarentena debido al cierre y despido masivo de trabajadores en todos los rubros, hecho que en un primer momento se consideraría de resguardo para la preservación de la salud tuvo un efecto devastador para algunas familias que se quedaron en el desempleo. Como tal esta investigación resultará una radiografía de un tiempo preciso, que bien puede abonar a los estudios laborales en situaciones de crisis. En todo caso el trabajo no se detiene.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvear, G., & Villegas, J. (1989). Los riesgos y sus efectos en la salud. En M. Noriega, *En defensa de la salud en el trabajo* (págs. 35-54). México: SITUAM.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- Barroso, L., Rodríguez, H., & Sifuentes, Y. (2017). Presentismo en una organización de transporte y logística: el impacto del apoyo social. *Tesis de maestría*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Barroso, L., Rodríguez, H., & Sifuentes, Y. (2017). Presentismo en una organización de transporte y logística: el impacto del apoyo social. *Tesis de maestría*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores.
- Campos, H., Harter, R., Lisboa, M., & Corrêa, D. (ene-feb de 2013). Adaptación transcultural y validación para el portugués brasileño del Stanford Presenteeism para evaluación del presentismo. (www.eerp.usp.br/rlae, Ed.) *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-8.
- Cardoso, H., Palucci, M., & Andres, V. (2018). Presentismo y síntomas musculoesqueléticos entre trabajadores de enfermería. *RLAE. Revista Latino-Americana*(26), 1-11. doi:10.1590/1518-8345.2185.3006
- Carrillo, M. A., S. R., & Martínez, J. J. (2009). Efectos subjetivo-sociales dentro de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT). *Ciencia@UAQ*, 25-35.
- CONASAMI, C. N. (2014). *Salarios Mínimos 1992-2014*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- CONEVAL. (2018). *CONEVAL Consejo Nacional de Evolución de la política de Desarrollo Social*. Recuperado el Septiembre de 2019, de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Lineas_bienestar/Contenido_y_valor_de_la_canasta_basica.zip
- Cooper, C. (Junio de 1996). Hot under the collar. *Time Higher Education supplement*, 12-16.

- Duran, V. (2007). Presentismo ocasionaría millonarias pérdidas en Chile. *Revista Ciencia & Trabajo*(24).
- España, P. (2013). Percepción del presentismo y comportamiento de la morbilidad en trabajadores de una industria papelera. *Tesis de posgrado*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. (C. d. Rica, Ed.) *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30-34.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment Latitude and Attendance Requirements as Determinants of Sickness Absence or Attendance. Empirical Tests of the Illness Flexibility Model. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1857-1868.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Johnson, J., Bristow, D., McClure, D., & Schneider, K. (2009). Long Distance Truck Drivers—their Joys and Frustrations. *Journal of Transportation Management*, 20(1), 1-20.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., & Turpin, R. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14-20.
- Limongi, M. (2017). La percepción del presentismo laboral y su relación con los síntomas físicos de la ansiedad en trabajadores de una industria de la elaboración de productos lácteos y bebidas. *Tesis de posgrado*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Martínez-Miguélez, M. (2004). Métodos fenomenológicos. En *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (págs. 137-179). México: Trillas.
- Meneses, V., Osorio, T., & Higuera, L. (2019). Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral. Empresa del sector comercial, Villamaría-Caldas. *Tesis de posgrado*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.
- Middaugh, D. (2007). Presenteeism: sick and tired at work. *Dermatology Nursing*, 19(2), 172.
- Moro, O. A. (2006). Presentismo: Historia de un concepto. *Cronos*, 9, 149-174.

- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Centro de Innovación para los Trabajadores.
- Neffa, J. C. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: el marco teórico de la investigación (1 ed.)*. México: Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE.
- Noriega, M., & Villegas, J. A. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. En M. Noriega, *En defensa de la salud en el trabajo* (págs. 5-12). México: Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana [SITUAM].
- OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. San José: Organización Mundial del Trabajo.
- OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA.
- Ortiz, E. (2013). Epistemología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Paradigmas y Objetivos. *Revista de Claseshistoria*(408), 1-23.
- Pacheco, E., & Blanco, M. (septiembre-diciembre de 2015). Metodología mixta: su aplicación en México en el campo de la demografía. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 30(3), 725-770.
- Pilette. (2005). Presenteeism & productivity: two reasons employee assistance programs make good business cents. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 12+.
- Quero, M. (mayo-agosto de 2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 248-252.
- Salazar, J. (2011). *Presentismo: un problema que afecta la salud laboral. Análisis desde la Psicología Organizacional y del Trabajo*. Tesis de grado, Universidad Católica de Pereira, Programa de Psicología, Pereira.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU*, 102-122.
- Schütz, A. (1974). *Estudios Sobre teoría social*. Arvid Brodersen Compilador. Traduc. Néstor Míguez. Buenos Aires: Amorrortu.
- STPS, S. d. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. México: Diario Oficial de la Federación.

STPS, S. d. (2019). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención - Mitos y realidades-*. México: STPS.

Valera, D. H. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. *Tesis doctoral*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vera, A., Carrasco, C., da-Costa, S., & Páez, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*(31), 119-128.

Vera, A., Hirmas, M., Carrasco, C., Vanegas, J., Canepa, C., Briones, J.-L., . . . García, J. (2008). Interferencia trabajo-familia y presentismo laboral: una comparación entre trabajadores del sector productivo y del sector servicios. *2o Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales: Estrés y salud mental en el trabajo*. Chile: Memorias.

Weber, M. (1996). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva. T.I. Traduc. José Medina Echavarría y otros* (Décima reimpresión ed.). México: F.C.E.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

ANEXOS

Anexo 1. SPS-6 Versión original y versión adaptada

Versión original	Versión adaptada
<p>Directions: Please describe your work experiences in the past month.</p> <p>These experiences may be affected by many environmental as well as personal factors, and may change from time to time. For each of the following statements, please check one of the following responses to show your agreement or disagreement with this statement in describing your work experiences in the past month.</p> <p>Please use the following scale:</p> <p>... I strongly disagree with the statement</p> <p>... I somewhat disagree with the statement</p> <p>...I am uncertain about my agreement with the statement</p> <p>...I somewhat agree with the statement</p> <p>...I strongly agree with the statement</p>	<p>Por favor, describa sus experiencias en el trabajo en los últimos 30 días.</p> <p>Esas experiencias pueden haber sido influenciadas por diversos factores personales y de ambiente y alteradas a lo largo del tiempo. Para cada respuesta afirmativa abajo, seleccione una única respuesta que mejor retrata su grado de concordancia o discordancia, considerando sus experiencias de trabajo en los últimos 30 días.</p> <p>Por favor, utilice la siguiente escala:</p> <p>... Totalmente en desacuerdo</p> <p>... En desacuerdo</p> <p>... Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>... De acuerdo</p> <p>... Totalmente de acuerdo</p>
<p>1 -Because of my (health problem)* the stresses of my job were much harder to handle.</p>	<p>1- Debido a mi (problema de salud) * fue mucho más difícil lidiar con el estrés en mi trabajo.</p>

2- Despite having my (health, problem) *, I was able to finish hard tasks in my work.	2- A pesar de mi (problema de salud) *, conseguí terminar tareas difíciles en mi trabajo †.
3- My (health problem) * distracted me from taking pleasure in my work.	3- Debido a mi (problema de salud) *, no pude obtener placer en el trabajo.
4- I felt hopeless about finishing certain work tasks, due to my (health problem) *.	4 - Yo me sentí sin ánimo para terminar algunas tareas en el trabajo, debido a mi (problema de salud) *.
5- At work, I was able to focus on achieving my goals despite my (health problem) *.	5- En el trabajo conseguí concentrarme en mis metas a pesar de mi (problema de salud) * †.
6- Despite having my (health problem) *, I felt energetic enough to complete all My work.	6- A pesar de mi (problema de salud) *, tuve energía para terminar todo mi trabajo †.
* Note: the words 'back pain', 'cardiovascular problem', illness, 'stomach problem', or other similar descriptors can be substituted for the words 'health problem', in any of these items.	* Nota: las expresiones "dolor en la espalda", "problema cardiovascular", "enfermedad", "problema de estómago" y otros términos semejantes pueden ser sustituidos por la palabra "problema de salud" en cualquier uno de esos ítems.
The Stanford presenteeism Scale (SPS-6; 2001 version) is jointly owned by Merck & Co. Inc., and Stanford University School of Medicine.	
†Ítems que deben tener puntuación revertida antes de la suma del puntaje global.	

Anexo 2. Escala SPS-6 versión adaptada (con adecuaciones)

SPS-6

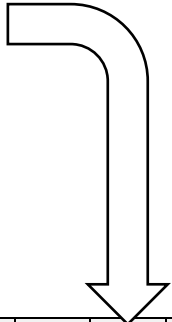
Por favor, describa sus experiencias en el trabajo en los últimos 30 días. Para ello seleccione la o las opciones que mejor describan su experiencia y que ha padecido en este último mes.

- condiciones inadecuadas para desempeñar mi trabajo
- exceso de carga de trabajo
- no puedo hacer mi trabajo a mi ritmo
- problemas con los horarios de trabajo
- problemas familiares
- problemas con mi jefe o compañeros
- violencia

Con base a la/las respuesta/s anterior/es conteste lo siguiente, responda de acuerdo a la opción que mejor retrata su grado de concordancia o discordancia con la que las oraciones se aplican a su experiencia en el trabajo. Considere sus experiencias de trabajo en los últimos 30 días.

Por favor, utilice la siguiente escala:

- ... a) Totalmente en desacuerdo
- ... b) En desacuerdo
- ... c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ... d) De acuerdo
- ... e) Totalmente de acuerdo



1- Debido a _____ fue mucho más difícil lidiar con el estrés en mi trabajo.	a)	b)	c)	d)	e)
2- A pesar de _____, conseguí terminar tareas difíciles en mi trabajo.	a)	b)	c)	d)	e)

3- Debido a _____, no pude obtener placer en el trabajo.	a)	b)	c)	d)	e)
4 - Yo me sentí sin ánimo para terminar algunas tareas en el trabajo, debido a _____.	a)	b)	c)	d)	e)
5- En el trabajo conseguí concentrarme en mis metas a pesar de _____.	a)	b)	c)	d)	e)
6- A pesar de _____, tuve energía para terminar todo mi trabajo.	a)	b)	c)	d)	e)

Dirección General de Bibliotecas UAG

Anexo 3. Escala tipo Likert

CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA AUSENCIA MENTAL EN EL TRABAJO Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Este cuestionario analiza la concentración de los trabajadores mientras trabajan. Se aplica con la finalidad de detectar las ausencias mentales en el trabajo que se relacionen con factores dentro del centro de trabajo.

Instrucciones: Lea las siguientes oraciones y responda según el nivel de correspondencia que tenga la oración con su propia percepción. Marque con una X sólo una casilla por oración.

Oraciones	Frecuentemente	Algunas veces	Indiferente	Pocas veces	Nunca
1. Siento dolor o molestias físicas durante mi jornada de trabajo que no permiten que me concentre.					
2. Siento algún malestar emocional durante mi jornada de trabajo que no permite que me concentre.					
3. Cometo errores o me han ocurrido accidentes en el trabajo de manera frecuente.					
4. Hay malestares físicos o psicológicos que solo siento mientras estoy trabajando.					
5. Necesito esforzarme más que los demás para concentrarme en lo que hago.					
6. Me concentro en conseguir las metas productivas.					

7. Es fácil mantenerse concentrado en este trabajo.					
8. Tengo que preguntar más de una vez lo que tengo que hacer.					
9. El trabajo es tan repetitivo que ya no presto atención al hacerlo.					
10. Hago las cosas sin pensar, de manera mecánica.					
11. Es fácil pensar en otras cosas mientras trabajo.					
12. Mi trabajo requiere de mi atención completa.					
13. En el trabajo nocturno generalmente estoy más concentrado.					
14. Los horarios de mi jornada me tienen cansado todo el tiempo.					
15. Me siento somnoliento y no presté atención durante mi jornada de trabajo.					
16. Pienso constantemente en problemas personales que no me permiten poner atención en mi trabajo.					
17. Cuando falto a mi trabajo para resolver alguna situación personal, al otro día trabajo mejor.					
18. Hay problemas personales que me mantienen desconcentrado.					
19. Hay problemas del trabajo que me mantienen desconcentrado.					
20. Me resulta más difícil que antes levantarme para ir a trabajar.					

21. Constantemente pienso en que puedo perder mi trabajo.					
22. El apoyo de mis compañeros me hace más sencillo mi trabajo.					
23. Frecuentemente pienso en renunciar a mi trabajo.					
24. Mi relación con mi jefe o compañeros de trabajo, hacen difícil que trabaje atentamente.					
25. Existen situaciones en el trabajo que me mantienen angustiado.					

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Anexo 4. Plan de consentimiento informado



PLAN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudiante: Alina Ugalde Hernández

Institución: Facultad de Psicología, Unidad de Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Universidad Autónoma de Querétaro.

Nombre de la investigación:

Presentismo laboral y su relación con los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores operativos del sector industrial en Querétaro.

Población de estudio:

Trabajadores del sector industrial de la ciudad de Querétaro, que se desempeñen en actividades de operativas de repetición o mecánicas en las cuales no se requiera de especialización.

Hola;

Mi nombre es Alina Ugalde Hernández, estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios en la Universidad Autónoma de Querétaro. Estoy llevando una investigación sobre presentismo laboral y factores de riesgo laboral, la cual investiga las características de la ausencia mental relacionada con factores ambientales del trabajo, relaciones familiares y personales, que puedan afectar la forma en cómo se desempeña un trabajador en su trabajo. La investigación se realiza en centros de

trabajo donde los trabajos son rutinarios, que requieran la realización de actividades repetitivas sin especialización.

La participación en este proyecto solo requiere de responder, ya sea virtualmente o en papel, dos cuestionarios elaborados para recabar datos estadísticos sobre percepción del comportamiento y sociodemográficos. Cabe señalar que la participación en esta investigación es voluntaria.

La investigación no está sujeta a ningún tipo de interés económico, ni partido político. La misma es una investigación hecha por una estudiante para la obtención de grado. En consecuencia, no existe riesgo alguno, ya sea físico o psicológico que pudiera afectar el ritmo o la calidad de vida del encuestado. Y como beneficio, se puede acceder al informe de esta investigación para mejoras en la calidad del trabajo y ambiente laboral en los centros de trabajo.

Sobre la información recabada, se garantiza la absoluta confidencialidad de los datos. Teniendo por seguro que **NO** será identificado(a) y siempre se mantendrán los datos personales (sobre edad, sexo, estado civil, nivel educativo, etc.) solamente para uso estadístico y fines académicos, preservando su anonimato y confidencialidad. Los cuestionarios no piden nombre ni información personal más allá de la demográfica, de tal manera que la referencia se limitará a “*individuo*” o “*caso*” diferenciado únicamente por números consecutivos (1, 2, 3, ...).

Su participación es muy valiosa para este trabajo y puede ayudar a desarrollar investigaciones que ayuden a formar lugares de trabajo más éticos y responsables socialmente.



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio hago constar que la investigadora **Lic. Alina Ugalde Hernández** de la Universidad Autónoma de Querétaro, me ha explicado que el proyecto denominado *“Presentismo laboral y su relación con los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores operativos del sector industrial en Querétaro”*, persigue el objetivo de conocer la percepción que las y los trabajadores tenemos respecto a la ausencia mental en el trabajo.

He sido informado (a) de que no existe ningún tipo de riesgo sobre mi salud, sea de índole emocional o física. Asimismo, con el conocimiento de que nunca seré identificado (a) y siempre se mantendrá el anonimato y confidencialidad de mi identidad personal. Acepto que los datos demográficos (edad, sexo, profesión, estado civil, nivel de estudios, etc.) y los resultados obtenidos en la encuesta sean analizados y discutidos.

Autorizo su uso solamente para fines académicos.

He leído la información proporcionada, estoy de acuerdo y, de manera voluntaria, doy mi consentimiento para participar en esta investigación

Nombre: _____

Firma: _____

Confirmando que el participante ha dado su consentimiento libremente.

Nombre del Investigador: **Lic. Alina Ugalde Hernández**

Firma _____

Fecha: / /