



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA PARA MEDIR
PRESENTISMO EN TRABAJADORES MEXICANOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Psicología

P R E S E N T A:

**CLAUDIA MELÉNDEZ GARCÍA
KARLA ROMERO AVILA**

**DIRECTOR DE TESIS: DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ
REVISOR: DRA. NAZIRA CALLEJA BELLO**

COMITÉ:

**MTRA. ISaura ELENA LÓPEZ SEGURA
LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ
DR. FELIPE JESÚS URIBE PRADO**





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Dra. Juana Patlán

Gracias por ser una guía durante este proyecto, por su paciencia para enseñarnos y para aclarar las dudas que fueron surgiendo a lo largo de este proyecto.

Estamos eternamente agradecidas por su dedicación a nuestro proyecto.

Dra. Nazira Calleja

Gracias por ser más que nuestra revisora, por caminar a nuestro lado en este proyecto, gracias por sus enseñanzas y por animarnos a seguir adelante. ¡La queremos!

Dr. Felipe Uribe, Mtra. Isaura López y Lic. Ricardo Lozada

Gracias por el tiempo brindado en la revisión de éste trabajo, por enriquecer nuestros conocimientos con sus observaciones, consejos, sugerencias y experiencias.

Gracias por hacer que este proyecto sea un éxito.

Claudia y Karla

Agradecimientos

Quiero expresar mi mas profundo agradecimiento a todas las personas que me apoyaron y alentaron durante la realización de este último proyecto de la licenciatura.

A mi familia

Gracias por todo el apoyo que me otorgaron durante la carrera y la realización de este proyecto.

A mis padres

Tengo la fortuna de tener unos padres maravillosos que me han brindado paciencia, tiempo, cariño, apoyo durante toda mi vida. Quiero agradecerles todo el tiempo y amor que me han dado no solo a lo largo de la carrera sino durante toda mi vida. Este gran proyecto no habría sido posible sin ustedes. Los amo.

Mamá

Quiero agradecerte por los consejos y apoyo que me has dado durante todos los proyectos que he realizado.

Por ser la mejor madre que podría pedir, por ser mi ejemplo a seguir, por estar conmigo en todo momento, por todo esto y más quiero decirte que estoy profundamente agradecida.

Papá

Gracias por el cuidado y la guía que me has brindado, desde ayudarme con mi tarea cuando era pequeña hasta esperarme cuando regreso tarde.

Por que en ocasiones no estábamos de acuerdo; sin embargo, nunca me dejaste de apoyar. Eres mi ejemplo a seguir. Por todo el apoyo que me has dado quiero agradecerte infinitamente.

A mis amigos

Claudia, Alexis, Marcela, Alma y Eliana

Mujeres de mi vida, han estado conmigo en todos los momentos más importantes de mi vida. Quiero agradecerles su amistad, el apoyo y la motivación que me han dado. Hemos vivido tantas cosas y aunque hay momentos en los que no estamos en contacto constante espero que nunca nos separemos. Las amo.

Karla y Kary

Compartir con ustedes la carrera ha sido increíble. El pasar las mañanas estudiando para los exámenes, recordarme las tareas que teníamos que entregar y el ir a las ofrendas fue maravilloso.

Karla en especial quiero agradecerte, el compartir este último proyecto ha sido increíble hemos pasado muchos momentos a lo largo del mismo que han hecho de este proyecto muy especial. Y también por engordar conmigo durante las practicas y el servicio social. Gracias.

Con todo mi amor: Claudia

“No se nace mujer, se llega a serlo. Me niego a vivir en el mundo como una mujer ordinaria, en mi vida necesito intensidad pasión”

Agradecimientos

Al término de esta importante etapa de mi vida; quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión, me alentaron a lograr esta hermosa realidad. Quiero de igual manera, expresarles que todos son personas especiales e importantes en mi vida. Los amo y siempre tendrán un lugar especial en mi corazón.

A mi hermosa familia

Adrián y Regina

Papá y Mamá, hoy se ven culminados nuestros esfuerzos y sé que no encontrare las palabras para agradecerles una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constante, pero hoy quiero que sepan que mi principal motivación a lo largo de todo este tiempo han sido ustedes y este logro no solo es mío, sino suyo también.

Muchas gracias por su confianza, apoyo, consejos y por alentarme a seguir adelante anhelando siempre lo mejor para mí. Gracias por su amor y por ser unos padres maravillosos. ¡Los amo infinitamente!

Papá

Papí, doy gracias a la vida haberme permitido tener un padre maravilloso como tú. Tú siempre me cuidaste, me diste lo mejor y gracias a ti he podido cumplir mis sueños. No sé cómo expresarte mi agradecimiento eterno por tantas cosas maravillosas que me diste y por todos los momentos maravillosos que me regalaste.

Gracias por ser mi ejemplo a seguir, por enseñarme tantas cosas y por ser el padre más maravilloso del mundo. Gracias a ti soy lo que soy.

¡TE AMARE SIEMPRE PAPI!

Mamá

Gracias por ser mi amiga y por compartir muchos momentos especiales conmigo, por reír y llorar a mi lado, por sufrir conmigo cuando me tocaba inscribirme, por desvelarte conmigo cuando tenía que estudiar hasta tarde. Gracias por perdonar mis errores, por darme alas y animarme a volar. Gracias por motivarme siempre a alcanzar el éxito.

Gracias por guiar mi camino y estar siempre junto a mí. Mi triunfo es tuyo mamá. ¡Te admiro, y te amo!

A mis hermanas

Hermanas, a pesar de que eventualmente tenemos discusiones y malos momentos, y que tal vez seamos polos opuestos en ciertas ocasiones, agradezco tenerlas en mi vida. Gracias por su apoyo, comprensión, consejos y por formar parte de mi vida.

Jacqueline, Beatriz y Maricela

Gracias por su ejemplo, gracias por enseñarme lo bueno y lo malo de las decisiones que vamos tomando en esta vida, por sus palabras de aliento, por su ayuda en algunas tareas, pero sobre todo gracias por estar siempre para mí.

Stephany, Lesly y Brian

Pequeñitos de mi vida, quiero que sepan que les agradezco su apoyo y su ayuda. Gracias por ser mis cómplices de alegrías, juegos, de tristezas y regaños. Vamos juntos hacia adelante.

Roberto

Moyito gracias por formar parte de mi vida, gracias por las palabras, consejos, llamadas y mensajes en los momentos indicados. Gracias por escucharme, apoyarme y por todo lo lindo que has sido conmigo.

Jesús

Gracias por llegar a mi vida en el momento indicado, por tus consejos, por tu apoyo, por tu comprensión, por todo lo maravilloso que hemos vivido juntos. Gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas, por motivarme a seguir adelante y no dejarme caer. Gracias por ser mi compañero en esta etapa de mi vida y por caminar conmigo hacia delante, por ser mi cómplice de sueños y por trabajar de la mano conmigo día a día para hacerlos realidad.

Sra. Rosa y Sr. Leandro

Gracias por formar parte de esta etapa de mi vida, gracias por su apoyo, su comprensión y por todo lo lindo que han sido conmigo.

A mis amigos

Líleth

A pesar de que nuestros caminos se han separado porque hemos decidido tomar direcciones diferentes, sabes que eres una de las personas más valiosas en mi vida. Gracias por tu amistad, gracias por todos los consejos y por todos los momentos que hemos compartido durante mucho tiempo. Gracias por formar parte de mi vida y caminar conmigo hacia adelante.

Karina y Claudia

Agradezco haberme encontrado con ustedes en esta etapa de mi vida. Gracias por su sincera e incondicional amistad, por su apoyo dentro y fuera de la escuela. Gracias por todos los momentos de diversión, estrés y de estudio que compartieron y que siguen compartiendo conmigo. Me llevó grandes amigas.

Yutzil, Martha, Brenda y Dara

Agradezco formar parte del equipo para exponer a Freud porque conocí a unas grandes amigas. Niñas gracias por formar parte de una de las etapas más bonitas de mi vida, gracias por las pláticas, trabajos en equipo y por las buenas fiestas.

Con todo mi amor: Karla

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. Presentismo	
1.1 Antecedentes del Presentismo	5
1.1.1 Absentismo Laboral.....	5
1.1.2 Procastinación.....	7
1.2 Historia del Presentismo.....	8
1.3 Definición de Presentismo.....	13
1.4 Causas del Presentismo.....	15
1.5 Modelos Teóricos del Presentismo.....	20
1.5.1 Modelo de Aronsson y Gustafsson	20
1.5.2 Modelo dinámico de Johns	21
1.5.3 Modelo de presión y autopresión laboral	21
1.5.4 Modelo de Miraglia	22
1.5.5 Modelo del Presentismo de D'Abate y Eddy.....	22
1.6 Consecuencias del Presentismo.....	23
1.7 Importancia del Presentismo.....	26
1.8 Medición del Presentismo.....	29
Capítulo 2. Una perspectiva del Presentismo en México	
2.1 Presentismo en México.....	37
2.2 Instrumentos para medir el Presentismo en México.....	41
Capítulo 3. Metodología	
3.1 Justificación	42
3.2 Planteamiento del problema.....	42
3.3 Objetivo General.....	42
3.4 Objetivos específicos.....	42
3.5 Definición de las variables.....	43
3.6 Hipótesis.....	45

3.7 Diseño.....	47
3.8 Instrumento.....	47
3.9 Muestra.....	47
3.10 Escenario.....	48
3.11 Procedimiento.....	48
Capítulo 4. Resultados	
4.1 Resultados de la Fase 1. Estructura y dimensiones de la Escala Presentismo.....	54
4.1.1 Revisión teórica de la definición y medición del constructo.	54
4.1.2 Definición teórica del constructo.....	57
4.1.3 Estructura y dimensiones de la Escala Presentismo	57
4.2 Resultados de la Fase 2. Identificación de los significados psicológicos del presentismo de mediante la técnica de redes semánticas naturales.....	59
4.2.1 Estímulos de las RSN.....	59
4.2.2 Participantes de las RSN.....	60
4.2.3 Resultados de las RSN.....	61
4.3 Resultados de la Fase 3. Construcción de la versión inicial de la Escala de Presentismo.....	74
4.3.1 Elaboración del banco de reactivos.....	74
4.3.2 Primera versión de la Escala de Presentismo	74
4.3.3 Variables clasificatorias.....	75
4.4 Resultados de la Fase 4. Análisis psicométrico de la escala de Presentismo	75
4.4.1 Muestra.....	75
4.4.2 Análisis psicométrico de la Escala de Presentismo	76
4.4.2.1 Análisis estadístico de la parte A (Presentismo)	77
4.4.2.2 Análisis estadístico de la parte B (Causas del Presentismo).....	85
4.4.3 Versión final de las escalas de Presentismo	88

4.5 Resultados de la Fase 5. Análisis estadístico de relaciones entre variables.....	89
4.5.1 Relación entre el presentismo y sus causas.....	89
4.5.2 Análisis del efecto de las variables clasificatorias sobre el Presentismo y sus causas	90
4.6 Resultados de la Fase 6. Regresión Lineal	101
Capítulo 5. Discusión y Conclusión	102
Capítulo 6. Limitaciones y sugerencias.....	114
Referencias.....	115
Anexos.....	121

RESUMEN

Actualmente, con la crisis económica en México, la inestabilidad laboral es una situación de alarma para muchos trabajadores. El miedo a ser despedido ha originado que los trabajadores acudan a trabajar aun cuando no se encuentran en las mejores condiciones físicas o psicológicas, ocasionando un bajo desempeño en sus funciones laborales.

Este fenómeno conocido como presentismo, es un fenómeno organizacional digno de ser estudiado, investigado, difundido y atendido debidamente por las organizaciones mexicanas; el cual es un problema relativamente nuevo en México, cuyas repercusiones económicas y psicológicas en las organizaciones son perjudiciales.

El presentismo afecta tanto a los trabajadores como a las organizaciones. Debido a sus efectos sobre la calidad de vida laboral del trabajador, lo cual se ve reflejada en la productividad de las empresas.

Se realizó una investigación no experimental, con el objetivo de diseñar y construir una escala valida y confiable que permita diagnosticar el presentismo en trabajadores mexicanos. Así mismo, se realizó con la finalidad de aportar a la psicología organizacional nuevos conocimientos acerca del presentismo. La investigación se realizó en una muestra de 200 trabajadores mexicanos. .

Palabras clave: Presentismo, diseño, construcción, instrumento, escala.

INTRODUCCIÓN

La pérdida del empleo es una realidad que se encuentra a la orden del día y afecta inevitablemente a los trabajadores. El miedo a perder el empleo, la angustia a ser el siguiente en ser despedido y sentir inestabilidad profesional, ha dado origen a un nuevo problema laboral en las organizaciones: presentismo.

Se considera como presentismo cuando un empleado realiza sus actividades laborales, pero por cuestiones de salud, físicas o emocionales no desempeña sus funciones al 100%. La presión ejercida por muchas empresas provoca miedo en sus empleados, ocasionando que estos asistan a trabajar con algún tipo de padecimiento físico o emocional impidiéndoles concentrarse en un 100% en sus actividades laborales (García, 2011).

Este fenómeno se ha convertido en un problema actual de salud ocupacional, afectando la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, puesto que se le ha relacionado con un bajo desempeño de los trabajadores; a causa de enfermedades físicas o implicaciones psicológicas, ocasionado que el trabajador no labore eficientemente dentro de la organización.

Además, de causar deterioro en la salud de los trabajadores, ocasiona pérdida de bienestar en el trabajo, disminución del desempeño, conflictos entre compañeros, mala toma de decisiones, desmotivación, incremento de errores, incremento de accidentes laborales. Estas consecuencias tienen repercusiones negativas en la salud de los trabajadores y en productividad de las empresas.

Debido a estas consecuencias negativas Estados Unidos y Europa han realizado investigaciones sobre los efectos del presentismo; así como investigaciones relacionadas con su medición. No obstante, los resultados obtenidos no han sido concluyentes (Rocha y Sevilla, 2013).

En Estados Unidos, se ha estimado que:

- El presentismo está costando a las empresas más de 150 mil millones de dólares al año, costo que en términos reales sería mayor que el costo

originado por las personas enfermas que permanecen en sus casas (Hemp, 2004).

- Al menos 5 días de la semana, el 30% de los empleados llegan al trabajo con gran distracción para ser totalmente efectivos en su puesto de trabajo. El 28% de los trabajadores toman tiempo laboral para tratar su salud. El 25% de los trabajadores toman al menos una hora diaria para asuntos personales (Sitter, 2005).
- Más de la mitad de los empresarios estadounidenses (56%) informan actualmente la existencia del problema del presentismo en sus organizaciones, con un aumento de casi 20 puntos porcentuales en dos años (CCH Incorporated, 2006 citado en Rocha y Sevilla, 2013).

La pérdida de productividad es significativamente más alta en los días donde los trabajadores se presentan a laborar enfermo (72%), comparada con la pérdida de productividad (28%) ocasionada por los trabajadores que faltan a laborar por una enfermedad (Levin-Epstein, 2005).

- Stewart (2003, citado en Rocha y Sevilla, 2013) menciona que el total de la pérdida de productividad calculado anualmente en Estados Unidos, ronda los 250 millones de dólares, de esta cantidad el costo estimado por el presentismo es de 180 mil millones de dólares, es decir, el 72% de la cantidad total de la pérdida de productividad.

Por otro lado en Europa, según una encuesta realizada por Randstad, realizada en más de 1,000 españoles, pone de manifiesto las siguientes cifras:

- El 60% de los españoles admite que su productividad no se ha incrementado con la crisis existente en su país.
- El 45.8% de los encuestados reconoce quedarse más tiempo en el trabajo por miedo a perder su empleo, sin que necesariamente eso conlleve a una mayor productividad.

En México existe escasa investigación acerca del presentismo y para muchos profesionales de la salud en el trabajo, es prácticamente desconocido. Sin embargo, en los resultados de una encuesta en una muestra de empleados en México, realizada por PPC WorldWide reveló que el 60% de los trabajadores tiene problemas de concentración. Además, los usuarios de su programa de asistencia al empleado (PA), reportan que 22 de 44.5 horas laboradas a la semana, son dedicadas a pensar en los problemas que les aquejan. Apoyando estos datos, Erick Cervantes, gerente de vinculación de nuevos negocios de Manpower en México, reporta que 6 de cada 10 de sus empleados se conectan a internet para resolver asuntos personales (Ulloa, 2006).

A pesar, de las cifras mencionadas con anterioridad, en México no se ha investigado acerca del presentismo y por ende no existen instrumentos especializados para población mexicana, que permitan diagnosticarlo y medirlo. Haciendo casi imposible detectarlo y poder reducir sus efectos negativos sobre trabajadores y las organizaciones.

CAPÍTULO 1. PRESENTISMO

1.1 ANTECEDENTES DEL PRESENTISMO

1.1.1 Absentismo laboral

Hace no muchos años los responsables de la dirección y recursos humanos de las empresas enfocaban gran parte de su atención en crear estrategias que les permitiera reducir el temido absentismo laboral. El absentismo laboral es un problema difícil de erradicar y uno de los principales problemas en cualquier empresa, ya que influye negativamente en el cumplimiento de los objetivos y visión de las organizaciones.

El término absentismo, según el Diccionario de la Real Academia de Española (2011), proviene del inglés *absenteeism* y este del latín *absensentis* que quiere decir 'ausente'. El absentismo es definido como la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes a su cargo, apuntando a una incapacidad temporal, prolongada o permanente para trabajar como resultado de una enfermedad o dolencia en el trabajador (Villaplana, 2012).

En conclusión, el absentismo también llamado ausentismo, es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo.

En el origen del absentismo interactúan factores individuales y laborales. En cuanto a los individuales, se refiere a aspectos mismos del trabajador; el cual, tiene inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos. Los factores laborales por otro lado, se refieren a los aspectos relacionados con las condiciones y medio ambiente en el trabajo.

El absentismo implica costos para la empresa que pueden dividirse en dos categorías: 1) costos relacionados con los días perdidos y 2) costos relacionados con los días de sustitución (Sahler, Dubois, Journoud y Pelletir, 2008).

Además, el ausentismo produce una serie de conflictos psicosociales a consecuencia del deterioro significativo de las relaciones laborales de los trabajadores, creando una problemática multifactorial, en las estructuras: laboral, social y económica en las que se desenvuelve el trabajador. En general, estos episodios de absentismos pueden contribuir a la reducción de la productividad de una empresa, provocar serios problemas organizacionales y generar elevados costos, porque muchas veces implica el adiestramiento de nuevo personal, la realización de horas extraordinarias de trabajo, además de posibles pérdidas en la producción o disminución de calidad de un servicio.

Por otro lado, cuando un empleado se ausenta y no se sustituye, su carga de trabajo se distribuye entre sus compañeros, generando trabajo extra, ocasionando un aumento de estrés entre los compañeros e incrementa la probabilidad de absentismo en el departamento. La sustitución temporal de un trabajador ausente o la incorporación de un nuevo compañero también altera el funcionamiento del equipo de trabajo generando molestias e incomodidades en el grupo de trabajo (Cuevas, García y Villa, 2011).

Relacionado a lo anterior, en Europa, se estima que uno de cada cuatro trabajadores sufre estrés y el estrés representa más del 50% de las causas del absentismo en las empresas. Este hecho costó más de 20 billones de euros en gastos adicionales para los 15 países de la Unión Europea en el 2002. Una cantidad mayor de 136 billones de euros, se debe a la pérdida de productividad originada en parte por el absentismo laboral (Sahler, Dubois, Journoud y Pelletir, 2008). En Estados Unidos el Bank One menciona que este fenómeno tiene un costo de \$27 millones de dólares cada año (Hemp, 2004).

No obstante, la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Vigo (2011) afirma que con la crisis económica se ha reducido en un 90% las clásicas “bajas” o ausencias al trabajo no justificadas, porque el empleo precario, la falta de seguridad económica y el temor a perder el trabajo, están generando consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas consecuencias negativas se deben a que los trabajadores no dejan de laborar aun

cuando una enfermedad les daría una incapacidad o incluso los trabajadores exceden su horario laboral, con la finalidad de hacer notar su presencia y compromiso en la organización, lo cual causa un sobreesfuerzo innecesario generando repercusiones negativas en el ámbito personal y en el entorno laboral del trabajador.

Existen casos de trabajadores enfermos que no acuden al médico para no solicitar la incapacidad, por miedo al despido o a ser remplazado por otro trabajador en su puesto de trabajo. Esta situación ha generado una reducción del absentismo laboral, pero ha dado lugar al desarrollo de un nuevo fenómeno organizacional conocido como presentismo.

1.1.2 Procrastinación

La procrastinación es un fenómeno muy común en la sociedad, y se presenta en situaciones cotidianas. Sin embargo, no se limita a situaciones de la vida diaria, también se puede presentar en actividades relacionadas con el trabajo. Este fenómeno consiste en postergar de forma sistemática aquellas tareas cruciales e importantes que debemos hacer, por otras menos relevantes pero más placenteras de llevar a cabo.

Este fenómeno es comúnmente asumido como simple “pereza”, aunque en realidad es el realizar trabajos menos pesados para evitar o postergar trabajos más importantes y demandantes. En otras palabras, es una deficiente gestión del tiempo por parte del trabajador.

En este sentido, se puede definir a la procrastinación como el estar retrasando el trabajo importante, debido a la realización consiente de otras actividades menos importantes pero más placenteras o actividades no relacionadas al trabajo (Ackerman y Gross, 2005, citado en Chern, Downey y Stough, 2014).

Esto puede ocurrir por diversas razones: ya sea porque el empleado se encuentre estresado debido a la carga de trabajo o porque la actividad lo aburre, lo cual lo lleva a buscar una forma de distracción. Esto porque al considerar y

percibir una tarea como no interesante o aburrida se le preste poca atención, ocasionando errores y pensamientos no relacionados con la tarea. Así mismo, la falta de motivación en el trabajo debido a los requerimientos del mismo puede llevar a sentimientos de aburrimiento y provocar un ambiente perfecto para realizar actividades no relacionadas con su trabajo y así el trabajador pueda liberarse de estos sentimientos (Fisher, 1998 citado en Chern, Downey. y Stough 2014).

La procrastinación se ha ido convirtiendo en un serio problema afectando la salud psicológica de los individuos, el efectivo funcionamiento de las empresas y, por ende la salud social de la comunidad laboral de las empresas. Es un fenómeno descrito con propiedades complejas cuyos orígenes, así como las muchas relaciones causa-efecto no se han identificado claramente, lo cual resulta difícil para su análisis (Marcos de, 2011).

Se ha encontrado que niveles altos de procrastinación están relacionados con la presencia del presentismo en trabajadores (Wan, Downey y Sotugh, 2014). Esta relación con el presentismo puede ser debido a que la similitud de las conductas que manifiestan los trabajadores. Los cuales cuando sufren de procrastinación tienen una mala gestión de su tiempo al realizar sus actividades, mientras que los trabajadores que sufren de presentismo, como se ha estudiado a lo largo del tiempo, hacen sus tareas pero debido a diversos factores no las realizan al cien por ciento.

1.2 HISTORIA DEL PRESENTISMO

El presentismo deriva del término inglés "Presenteeism", acuñado por el psicólogo Cary Cooper, especialista en administración organizacional de la Universidad de Manchester en Reino Unido; quien lo utilizó para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad (Flores-Sandi, 2006), es decir; cuando un trabajador está presente en el trabajo pero funcionalmente ausente. En otras palabras, cuando un empleado realiza sus actividades laborales, pero por cuestiones principalmente de salud no desempeña su trabajo al cien por ciento (Jiménez, 2008).

Esta relación surgió debido a que durante un tiempo prolongado en la historia, las organizaciones evaluaban a los trabajadores en relación a la productividad y al desempeño de sus tareas. Durante este periodo el ser humano sólo era visto como un medio para alcanzar un fin económico, el cual permitía lograr los objetivos propuestos de las empresas. Esta situación no le daba importancia a la salud y al bienestar laboral de los trabajadores, sólo eran importantes los resultados que los trabajadores daban (Salazar, 2011).

En esta medida, de acuerdo con Salazar (2011), la relación expuesta entre salud laboral y productividad ha sido un tema de gran interés para disciplinas como la medicina, la psicología, la economía; ya que han investigado las implicaciones que traen estos factores sobre el ser humano en una organización.

Lo anterior devela el interés de conocer el fenómeno del presentismo, una problemática no muy conocida y por ende muy poco investigada, la cual está afectando tanto la calidad de vida como la salud de los trabajadores, dando como resultado un desempeño bajo y una producción no exitosa.

Esta problemática es inicialmente estudiada por la economía, gracias al interés de las organizaciones respecto al costo que traía a la organización la relación productividad-enfermedad. En relación a esto Pilette (2005), señala que los economistas acuñaron por primera vez el concepto de presentismo para conocer las pérdidas de las organizaciones en relación a los patrones invisibles que el ausentismo no daba a conocer. Los datos relacionados al desempeño y productividad perdidos por el ausentismo, eran medibles y cuantificables en las incapacidades o ausencias de los trabajadores por accidentes laborales o enfermedades comunes; en cambio con el presentismo no se lograba tener esta misma relación, debido a que esta problemática se genera dentro de la organización y en el mismo trabajador, lo cual imposibilitaba la cuantificación (Fernández, 2011).

Esta situación llevó a las empresas a enfocarse en conocer a profundidad los resultados de las investigaciones sobre el presentismo, en relación a identificar la cantidad de dinero perdido por este fenómeno; llevándolos a encontrar que en

comparación con el ausentismo las pérdidas alcanzaban los \$180 millones de dólares, cantidad alarmante según la Asociación Americana de Medicina (citada en Pilette, 2005). Con estas cifras, se pudo apreciar el impacto tan grande en la economía, y por esta razón no se podía ignorar y pasar por alto este problema, generando propuestas para controlar esta problemática.

No obstante, se logró comprender desde el acercamiento que hizo la economía al fenómeno del presentismo, la existencia de factores causantes de esta problemática dentro de las empresas, como son la existencia de enfermedades en el trabajador, las cuales dificultan dar todo el potencial en su desempeño y producción. En otras palabras, debido a enfermedades presentes en el trabajador se retrasaban los trabajos, y en ocasiones se aumentaban los errores, esto debido a la disposición del empleado, la cual no era la más óptima para trabajar. De esta manera se logró ver y apreciar la importancia del presentismo en la economía, en términos financieros, más no en las implicaciones generadas en la calidad de vida de los trabajadores (Hemp, 2004).

Ahora bien, al reconocer la existía un factor agregado a este fenómeno, relacionado con las enfermedades, surge el interés de la medicina como otra disciplina en querer comprender el presentismo desde su perspectiva, pero con la característica de alejarse del impacto económico generado por este problema para las organizaciones, para centrarse en las implicaciones sobre la calidad de vida y salud laboral en los empleados en las organizaciones. En este sentido, las investigaciones sobre el presentismo desde la medicina fueron orientadas a conocer cuáles eran las enfermedades predisponentes a un bajo desempeño en los empleados (Salazar, 2011).

Al respecto Pilette (2005) encontró las principales enfermedades relacionadas a las pérdidas de productividad en las organizaciones en relación al presentismo. Estas enfermedades incluían los problemas de depresión, ansiedad, los problemas músculo-esqueléticos, referidos al dolor de espalda, artritis. Además encontró relación con condiciones respiratorias como resfríos, gripes y asma. No obstante, diversos investigadores (Guillermo, 2005; Grettchen, 2006; Arteaga,

2007 y Rojas, 2007) encontraron más enfermedades relacionadas a un bajo desempeño del trabajador, haciéndolo disminuir hasta el grado de no realizar ninguna función correcta o en óptimas condiciones. Estas enfermedades fueron la migraña, el lumbago crónico, la sinusitis alérgica, el reflujo gastroesofágico, los problemas gastrointestinales, reumatismos, hipertensión, diabetes, enfermedades coronarias, obesidad y desordenes de motilidad intestinal.

Estos problemas de salud se convirtieron en el principal interés de la medicina en relación al presentismo, debido a su relación y efecto negativo en la calidad de vida de los empleados en la organización, impidiéndoles trabajar y desempeñar bien sus tareas. Estos descubrimientos permitieron los problemas de salud ocasionaban una disminución en el desempeño y la producción. El presentismo de esta manera se convirtió en un problemas que llamó la atención de las empresas, el cual estaba afectando los intereses de la organización y del trabajador respecto a sus condiciones saludables y de las labores del trabajador (Aronsson, Klas y Margareta, 2000). De esta manera se logró entender desde la perspectiva médica, un presentismo generado por numerosas patologías o afecciones médicas, las cuales afectaban el desempeño y producción que tenían los empleados en su puesto de trabajo, y a su vez repercutían en su calidad de vida laboral.

De acuerdo con lo anterior, el presentismo fue acuñado inicialmente para designar las pérdidas económicas en una empresa en relación a los indicadores de enfermedad presentes en los empleados, los cuales eran reflejados en la producción. Siendo así, empleados que asistían a laborar físicamente, sin obtener los resultados esperados. Posteriormente, el presentismo fue estudiado e investigado por su relevancia en la salud laboral y ocupacional, a razón de las implicaciones en los puesto de trabajo, las cuales causaban un aumento en la probabilidad de accidentes de trabajo en la organización por enfermedades que no le permitían al trabajador desempeñarse correctamente (Salazar, 2011).

No obstante, estas perspectivas dejaron entrever un problema, el cual Gretchen (2006) refirió como problemáticas no abordadas desde los campos de la medicina y de la economía. Estos problemas incluían aquellos comportamientos o situaciones de estrés, la presión laboral y aquellos comportamientos y situaciones donde el trabajador destinaba su tiempo en actividades no relacionadas a su labor, como son el navegar en internet, contestar llamadas personales, chatear, etc. las cuales interfieren en el desempeño de los trabajadores.

Esta problemática logró ser solucionada y conceptualizada más tarde gracias a la ayuda de la psicología organizacional, enriqueciendo el fenómeno del presentismo con otros acercamientos y aseveraciones sobre los factores pre-disponentes de este fenómeno, convirtiéndolo un problema que afecta la salud laboral y la calidad de vida de los empleados en las organizaciones.

La primera aproximación desde la psicología organizacional fue gracias a Cooper (citado en Duran, 2007), quién se refirió al fenómeno para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad; basándose en el ámbito psicoemocional y ambiental que rodeaban al trabajador. Desde este campo se afirmaba que la disminución de productividad y desempeño en relación a los factores psicológicos y sociales no habían sido tomados en cuenta, y aún más no se le había dado la importancia necesaria.

En los últimos años las organizaciones se han preocupado por la calidad de vida y la salud laboral de los empleados, y han dejado de centrarse solo en los resultados económicos y han comprendido la importancia de sus recursos humanos. Este cambio se dio al reconocer las malas condiciones de trabajo y otros factores, los cuales afectan la calidad de vida, repercuten en el desempeño y la productividad que dan los trabajadores.

Es en este sentido, el presentismo dejó de considerarse solo como la relación entre enfermedad-productividad y comenzó a relacionarse a comportamientos donde el trabajador se encontraba físicamente en su trabajo pero no mentalmente debido tanto a factores biológicos como psicológicos. Los factores psicológicos también mostraron un impacto negativo y perjudicial para la

organización, por su efecto en la calidad de vida de los trabajadores y aún más en la producción y desempeño de los mismos en el trabajo (Salazar, 2011).

Así es como, inicialmente el presentismo fue descrito para referirse a las pérdidas económicas en las empresas, las cuales no se podían explicar con el absentismo. Después se utilizó para describir a empleados enfermos presentes en el trabajo con un bajo desempeño en sus actividades laborales.

Finalmente, con el tiempo a esta situación se adjuntaron nuevos factores, gracias a las conceptualizaciones generadas por la psicología. Estos factores permitieron comprender al presentismo como un fenómeno rodeado de variables predisponentes tanto generadas por la empresa como por el mismo trabajador; las cuales terminaban por afectar la salud laboral y calidad de vida de los trabajadores.

1.3 DEFINICIÓN DE PRESENTISMO

El concepto de presentismo se utilizó inicialmente para referirse a empleados enfermos presentes en el trabajo, lo cual provocaba un bajo desempeño en sus actividades laborales. Este fenómeno fue primeramente relacionado a comportamientos donde el empleado se encontraba físicamente y no mentalmente en su puesto de trabajo. Esta situación se originaba por razones explicadas con la presencia de enfermedades crónicas o hasta degenerativas en los trabajadores las cuales imposibilitaban su desempeño correcto.

El presentismo en sus inicios se definió como aquella situación en la cual el trabajador asistía al lugar de trabajo a pesar de sentirse enfermo, tener lesiones u otros problemas de salud (Aronsson, Gustafsson y Dallner, 2000). Al respecto Hemp (2004) se refiere al presentismo como un problema donde los trabajadores están en el trabajo sin un funcionamiento pleno debido a una enfermedad u otras condiciones médicas. Definición similar a la de Mattke Bergamo y Newberry (2007) de estar en el trabajo pero desempeñándose con una capacidad reducida debido a una condición médica.

Otras definiciones del presentismo relacionadas a enfermedades fueron:

- Reducción de la productividad debido a problemas de salud (Turpin, 2004).
- Reducción de la productividad debido a problemas de salud u otros eventos que distraen a la persona de una productividad completa (Hummer, Sherman y Quinn, 2002).
- Cuando un empleado realiza sus actividades laborales, pero por cuestiones de salud no desempeña su trabajo al 100 % (Jiménez, 2008).
- Ir a trabajar porque los trabajadores piensan y consideran su enfermedad como poco grave como para quedarse en casa (Johns, 2010).

Si bien el concepto puede parecer algo difuso, todas las definiciones concuerdan en la presencia del trabajador en su lugar de trabajo, pero su desempeño no es el óptimo debido a problemas de salud.

No obstante, en la actualidad, gracias a recientes investigaciones, el término presentismo se enfocó no sólo factores biológicos o patológicos predisponentes, sino también a factores psicológicos. En esta medida el presentismo se refiere a dos conductas muy diferentes que presentan los empleados en las empresas.

En primer lugar, puede significar cumplir jornadas extensas de trabajo como una expresión inadecuada de compromiso o una manera de hacer frente a la demanda de inseguridad laboral. Que de acuerdo a Cooper y Payne (1980), el fenómeno presentismo, es una imperiosa necesidad de trabajar más horas o en el menor de los casos, aparentar trabajar largas jornadas. En segundo lugar, el presentismo también describe a los empleados con condiciones médicas, personales y familiares no productivos.

Por otro lado, en psicología se considera presentismo cuando un empleado realiza sus actividades laborales, pero por cuestiones emocionales, sociales o personales no desempeña sus funciones al 100% (Hemp, 2004). Puede ser alguien con depresión, ansiedad, problemas de pareja, con sus hijos, entre otros.

El presentismo también se observa cuando una persona pierde tiempo viendo páginas de internet no relacionadas a su trabajo, en chats con amigos,

encuentros en el pasillo, salir a fumar con los colegas o pedir permiso para ver a los hijos (Ulloa, 2006).

El presentismo originalmente concebido con énfasis en la salud (trabajar con enfermedad), ahora cuenta con otras versiones con énfasis en diversos aspectos:

- La primera con énfasis en el cumplimiento de funciones se refiere a las personas presentes en el trabajo, pero funcionalmente ausentes.
- La segunda con énfasis en la autoeficacia positiva se refiere a un involucramiento activo del empleado en el trabajo y la habilidad para concentrarse y cumplir con las tareas laborales a pesar de sus problemas de salud (Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger y Turpin, 2002).
- La tercera con énfasis en el tiempo productivo se observa cuando una persona pierde tiempo viendo páginas de internet no relacionadas con su trabajo, en chats con amigos, encuentros casuales de pasillo, salir a fumar con colegas o pedir permiso para ver a los hijos (Ulloa, 2006)
- La cuarta con énfasis en el sobre involucramiento se observa cuando las personas dedican a trabajar más horas de las necesarias para impresionar a la gerencia.

1.4 CAUSAS DEL PRESENTISMO

El empleo precario, la falta de seguridad económica, el temor a perder el trabajo y sentir que la estabilidad profesional pende de un hilo son solo algunas de las causas del presentismo en las organizaciones. Actualmente, algunas organizaciones han detectado cambios en el comportamiento de los empleados, el cual a ocasionado una disminución en la productividad, y un aumento en el número de accidentes laborales.

Al inicio de las investigaciones acerca del presentismo, las causas y factores causantes de esta problemática dentro de las organizaciones eran la existencia de enfermedades presentes en el trabajador, las cuales ocasionaban la imposibilidad de dar todo el potencial en su desempeño y producción (Salazar, 2011).

Enfermedad	Costo en dólares
Hipertensión	398
Cardiopatías	368
Depresión y otras enfermedades mentales	348
Artritis	327
Alergias	271
Diabetes Mellitus 2	256
Migraña	213
Cáncer	144
Infecciones respiratorias	133
Asma	99.5

Figura 1. *Enfermedades que originan presentismo y mayores pérdidas económicas al año por empleado en Estados Unidos (Jiménez, 2008).*

Posteriormente, un informe indicó que las causas médicas no eran las únicas causantes de la existencia del presentismo. Más tarde Stevens (2004, citado en Middaugh, 2007) encontró otras situaciones en el trabajador, las cuales pueden repercutir en su estado físico como mental y por ende afectar su desempeño y productividad. Lo anterior permitió conocer los agentes externos o no relacionados con el campo médico a las que se hacen alusión, y los cuales no habían sido tomados en cuenta hasta ahora, porque anteriormente centraban su atención en las condiciones de salud de los trabajadores que lo llevaban al presentismo. Por consiguiente, esta perspectiva médica, enmarco a un empleado con unas condiciones de salud no muy favorables, y el cual sin importar su estado de salud se presentaba a trabajar para cumplir obteniendo como único resultado una mala producción y un agravamiento de su condición médica (Salazar, 2011).

Por esta razón, más tarde la psicología encontró en relación a este fenómeno importantes factores externos que no se habían considerado, en los trabajadores que tenían presentismo. Estos factores incluían el contexto familiar y social del trabajador. En consideración a lo anterior Gretchen (2006) y Rojas (2007), investigaron las implicaciones psicológicas de la presión económica ejercida en los trabajadores por sus hogares en cuanto a la responsabilidad de

obtener un sueldo para poder subsistir y mantener a sus familias. Estas implicaciones se vieron reflejadas en ansiedad y estrés en los trabajadores, lo cual no les permitió desarrollar todas sus habilidades mentales y físicas en sus tareas laborales, por estar concentrados en las obligaciones familiares.

Por otro lado, Whitehouse (2005) encontró otra causa del presentismo en los trabajadores. Esta otra causa hacía referencia a los constantes problemas en las familias disfuncionales. En las familias con malas relaciones entre los padres, familias nucleares cuyos miembros residen en diferentes estados del país, familias con problema de alcoholismo, drogadicción, robo, muerte, abortos y embarazos no deseados.

Estos aportes de la psicología permitieron reconocer que los trabajadores llevan a la empresa los problemas familiares y personales no solucionados en casa, manteniendo parte de su atención en estos conflictos y la otra en las labores de su puesto, provocando un su desempeño y producción disminuido o no exitoso. El no poder separar la vida personal y familiar de la laboral como se ha mencionado es otra causa de este fenómeno (D'Abate y Eddy, 2007). La interdependencia de estos aspectos se puede observar en el trabajo. Por ejemplo, cuando un trabajador realiza llamadas personales, recibe o envía correos personales, recibe visitas en su trabajo de familia o amigos, etc.

Por otro lado, se ha encontrado que el 41% de las faltas en el trabajo se debe a causas familiares y personales y solo el 38% son causadas por enfermedad (CCH Incorporated, 2004), por lo cual se puede apreciar una influencia significativa de la vida personal y familiar en la vida laboral.

El fenómeno del presentismo se ha venido fortaleciendo con el paso del tiempo, manifestándose como una enfermedad y constituyéndose en un problema de salud ocupacional, el cual afecta la calidad de vida de los empleados y que tiene trascendencia en el desarrollo económico de las empresas (Pérez, Rojas, Cardozo, Sanabria y Romero, 2013). Por esta razón más tarde a las complicaciones de salud y cuestiones psicológicas presentes en el trabajador se agregaron otros factores influyentes en la génesis del presentismo dentro de las

organizaciones. Estos otros factores se relacionaron más a condiciones de trabajo dentro de la organización como: la iluminación, el ruido, la temperatura, el espacio, los estilos de liderazgo.

Además, se encontró que las empresas fomentan el presentismo de formas muy diversas. Esas formas iban desde prácticas institucionalizadas claramente visibles hasta la presión informal de jefes o multas generadas dentro de la organización. Grettchen (2006), menciona al respecto a la presión laboral ejercida por las organizaciones como un factor influyente en el presentismo. Esto debido a que la organización presiona al trabajador a laborar en cualquier condición de salud con el fin de que termine sus labores y alcance los objetivos organizacionales, poniendo en segundo término la salud del trabajador.

Más tarde, Rojas (2007) agrega nuevos elementos, permitiendo conocer otros factores predisponentes del presentismo en las organizaciones tales como la insatisfacción salarial, tener muy pocas o muchas horas de trabajo semanal y aspectos como el hábito de muchas jefaturas o gerencias de sobrevalorar la presencia del empleado en el trabajo; es decir, el llegar y retirarse después de la hora de salida.

Aronsson, Gustafsson y Dallner (2000), más tarde realizaron una clasificación más completa de los determinantes del presentismo e incluyeron aspectos socioculturales, organizacionales y personales.

Los factores relacionados al trabajo incluyen:

- El grado de reemplazabilidad: Este concepto está referido a la proporción de tareas pendientes del trabajador cuando regresa al trabajo luego de estar ausente. Esto porque tal vez no existe otro trabajador dentro de la empresa capacitado para realizar las actividades del trabajador ausente (Ashby y Mahdon, 2010).
- La presión laboral: Si un trabajador percibe presión por parte de sus superiores o de sus colegas, el trabajador asistirá al trabajo a pesar de sus problemas de salud, personales o familiares (Ashby y Mahdon, 2010).

- La inseguridad laboral: Este determinante se refiere al temor de los trabajadores a perder sus puestos de trabajo (Hansen y Andersen, 2008). Si los trabajadores no tienen un contrato permanente o tienen contratos de plazo fijo, perciben una sensación de inseguridad en su empleo. Lo anterior los motiva a permanecer más tiempo en su puesto de trabajo con la finalidad de llamar la atención de sus superiores, y así demostrar su compromiso con la organización.
- El tiempo de trabajo: Aquellos trabajadores con cargas de trabajo pesadas incrementan su nivel de presentismo, porque sienten más presión para asistir al trabajo (Hansen y Andersen, 2008)

Los factores personales incluyen:

- La situación financiera: Entre los factores personales destaca la situación financiera del trabajador. Los bajos niveles de ingreso están asociados con elevados niveles de Presentismo. No obstante, también hay evidencia de lo contrario. Esto implica que los trabajadores con un alto cargo en la empresa, lo cual supone un elevado nivel de ingreso, tienen mayores niveles de Presentismo porque sus funciones dentro de la organización son muy importantes y por lo tanto perciben una presión dentro de la empresa. En el caso de empleados con bajos niveles de ingresos, sienten presión porque no pueden ausentarse para no ocasionar recortes en su ingreso (Voss, 2004, citado en Ramos, 2014).
- Los conflictos entre la familia y el hogar: Hansen y Andersen (2008) sostienen que los trabajadores con varios hijos o cuando la pareja está enferma pueden transformar el hogar en un escenario agotador, ocasionando preferir ir a trabajar estando enfermo y no quedarse en casa (Ashby y Mahdon, 2010).

Factores culturales

- En esta categoría se incluyen las actitudes o la forma de percibir el ausentismo. Los trabajadores a pesar de tener problemas de salud son

reacios a faltar porque sienten un gran compromiso con sus colegas. El compromiso de asistir al trabajo ha planteado la hipótesis de la ética del trabajador afectando la decisión de ir al trabajo a pesar de tener problemas de salud, personales o familiares.

Por otro lado, Juárez, García y González (2010) proponen una clasificación de las causas del presentismo dividiéndolas en:

Causas distales (mediatas):

- Globalización
- Crisis económica
- Cultura Organizacional

Causas proximales (inmediatas):

- Problemas de salud física y mental
- Problemas de la naturaleza del trabajo
- Problemas de necesidades de motivación no cubiertas

No obstante, estos factores han sido poco estudiados y valorados por las organizaciones, porque solo se logra encontrar estudios en relación a los costos que genera este fenómeno, y no en los factores influyentes en la calidad de vida y el desempeño de los empleados.

1.5 MODELOS TEÓRICOS DEL PRESENTISMO

A lo largo del tiempo y tras las investigaciones realizadas acerca del Presentismo han surgido varios modelos que tratan de explicarlo.

1.5.1 Modelo de Aronsson y Gustafsson

En un primer intento por establecer un modelo para las futuras investigaciones sobre el presentismo, Aronsson y Gustafsson (2005), propusieron un modelo en el cual la decisión de ir o no al trabajo a pesar de tener problemas de salud está determinado por factores personales y factores relacionados al trabajo.

Entre los factores personales se encuentran la limitación de los trabajadores de decir “no” ante las exigencias del trabajo y por su situación financiera. Por el lado de los factores del trabajo se encuentran el grado de reemplazabilidad, la suficiencia de recursos necesarios (esto implica las cualidades que tiene el trabajador para realizar sus actividades de la mejor forma), los conflictos entre el trabajo y la familia (está relacionado con la discrepancia de tiempos entre las actividades del trabajo y las actividades del hogar), el control sobre las actividades de trabajo y la presión de trabajo. Todos estos factores afectan la decisión de ir o no al trabajo.

Si el trabajador decide asistir al trabajo a pesar de estar de enfermo entonces entrarán en juego dos fuerzas opuestas. Una de ellas está referida a la rapidez de un individuo para recuperarse de una enfermedad. La segunda fuerza se refiere a la situación agravada de la enfermedad, debido a la escasez de tiempo existente para la recuperación del organismo. El balance de ambas fuerzas ocasionará un efecto a largo plazo sobre la salud del trabajador. Por otro lado, si el trabajador decide ausentarse puede ocasionar dos tipos de escenarios: reincorporación a su trabajo o su baja definitiva de la organización.

1.5.2 Modelo dinámico de Johns

Más tarde, Johns (2010) en su intento por unir lo organizacional con la salud, propone un modelo teórico dinámico donde no sólo las condiciones de salud afectan al presentismo sino también el ambiente de trabajo y las condiciones personales.

Además, pone de manifiesto la existencia de una causalidad bidireccional entre el presentismo y el ausentismo, lo cual le da el carácter dinámico al modelo. Esto se debe a que ambas decisiones de ausentarse o presentarse al trabajo parten del mismo proceso de toma de decisiones (Hansen y Anderson, 2008).

1.5.3 Modelo de presión y autopresión laboral

Por otro lado, Baker McClearn, Greasley, Dale y Griffith (2010), consideran al presentismo como un problema bidimensional. En una primera esfera la empresa

genera presiones en el empleado, ocasionado que asista al trabajo a pesar de sus malas condiciones de salud, lo cual está ligado a la cultura organizacional.

Mientras en la otra, se encuentran las características propias del empleado comprometido con la organización. Lo cual lleva al trabajador a autopresionarse para asistir al trabajo (Ashby y Mahdon, 2010), a pesar de sus condiciones de salud.

1.5.4 Modelo de Miraglia

Miraglia (2013) propone un modelo basado en el presentismo subjetivo, el cual se refiere a la autopercepción del estado de salud y la decisión de asistir al trabajo. De acuerdo con el autor, el presentismo subjetivo sólo es afectado por factores psicosociales. Dichos factores son la autoeficacia y la maleabilidad del trabajo. El primer factor está referido a la manera como las personas llevan el control de su vida para cumplir sus propósitos y objetivos; mientras que el segundo se refiere a los cambios iniciados por el mismo empleado con el objetivo de influir sobre su ambiente laboral (Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012).

El modelo funciona de la siguiente manera: un trabajador perseverante en sus objetivos trata de cumplir sus metas sin importar los obstáculos (auto-eficiente), y es muy probable que trabaje a pesar de sus condiciones médicas. Esta misma perseverancia y manejo ordenado de su vida genera una modificación en sus actividades laborales, con el fin de ajustarse a las demandas laborales exigidas en su trabajo.

Por lo tanto, la maleabilidad del trabajo también afecta al presentismo, pues el trabajador podrá modificar sus actividades, cuando perciba su mal estado de salud.

1.5.5 Modelo del Presentismo de D'Abate y Eddy

El término presentismo combina la idea del trabajador presente y el absentismo, en donde el empleado está presente en el trabajo, pero de alguna forma ausente en cuerpo y en comportamiento. El presentismo ocurre cuando los trabajadores van a trabajar pero pasan una porción de su día de trabajo en asuntos personales.

Este se origina cuando no se logra balancear el trabajo con la vida personal, ya que la relación entre el trabajo, la familia y los aspectos personales no son una tarea fácil de balancear. El poco balance entre estos tres aspectos puede resultar en conflicto acerca de las presiones de tiempo ocasionando que los trabajadores se preocupen por aspectos personales y familiares en el trabajo y conflictos emocionales.

1.6 CONSECUENCIAS DEL PRESENTISMO

Los trabajadores como todo ser humano, son organismos complejos. En ellos hay aspectos familiares, personales y laborales que deben tratar de balancearse e integrarse para poder llevar una vida satisfactoria. Los conflictos en el trabajador al tratar de balancear su vida laboral, familiar y personal podrían ocasionar presentismo.

El que un trabajador se presente en su lugar de trabajo cuando está enfermo, tenga problemas personales o familiares, puede tener implicaciones económicas y psicológicas tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Asistir al trabajo con problemas de salud, personales o familiares genera grandes pérdidas de productividad, porque los problemas reducen tanto la cantidad como la calidad del trabajo. Esto debido a que los trabajadores no pueden concentrarse o porque pierden el tiempo en otras actividades, en lugar de cumplir con sus tareas (Ramos, 2014)

En Estados Unidos, el Bank One encontró pérdidas por 311.8 millones de dólares al año ocasionadas por el presentismo. Así mismo, encontró asociación entre las pérdidas económicas y el tiempo productivo perdido debido a problemas de salud por más de 160 mil millones de dólares (Stewart, Ricci, Chee, Hahn y Morganstein, 2003). Esta situación motivó a Goetzel (2004) a encontrar aquellas enfermedades latentes en el trabajador, las cuales a su vez causan las mayores pérdidas para las organizaciones.

Las enfermedades con más costos para las empresas, en promedio, por empleado al año debido al presentismo fueron la artritis, la hipotensión, la enfermedades mentales (depresión, tristeza) y las alergias (Goetzel, 2004). No

obstante, también se ha encontrado evidencia del bajo rendimiento en el trabajo asociado a enfermedades cardíacas y al dolor de espalda.

Aunque muchas de las investigaciones han asociado a las pérdidas de productividad a ciertas condiciones de salud, también existe evidencia de pérdida de productividad a la realización de otras actividades diferentes a las del trabajo mismo. Por ejemplo, aquellos trabajadores en el trabajo que dedican parte de su tiempo a actividades no laborales como son pagar las cuentas, realizar citas para compromisos personales o comprar mediante el teléfono, generan un costo para las organizaciones de 8,875 dólares por empleado al año (Ramos, 2014).

Por otro lado el New York Times menciona que las conversaciones de los trabajadores acerca del Super Bowl en el trabajo cuestan a las organizaciones más de \$800 millones de dólares en pérdida de productividad. Y el Workforce reporta un costo anual de la navegación en Internet no relacionada al trabajo, en un rango de billones de dólares (Greengard, 2000 citado en D'Abate y Eddy, 2007).

Hasta ahora, se ha hecho énfasis en el aspecto económico, pues gran parte de las investigaciones se enfocan a las pérdidas de tiempo o productividad y a los costos. No obstante, se deben tener en cuenta las afectaciones a la calidad de vida de cada trabajador al presentarse a laborar con dolor, molestia o preocupación debido a una enfermedad, problema familiar, organizacional o personal.

Desde la acuñación del término presentismo, se ha considerado como un factor negativo de la organización. Esto se debe a la existencia de una sobreexigencia del trabajador enfermo por cumplir con la misma cantidad de trabajo con la que cumplen sus compañeros saludables y una disminución colectiva del rendimiento, debido al apoyo de otros compañeros por ayudar al trabajador enfermo, o bien por contagios de enfermedades a compañeros de trabajo o clientes.

Estas situaciones han llevado al presentismo a acarrear muchas consecuencias negativas para trabajadores y empresas. Dentro de las cuales se

encuentran la sensación de preocupación, sobrecarga de trabajo no real, dificultades para hacer valer sus derechos laborales, bajos niveles de concentración, inseguridad en el trabajo, conflictos entre compañeros de trabajo, disminución el rendimiento, tareas monótonas, incremento de fallos, riesgo de contagio a otros trabajadores, aumentos de estrés, depresión y aumento en el consumo de alcohol o tabaco, aumento de los casos de depresión, ansiedad o estrés.

Costes	Categoría	Datos	
		Cuantitativos	Cualitativos
Relacionados con el ausentismo	Días perdidos	Salario	Tiempo de los directivos y del departamento de recursos humanos.
		Contribuciones a la Seguridad Social	
		Sobrecarga de los compañeros de trabajo	
	Sustitución del trabajador ausente.	Coste de los anuncios de trabajo y de la agencia de trabajo temporal.	Selección, formación y tiempo de aprendizaje.
		Coste en los salarios extra de los sustitutos.	Trabajo extra para compañeros durante el período de formación.
	Disminución de la productividad.	Sanciones por excederse en las fechas de entrega.	Disminución de los resultados.
			Reducción de la calidad.
Disminución de la innovación.			
Riesgos por disminución de las relaciones interpersonales y colectivas (acoso, conflictos con directivos)	Cuotas legales: demandas y quejas.	Más errores.	
		Perdida de la habilidad de ganar mercados y satisfacer a los clientes.	
Relacionados con el presentismo laboral.	Accidentes de trabajo por estrés laboral.	Gestión del tiempo dedicado a las adaptaciones en el equipo de trabajo.	
		Aumento de los costes en ausentismo.	Deterioro de la imagen para clientes o el grupo.
		Aumento de las primas de seguros laborales.	Menor atractivo de la compañía.
		Disminución de los beneficiarios por paros en el trabajo.	Gestión y tiempo de los recursos humanos.

Figura2. Costos cuantitativos y cualitativos del Absentismo y el Presentismo (Sahler, Dubois, Journoud, y Pelletier, 2008).

Además, el presentismo puede manifestarse en una mala administración del tiempo, falta de concentración, baja calidad en el trabajo, pérdida de creatividad, pobre trabajo en equipo, llevando a un bajo rendimiento por hora laborada (Rocha y Sevilla, 2013).

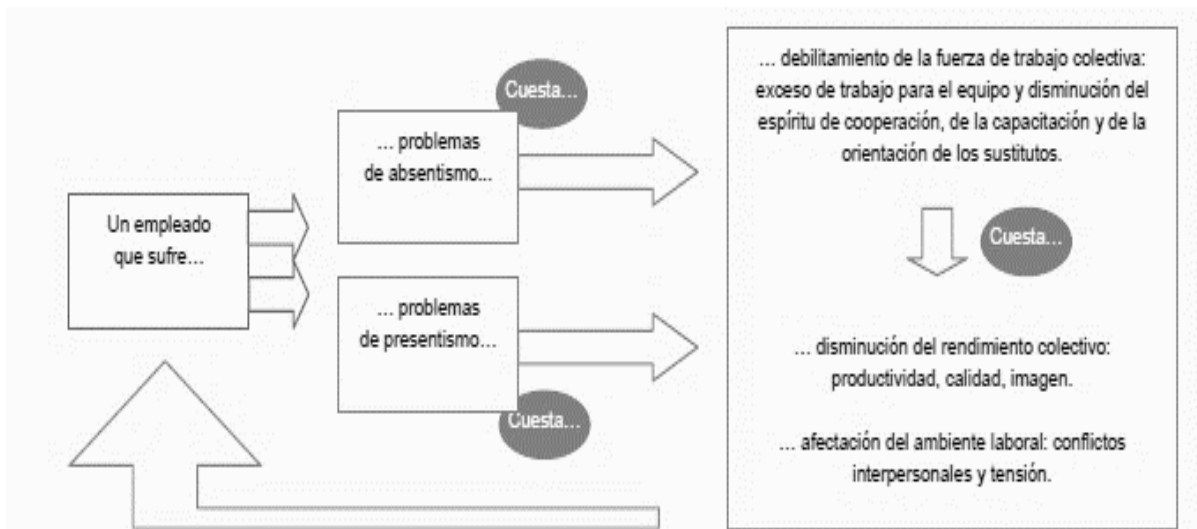


Figura 3. Consecuencias del absentismo y el Presentismo (Sahler, Dubois, Journoud, y Pelletier, 2008).

Lo anterior, devela la necesidad de las organizaciones de brindar mayor relevancia a este fenómeno, ya que el presentismo está ocasionando a las organizaciones no solamente pérdidas económicas, sino también una mala salud laboral, una mala calidad de vida, una baja satisfacción, una menor productividad y un menor compromiso y lealtad en sus trabajadores.

1.7 IMPORTANCIA DEL PRESENTISMO

Los costos asociados con el ausentismo de los empleados han sido ampliamente estudiados, mientras los costos del presentismo se han empezado a considerar hasta hace poco. El costo del ausentismo es obvio, el 100% de la productividad laboral se pierde cada día porque el trabajador no está en su trabajo. Y para el presentismo es un costo oculto, porque el trabajador está en el trabajo pero no está cumpliendo eficazmente sus labores. Estas pérdidas con todo sus inconvenientes y conflictos, los asume la organización y el propio trabajador (Koopman, et al., 2002).

Con el paso del tiempo, se observó el efecto negativo en las empresas del ausentismo, el cual afecta la productividad de los trabajadores. No obstante, un estudio en Estados Unidos demostró que el presentismo es causa de una pérdida

de productividad que resulta ser 7.5 veces más grande a la del ausentismo (Ulloa, 2006).

Hay quienes sugieren que el costo total del presentismo es incluso mucho mayor de aquel generado por el ausentismo. Esto convierte al presentismo en un problema digno de estudio, el cual debería evaluarse y prevenirse antes de experimentar las consecuencias del funcionamiento colectivo de una empresa (Collins, 2005 y Goetzel, 2004).

Existen datos que comprueban la necesidad de prestar atención a este fenómeno del presentismo:

- 89% de los trabajadores norteamericanos trabajan con dolor crónico, y de estos el 46% afirma que eso afecta su desempeño laboral. La misma encuesta señala un 38% de aumento en manifestaciones de dolor crónico en la fuerza laboral de Estados Unidos entre 1996 y 2006 (National Pain Foundation, 2006).
- Más de la mitad de los empresarios estadounidenses informan actualmente el problema de presentismo en sus organizaciones, el cual aumento casi 20 puntos porcentuales en dos años (CCH Incorporated, 2006).
- La pérdida de productividad es significativamente más alta en aquellos días donde se trabaja enfermo (72%) comparado con aquellos días no laborados a causa de alguna enfermedad (28%) (Levin Epstein, 2005).
- El total de la pérdida de productividad calculada anualmente en Estados Unidos ronda los 250 mil millones de dólares. De esta cantidad el costo estimado por el presentismo es de 180 mil millones de dólares; es decir el 72% de la cantidad total de la pérdida de productividad (Stewart, et al., 2003).
- Otro calculo estima que el presentismo representa el 63% de las pérdidas totales de los gastos médicos indirectos de los trabajadores en Estados Unidos (Hemp, 2004).

- El presentismo cuesta a las empresas un estimado de 2000 dólares por año por empleado (Sittler, 2005).
- Al menos 5 días de cada semana, el 30% de los empleados llegan tarde al trabajo con gran distracción para ser totalmente efectivos en su puesto.
- El 28% de los trabajadores toman tiempo para tratar su salud. Y el 25% toman al menos una hora diaria para tratar asuntos personales (Sitter, 2005).
- El 49% de los empleados pierden productividad a una tasa de 1 hora diaria o más debido al estrés, el 4% pierden 1 o 2 días, el 37% de 3 a 6 días y el 23% pierden más de 6 días de productividad al año debido al estrés (Sitter, 2005).

Lo anterior, revela al presentismo no solo como un área de oportunidad en temas de productividad y ganancias o utilidades, sino también del bienestar psicológico y la calidad de vida en el trabajo. Hasta ahora, la literatura sobre presentismo tiene un fuerte énfasis económico, pues gran parte de la investigación se enfoca a las pérdidas de tiempo o productividad y los costos.

No obstante, debemos preguntarnos no solo cuánto dinero cuesta el Presentismo, sino debemos prestar atención e importancia a las afecciones a la calidad de vida de cada trabajador que se presenta a laborar con dolor o molestia debido a una enfermedad crónica que demerita el propio placer de ser productivo, así como todos los fenómenos afectivos, emocionales y psicológicos que lo acompañan (Juárez, et al., 2010).

1.8 MEDICIÓN DEL PRESENTISMO

En la actualidad se cuenta con una serie de instrumentos para conocer la relación que tiene el presentismo con la salud, enfermedades crónicas y los costos tanto directos como indirectos del presentismo en las empresas (Jiménez, 2008). La tabla 1 muestra los instrumentos y escalas construidas su medición.

Algunas de las escalas fueron diseñadas en autoreportes para la evaluación de dicho fenómeno laboral. Estos cuestionarios varían en cuanto a cantidad de preguntas, el contenido de las mismas y hacia quien van dirigida.

Esta revisión de instrumentos del presentismo, han aportado más a fondo el análisis de los diferentes cuestionarios, su validez, su confiabilidad y otras características. Algunos instrumentos son adecuados para su uso con determinados grupos de pacientes, como lo son los que sufren migraña y otros son aplicables a poblaciones más amplias y con una variedad más amplia de condiciones (Rocha y Sevilla, 2013).

El Cuestionario de Limitaciones de Trabajo (Work Limitation Questionnaire [WLQ]), el Cuestionario de productividad laboral y deterioro de actividades laborales (Work Productivity and Activity Impairment [WAPI]) y la Escala Estándar de Presentismo (Stanford Presenteeism Scale [SPS]) (Ramos, 2014) son instrumentos para medir la productividad laboral pérdida. Mediante estos instrumentos se les pregunta a los trabajadores el porcentaje de productividad perdida debido a cierta enfermedad.

Tabla 1.
Instrumentos psicométricos para medir presentismo.

Instrumentos para medir presentismo				
Instrumento	No. de preguntas	Periodo de trabajo	Media	Observaciones
Cuestionario de limitaciones en el trabajo relacionadas con la angina de pecho (ALWQ)	17	4 semanas	Escala de 6 puntos	Cubre varias áreas de trabajo, incluidas las limitaciones físicas, trastornos mentales y emocionales.
Escala de productividad y trabajo Endicott (EPSs)	25	1 semana	Escala de 5 puntos	Dirigido a un amplio público, pero solo se comprobó en pacientes psiquiátricos con una muestra de la comunidad.

Instrumentos para medir presentismo				
Instrumento	No. de preguntas	Periodo de trabajo	Media	Observaciones
Cuestionario de salud y trabajo (HLQ)	23	2 semanas	Varía entre los 4 módulos	Centrado en la enfermedad y en el tratamiento de la enfermedad. Incluye actividades remuneradas como no remuneradas.
Cuestionario de salud y rendimiento del trabajo. (HPQ)	89	4 semanas	Escala de rango de 0 a 10	Desarrollado por la lista de evaluación de discapacidad de la OMS. Probado por su fiabilidad, validez y sensibilidad al cambio. Toma en cuenta la ausencia de enfermedad, presentismo e incidentes críticos.
Cuestionario de salud y trabajo (HWQ)	24	1 semana	Escala de 10 puntos	Probado en fumadores para evaluar el impacto en la productividad. Incluye productividad, impaciencia, irritabilidad, concentración, satisfacción del supervisor y satisfacción con la vida personal.
Cuestionario de evaluación de la salud II (HAQ-II)	10	1 mes	Escala de 4 puntos	Diseñado para personas con enfermedades reumáticas. Las preguntas cubren las actividades diarias en el lugar de trabajo remunerado.
Cuestionario diario de la productividad relacionado con la salud.	9	Bitácora diaria		Combina el ausentismo y el presentismo. Formato diario de evaluación de las horas de trabajo completado y perdido. Luego la eficacia del tiempo parcial trabajado.
Cuestionario Valoración de la discapacidad de la migraña (MIDAS)	7	3 meses	Abiertas	Incluye trabajo remunerado, las tareas domésticas y otras actividades. Validado frente a una línea base.
Cuestionario pérdida de productividad por la migraña en el trabajo. (MWPLQ)	29	Episodio más reciente	Escala de 6 puntos	Medición de las horas perdidas de trabajo y la alteración de la productividad en el mismo. Incluye preguntas de la terapia y tratamiento de la migraña.
Escala del Presentismo de Stanford (SPS-6)	6	1 mes	Escala de 5 puntos.	Las preguntas abarcan aspectos mental/emocional que los físicos.
Entrevista de trabajo y salud. (WHI)	6 módulos	2 semanas		Encuesta telefónica. Cubre condiciones agudas de la salud personal, condiciones de salud crónica, episodios de salud personal crónica, salud familiar y problemas en la vida laboral.

Instrumentos para medir presentismo				
Instrumento	No. de preguntas	Periodo de trabajo	Media	Observaciones
Cuestionario de limitaciones en el trabajo. (WLQ)	25	2 a 4 semanas	4 dominios.	Se utiliza en empleados con depresión, artrosis y artritis reumatoide.
Cuestionario de trabajo productividad y deterioro en el trabajo. (WPAI)	6	1 semana	Escala que oscila entre 0 y 10	Incluye preguntas sobre el ausentismo y actividades no laborales. Versiones para la gente con reflujo gastroesofágico, síndrome de intestino irritable, alergias y dermatitis en la mano
Inventario de productividad laboral (WPSI)	45	Varios	Horas y días pérdidas.	Enfocado en el impacto de 11 condiciones de salud y cuatro condiciones de cuidado.

Dentro de las escalas más utilizadas se encuentra la Escala para el Presentismo de Stanford, desarrollada por Cheryl Koopman y Kenneth R. Pelletier en 2002, en el Departamento de Psiquiatría y Ciencias del Comportamiento de la Escuela de Medicina de la Universidad de Stanford.

Esta escala se construyó con la finalidad de contar con un instrumento capaz de medir la relación entre presentismo y problemas de salud en la población trabajadora. Evalúa aspectos cognitivos, emocionales y del comportamiento que pueden alterar la capacidad del individuo para desempeñar su trabajo de forma óptima, además mide las habilidades de los trabajadores para concentrarse y ejecutar el trabajo, a pesar de tener un problema de salud, por medio de dos factores: finalizar el trabajo y mantener la concentración. El primer factor está relacionado a las causas físicas y el segundo se refiere a los aspectos psicológicos. Es una escala tipo Likert, con 5 opciones de respuesta que va de uno (discuerdo totalmente) a cinco (conuerdo totalmente). El puntaje obtenido por la suma de las puntuaciones de los reactivos puede variar de seis a treinta. Su aplicación es por medio de autollenado, los entrevistados determinan hasta qué punto están de acuerdo con las afirmaciones que describen como su estado de salud puede o no afectar su trabajo (Jiménez, 2008).

La escala originalmente contaba con 32 reactivos, no obstante, en su aplicación a 675 individuos de diferentes empresas en San Mateo Country

California arrojó solo 6 reactivos clave para describir el presentismo. Por esta razón a partir de estos resultados se formó la versión de la Escala de Stanford para el presentismo de 6 reactivos. La Escala de 6 reactivos tiene características psicométricas que apoyan su utilidad en la medición del estado de salud y su relación con la productividad laboral.

Tabla 2
Reactivos e índices de Rotación varimax de la Escala de Stanford para el presentismo de 6 reactivos.

Item	Factor 1 : Completing Work	Factor 2: Distraction
Despite having my (health problem), I was able to finish hard tasks in my work.	0.88	0.11
At work, I was able to focus on achieving my goals despite my (health problem)	0.86	0.17
Despite having my (health problem), I felt energetic enough to complete all my work.	0.71	0.31
Because of my (health problem), the stresses of my job were much harder to handle.	0.15	0.87
My (health problem) distracted me from taking pleasure in my work.	0.12	0.85
I felt hopeless about finishing certain work tasks, due to my (health problem).	0.36	0.68

Esta escala de 6 reactivos se ha utilizado en investigaciones en diferentes poblaciones de trabajadores y su asociación a diversas características, desde estrés, factores de riesgo para la salud, enfermedades crónicas y también se ha utilizado para conocer los costos tanto directos como indirectos del presentismo en las empresas (Jiménez. 2008).

Así mismo, se han realizado estudios de traducción, validación y confiabilidad en países como Brasil y México. La adaptación transcultural y la validación al portugués se realizó por Campos, Rosane, Márcia y Corrêa en el 2013 (ver figura 5).

Versión Original	Versión Adaptada
Directions: Please describe your work experiences in the past month.	Por favor, describa sus experiencias en el trabajo en los últimos 30 días.
These experiences may be affected by many environmental as well as personal factors, and	Esas experiencias pueden haber sido influenciadas por diversos factores personales y

Versión Original	Versión Adaptada
<p>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. Please use the following scale:</p> <p>... I strongly disagree with the statement ... I somewhat disagree with the statement ...I am uncertain about my agreement with the statement ...I somewhat agree with the statement ...I strongly agree with the statement</p>	<p>de ambiente y alteradas a lo largo del tiempo. Para cada afirmativa abajo, seleccione apenas 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>... Yo discuerdo totalmente ... Yo discuerdo parcialmente ... No concuerdo ni discuerdo ... Yo concuerdo parcialmente ... Yo concuerdo totalmente</p>
1 -Because of my (health problem)*the stresses of my job were much harder to handle.	1- Debido a mi (problema de salud)* fue mucho más difícil lidiar con el estrés en mi trabajo.
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.

Figura 5. Versión original y adaptada de la Escala Stanford presenteeism (SPS-6), (Campos, Rosane, Márcia y Correa, 2013).

Obtuvieron valores de confiabilidad superiores al criterio mínimo adoptado (0.70). Los resultados del análisis dimensional arrojaron dos factores “trabajo finalizado” y “concentración mantenida”, los cuales se encuentran en concordancia con los presentados en la versión original en inglés. Los dos factores explicaron, en conjunto el 65,6% de la variancia, la proporción de la variancia explicada por cada uno de las dimensiones fue estimada en 41,56 % y 24%, respectivamente (Campos, Rosane, Márcia y Corrêa, 2013).

Tabla 3

Estructura factorial de la Escala SPS-6 adaptada al portugués por medio del análisis factorial exploratorio y consistencia interna.

Ítems	Factor 1 (físicos)	Factor 2 (psicológicos)
1. Dificil lidiar con estrés en el trabajo	-0,030	0,720
2. Consiguió terminar tareas difíciles	0,519	-0,026
3. No puede tener placer en el trabajo.	-0,052	0,610
4. Sin ánimo para terminar algunas tareas	0,269	0,668
5. Consiguió concentrarse en las metas	0,584	0,271
6. Tubo energía para terminar todo el trabajo	0,952	0,175
Auto valores	2,494	1,440
% de varianza explicada	41,6	24,0
Alpha de Cronbach	0,72	0,71

García, Juárez y Camacho realizaron la traducción y validación al español, obteniendo 2 factores, “Trabajo completado” y “Evasión de la distracción” (ver tabla 3). Estos factores explican el 80.8% de la varianza total. El primer factor explica el 41.10% y el segundo el 39.8% de la varianza. En cuanto a la confiabilidad el índice fue de 0.45.

No obstante, en el año 2004 se propuso una nueva versión de esta escala que ayudara a medir y relacionar tanto el presentismo como el ausentismo. Esta nueva versión cuenta con 13 reactivos de los cuales 11 intervienen directamente en la calificación psicométrica, y los 2 reactivos restantes consisten en preguntas cerradas: 1) tipo de enfermedad y 2) número de horas laboradas perdidas a causa de dicha enfermedad (Juárez, et al., 2008)

Para su validación y confiabilidad se aplicaron simultáneamente la Escala de Stanford de 13 reactivos y el Cuestionario de limitaciones en el trabajo (WLQ) arrojando una consistencia interna de 0.80, un test-retest de 3.175 ($p < 0.002$), y una $r = 0.50$ con WQL. Después, de la aplicación se concluyó que cuenta con una alta confiabilidad y validez, lo cual lo hacía un instrumento confiable en su utilización para medir Presentismo y ausentismo (Turpin, 2004).

La Escala para Presentismo de Stanford en esta versión de 13 reactivos ha sido utilizada en otros países, como en Japón, en donde se llevó a cabo en el 2007 un estudio de validez y de confiabilidad de esta escala en idioma japonés. Demostrando de igual forma adecuados parámetros para su utilidad en aquel país,

arrojando como resultados una consistencia interna de 0.87, un test-retest, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.86 ($p < 0.001$) (Miku y Makako, 2008).

En México la traducción y validación fue realizada por Adrián Jiménez (2008), obteniendo como resultado un índice de confiabilidad de 0.78 y una estandarización de 0.79. La rotación varimax con normalización Kaisér sugiere que derivan dos dimensiones. Los factores que derivan del análisis responden al 57% de la varianza, donde “Distracción en el trabajo” explica el 38% y “Adecuado desempeño en el trabajo” responde al 19%.

ITEM	Factor 1: Distracción en el trabajo	Factor 2: Adecuado desempeño en el trabajo.
He sentido la necesidad de tomar un descanso durante mi trabajo	0.70	
He sentido que no puedo terminar mi trabajo	0.65	
Me he sentido cansado por no haber podido dormir	0.65	
He tenido dificultades para concentrarme	0.64	
Me ha sido difícil controlar el estrés en el trabajo	0.60	
Me he sentido satisfecho con mi trabajo		0.79
He sido capaz de encontrar una solución a problemas inesperados del trabajo		0.60
He sido capaz de concentrarme en alcanzar los objetivos de mi trabajo		0.60
He podido completar labores difíciles		0.58
He podido trabajar con otras personas en actividades compartidas		0.58
He tenido la energía suficiente para terminar mis labores		0.56

Figura 6: Análisis Factorial de la escala Presentismo Stanford (EPS-11), usando el procedimiento de rotación varimax, (Jiménez, 2008).

Por otro lado, en México también se realizó un estudio de validación de una escala continua que mide el constructo de fatiga-energía que se buscaba ser utilizada como un indicador de presentismo en trabajadores mexicanos. Esta escala de un solo reactivo se aplicó a 245 individuos de empresas

manufactureras. Obteniendo una correlación significativa con los criterios de validez ($p < 0.05$) con coeficientes r entre 0.11 y 0.42 (Juárez, 2007).

El presentismo es una problemática organizacional, relativamente nueva, de la cual se han realizado investigaciones con la finalidad de entender sus consecuencias dentro de la organización. Estas investigaciones han arrojado aspectos importantes de este fenómeno, así como su importancia económica dentro de las organizaciones y su afectación en la salud de los trabajadores.

Estas investigaciones, de igual manera han dejado ver la importancia que tiene un oportuno diagnóstico y medición de este fenómeno dentro de las organizaciones. Atendiendo lo anterior se han diseñado y construido instrumentos y escalas.

No obstante, en México se conoce poco de este fenómeno, a continuación se hace una revisión del presentismo en México.

CAPÍTULO 2. UNA PERSPECTIVA DEL PRESENTISMO EN MÉXICO

2.1 PRESENTISMO EN MÉXICO

El concepto de presentismo es relativamente nuevo, surgió en la década de los noventa y en México existe escasa investigación acerca de él y para muchos profesionales de la salud en el trabajo, es prácticamente desconocido. No obstante, en los resultados de una encuesta realizada en México, por PPC WorldWide reveló que el 60% de los trabajadores tiene problemas de concentración, y los usuarios de su programa de asistencia al empleado (PA), reportan un aproximado de 22 a 44.5 horas a la semana laboradas, son dedicadas a pensar en sus problemas.

Apoyando estos datos, Erick Cervantes, gerente de vinculación de nuevos negocios de Manpower en México, reporta 6 de cada 10 de sus empleados se conectan a internet para resolver asuntos personales (Ulloa, 2006).

A pesar de las cifras mencionadas con anterioridad los únicos estudios de presentismo en México desde hace algunos años han sido llevados a cabo por el Dr. Arturo Juárez García y sus alumnos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, quienes han desarrollado una propuesta aclaratoria del concepto de presentismo en nuestro país, la cual nos permite tener una visión más amplia de este fenómeno laboral en México.

El Dr. Juárez y sus colaboradores propusieron un modelo para explicar el presentismo en México. Dentro de este modelo propusieron una variable aclaratoria para darle mayor claridad al concepto de presentismo. Esta variable aclaratoria es el desempeño, esto porque el presentismo tiene parte de su naturaleza en este concepto.

El desempeño según Landy y Conte (citado en Juárez, et al., 2010) son todas las acciones y conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Estas acciones y conductas son medidas en términos del rendimiento del trabajador. En otras palabras se trata de un índice graduado de ejecución (bajo, moderado o alto) en la actividad laboral de un trabajador.

Como se mencionó con anterioridad el desempeño laboral de una persona puede tener un determinado grado de ejecución. El grado óptimo de desempeño de un trabajador se logra cuando el trabajador aprovecha los potenciales máximos de su capacidad productiva al realizar todas sus actividades laborales, sin un sobreesfuerzo, el cual afecte su bienestar y satisfacción.

Por otro lado, Arias y Heredia (1991) plantean que un alto desempeño implica, además de acciones destacadas en la consecución de metas, la mayor calidad en la tarea, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas en la organización.

Cuando el trabajador conscientemente no aprovecha dichas capacidades durante su actividad laboral, se origina un potencial productivo desaprovechado, porque el trabajador podría dar más. Esto origina una brecha entre el desempeño del trabajador y aquel que sabe puede tener.

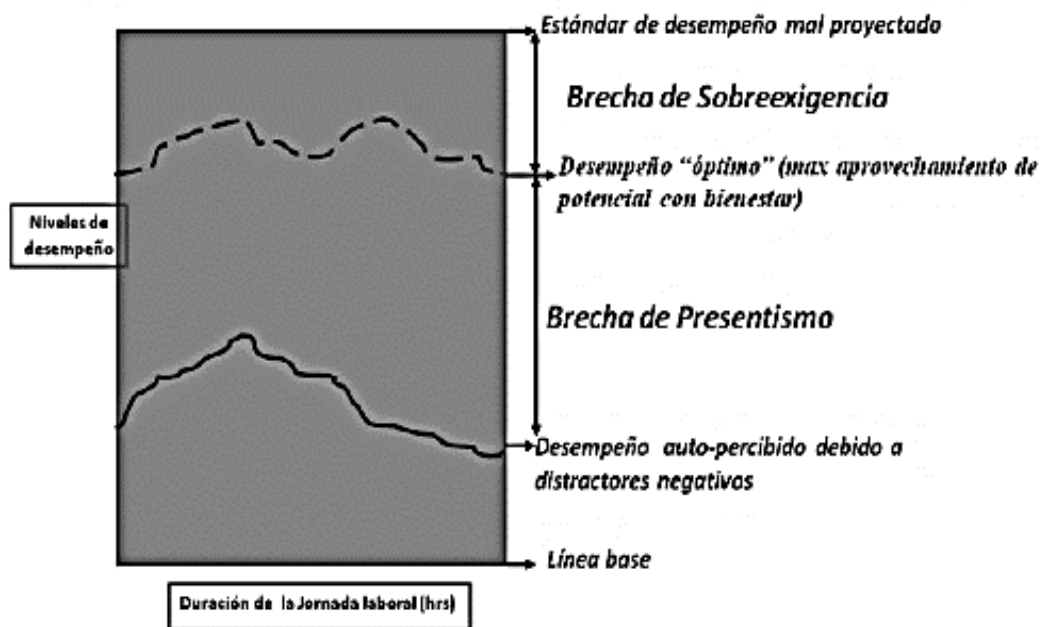


Figura 7: Brecha de Presentismo a diferentes niveles de desempeño propuesta por el Dr. Juárez (Juárez, 2010).

Así, el presentismo desde esta perspectiva debe ser entendido como la brecha o diferencia de rendimiento consciente entre el uso potencial de las

capacidades productivas máximas de un trabajador y un nivel de ejecución debajo de este potencial (Juárez, et al., 2010).

No obstante, los trabajadores no dan más, no solo porque no quieren sino; porque interviene otro concepto clave del presentismo: los distractores. Trabajar enfermo, con dolor, con preocupación, con enojo, en contra de su propia voluntad o con una necesidad no satisfecha y navegar por internet en cosas ajenas al trabajo son los principales distractores negativos que explican porque el trabajador no da más. Estos distractores tienen un común denominador: disminuye el desempeño durante el trabajo.

Así mismo, un sobre involucramiento laboral excesivo interfiere en el desempeño, ya que simular la dedicación a la tarea o al ser verdaderamente excesiva, se afecta a corto o largo plazo la efectividad óptima de ejecución alcanzable. En todos estos casos hay un rendimiento no provechoso o limitado provocado por algún tipo de distracción negativa.

Existen diferentes tipos de distractores negativos desencadenantes del presentismo:

- Distractores relativos al bienestar incluyen todos aquellos problemas relacionados con la salud física, preocupaciones y problemas familiares, del lugar de residencia y laborales.
 - a. Los problemas de salud física son aquellos problemas expresados en afecciones al estado funcional del organismo e incluso cansancio.
 - b. Las preocupaciones y problemas familiares incluyen problemas de pareja, conflictos con amigos y familiares cercanos, muerte o enfermedad familiar, la responsabilidad sobre el cuidado de los niños o personas mayores, responsabilidad sobre las tareas domésticas adicionales, etc.
 - c. Las preocupaciones derivadas del lugar de residencia incluyen la violencia, inseguridad y condiciones precarias de vivienda y de medios de transportación.

- d. Preocupaciones y problemas financieros incluyen deudas, fechas límites de pago, etc.
- e. Preocupaciones y problemas laborales incluyen problemas con el jefe y compañeros, clima social deteriorado, falta de materiales, vigilancia hostil, salario insuficiente, injusticia organizacional y carencia de apoyo organizacional en general.
- Distractores relativos a la naturaleza y contexto del trabajo comprenden agentes distractores en el ambiente laboral como la organización del trabajo y las condiciones físicas del lugar donde se desarrolla.
 - a. Las condiciones físicas del trabajo incluyen los ruidos, las temperaturas, la iluminación, la ventilación, posiciones incómodas, etc.
 - b. Organización del trabajo incluyen la sobrecarga o subcarga del trabajo, lo cual implica jornadas prolongadas, rotación, cambio de turnos, etc.
 - c. Estímulos distractores varios: visitas inesperadas, ruidos generados por colegas, recibir mensajes y llamadas y navegar por internet.
- Distractores relativos a las necesidades de motivación incluyen las necesidades de motivación no satisfechas en los seres humanos y las actitudes de los empleados ante el trabajo que realizan.
 - a. Necesidades fisiológicamente no satisfechas: hambre, sed, sexo, sueño, etc.
 - b. Actitudes de sabotaje, de evitación al trabajo o renuncia psicológica al compromiso laboral por injusticias percibidas y sentimientos de hostilidad hacia la organización.
 - c. Desinterés intrínseco e insatisfacción por el trabajo que se hace.

En conclusión, en el modelo propuesto por el Dr. Juárez el presentismo es originado por uno o una serie de distractores que impiden alcanzar un grado de concentración necesario, el cual permite mantener un desempeño óptimo y un esfuerzo saludable en el trabajo.

Así, el presentismo desde esta perspectiva debe ser entendido como la brecha o diferencia de rendimiento consciente existente entre el uso potencial de las capacidades productivas máximas de un trabajador y un nivel de ejecución debajo de este potencial, el cual ocurre debido a distractores relativos a malestares de salud, estados afectivos desfavorables o por necesidades insatisfechas mientras se está presente en el lugar de trabajo.

2.2 INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL PRESENTISMO EN MÉXICO

El presentismo es un fenómeno existente, pero no es posible medirlo ni observarlo directamente debido a las características que lo conforman, por lo cual surgieron las escalas para así poder tener una forma de medirlo.

En México existen escalas para medir el presentismo; sin embargo, estas escalas no han sido diseñadas para la población mexicana. No existe una escala diseñada específicamente para la población mexicana, la cual nos permita medir y diagnosticar este nuevo fenómeno dentro de las organizaciones. Haciendo casi imposible el poder reducir sus efectos negativos en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones en México. Este es el principal objetivo de este trabajo: diseñar y construir una escala específica para la población mexicana que nos permita diagnosticar el presentismo en los trabajadores.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Justificación

De la misma manera en la que se ha estudiado la problemática y atendido las repercusiones del absentismo laboral dentro de las organizaciones, debería atenderse el presentismo. Debido a que no sólo afecta la productividad de las compañías y tiene costos económicos elevados, sino también influye negativamente en el recurso más importante que tiene una compañía: sus recursos humanos.

Debido a la importancia y notoriedad que está tomando el presentismo para las organizaciones, ha surgido la necesidad de su diagnóstico oportuno. No obstante, se ha encontrado que existe escasa información e investigación al respecto. En México la información referente al presentismo es aún menor.

Es por esta falta de instrumentos psicométricos válidos y confiables para su diagnóstico y medición, que esta investigación está enfocada al diseño y a la construcción de una escala válida y confiable que nos permita medir el presentismo en trabajadores mexicanos.

3.2 Planteamiento del Problema

Debido a que en nuestro país existen pocos estudios referentes al presentismo, su detección y evaluación son aún difíciles. lo anterior debido a la carencia de instrumentos que apoyen su diagnóstico. Por esta razón surge la necesidad de diseñar y construir una escala para medir presentismo en organizaciones mexicanas.

3.3 Objetivo General

Diseñar y construir una escala válida y confiable para medir el presentismo en trabajadores mexicanos.

3.4 Objetivos específicos

- Realizar una revisión a la literatura acerca del constructo presentismo.

- Identificar y definir los factores que componen el constructo presentismo.
- Identificar el significado psicológico del constructo presentismo mediante la técnica de redes semánticas naturales.
- Elaborar los reactivos que integrarán la escala para medir el presentismo.
- Diseñar y construir la primera versión de la escala para medir el presentismo.
- Realizar el piloteo de la primera versión de la escala para medir el presentismo en al menos 200 trabajadores mexicanos.
- Validar la escala para medir presentismo en trabajadores mexicanos.
- Confiabilizar la escala para medir el presentismo en trabajadores mexicanos.
- Encontrar los distractores que causan el presentismo en trabajadores mexicanos.

3.5 Definición de las variables

▪ Definición conceptual de las variables

- Presentismo: Conjunto de actos, pensamientos, ideas, creencias y sentimientos que experimenta el trabajador cuando por diversos distractores no realiza o termina su trabajo bien y a tiempo.
- Variables clasificatorias: Características de la muestra integrada por los datos personales y demográficos de las personas que contestan el cuestionario.
- Edad: Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento.
- Sexo: Diferencias biológicas constitutivas del hombre y la mujer.
- Estado civil: Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto.
- Hijos: Descendientes directos o indirectos de una persona.
- Número de hijos: Número de descendientes directos o indirectos de una persona.
- Enfermedad: Alteración estructural o funcional que afecta negativamente al estado de bienestar de una persona.

- Personas con las que vive: Personas con las que comparte una vivienda.
- Dependientes económicos: Toda persona que no pueda valerse por sí misma para sostenerse económicamente.
- Escolaridad: Periodo de tiempo en el que una persona asiste a la escuela para estudiar y aprender.
- Tipo de empresa: Clasificación de acuerdo al sector que dirige los destinos de la empresa y al origen del capital que la conforma: sector público o privado.
- Giro de la empresa: Rubro al que se dedica la organización en la que labora el trabajador.
- Antigüedad laboral: Tiempo durante el cual una persona ha estado laborando de manera ininterrumpida para la misma organización.
- Nivel del puesto: Clasificación del puesto que desempeña una persona en una organización. .
- Tipo de contrato: Tipo de acuerdo escrito en el que el empleador y el empleado se comprometen a cumplir, sujeto a la normatividad laboral.
- Turno Laboral: Horario laboral del puesto de trabajo.
- Número de horas laborales: Se refiere al número de horas normales trabajadas en una semana.
- Horas extra: Se refiere al número de horas extraordinarias trabajadas en una semana.

Definición Operacional de las variables

- Edad: Estará dada en años.
- Sexo: Pudiendo ser Hombre o Mujer
- Estado Civil: Teniendo como opciones Soltero/a, Casado/a, Divorciado/a, Unión Libre o Viudo/a.
- Hijos: Teniendo como opciones Si tiene hijos o No tiene hijos.
- Número de hijos: Pregunta abierta.
- Enfermedad: Teniendo como opciones Si tiene enfermedad o No tienes enfermedad.
- Tipo de enfermedad: Pregunta abierta.

- Personas con las que vive: Teniendo como opciones Solo, Con pareja, Con pareja e hijos, Con padres o Con padres e hijos.
- Dependientes económicos: Pregunta abierta.
- Escolaridad: Teniendo como opciones Primaria, Secundaria, Bachillerato, Licenciatura, Maestría o Doctorado.
- Tipo de Empresa: Pudiendo ser Pública o Privada.
- Giro de la Empresa: Teniendo como opciones Industrial, Comercial o Servicios.
- Antigüedad en la empresa: Dada en años.
- Nivel de puesto: Teniendo como opciones Operativo, Mandos medios o Directivo.
- Tipo de contrato: Teniendo las opciones Proyecto, Eventual/Temporal o Base/Planta.
- Turno: Opciones Matutino, Vespertino, Nocturno o Mixto.
- Horas laboradas: Pregunta abierta.
- Horas extra: Pregunta abierta.

3.6 Hipótesis

- Hi₁ Existe relación entre la edad del trabajador y el presentismo.
- Ho₁ No existe relación entre la edad del trabajador y el presentismo.
- Hi₂ Existe relación entre el sexo del trabajador y el presentismo.
- Ho₂ No existe relación entre el sexo del trabajador y el presentismo.
- Hi₃ Existe relación entre el estado civil del trabajador y el presentismo.
- Ho₃ No existe relación entre el estado civil del trabajador y el presentismo.
- Hi₄ Existe relación entre la existencia de hijos y el presentismo.
- Ho₄ No existe relación entre la existencia de hijos y el presentismo.
- Hi₅ Existe relación entre el número de hijos y el presentismo.
- Ho₅ No existe relación entre el número de hijos y el presentismo.
- Hi₆ Existe relación entre el padecimiento de una enfermedad en el trabajador y el presentismo.

- Ho₆ No existe relación entre el padecimiento de una enfermedad en el trabajador y el presentismo.
- Hi₇ Existe relación entre la escolaridad del trabajador y el presentismo.
- Ho₇ No existe relación entre la escolaridad del trabajador y el presentismo.
- Hi₈ Existe relación entre las personas con las que vive el trabajador y el presentismo.
- Ho₈ No existe relación entre las personas con las que vive el trabajador y el presentismo.
- Hi₉ Existe relación entre el número de dependientes económicos y el presentismo.
- Ho₉ No existe relación entre las personas con las que vive el trabajador y el presentismo.
- Hi₁₀ Existe relación entre el tipo de empresa donde se trabaja y el presentismo.
- Ho₁₀ No existe relación entre las personas con las que vive el trabajador y el presentismo.
- Hi₁₁ Existe relación entre el giro de la empresa donde se trabaja y el presentismo.
- Ho₁₁ No existe relación entre el giro de la empresa donde se trabaja y el presentismo.
- Hi₁₂ Existe relación entre la antigüedad en el puesto de trabajo y el presentismo.
- Ho₁₂ No existe relación entre la antigüedad en el puesto de trabajo y el presentismo.
- Hi₁₃ Existe relación entre el nivel del puesto de trabajo y el presentismo.
- Ho₁₃ No existe relación entre el nivel del puesto de trabajo y el presentismo.
- Hi₁₄ Existe relación entre el tipo de contrato de trabajo y el presentismo.
- Ho₁₄ No existe relación entre el tipo de contrato de trabajo y el presentismo.
- Hi₁₅ Existe relación entre el turno laboral y el presentismo.
- Ho₁₅ No existe relación entre el turno laboral y el presentismo.
- Hi₁₆ Existe relación entre las horas laboradas diariamente y el presentismo.
- Ho₁₆ No existe relación entre las horas laboradas diariamente y el presentismo.

Hi₁₇ Existe relación entre las horas extra trabajadas y el presentismo.

Ho₁₇ No existe relación entre las horas extra trabajadas y el presentismo.

Hi₁₈ Existe relación entre el área de trabajo y el presentismo.

Ho₁₈ No existe relación entre el área de trabajo y el presentismo.

3.7 Diseño

Para el desarrollo de la investigación se realizó un diseño no experimental transversal-correlacional. No experimental, porque fue un estudio realizado sin la manipulación deliberada de variables y donde sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural. Transversal, porque fue una investigación en la cual se recopilaban los datos en un momento único (Sampieri, 2010).

Es correlacional, porque se limitó a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales (Sampieri, 2010).

3.8 Instrumento

Se construyó un instrumento para diagnosticar y medir presentismo en trabajadores mexicanos. Se le dio el nombre de Escala de presentismo (ver anexo 2). La Escala de presentismo es una escala tipo Likert de 106 reactivos con cinco opciones de respuesta: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. Además, cuenta con 19 reactivos socio-demográficos con preguntas de opción múltiple.

La Escala de presentismo estuvo compuesta por 2 partes. La parte A estuvo conformada por 66 reactivos con el objetivo de diagnosticar si los trabajadores tienen presentismo. La parte B con 40 reactivos tuvo el propósito de diagnosticar cuáles son las causas del presentismo.

3.9 Muestra

La muestra que se utilizó fue no probabilística e intencional. Los criterios de inclusión que se emplearon fueron: 1) Personas que estuvieran actualmente

laborando en el Distrito Federal o área metropolitana y, 2) Personas de nacionalidad mexicanas residiendo en el Distrito Federal o área metropolitana.

3.9.1 Participantes

Se aplicó el instrumento de las RSN a 50 trabajadores mexicanos. La Escala de Presentismo se aplicó a 200 trabajadores mexicanos.

3.10 Escenario

La aplicación se realizó dentro de las instalaciones de las empresas. Las cuales facilitaron un lugar silencioso, con mesas, sillas e iluminación adecuada para la aplicación de la Escala de presentismo. Para su aplicación se reunió a un grupo de aproximadamente de 12 trabajadores por sesión.

Una vez en el lugar de aplicación, a cada trabajador se le entregó un Cuestionario PL y una pluma.

3.11 Procedimiento

El procedimiento se dividió en tres fases. La primera fase consistió en la revisión teórica del constructo presentismo y la determinación de las dimensiones teóricas. La segunda fase consistió en la obtención del significado psicológico que tienen los trabajadores acerca del presentismo y por último las fases del análisis psicométrico para la validación y confiabilidad de la Escala de presentismo.

- **Fase 1: Estructura y dimensiones de la Escala de presentismo**

En esta etapa se determinó la definición conceptual del constructo presentismo así como de sus dimensiones teóricas, basándose en un análisis de las diferentes investigaciones realizadas hasta el momento. Además, se identificaron los antecedentes y consecuencias del presentismo.

- **Fase 2: Identificación de los significados psicológicos de presentismo mediante la técnica de redes semánticas naturales**

En esta etapa se utilizó la técnica de redes semánticas naturales (RSN) propuesta por Figueroa, González y Solís (1981) Esta técnica se utilizó para conocer el significado psicológico de los trabajadores acerca de las dimensiones del presentismo.

Las RSN son una técnica de lápiz y papel y de aplicación colectiva o individual, que tiene como objetivo conocer el significado psicológico de uno o varios conceptos.

Se utilizó un formato encabezado por instrucciones claras y un ejemplo para garantizar su comprensión. Las instrucciones se basaron en pedirles dos actividades a los trabajadores:

- Escribir las primeras 5 palabras que vinieran a su mente al leer el estímulo.
- Jerarquizar del 1 al 5 las palabras, dando 1 a la palabra más relacionada con el estímulo, el número 2 a la siguiente en importancia y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar las 5 palabras.

Los conceptos son analizados de acuerdo con los parámetros propuestos por Figueroa para redes naturales, que son los valores J, M y conjunto SAM, que se definen de la siguiente manera:

- Valor J: es el total de definidoras diferentes que proporcionaron los trabajadores y representan la riqueza del conocimiento.
- El valor M (peso semántico): es el producto de la frecuencia de un nodo por su valor semántico. Este valor M representa la significatividad que tienen los conceptos manifestados por los trabajadores.
- El conjunto SAM: son los conceptos con mayor peso semántico. El conjunto SAM indica las diez definidoras fundamentales para el significado psicológico de los trabajadores.

En esta etapa se hizo la recolección de los datos en el software Excel para el procesamiento de la información. Una vez capturada toda la información se procedió a calcular el Valor J es el total de definidoras diferentes que proporcionaron los trabajadores y representan la riqueza del conocimiento. Posteriormente, se obtuvo el valor M (peso semántico) que es el producto de la frecuencia de un nodo por su valor semántico. Este valor M representa la significatividad que tienen los conceptos manifestados por los trabajadores el peso semántico de cada una de las definidoras.

El peso semántico se obtuvo a través de la suma de las ponderaciones de la frecuencia por la jerarquización asignada, donde el número uno de la jerarquía se multiplica por diez, el dos por nueve, el tres por ocho y así sucesivamente. El peso semántico da idea de cuáles de las definidoras que conforman la red son las que mejor definen o las que producen mayor significado con respecto al estímulo.

Por último, se obtuvo el conjunto SAM que son los conceptos con mayor peso semántico. El conjunto SAM indica las definidoras fundamentales para el significado psicológico de los trabajadores.

Una vez que se obtuvo la información de las redes semánticas se identificaron los diferentes datos para la contrastación teórica y se utilizó esta información en la construcción de reactivos.

- **Fase 3: Construcción de la versión inicial de la Escala de Presentismo**

En esta etapa se procedió a la construcción de un banco de reactivos en el cual el 50% de ellos se redactaron basándose en los resultados de las redes semánticas, y el otro 50% de ellos se redactaron basándose en la información obtenida en la investigación teórica (ver anexo 2).

Posteriormente, se procedió a construir y diseñar la Escala de presentismo en trabajadores mexicanos. La cual se decidió que fuera una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre y se le nombro Escala de presentismo. Se creó un formato para la

escala y en él se integraron los reactivos teóricos y de las RSN recodificándolos (ver anexo 2 y 3).

La escala se dividió en dos partes: la parte A y la parte B. La parte A estuvo conformada por 2 factores, que tienen como propósito diagnosticar si el trabajador sufre de presentismo. Esta parte de la escala estuvo conformada por 66 reactivos.

La parte B estuvo conformada por 4 factores con el propósito de conocer el tipo de distractores causantes del presentismo en el trabajador. Esta parte de la escala está conformada por 40 reactivos.

Teniendo así una versión inicial de la Escala de presentismo, conformada por dos partes y 106 reactivos en total con 19 reactivos de variables clasificatorias (ver anexo 5).

- **Fase 4: Análisis psicométrico de la escala de presentismo**

En esta etapa se eligió una muestra de 200 trabajadores a los cuales se les aplicó la primera versión de la escala. Los trabajadores pertenecían a varias empresas en las cuales se pidió una autorización previa. La escala se aplicó en su lugar de trabajo y todos los trabajadores contestaron de manera individual.

Después de la aplicación y recolección de cada una de las escalas, se utilizó el software estadístico SPSS para la construcción de la base de datos. Posteriormente, se codificaron y capturaron cada una de las respuestas de los 200 trabajadores.

Posteriormente, se realizó una búsqueda en la base para identificar errores de captura o espacios vacíos, una vez que se identificaron se procedió a corregirlos. Se procedió a invertir los reactivos negativos para darles la misma dirección y así continuar con el análisis de reactivos.

•Discriminación de reactivos

▪ Discriminación de reactivos por análisis de frecuencias

Se realizó un análisis de frecuencias de cada reactivo, solicitando el sesgo y curtosis de cada uno, eliminando en primera estancia por:

- Se eliminaron los reactivos en los cuales las opciones no hayan sido atractivas, es decir, se eliminaron los reactivos donde no hubo distribución de frecuencias en cada una de las opciones de respuesta.

▪ Discriminación de reactivos con prueba t de student

Se utilizó la prueba estadística t de student para muestras independientes para determinar si los reactivos discriminaban entre puntajes altos y bajos.

Se efectuó la sumatoria de los puntajes de los sujetos por cada reactivo y enseguida se obtuvieron los cuartiles para determinar el rango por debajo y encima de la media y así poder conocer la diferencia de medias. El criterio para la eliminación de reactivos fue que todo reactivo con una significancia de dos colas mayor a .05 sería eliminado.

▪ Validez: análisis factorial

Se efectuó el análisis factorial con rotación varimax para ambas partes de la Escala de presentismo. Se eliminaron los reactivos con un coeficiente menor a .40 y eliminando los reactivos que no coinciden teóricamente en ningún factor y aquellos agrupados en 2 factores.

▪ Confiabilidad: Alpha de Cronbach

Se realizó un análisis de Alpha de Cronbach a cada parte de la Escala de presentismo con la finalidad de obtener la confiabilidad general para cada parte.

Además, se obtuvo la confiabilidad para cada dimensión de cada parte de la Escala de presentismo. Eliminado los reactivos que podían aumentar la confiabilidad.

- **Versión final de la Escala de presentismo**

Al finalizar los análisis estadísticos de validez y confiabilidad se procedió a construir la versión final de la escala con los reactivos que continuaron de los análisis estadísticos (ver anexo 7).

- **Análisis de la relación de las variables clasificatorias sobre el presentismo y sus causas**

Se realizaron correlaciones de Pearson, ANOVAS y pruebas t de student para determinar la relación entre las variables.

- **Regresión lineal**

Finalmente, se realizó una regresión lineal para conocer cuáles de las causas son las que predicen el presentismo, así como sus factores y subfactores.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de los principales hallazgos de esta investigación, así como su análisis con el fin de lograr los objetivos planteados. Los resultados parten de la revisión teórica que guiaron esta investigación. Este análisis implica una revisión a las diferentes definiciones del constructo presentismo, así como una revisión a las dimensiones que lo componen.

Posteriormente, con el objetivo de conocer el significado psicológico que tienen los trabajadores acerca del presentismo, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de redes semánticas naturales.

Así mismo, se exponen los resultados del análisis psicométrico que se efectuó para obtener los índices de validez y confiabilidad de la Escala de presentismo, la cual se aplicó a 200 trabajadores de empresas mexicanas. El índice de validez se obtuvo a través del análisis de componentes principales con rotación varimax. El índice de confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach.

Por último, se muestran los resultados de las correlaciones de los factores de la Escala de presentismo y de las variables clasificatorias con el objetivo de dar respuesta a las hipótesis planteadas en esta investigación.

4.1 Resultados de la Fase 1. Estructura y dimensiones de la Escala de presentismo

Con el objetivo de diseñar y construir una escala válida y confiable que permitiera diagnosticar el presentismo en trabajadores mexicanos, se realizó una investigación teórica acerca del constructo. Con el fin de conocer y contar con los fundamentos teóricos necesarios para poder tomar decisiones acerca del diseño y construcción de la escala.

4.1.1 Revisión teórica de la definición y medición del constructo

Se realizó una revisión conceptual del constructo presentismo basándose en diferentes investigaciones realizadas para conocer más acerca de este constructo.

Esta revisión se realizó con el objetivo de identificar las diferentes conceptualizaciones que se le han dado a lo largo del tiempo (ver tabla 4).

Tabla 4
Definiciones conceptuales del constructo presentismo.

Autor	Definición
Smith (1970)	Presentarse a trabajar, lo contrario a faltar a laborar.
Simpson (1998); Cartwright (2008)	Situación en la que las personas dedican a trabajar más horas de las necesarias simplemente para impresionar a la gerencia.
Aronsson, Gustafsson y Dallner (2000)	Situación en la cual el trabajador asiste al lugar de trabajo a pesar de sentirse enfermo, tener lesiones u otros problemas de salud.
Koopman, Pellitier, Murray, Sharda, Berger, cols. (2002)	Cuando los empleados se encuentran físicamente en sus trabajos pueden experimentar una productividad baja una calidad en su trabajo por debajo de lo normal.
Hummer, Sherman y Quinn (2002)	Reducción de la productividad debido a problemas de salud u otros eventos que distraen a la persona de una productividad completa.
Shamansky (2002)	Situación en que las personas están de cuerpo presente en el trabajo, pero funcionalmente ausentes.
Hemp (2004)	Problema de que los trabajadores estén en el trabajo sin un funcionamiento pleno debido a una enfermedad u otras condiciones médicas.
Turpin (2004)	Reducción de la productividad debido a problemas de salud.
Levin-Epstein (2005)	Pérdida de productividad que ocurre cuando los empleados se presentan a trabajar pero se desempeñan por debajo de lo normal debido a cualquier tipo de enfermedad.
Flores-Sandí (2006)	Describir a aquellos trabajadores que sufren enfermedades que los obligarían a ausentarse del trabajo pero que se presentan a trabajar sin cumplir eficazmente sus labores.
Ulloa (2006)	Situación en la que las personas pierden mucho tiempo por realizar actividades como ver páginas de internet no relacionadas con su trabajo, en chats con amigos, encuentros casuales de pasillo o salir a fumar con colegas o pedir permisos para salir.
Yamashita y Arakida (2006)	Deterioro autoevaluado del desempeño en el trabajo debido a problemas de salud en el lugar de trabajo.
Copper (2007)	Relación entre enfermedad y pérdida de productividad.
Mattke (2007)	Estar en el trabajo pero desempeñarse con una capacidad reducida
Jiménez (2008)	Cuando un empleado realiza sus actividades laborales, pero por cuestiones principalmente de salud no desempeña su trabajo al 100%.
Johns (2010)	Ir a trabajar debido a que los trabajadores piensan que su enfermedad no es lo suficientemente grave para quedarse en casa.
Antonio García (2011)	Acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada laboral a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se ocupa.

Después de realizar la revisión teórica se observó que el presentismo se encuentra relacionado a diferentes variables. Entre las variables que están relacionadas al presentismo se encuentran: el padecer algún tipo de enfermedad, quedarse más tiempo en el trabajo solo para impresionar a los jefes y perder tiempo al realizar otras actividades ajenas a sus actividades laborales. Después de revisar y analizar cada definición, se llegó a la conclusión de que la mayoría de las investigaciones están centradas en el presentismo y la variable padecer alguna enfermedad. En otras palabras, se enfocan en el trabajador que no se concentra en su trabajo por estar enfermo.

No obstante, esta investigación buscaba comprender en un sentido más amplio el presentismo, en el cual se puedan incluir algunos factores que en otras investigaciones no se habían considerado. Por esta razón, solo se mantuvieron las definiciones que no estuvieran relacionadas a la variable padecer alguna enfermedad (ver tabla 5).

Tabla 5
Definiciones conceptuales del constructo presentismo no relacionado a enfermedad.

Autor	Definición
Smith (1970)	Presentarse a trabajar, lo contrario a faltar a laborar.
Simpson (1998); Cartwright (2008)	Situación en la que las personas dedican a trabajar más horas de las necesarias simplemente para impresionar a la gerencia.
Shamansky (2002)	Situación en que las personas están de cuerpo presente en el trabajo, pero funcionalmente ausentes.
Ulloa (2006)	Situación en la que las personas pierden mucho tiempo por realizar actividades como ver páginas de internet no relacionadas con su trabajo, en chats con amigos, encuentros casuales de pasillo o salir a fumar con colegas o pedir permisos para salir.
Antonio García (2011)	Acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada laboral a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se ocupa.

4.1.2 Definición teórica del constructo

Una vez finalizada la revisión teórica se procedió a redefinir el presentismo. Esta definición buscó poder incluir aspectos en la vida de los trabajadores causantes del presentismo que no se han tomado en cuenta (ver tabla 6).

Tabla 6
Definición conceptual de presentismo.

Constructo	Definición
Presentismo	Conjunto de actos, pensamientos, ideas, creencias y sentimientos que experimenta el trabajador cuando por diversos distractores no realiza o termina su trabajo bien y a tiempo.

4.1.3 Estructura y dimensiones de la Escala de presentismo

Posteriormente, una vez que se definió el constructo presentismo, se realizó una búsqueda en diversas investigaciones para identificar las dimensiones que componen.

4.1.3.1 Dimensiones de la Escala Presentismo

Koopman (2002) en su estudio de presentismo menciona dos factores componentes del presentismo: Evitar la distracción y Trabajo Terminado (ver tabla 7).

Tabla 7
Definición conceptual de los factores Evitar la distracción y Trabajo terminado

Autor	Factor	Definición conceptual
Koopman, et al., (2002)	Evitar la distracción	Percepción que tiene el trabajador acerca de su aptitud de superar la distracción de un problema.
	Trabajo terminado	Percepción que tiene el trabajador respecto a completar tareas, actividades o proyectos de manera eficiente en su trabajo sin importar sus problemas.

No obstante, debido a que no se contaba con mayor información acerca de estas dimensiones, ni con información necesaria para entender el por qué se presentaban en un sentido positivo, se decidió mantener estas dimensiones en un sentido negativo. Resultando dos dimensiones: Distracción en el trabajo y Trabajo inconcluso.

Posteriormente, siguiendo el objetivo de tener una visión holística del presentismo, se decidió incluir en los 2 factores reactivos referentes a los pensamientos, emociones y conductas que podría experimentar el trabajador en su lugar de trabajo.

Por otro lado, en relación al factor: Distracción se encontró que existen dos fuentes que causan que un trabajador se distraiga de sus actividades y tareas y no termine su trabajo bien y a tiempo. Estas fuentes denominadas distractores se dividen en: distractores personales y distractores laborales (ver tabla 8).

Tabla 8
Definiciones y características de los distractores en el trabajo.

Distractores	Características
Personales	Factores relativos al bienestar personal. Comprenden factores relacionados con la salud, la situación financiera y conflictos familiares del trabajador.
Laborales	Factores relacionados a la naturaleza y contexto del trabajo. Comprenden las condiciones físicas de trabajo, apoyo laboral percibido, seguridad laboral, relaciones en la empresa, compromiso y presión organizacional.

Después de analizar la información anterior y con el objetivo de tener una visión holística del Presentismo, se decidió relacionar el factor Distracción en el trabajo y Trabajo Inconcluso con los dos tipos de distractores. Esta decisión se tomó con la finalidad de conocer el tipo de distractores presentes en el trabajador causantes de un trabajo incompleto.

Teniendo así 4 factores más: Distracción en el trabajo-Problemas personales, Distracción en el trabajo-Problemas Laborales, Trabajo inconcluso-Problemas personales y Trabajo Inconcluso-Problemas laborales (ver tabla 9).

Tabla 9
Definiciones conceptuales de los factores de la Escala de presentismo relacionados a distractores

Distractor	Factor	Definición
Problemas personales	F1. Distracción en el trabajo-Problemas Personales	Factores relativos al bienestar personal que distraen al trabajador de sus actividades laborales.
	F2. Trabajo inconcluso-Problemas Personales	Factores relativos al bienestar personal que hacen que el trabajador no termine su trabajo bien y a tiempo.
Problemas Laborales	F3. Distracción en el trabajo-Problemas Laborales.	Factores relacionados a la naturaleza y contexto del trabajo que distraen al trabajador de sus actividades laborales

Distractor	Factor	Definición
	F4. Trabajo Inconcluso-Problemas Laborales	Factores relacionados a la naturaleza y contexto del trabajo que hacen que el trabajador no termine su trabajo bien y a tiempo

4.1.3.2 Estructura de la Escala de presentismo

Como resultado de lo anterior, se decidió que la escala estaría compuesta por dos partes. La parte A tendría como propósito diagnosticar el presentismo en los trabajadores. Esta parte estaría integrada por 2 factores: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso. Los cuales se identifican con el siguiente código: F1A y F2A.

Mientras la parte B tendría como propósito conocer el tipo de distractores causantes del presentismo en el trabajador, causando a su vez afectaciones en sus actividades laborales. Esta parte estaría conformada por los factores: F1B.Distracción-Problemas Personales, F2B. Trabajo Inconcluso-Problemas Personales, F3B. Distracción-Problemas Laborales y F4B.Trabajo Inconcluso-Problemas Laborales, los cuales están identificados con los códigos: F1B, F2B, F3B y F4B respectivamente.

4.2 Resultados de la Fase 2. Identificación de los significados psicológicos de presentismo mediante la técnica de redes semánticas naturales

En esta investigación se utilizó la técnica de RSN con el objetivo conocer el significado psicológico de los trabajadores acerca de los 2 factores del presentismo F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo Inconcluso.

4.2.1 Estímulos de las RSN

Los estímulos se construyeron con la finalidad de conocer el significado psicológico de los trabajadores acerca de ellos. Los estímulos se construyeron basados en los 2 factores del presentismo, F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo Inconcluso. Además como se mencionó con anterioridad se tomaron en cuenta las cogniciones, emociones y conductas, por lo cual por cada factor se

construyeron 6 estímulos. De esos 6 estímulos, 3 fueron positivos y 3 negativos. Quedando de esta manera 12 estímulos (ver tabla 10).

Tabla 10
Estímulos para las Redes Semánticas Naturales por factor.

Factor	Estímulos	Tipo de estímulo
F1A. Distracción en el trabajo	1. Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas personales, familiares o personales, se comporta.	Negativo
	2. Una persona que se concentra en su trabajo, es.	
	3. Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas personales, familiares o personales, se siente	
	4. Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o personales, se comporta	Positivo
	5. Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o personales, es	
	6. Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o personales, se siente	
F2A. Trabajo inconcluso	7. Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se comporta:	Negativo
	8. Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, es	
	9. Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se siente	
	10. Una persona con problemas laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, se comporta	Positivo
	11. Una persona con problemas personales, laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, es	
	12. Una persona con problemas personales, laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, se siente	

Una vez contruidos los estímulos, se acomodaron en un formato para su aplicación. El formato consistió en una hoja tamaño carta, encabezada por instrucciones claras, seguidas de un ejemplo de llenado para garantizar su comprensión (ver Anexo 1).

4.2.2 Participantes de las RSN

El instrumento de RSN fue aplicado a 50 trabajadores de diversas empresas de la ciudad de México. Más de la mitad de los trabajadores fueron hombres. La edad de los trabajadores osciló entre los 18 y los 60 años, más de la mitad de los trabajadores reportó estar casado (ver tabla 11).

Tabla 11

Características sociodemográficas de la muestra de las RSN.

<i>Variables</i>		<i>Categorías</i>	<i>Porcentajes</i>
Demográficas	Edad	18 a 29 años	35%
		30 a 45 años	39%
		46 a 60 años	26%
	Sexo	Mujeres	57%
		Hombres	43%
	Estado civil	Soltero	41%
Casado		57%	

4.2.3 Resultados de las RSN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis de la RSN con lo cual se obtuvo el significado psicológico de los 2 factores: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 1 del factor F1A. Distracción en el trabajo (Estímulo: Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas personales, familiares o laborales, se comporta) tuvo un valor J de 60 definidoras. El peso semántico más alto (M=160) fue para la definidora denominada *amable*. Esta definidora fue seguida de otras como *responsable, tranquilo, activo, feliz, etcétera* (ver figura 11). Por su parte, el conjunto SAM representa las diez definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las conductas relacionadas con evitar la distracción (ver figura 12).

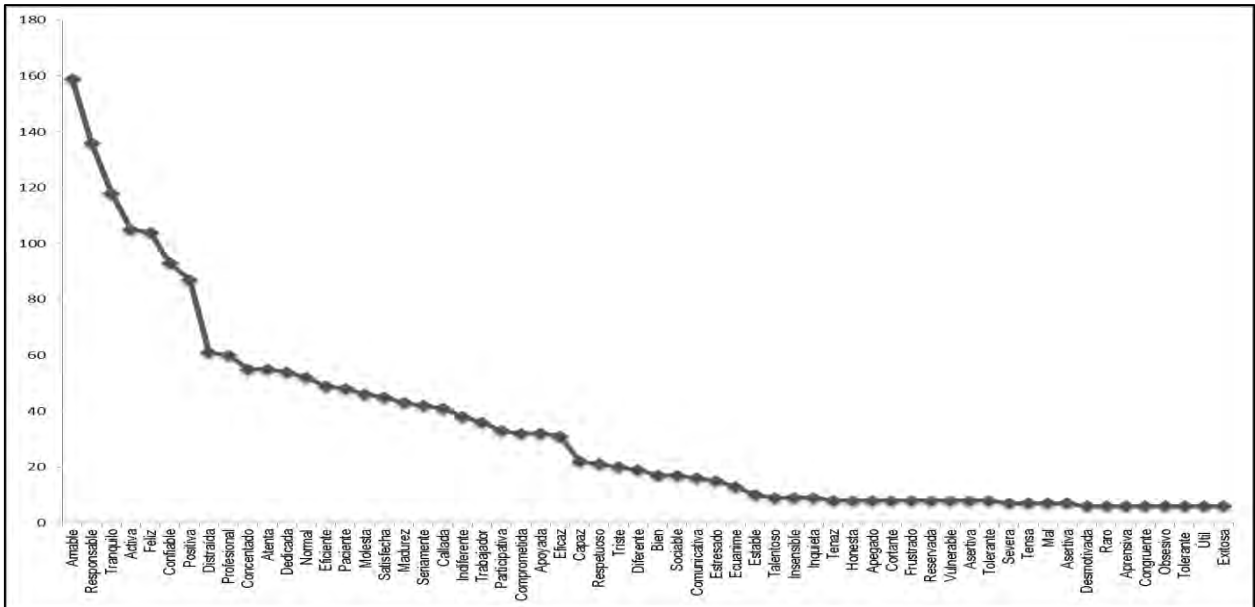


Figura 11. Distribución de las definidoras del estímulo 1 del F1A. Distracción en el trabajo a partir de su peso semántico (valor M).

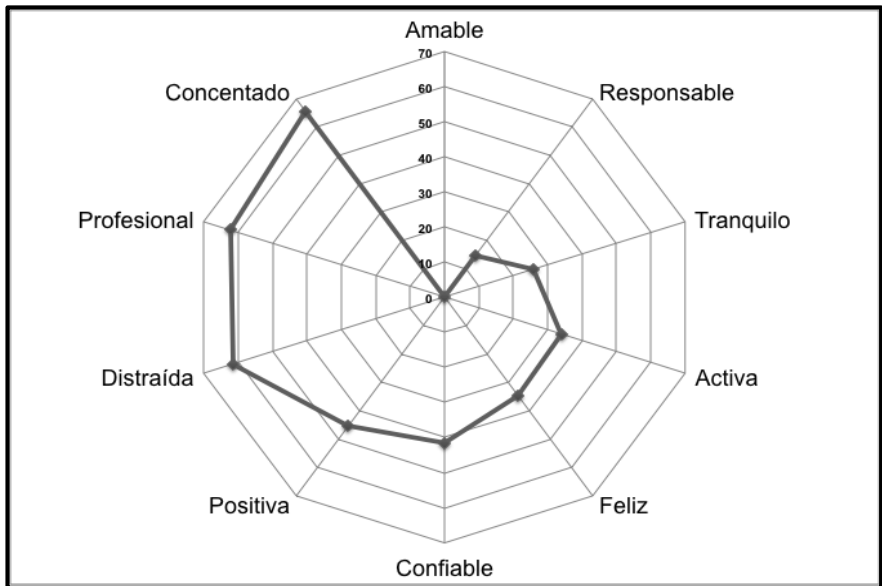


Figura 12. Conjunto SAM del estímulo 1 del F1A. Distracción en el trabajo.

El estímulo 2 del factor F1A. (Estímulo: Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o laborales, se comporta) obtuvo un valor J de 27 definidoras. La definidora con mayor peso semántico (M= 550) fue *enojado*, seguida de otras como: *distraído*, *triste*, *antisocial*, *confundido*, etcétera (ver figura 13). La figura 14 muestra el conjunto SAM para este factor,

estas diez definidoras son la base para determinar que conductas están relacionadas con la distracción en el trabajo.

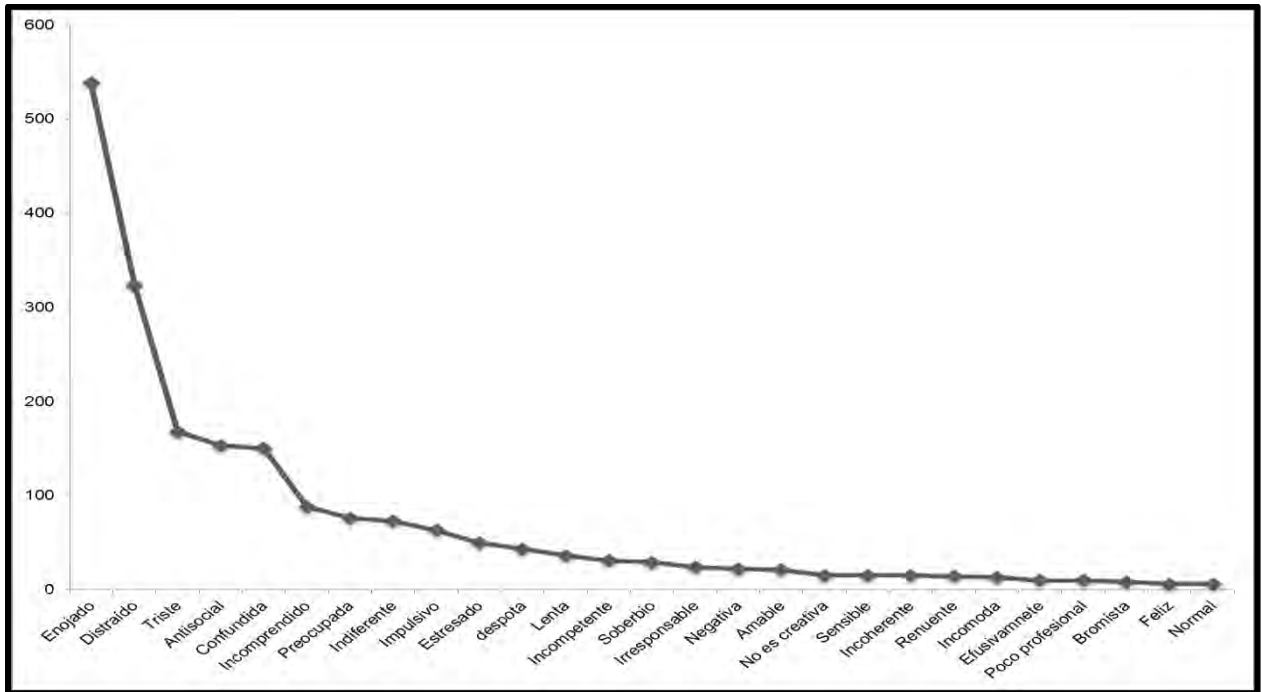


Figura 13. Distribución de las definidoras del estímulo 2 del F1A. Distracción en el trabajo a partir de su peso semántico (valor M).

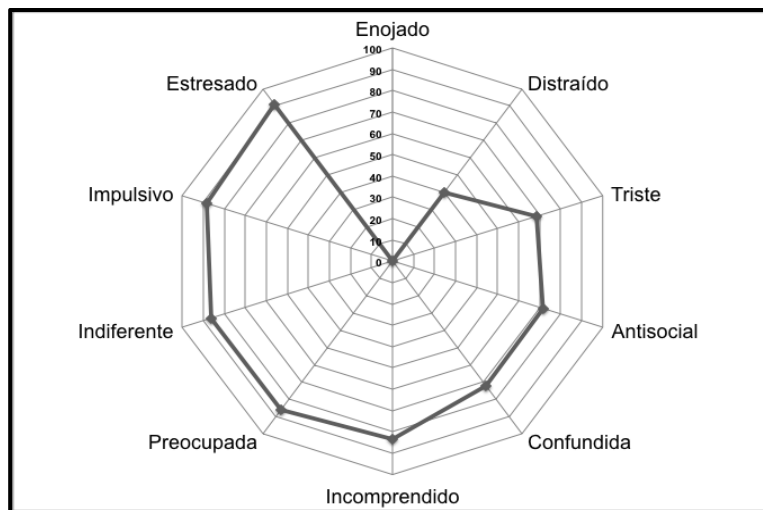


Figura 14. Conjunto SAM del estímulo 2 del F1A. Distracción en el trabajo.

Por su parte, el estímulo 3, el cual pertenece al factor F1A. (Estímulo: Una persona que se concentra en su trabajo, es) obtuvo un valor J de 40 definidoras. En cuanto al valor M, la definidora que obtuvo un mayor peso semántico (M=280) fue *responsable*, seguida de: *productiva*, *capaz*, *eficiente*, *confiable*, etcétera (ver

figura 15). El conjunto SAM del factor, el cual se observa en la figura 16, muestra las diez definidoras, base para definir las cogniciones relacionadas con evitar la distracción en el trabajo.

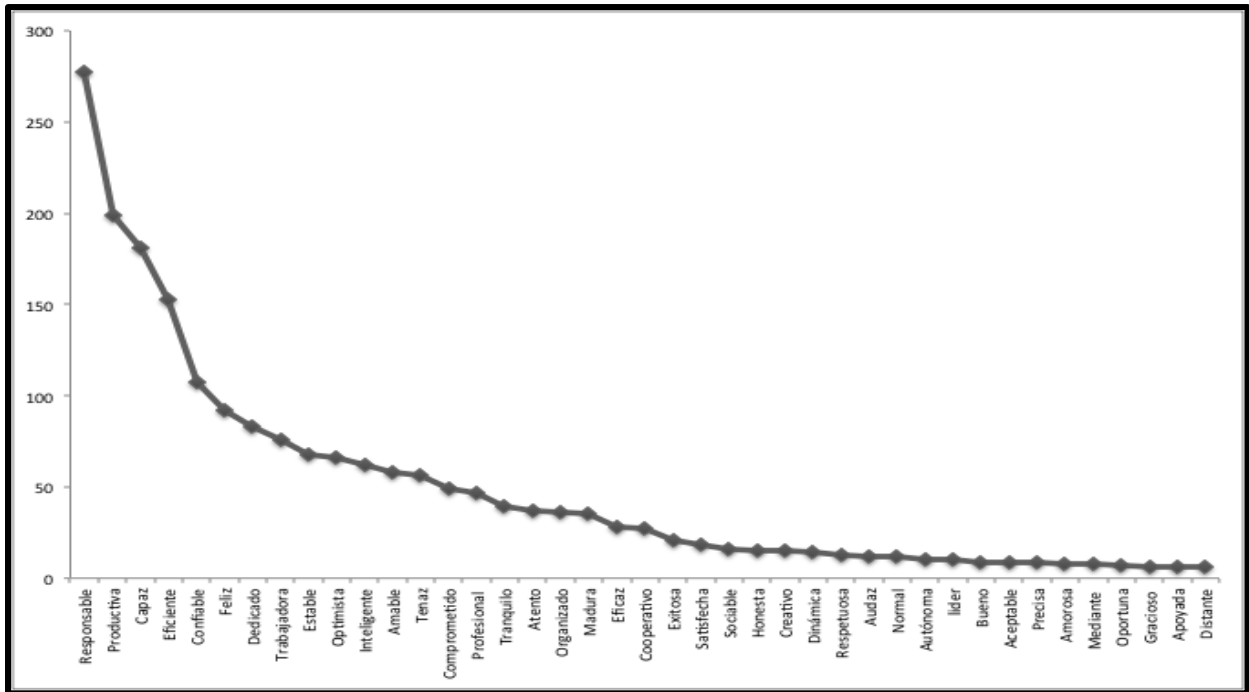


Figura 15. Distribución de las definidoras del estímulo 3 del F1A. Distracción en el trabajo a partir de su peso semántico (valor M).

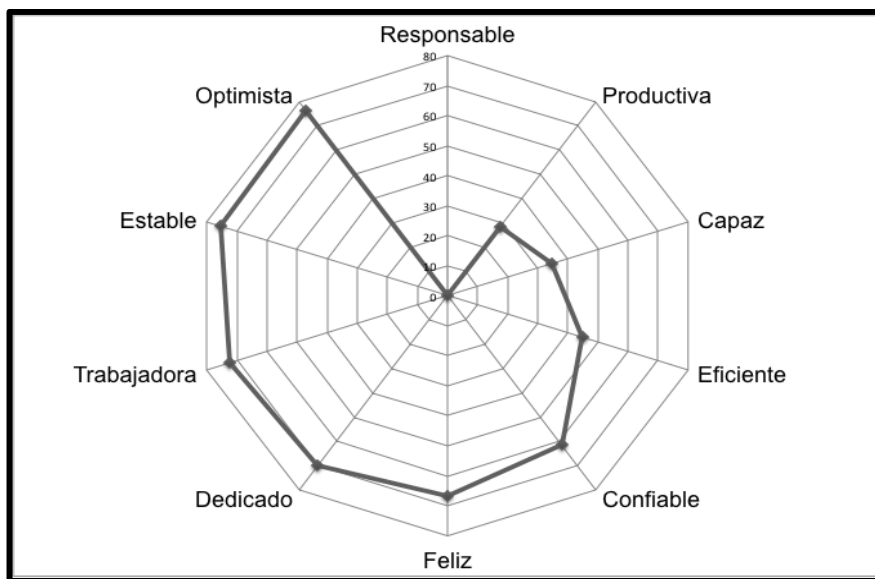


Figura 16. Conjunto SAM del estímulo 3 del F2A. Distracción en el trabajo.

El estímulo 4, el cual pertenece al factor F1A. (Estímulo: Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o

personales, es) tuvo un valor J de 49 definidoras. La definidora que obtuvo un mayor peso semántico (M=249) fue *distraído*, seguida de otras definidoras como: *molesto*, *incapaz*, *inseguro*, *estresado*, etcétera (ver figura 17). Por su parte, el conjunto SAM del factor muestra las definidoras: *distraído*, *molesto*, *incapaz*, *insegura*, *estresada*, *desmotivado*, *vulnerable*, *agresivo*, *ineficiente* e *irresponsable*. Estas definidoras son la base para precisar las cogniciones relacionadas con la distracción en el trabajo (ver figura 18).

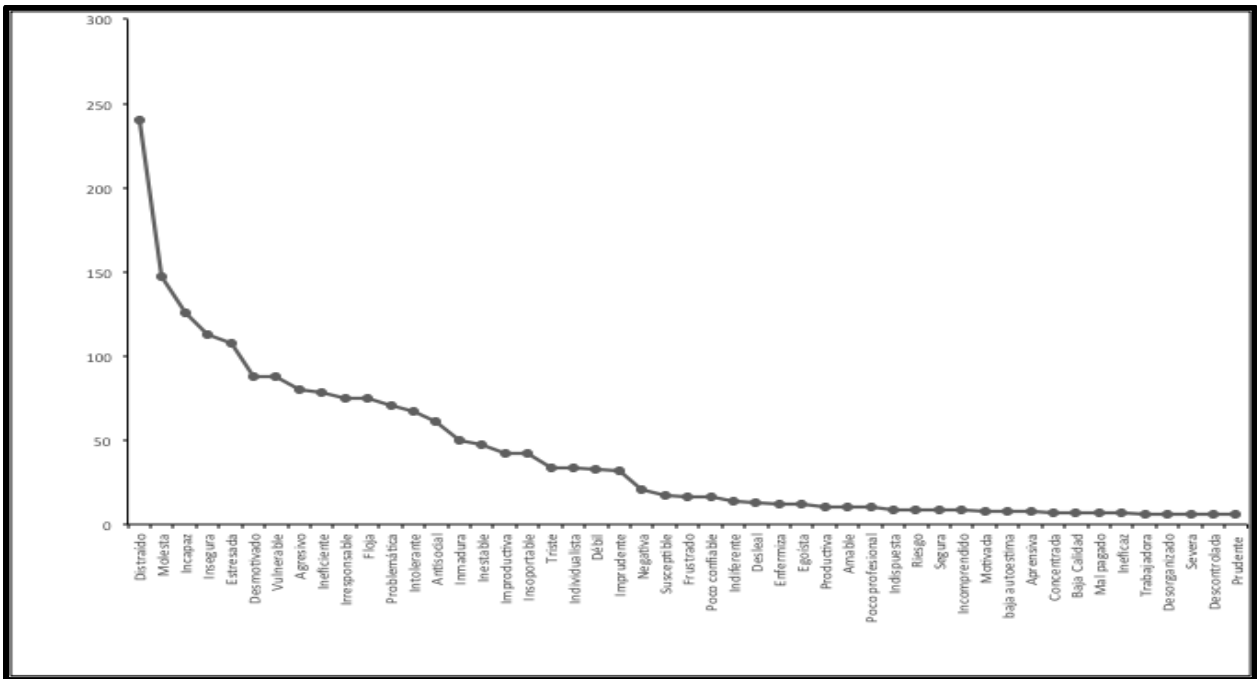


Figura 17. Distribución de las definidoras del estímulo 4 del F1A. Distracción en el trabajo a partir de su peso semántico (valor M).

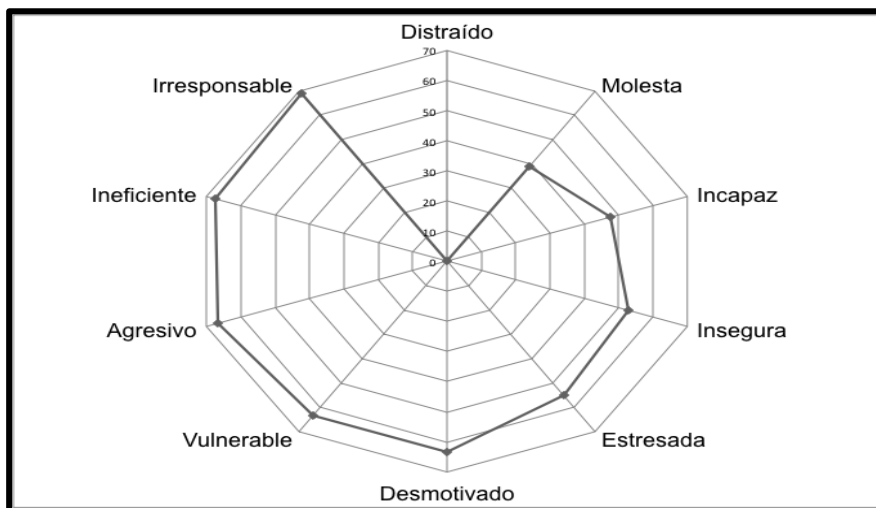


Figura 18. Conjunto SAM del estímulo 4 del F1A. Distracción en el trabajo.

El estímulo 5 pertenece al factor F1A. (Estímulo: Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas personales, familiares o laborales, se siente) obtuvo un valor J de 65 definidoras. La definidora que obtuvo un mayor peso semántico (M=170) fue *responsable*, esta definidora fue seguida de otras como: *feliz*, *estresada*, *tranquilo* y *optimista* (ver figura 19). La figura 20 muestra el conjunto SAM del factor, estas diez definidoras son la base para definir cuales emociones se relacionan con evitar la distracción en el trabajo.

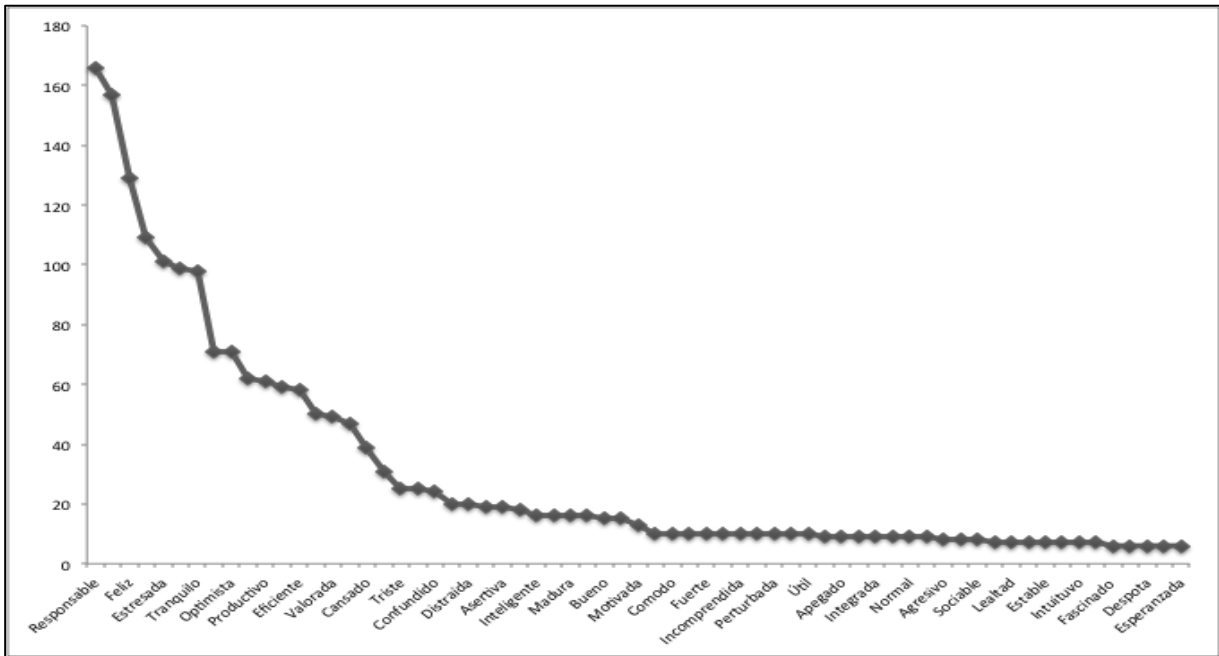


Figura 19. Distribución de las definidoras del estímulo 5 del F1A. Distracción en el trabajo.

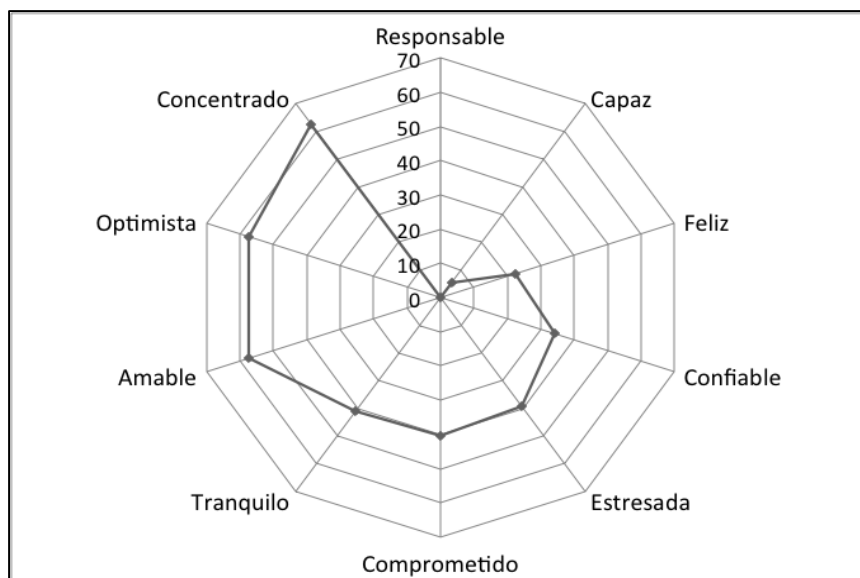


Figura 20. Conjunto SAM del estímulo 5 del F1A. Distracción en el trabajo.

El estímulo 6 del factor F1A (Estímulo: Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o laborales, se siente) tuvo un valor J de 32 definidoras. El peso semántico más alto (M=400) fue para la definidora denominada *estresado*, esta definidora fue seguida de otras como: *triste*, *molesto*, *desmotivado*, *distraído*, etcétera (ver figura 21). Por su parte, el conjunto SAM representa las definidoras base para determinar las emociones relacionadas con la distracción en el trabajo (ver figura 22).

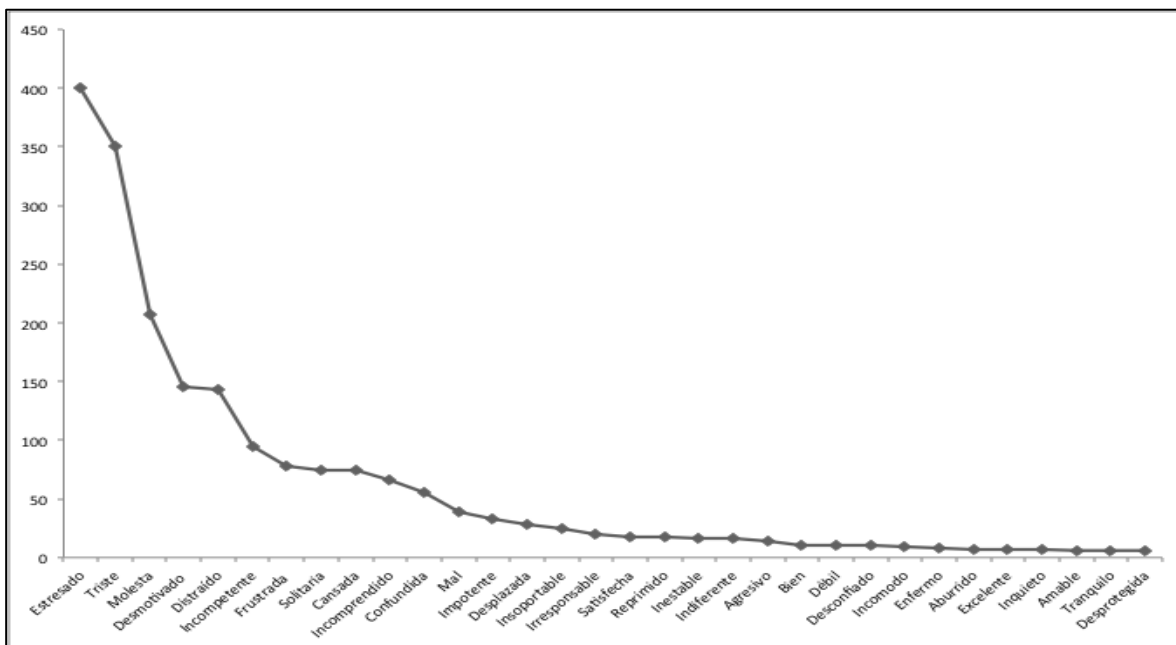


Figura 21. Distribución de las definidoras del estímulo 6 del F1A. Distracción en el trabajo a partir de su peso semántico (valor M).

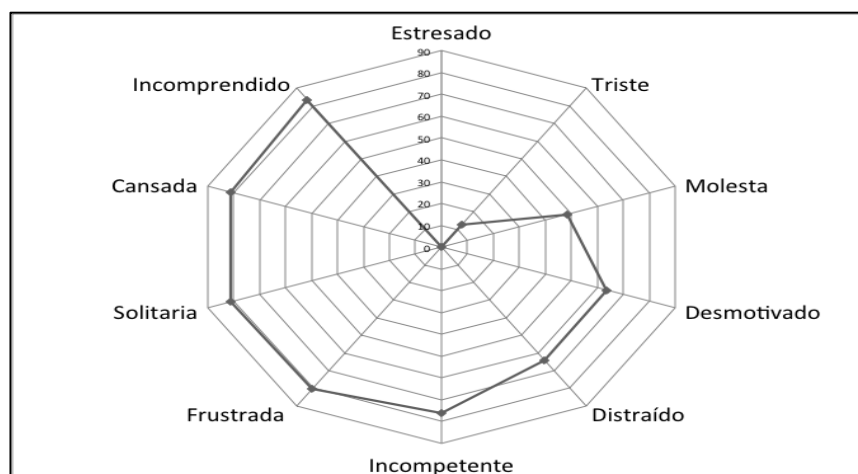


Figura 22. Conjunto SAM del estímulo 6 del F1A. Distracción en el trabajo.

El estímulo 7 del factor F2A. Trabajo inconcluso (Estímulo: Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se comporta) tuvo un valor J de 60 definidoras. El peso semántico más alto (M=160) fue para la definidora denominada *amable*, esta definidora fue seguida de otras como *responsable*, *tranquilo*, *activo*, *feliz*, etcétera (ver figura 23). El conjunto SAM muestra las definidoras: *amable*, *tranquila*, *feliz*, *optimista*, *confiable*, *capaz*, *satisfecha*, *responsable*, *comprometida* y *profesional*, las cuales son el fundamento para determinar las conductas relacionadas con el trabajo terminado (ver figura 24).

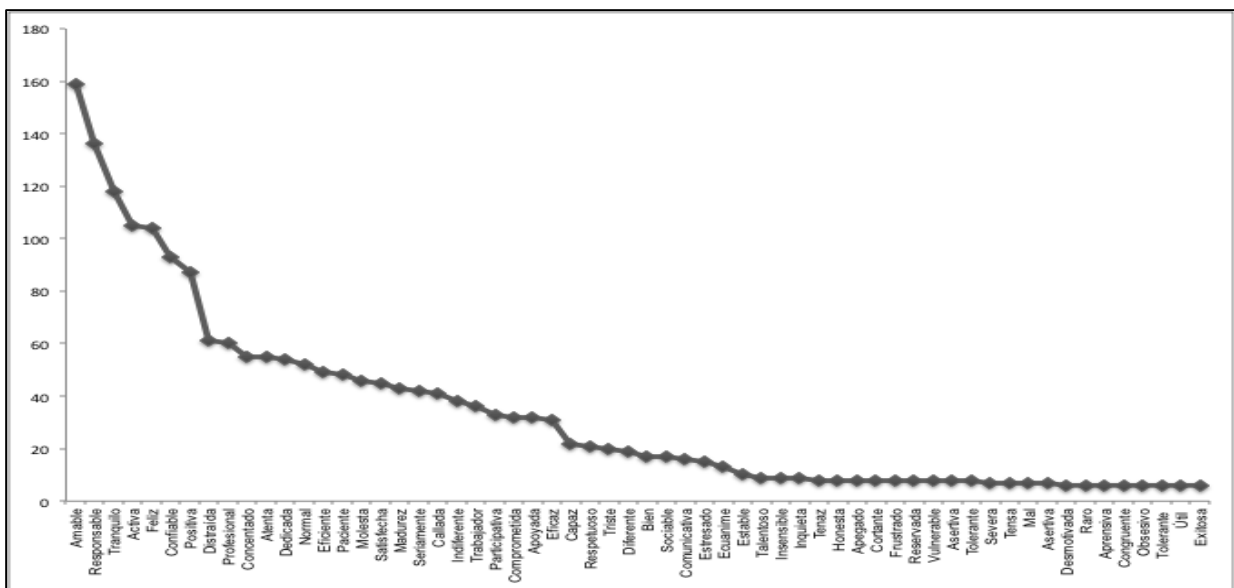


Figura 23. Distribución de las definidoras del estímulo 7 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

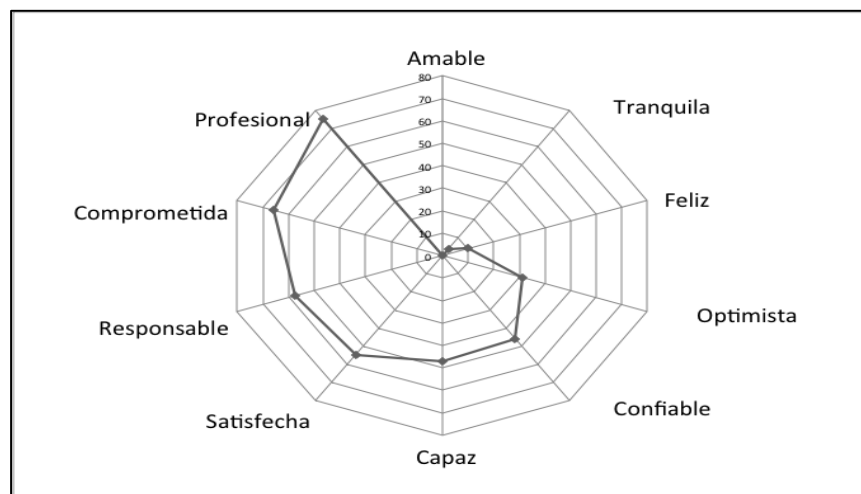


Figura 24. Conjunto SAM del estímulo 7 del F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 8 del factor F2A. (Estímulo: Una persona con problemas personales, familiares o laborales que no puede terminar a tiempo su trabajo, se comporta) tuvo un valor J de 52 definidoras. El peso semántico más alto (M=280) fue para la definidora denominada *enojado*, esta definidora fue seguida de otras como *estresado*, *distraído*, *agresivo*, *grosero*, etcétera (ver figura 25). El conjunto SAM representa las definidoras que son el fundamento para determinar las conductas relacionadas con el trabajo inconcluso (ver figura 26).

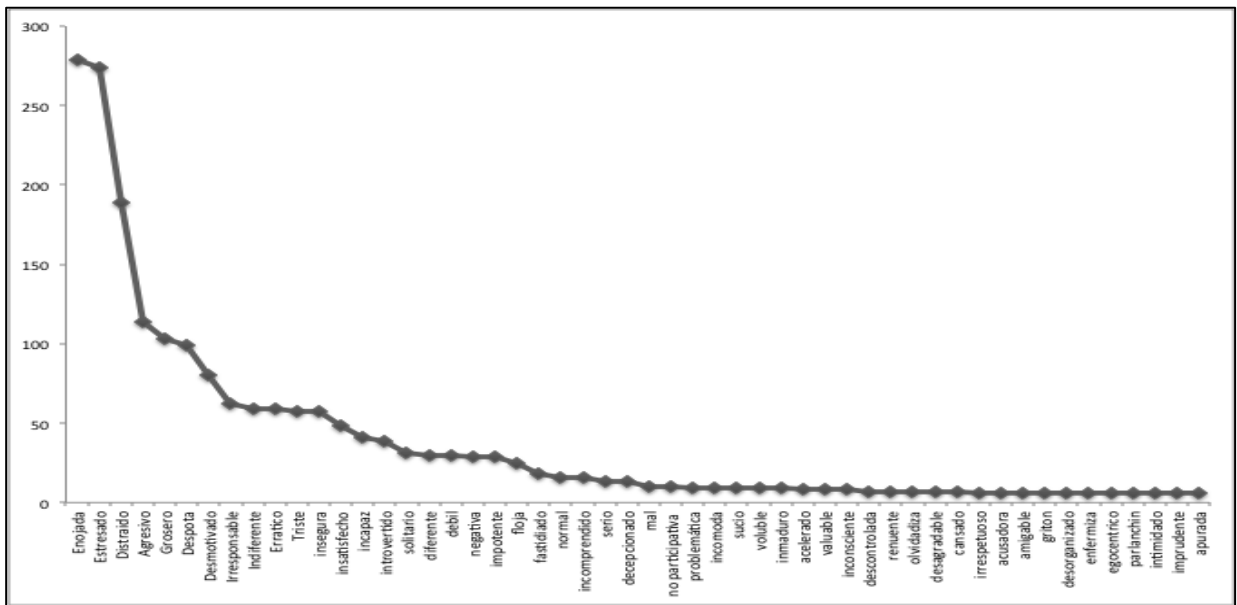


Figura 25. Distribución de las definidoras del estímulo 8 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

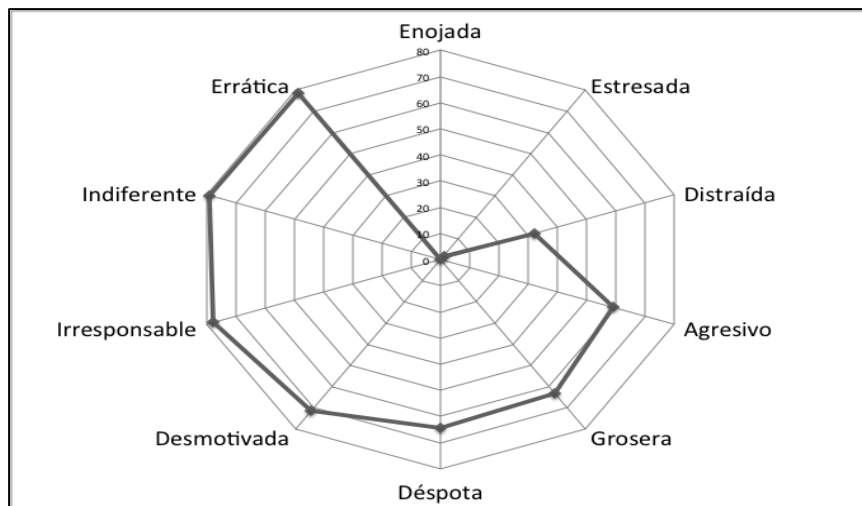


Figura 26. Conjunto SAM del estímulo 8 del F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 9 del factor F2A. (Estímulo: Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, es) tuvo un valor J de 54 definidoras. El peso semántico más alto (M=290) fue para la definidora denominada *responsable*, esta definidora fue seguida de otras como *eficiente*, *capaz*, *trabajador*, *confiable*, etcétera (ver figura 27). Por su parte, el conjunto SAM representa las diez definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las cogniciones positivas relacionadas con el trabajo terminado (ver figura 28).

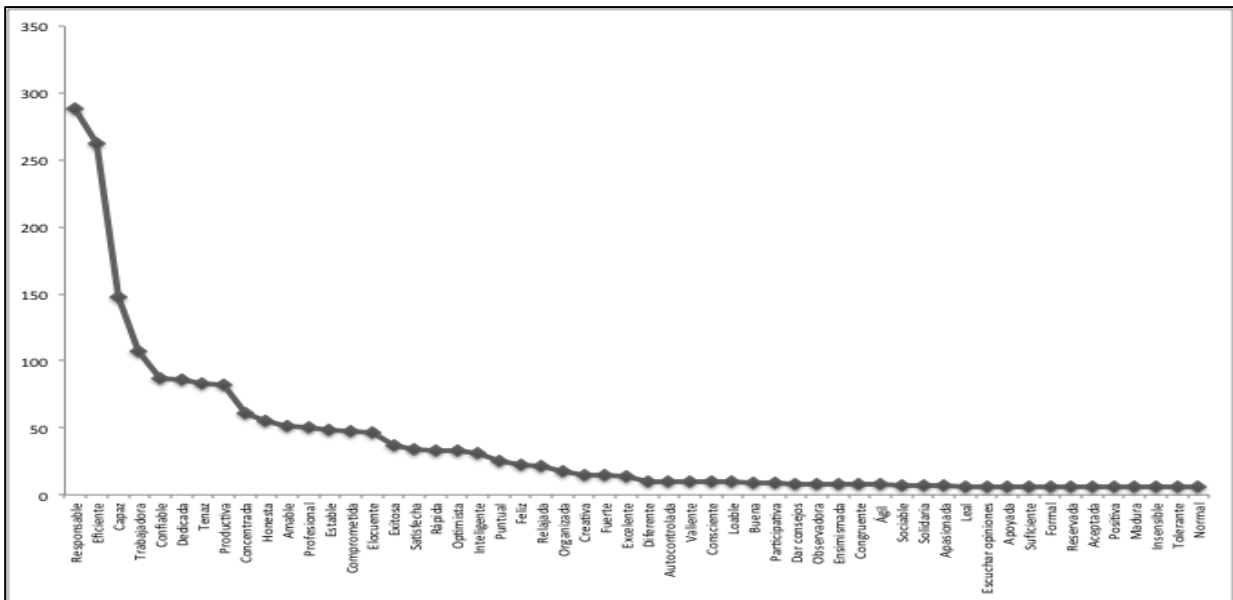


Figura 27. Distribución de las definidoras del estímulo 9 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

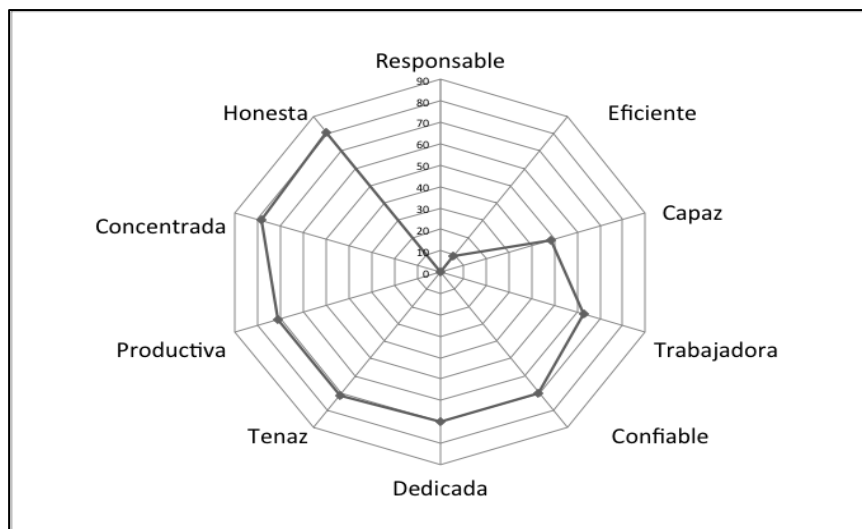


Figura 28. Conjunto SAM del estímulo 9 del F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 10 del factor F2A. (Estímulo: Una persona con problemas personales, familiares o laborales, es) tuvo un valor J de 54 definidoras. El peso semántico más alto (M=310) fue para la definidora denominada *irresponsable*, esta definidora fue seguida de otras como *incapaz*, *distraído*, *flojo*, *inseguro*, etcétera (ver figura 29). El conjunto SAM representa las diez definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las cogniciones negativas relacionadas con el trabajo inconcluso (ver figura 28).

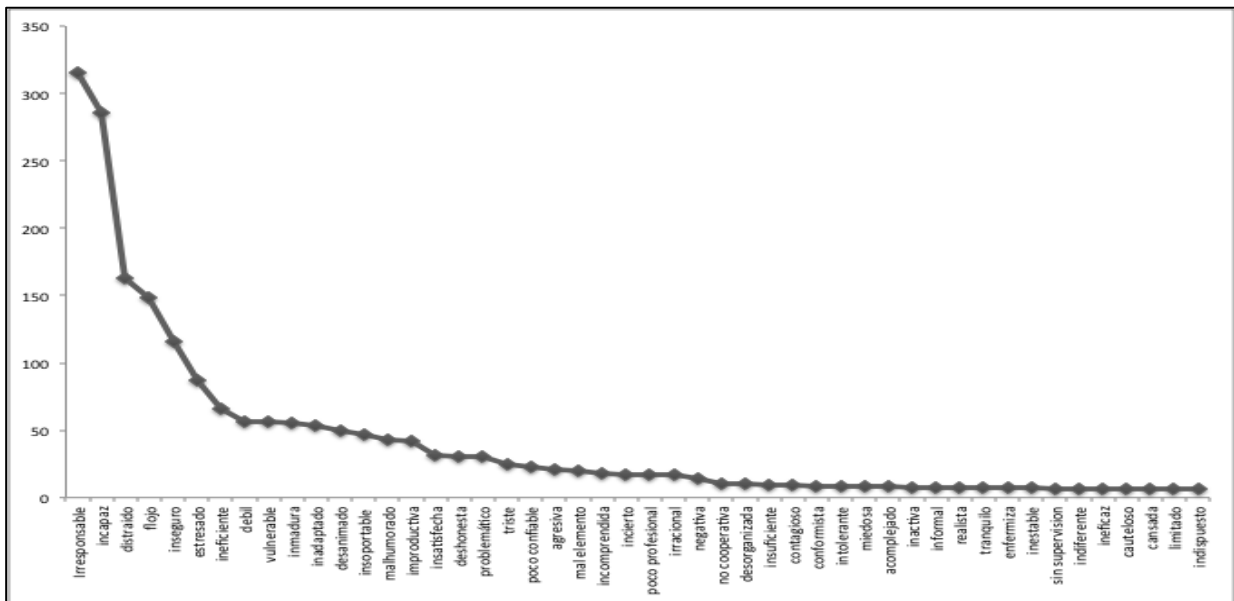


Figura 29. Distribución de las definidoras del estímulo 10 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

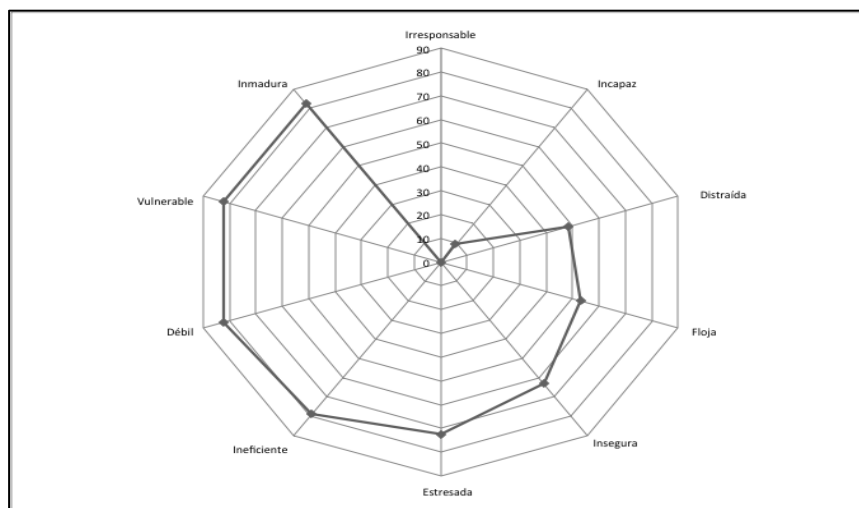


Figura 30. Conjunto SAM del estímulo 10 del F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 11 del factor F2A. (Estímulo: Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se siente) tuvo un valor J de 50 definidoras. El peso semántico más alto (M=300) fue para la definidora denominada *feliz*, esta definidora fue seguida de otras como: *satisfecho*, *tranquila*, *capaz* y *orgullosa*, (ver figura 31). El conjunto SAM representa las diez definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las emociones relacionadas con trabajo terminado (ver figura 32).

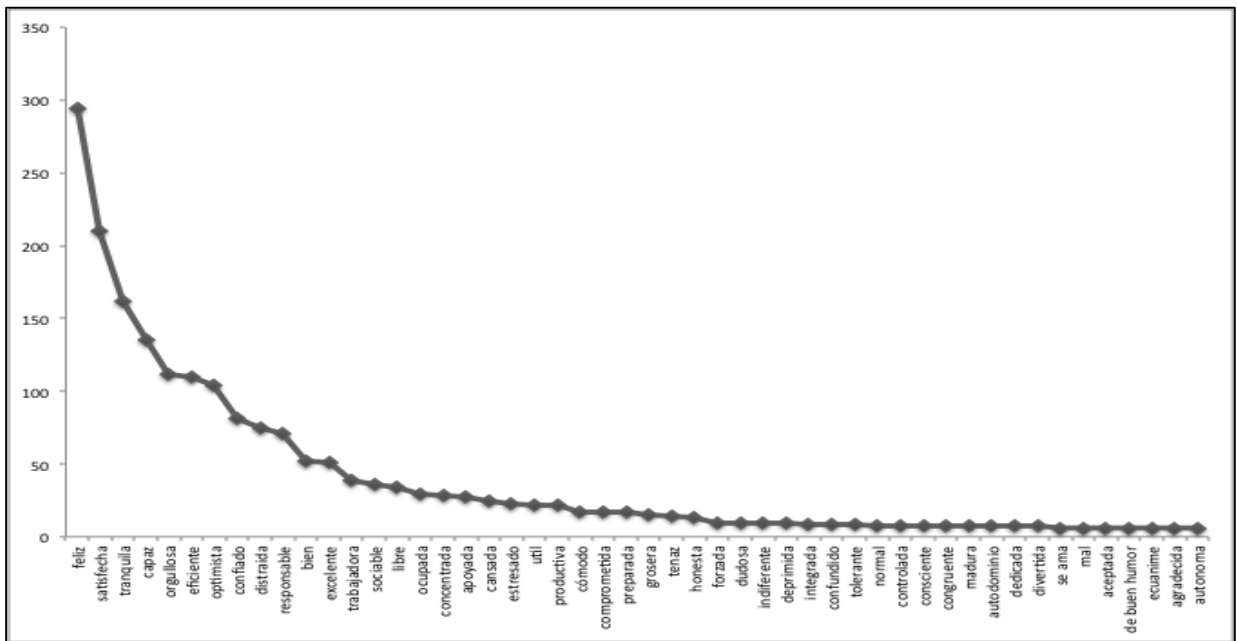


Figura 31. Distribución de las definidoras del estímulo 11 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

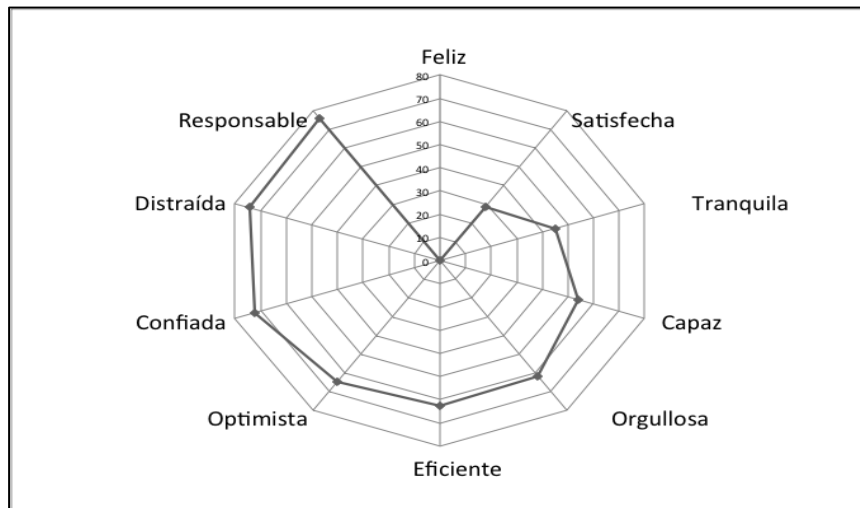


Figura 32. Conjunto SAM del estímulo 11 del F2A. Trabajo inconcluso.

El estímulo 12 del factor F2A. (Estímulo: Una persona con problemas personales, familiares o laborales que no puede terminar a tiempo su trabajo, se siente) tuvo un valor J de 50 definidoras. El peso semántico más alto (M=270) fue para la definidora denominada *estresada*, esta definidora fue seguida de otras como *triste*, *incapaz*, *malhumorada* y *frustrada* (ver figura 33). Por su parte, el conjunto SAM representa las diez definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las emociones relacionadas con el trabajo inconcluso (ver figura 34).

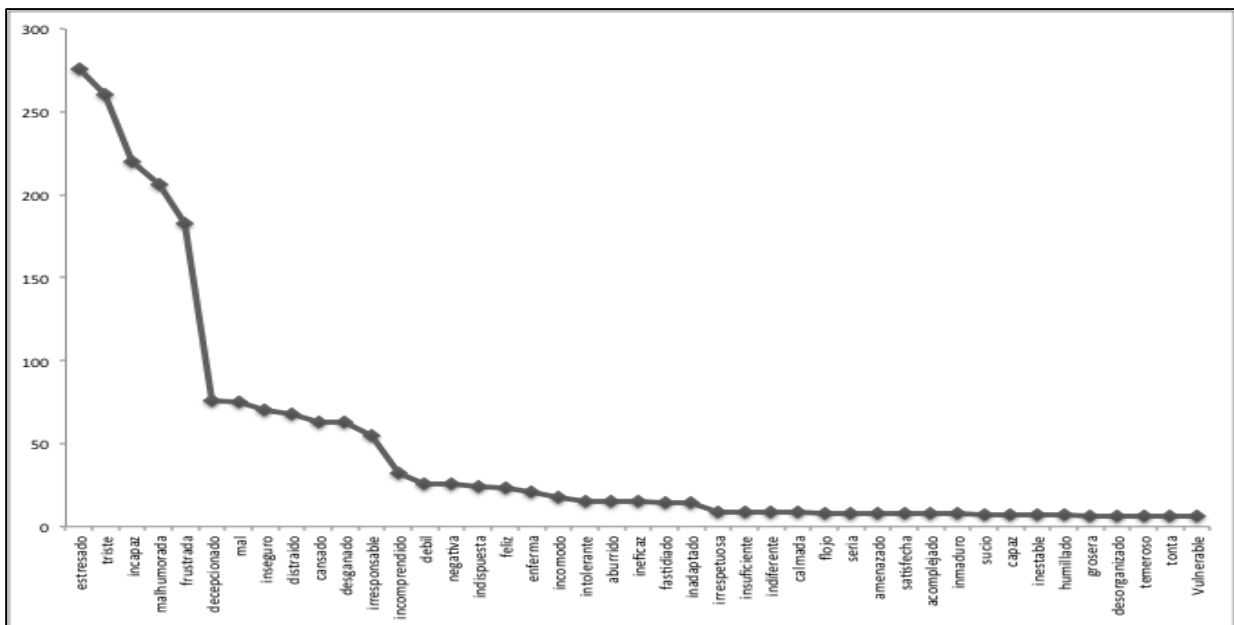


Figura 33. Distribución de las definidoras del estímulo 12 del F2A. Trabajo inconcluso a partir de su peso semántico (valor M).

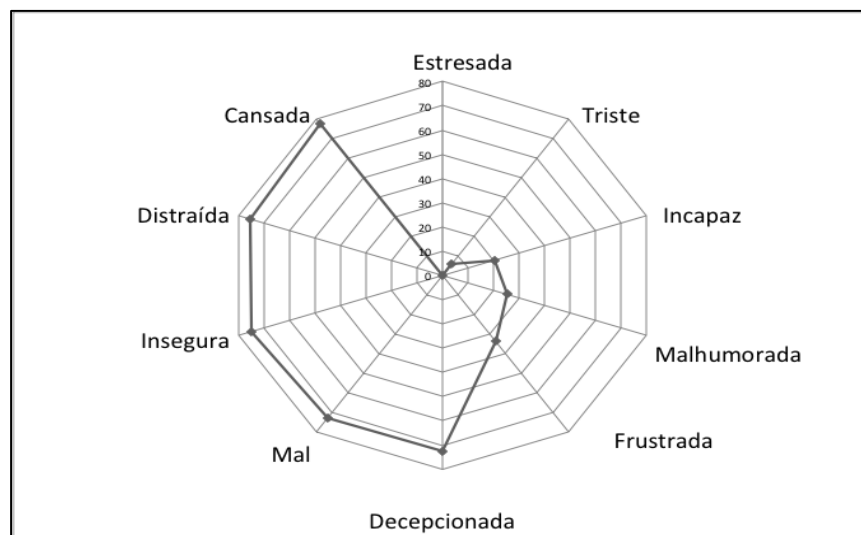


Figura 34. Conjunto SAM del estímulo 12 del F2A. Trabajo inconcluso.

4.3 Resultados de la Fase 3. Construcción de la versión inicial de la Escala de Presentismo

Después de la revisión teórica y de contar con el significado psicológico que tienen los trabajadores acerca de los factores del presentismo, se procedió a construir el banco de reactivos que conformarían la escala.

4.3.1 Elaboración del banco de reactivos

El banco de reactivos se construyó de un 50% de reactivos teóricos y el otro 50% estuvieron basados en los significados psicológicos obtenidos del análisis de las RSN (ver anexo 2).

4.3.2 Primera versión de la Escala de presentismo

Como resultado a los resultados anteriores se decidió construir una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

La escala se dividió en dos partes: la parte A y la parte B. La parte A estuvo conformada por dos factores: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso. Estos 2 factores tuvieron como propósito diagnosticar si el trabajador tiene presentismo. Esta parte de la escala estuvo conformada por 66 reactivos.

Por otro lado, la parte B estuvo conformada por 4 factores: F1B. Distracción-Problemas Personales, F2B. Trabajo Inconcluso-Problemas Personales, F3B. Distracción-Problemas Laborales y F4B. Trabajo inconcluso-Problemas Laborales. Los factores tienen como propósito conocer qué tipo de distractores causan el presentismo en el trabajador. Esta parte de la escala estuvo conformada por 40 reactivos.

Teniendo así una versión inicial de la Escala de presentismo conformada por dos partes y 106 reactivos en total (ver anexo 5).

4.3.3 Variables clasificatorias

Con la finalidad de obtener información acerca de aspectos sociodemográficos, de salud y laborales de los trabajadores, se procedió a realizar reactivos relacionados con estas variables. Quedando una tercera sección en la Escala de presentismo.

Esta sección de variables clasificatorias estuvo conformado por 19 reactivos, de los cuales 4 estuvieron relacionados a aspectos demográficos, 4 relacionados a aspectos familiares, 1 relacionado a aspectos de salud y 8 relacionados a aspectos laborales (ver Anexo 4).

4.4 Resultados de la Fase 4. Análisis psicométrico de la Escala de Presentismo

Una vez que se contó con la primera versión de la Escala de presentismo, se procedió su aplicación en una muestra de 200 trabajadores.

4.4.1 Muestra

La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores. La muestra se conformó por el 49% de hombres y el 51% mujeres. La edad de los participantes osciló entre los 18 y 58 años de edad; la mayoría de los trabajadores reportó ser casado, tener hijos y tener entre 2 a 3 dependientes económicos. El 38.5% de los trabajadores solo tiene la secundaria como máximo nivel de estudios. Solo el 15.5 % mencionó tener alguna enfermedad. El 87% son de los trabajadores tienen un puesto operativo, más de la mitad labora en una empresa privada, en un horario mixto y trabaja horas extras (ver tabla 12).

Tabla 12

Características demográficas, familiares, de salud y laborales de la muestra.

Variables	Categorías	Porcentajes
Edad	18 a 29 años	38 %
	30 a 39 años	39 %
	40 a 58 años	23 %
Sexo	Mujeres	50.5 %
	Hombres	49.5 %
Escolaridad	Primaria	9 %
	Secundaria	38.5 %
	Preparatoria/Bachillerato	34.5 %

Variables	Categorías	Porcentajes
Estado civil	Licenciatura	16 %
	Maestría	2 %
	Soltero	36 %
	Casado	40 %
	Divorciado	7 %
	Unión libre	14 %
	Viudo	3 %
Hijos	Tiene hijos	70%
	No tiene hijos	30 %
Familiares	Solo	6 %
	Con pareja	12 %
	Con pareja e hijos	42 %
	Con padres	21.5 %
	Con padres e hijos	2.5 %
Dependientes económicos	0-1 personas	34 %
	2-3 personas	51.5 %
	Más de 3 personas	13.5 %
De salud	Tiene enfermedad	15.5 %
	No tiene enfermedad	84.5 %
Tipo de empresa	Pública	11 %
	Privada	89 %
Giro de la empresa	Industrial	79 %
	Comercial	8 %
	Servicios	13 %
Antigüedad	1 a 9 años	66 %
	10 a 16 años	24.5 %
	Más de 17 años	9.5 %
Tipo de puesto	Operativo	87 %
	Mandos medios	12 %
	Directivo	1 %
Contrato	Proyecto / Obra	2 %
	Eventual /temporal	11 %
	Base / planta	87 %
Turno laboral	Matutino	26 %
	Vespertino	9 %
	Nocturno	3 %
	Mixto	62 %
Horas laborales	Menos de 8 horas	30%
	8 horas	52.5 %
	Más de 8 horas	17.5 %
Horas extras	Trabaja horas extra	73.5 %
	No trabaja horas extra	26.5 %

4.4.2 Análisis psicométrico de la Escala de presentismo

A continuación, se presentan los resultados del análisis psicométrico de versión inicial de la Escala de presentismo, el cual incluye los resultados de la validez factorial exploratoria y de confiabilidad.

4.4.2.1 Análisis estadístico de la parte A (Presentismo)

4.4.2.1.1 Discriminación de reactivos de la parte A (Presentismo)

Se realizó un análisis descriptivo de la distribución de frecuencias y de dispersión a los reactivos que conforman la parte A de la Escala de presentismo. En este análisis se eliminó el reactivo 12 (ver Anexo 6).

Posteriormente, se realizó el análisis por asimetría y curtosis de los 66 reactivos que quedaron del análisis anterior. Por medio de este análisis, no se eliminó ningún reactivo.

Acto seguido, se realizó el análisis de discriminación de reactivos mediante la estimación del estadístico t-student (ver tabla 13). En esta etapa solo se eliminó el reactivo 33 ya que no mostro diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$).

Tabla 13

Análisis de discriminación de reactivos de la parte A de la Escala de presentismo.

Factores	Reactivos	Media (DE)		T	gl	Sig.
		Grupos bajo	Grupo alto			
	1	1.27 (0.447)	2.24 (0.957)	-6.208	88	<.05
	2	1.56 (0.943)	1.91 (0.733)	-1.997	88	<.05
	3	1.16 (0.638)	2.24 (0.957)	-6.35	88	<.05
	6	1.16 (0.424)	1.87 (0.815)	-5.194	88	<.05
	8	1.40 (0.539)	2.29 (0.757)	-6.413	88	<.05
	9	1.47 (0.869)	2.73 (0.863)	-6.938	88	<.05
	13	1.16 (0.638)	1.93 (0.889)	-4.767	88	<.05
	14	1.31 (0.763)	2.78 (0.951)	-8.069	88	<.05
	17	1.98 (1.177)	3.04 (0.878)	-4.873	88	<.05
	19	1.36 (0.679)	2.67 (1.066)	-6.958	88	<.05
	22	1.13 (0.505)	2.18 (0.886)	-6.869	88	<.05
F1A. Distracción en el Trabajo	23	1.33 (0.879)	2.91 (1.019)	-7.867	88	<.05
	24	1.36 (0.712)	2.00 (1.066)	-3.372	88	<.05
	27	1.40 (0.780)	2.73 (1.074)	-6.735	88	<.05
	28	1.11 (0.611)	2.16 (0.952)	-6.191	88	<.05
	29	4.96 (0.208)	4.11 (0.885)	6.232	88	<.05
	32	1.51 (0.787)	2.60 (0.809)	-6.472	88	<.05
	36	1.56 (0.725)	2.38 (0.834)	-4.993	88	<.05
	37	1.40 (.0899)	2.29 (.0733)	-4.650	88	<.05
	39	1.13 (0.505)	2.58 (0.941)	-9.074	88	<.05
	41	1.31 (0.557)	2.87 (0.625)	-12.463	88	<.05
	43	1.53 (0.869)	3.04 (0.864)	-8.464	88	<.05
	44	1.04 (0.208)	2.04 (0.952)	-6.881	88	<.05
	48	1.82 (1.284)	2.82 (0.886)	-4.299	88	<.05

Factores	Reactivos	Media (DE)		T	gl	Sig.
		Grupos bajo	Grupo alto			
	49	1.71 (0.991)	2.76 (1.048)	-4.857	88	<.05
	50	1.18 (0.834)	2.22 (0.850)	-5.885	88	<.05
	53	1.22 (0.420)	2.38 (1.007)	-7.106	88	<.05
	56	1.16 (0.424)	2.82 (1.134)	-9.235	88	<.05
	57	1.13 (0.405)	2.67 (1.087)	-8.868	88	<.05
	59	1.16 (0.475)	2.84 (1.147)	-9.125	88	<.05
	60	1.24 (0.743)	2.49 (1.100)	-6.288	88	<.05
F2A. Trabajo Inconcluso	4	4.07 (1.543)	3.49 (0.920)	2.157	88	<.05
	5	1.13 (0.661)	1.84 (0.878)	-4.342	88	<.05
	7	1.04 (0.208)	1.67 (0.826)	-4.901	88	<.05
	10	1.98 (1.270)	2.62 (0.912)	-2.765	88	<.05
	11	1.18 (0.684)	2.00 (0.879)	-4.952	88	<.05
	15	1.09 (0.288)	2.69 (0.973)	-10.579	88	<.05
	16	1.44 (0.586)	2.38 (0.747)	-6.592	88	<.05
	18	1.16 (0.520)	2.53 (0.786)	-9.803	88	<.05
	20	1.09 (0.596)	1.60 (0.863)	-3.268	88	<.05
	21	1.18 (0.387)	1.93 (0.863)	-5.358	88	<.05
	25	1.13 (0.625)	1.67 (0.879)	-3.317	88	<.05
	26	1.49 (0.843)	3.04 (0.976)	-8.093	88	<.05
	30	1.44 (0.755)	2.13 (0.842)	-4.085	88	<.05
	31	1.51 (1.141)	2.87 (1.014)	-5.959	88	<.05
	33	3.27 (1.711)	3.24 (1.209)	0.071	88	>.05
	34	1.02 (0.149)	1.89 (1.027)	-5.600	88	<.05
	35	1.18 (0.490)	2.60 (1.156)	-7.598	88	<.05
	38	1.36 (1.151)	1.96 (1.043)	-2.59	88	<.05
	40	1.89 (1.301)	3.36 (0.957)	-6.092	88	<.05
	42	1.24 (0.773)	2.64 (0.712)	-8.934	88	<.05
	45	1.02 (0.149)	2.27 (0.809)	-10.148	88	<.05
	46	2.20 (1.424)	3.24 (0.857)	-4.216	88	<.05
47	1.29 (0.695)	2.80 (0.869)	-9.113	88	<.05	
51	1.67 (0.739)	2.93 (0.915)	-7.228	88	<.05	
52	1.20 (0.548)	2.51 (1.180)	-6.762	88	<.05	
54	1.40 (0.720)	3.18 (0.886)	-10.443	88	<.05	
55	1.13 (0.625)	2.42 (0.988)	-7.393	88	<.05	
58	1.27 (0.618)	2.18 (1.093)	-4.867	88	<.05	
61	1.58 (0.892)	2.42 (0.866)	-4.558	88	<.05	
62	4.96 (0.208)	3.76 (1.004)	7.854	88	<.05	
63	1.11 (0.438)	3.00 (0.953)	-12.076	88	<.05	
64	1.60 (0.809)	3.20 (0.968)	-8.509	88	<.05	
65	1.11 (0.487)	2.69 (0.874)	-10.573	88	<.05	
66	1.31 (0.633)	3.04 (0.852)	-10.956	88	<.05	

4.4.2.1.2 Análisis factorial de la parte A (Presentismo)

Con el objetivo de construir una escala valida se efectuó un Análisis Factorial exploratorio. Primero, con la finalidad de cumplir con los requisitos del Análisis Factorial y de determinar si era adecuado o no efectuar el análisis para el conjunto de datos que se tenían, se solicitó la medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett.

La prueba de esfericidad de Bartlett se solicitó con la finalidad de rechazar la hipótesis nula, la cual afirma que las variables no están correlacionadas entre sí. Se busca obtener un valor alto, lo cual significaría que los factores están correlacionados y por tanto se rechazaría la hipótesis nula. El rechazar la hipótesis nula indicaría poder avanzar con el análisis; porque uno de los requisitos para poder obtener un el análisis factorial idóneo es la existencia de una correlación entre variables.

Por otro lado, la medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin (KMO) mide la adecuación de la muestra e indica qué tan apropiado es aplicar el análisis factorial. Este índice compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Aquí se buscan valores entre 0.5 y 1 lo que indica que el análisis factorial es pertinente para el conjunto de datos que se tienen.

La medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin, para la parte A fue de 0.844. El valor se encuentra entre 0.5 y 1. Este índice permitió continuar con el análisis factorial. La prueba de esfericidad de Bartlett dio un resultado estadísticamente significativo ($X^2 = 7220.492$; $gl = 1830$; $p = .000$). Lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y continuar con el análisis.

Una vez que se comprobó la factibilidad del análisis factorial, se efectuó en el programa SPSS. Se pidió un análisis factorial exploratorio utilizando el método de componentes principales con rotación varimax. El análisis se efectuó con los 64 reactivos restantes de la etapa anterior.

El análisis factorial exploratorio arrojó 2 factores. Se procedió a analizar la matriz de componentes rotados y a eliminar los reactivos con cargas factoriales menores a .40, los reactivos que no cargaban en ningún factor y los reactivos sin congruencia teórica con el factor. En esta primera etapa se eliminaron los reactivos 11, 16, 20, 25, 30, 41, 42, 43, 51, 61 y 65. Quedando de esta manera 53 reactivos.

Posteriormente se volvió a efectuar el análisis factorial con los 53 reactivos que quedaron de la etapa anterior. El análisis arrojó de nuevo 2 factores y de nuevo se procedió a analizar la matriz de componentes rotados con la finalidad de eliminar los reactivos con cargas factoriales menores a .40, los reactivos que no cargaban en ningún factor y los reactivos sin congruencia teórica con el factor. En este análisis se eliminaron los reactivos 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 21, 22, 24, 27, 28, 32, 34, 38 y 45.

Finalmente, se volvió a efectuar el análisis factorial. El análisis arrojó 2 factores con una varianza explicada del 62.61%. Los factores se nombraron de acuerdo a la congruencia de los reactivos, resultando en: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso. Cada uno integrado por 13 y 10 reactivos respectivamente (ver tabla 14).

Tabla 14
Análisis factorial de la parte A.

Reactivos	F1A. Distracción en el trabajo.	F2A. Trabajo inconcluso.
He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo	.750	
He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades	.686	
He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo	.700	
Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo	.525	
Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo	.532	
El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente	.426	
El distraerme de mis actividades me hace sentir triste	.408	
Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo	.478	
Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos	.537	
Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo	.535	
El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto	.596	
El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado	.667	
Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado	.693	

Reactivos	F1A. Distracción en el trabajo.	F2A. Trabajo inconcluso.
Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo		.684
Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo		.787
Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo		.713
Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo		.517
Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos		.458
He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo		.761
He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo		.613
Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo		.523
Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo		.455
Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo		.553
% de varianza explicada	9.81%	52%
% de varianza acumulada	9.31%	62.61%

Se volvió a efectuar el análisis factorial para el factor F1A. Distracción en el trabajo, el cual arrojó 3 subfactores. Se analizó la matriz de componentes rotados y se procedió a eliminar los reactivos que presentaban factoriales menores a 0.40. En esta etapa ya no se eliminó ningún reactivo. Quedando distribuidos los 13 reactivos en 3 sub-factores con una varianza explicada del 59.93%. Los subfactores se nombraron de la siguiente manera: FDT1. Percepción de responsabilidad por desconcentrarse, FDT2. Dificultad para concentrarse y FDT3. Sensación de frustración por la distracción. Cada subfactor integrado por 5, 5 y 3 reactivos respectivamente (ver tabla 15).

Tabla 15
Análisis factorial del factor F1A. Distracción en el trabajo.

Reactivos	Subfactores		
	FDT1. Percepción de Irresponsabilidad por desconcentrarse	FDT2. Dificultad para concentrarse	FDT3. Frustración por la distracción
He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo	.783		
He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades	.757		
He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo	.738		
Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo	.567		
Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo	.549		
El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente		.786	
El distraerme de mis actividades me hace sentir triste		.768	
Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo		.694	
Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y		.691	

Reactivos	Subfactores		
	FDT1. Percepción de Irresponsabilidad por desconcentrarse	FDT2. Dificultad para concentrarse	FDT3. Frustración por la distracción
proyectos			
Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo		.522	
El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto			.876
El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado			.802
Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado			.702
% de varianza explicada	22.13%	21.01%	16.78%
% de varianza acumulada	22.13%	43.15%	59.93%

Igualmente, se procedió a efectuar el análisis factorial para el factor F2A. Trabajo Inconcluso, el cual arrojó 2 subfactores. Se analizó la matriz de componentes rotados y se procedió a eliminar los reactivos que presentaban factoriales menores a 0.40. En esta etapa ya no se eliminó ningún reactivo. Quedando los 10 reactivos que conforman este factor, distribuidos en 2 subfactores con una varianza explicada del 52.08%. Los subfactores se nombraron de la siguiente manera: FT1. Frustración por el trabajo inconcluso y FT2. Percepción de irresponsabilidad por no terminar el trabajo (ver tabla 16). Cada uno con 5 reactivos.

Tabla 16
Análisis factorial del factor F2A. Trabajo inconcluso.

Reactivos	Subfactores	
	FT11. Frustración por el Trabajo inconcluso	FTI2. Percepción de Irresponsabilidad por no terminar el trabajo
Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo	.824	
Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo	.810	
Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo	.805	
Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo	.611	
Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos	.475	
He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo		.797
He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo		.642
Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo		.638
Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo		.505
Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo		.437

Reactivos	Subfactores	
	FTI1. Frustración por el Trabajo inconcluso	FTI2. Percepción de Irresponsabilidad por no terminar el trabajo
% de varianza explicada	27.68%	24.40%
% de varianza acumulada	27.68%	52.08%

4.4.2.1.3 Confiabilidad de la parte A

En los resultados obtenidos en la estimación del α de Cronbach de la parte A de la escala, se observa que los índices oscilan entre 0.809 y 0.816, con un α de Cronbach global de 0.899 (ver tabla 17). Estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala, particularmente a nivel global.

Durante esta parte se eliminaron los reactivos 17, 46 y 49 para incrementar la confiabilidad de los factores.

Tabla 17

Análisis de consistencia interna de los factores y sub-factores de la Escala de presentismo.

Factor	Número de Reactivos	α por sub-factor	α por factor
F1A. Distracción en el trabajo	13		0.816
FDT1. Percepción de Irresponsabilidad por desconcentrarse	5	0.740	
FDT2. Dificultad para concentrarse	5	0.803	
FDT3. Frustración por la distracción	3	0.778	
F2A. Trabajo inconcluso	10		0.809
FTI1. Frustración por el Trabajo inconcluso	5	0.806	
FTI2. Percepción de Irresponsabilidad por no terminar el trabajo	5	0.685	

4.4.2.1.4 Correlaciones inter-factor de la parte A de la Escala de presentismo

La tabla 18 muestra las correlaciones entre los dos factores del presentismo (parte A), el valor de la correlación indica que existe una correlación positiva y significativa.

Tabla 18

Correlación de Pearson de los factores de la parte A de la Escala de presentismo.

Factores	F1A. Distracción en el trabajo	F2A. Trabajo inconcluso
F1A. Distracción en el trabajo	1	
F2A. Trabajo inconcluso	.775*	1

* $p < .001$

4.4.2.2 Análisis estadístico de la parte B (Causas del Presentismo)

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del análisis factorial exploratorio que se realizó a la parte B de la Escala de presentismo.

4.4.2.2.1 Discriminación de reactivos de la parte B de la Escala de presentismo (Causas del presentismo)

Se realizó un análisis descriptivo de la distribución de frecuencias y de dispersión de los reactivos de la parte B de la Escala de presentismo. En este análisis se eliminó el reactivo 76 (ver Anexo 6).

Posteriormente, se realizó el análisis por asimetría y curtosis de los 39 reactivos que quedaron del análisis anterior. Por medio de este análisis, no se eliminaron reactivos.

Seguidamente, se realizó el análisis de discriminación de reactivos mediante la estimación del estadístico t-student (ver tabla 20). En esta etapa se eliminaron los reactivos 77 y 78 ya que no mostraron diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$).

Tabla 20

Análisis de discriminación de reactivos de la parte B de la Escala de presentismo.

Factores	Reactivos	Grupos bajo		T	gl	Sig.
		Media (DE)				
F1B. Distracción- Problemas Personales.	67	1.08 (0.269)	2.32 (0.934)	-9.149	94	<.05
	70	1.13 (0.397)	2.82 (1.167)	-9.764	94	<.05
	75	1.38 (0.771)	3.14 (0.824)	-10.750	94	<.05
	79	1.25 (0.590)	3.00 (1.034)	-10.374	94	<.05
	82	1.44 (0.998)	3.00 (1.034)	-5.623	94	<.05
	85	1.19 (0.561)	2.57 (1.021)	-8.347	94	<.05
	90	1.00 (0.000)	2.52 (0.927)	-11.853	94	<.05
	93	1.10 (0.298)	2.77 (1.054)	-10.979	94	<.05
	96	1.00 (0.000)	2.80 (1.091)	-11.881	94	<.05
	102	1.02 (0.139)	2.80 (1.091)	-10.917	94	<.05
F2B. Trabaja Inconcluso- Problemas Personales	68	1.06 (0.235)	2.66 (0.914)	-12.182	94	<.05
	71	1.06 (0.308)	2.27 (1.283)	-6.616	94	<.05
	73	1.04 (0.277)	2.68 (1.006)	-11.290	94	<.05
	77	3.50 (1.732)	3.59 (1.041)	-.3050	94	>.05
	81	1.04 (0.194)	2.57 (1.065)	-10.167	94	<.05
	87	1.08 (0.555)	2.48 (1.000)	-8.653	94	<.05
	91	1.02 (0.139)	2.25 (1.081)	-8.139	94	<.05
	94	4.54 (1.146)	3.50 (0.849)	4.967	94	<.05

Factores	Reactivos	Media (DE)		T	gl	Sig.
		Grupos bajo	Grupo alto			
	97	1.27 (0.598)	2.91 (1.030)	-9.712	94	<.05
	104	1.00 (0.000)	2.50 (1.131)	-9.573	94	<.05
	69	1.23 (0.645)	2.84 (1.119)	-8.793	94	<.05
	72	1.12 (0.323)	3.05 (1.120)	-11.872	94	<.05
	74	1.19 (0.561)	2.43 (0.950)	-7.920	94	<.05
	80	1.29 (0.572)	2.52 (0.849)	-8.463	94	<.05
F3B. Distracción- Problemas Laborales	83	1.10 (0.298)	2.41 (0.844)	-10.481	94	<.05
	86	1.12 (0.427)	2.16 (1.119)	-6.214	94	<.05
	89	1.08 (0.269)	2.16 (0.888)	-8.356	94	<.05
	92	1.00 (0.000)	2.25 (1.037)	-7.995	94	<.05
	95	1.02 (0.139)	2.39 (0.920)	-10.579	94	<.05
	100	1.15 (0.415)	2.09 (0.772)	-7.562	94	<.05
	78	2.17 (1.478)	2.34 (0.914)	-.654	94	>.05
	84	2.34 (0.914)	2.14 (0.765)	-9.332	94	<.05
	88	2.04 (1.386)	3.45 (1.229)	-5.253	94	<.05
F4B. Trabajo Inconcluso – Problemas Laborales	98	1.12 (0.379)	2.30 (0.930)	-8.376	94	<.05
	99	1.73 (0.972)	2.30 (0.851)	-3.000	94	<.05
	101	1.04 (0.194)	2.48 (1.023)	-9.944	94	<.05
	103	1.00 (0.000)	2.48 (1.023)	-10.182	94	<.05
	105	1.00 (0.000)	2.32 (0.883)	-10.772	94	<.05
	106	2.08 (1.480)	3.57 (1.319)	-5.169	94	<.05

4.2.2.2 Análisis factorial de la parte B (Causas del Presentismo)

Para la parte B de la escala, también se solicitaron la medida de adecuación de Káiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett.

La medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin, para la parte B fue 0.903. El valor se encuentra entre 0.5 y 1 lo cual permitió continuar con el análisis factorial. La prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un resultado estadísticamente significativo ($X^2 = 4, 889.895$; $gl = 666$; $p = .000$). Por lo anterior se rechazó la hipótesis nula y se procedió a realizar el análisis factorial.

Después de comprobar que era factible realizar el análisis factorial, se efectuó en el programa SPSS, el análisis factorial exploratorio utilizando el método de componentes principales con rotación varimax.

El análisis factorial exploratorio se efectuó con los 40 reactivos de la parte B que quedaron de la etapa anterior. El análisis factorial exploratorio arrojó 11 factores. Posteriormente, se analizó la matriz de componentes rotados y se eliminaron los reactivos con cargas factoriales menores a .40, los reactivos que no

cargaban en ningún factor y los reactivos sin congruencia teórica con el factor. En esta primera etapa se eliminaron los reactivos 67, 68, 69, 76,77, 78, 81, 82, 88, 89, 93, 94, 97, 99, 103. Quedando de esta manera 25 reactivos.

Se volvió a efectuar el análisis factorial con los 25 reactivos restantes. El análisis factorial arrojó 4 factores, se procedió a analizar de nuevo la matriz de componentes rotados y se eliminaron los reactivos con cargas factoriales menores a .40, los reactivos que no cargaban en ningún factor y los reactivos sin congruencia teórica con el factor; en esta etapa se eliminaron los reactivos 98 y 90. Se volvió a efectuar el análisis factorial, el cual arrojó solo 3 factores. Se analizó la matriz de componentes rotados nuevamente y se eliminaron los reactivos con factoriales menores a 0.40. En esta no se eliminó ningún reactivo.

Finalmente, a pesar de la estructura propuesta para la parte B de 4 factores, solo quedaron 3 factores con una varianza explicada del 63.717%. Los factores se renombraron, de acuerdo a los reactivos que los componían. Quedando de la siguiente manera: F1B. Distractores personales, F2B. Distractores del ambiente laboral y F3B. Distractores de la actividad laboral, cada uno integrado por 12, 6 y 4 reactivos respectivamente (ver tabla 21).

Tabla 21
Análisis factorial exploratorio de la parte B de la Escala de presentismo.

Reactivos	F1B. Distractores personales	F2B. Distractores del ambiente laboral.	F3B. Distractores de la actividad laboral.
Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo	,768		
Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo	,757		
Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales	,467		
Pensar en mis hijos afecta mi trabajo	,755		
Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo	,641		
Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo	,573		
Pienso en mis problemas personales mientras trabajo	,699		
Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo	,757		
Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas	,716		

Reactivos	F1B. Distractores personales	F2B. Distractores del laboral.	Distractores ambiente de la laboral.	F3B. Distractores de la laboral.
Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo	,615			
El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo	,623			
Pienso en mis deudas durante mi trabajo	,610			
Mi ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo		,709		
Los conflictos con mis compañeros evita que termine mi trabajo		,703		
Los conflictos con mis compañeros me desconcentra		,771		
Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo		,528		
El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo		,805		
Los conflictos con mi jefe evita que termine mi trabajo		,746		
El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades				,726
Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo				,711
El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentra fácilmente				,655
Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente				,658
% de varianza explicada	50.211	7.404		6.102
% de varianza acumulada	50.211	57.615		63.717

4.2.2.3 Confiabilidad de la parte B

En los resultados obtenidos en la estimación del α de Cronbach de la parte B de la escala, se observa que los índices oscilan entre 0.771 y 0.940, con un α de Cronbach global de 0.950 (ver tabla 22). Estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala, particularmente a nivel global.

Tabla 22

Análisis de consistencia interna de la Escala de presentismo, parte B.

Factor	Número de Reactivos	α por factor	α General
F1B. Distractores personales	12	0.940	0.950
F2B. Distractores del ambiente laboral	6	0.876	
F3B. Distractores de la actividad laboral	4	0.771	

4.3.2.4 Correlaciones interfactor de la parte B (causas del presentismo)

Tabla 23
Correlación de Pearson de los factores de la parte B de la Escala de presentismo.

Factores	FB1. Distractores personales	FB2. Distractores del ambiente laboral	FB3. Distractores de la actividad laboral
FB1. Distractores personales	1		
FB2. Distractores del ambiente laboral	.723*	1	
FB3. Distractores de la actividad laboral	.552*	.544*	1

* $p < .001$

4.4.3 Versión final de las escalas de Presentismo

Después de realizar el análisis de discriminación de reactivos, el análisis factorial y el análisis de confiabilidad a ambas partes de la Escala de presentismo, esta quedó compuesta por un total de 41 reactivos (ver Anexo 7).

La parte A quedó compuesta por 23 reactivos, distribuidos en 2 factores: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso (Ver tabla 24).

Mientras que la parte B quedó conformada por 22 reactivos, distribuidos en 3 factores: F1B. Distractores personales, F2B. Distractores del ambiente laboral y F3B Distractores de la actividad laboral (ver tabla 25).

Tabla 24
Factores finales de la parte A de la Escala de presentismo con sus reactivos.

Factor		Reactivos		
F1A. Distracción en el trabajo	FDT1. Percepción de Irresponsabilidad por desconcentrarse	r1f1A	He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo	
		r2f1A	He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades	
		r3f1A	He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo	
		r4f1A	Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo	
		r5f1A	Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo	
	FDT2. Dificultad para concentrarse	r1f2A	El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente	
		r2f2A	El distraerme de mis actividades me hace sentir triste	
		r3f2A	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo	
		r4f2A	Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos	
		r52A	Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo	
	FDT3. Frustración por la distracción	r1f3A	El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto	
		r2f3A	El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado	
		r3f3A	Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado	
	F2A. Trabajo inconcluso	FTI1. Frustración por el Trabajo inconcluso	r1f4A	E64.Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo
			r2f4A	E54.Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo
r3f4A			E66.Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo	
r4f4A			E63.Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo	
r5f4A			E47.Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos	

Factor	Reactivos	
	r1f5A	E15.He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo
FTI2. Percepción de	r2f5A	E18.He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo
Irresponsabilidad por	r3f5A	E31.Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo
no terminar el trabajo	r4f5A	E26.Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo
	r1f6A	E58.Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo

Tabla 25

Factores finales de la parte B de la Escala de presentismo con sus reactivos.

Factor	Reactivos	
F1B. Distractores personales.	r1f1Bt-	Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo
	r2f1Bt-	Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo
	r3f1Bt-	Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales
	r4f1Bt-	Pensar en mis hijos afecta mi trabajo
	r5f1Bt-	Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo
	r6f1Bt-	Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo
	r6f1Bt-	Pienso en mis problemas personales mientras trabajo
	r7f1Bt-	Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo
	r8f1Bt-	Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas
	r9f1Bt-	Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo
	r10f1Bt-	El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo
r11f1Bt-	Pienso en mis deudas durante mi trabajo	
F2B. Distractores del ambiente laboral	r1f2Bt-	El ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo
	r2f2Bt-	Los conflictos con mis compañeros evita que termine mi trabajo
	r3f2Bt-	Los conflictos con mis compañeros me desconcentra
	r4f2Bt-	Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo
	r5f2Bt-	El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo
	r6f2Bt-	Los conflictos con mi jefe evita que termine mi trabajo
F3B. Distractores de la actividad laboral.	r1f3Bt-	El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades
	r2f3Bt-	Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo
	r3f3Bt-	El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentra fácilmente
	r3f3Bt-	Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente

4.5 Resultados de la Fase 5. Análisis estadístico de relaciones entre las variables

En esta sección se muestran los resultados de las correlaciones realizadas entre el presentismo (parte A), entre las causas del presentismo (parte B) y las variables clasificatorias.

4.5.1 Relación entre el presentismo y sus causas

Se determinó la relación entre los factores del presentismo (parte A) y las causas del presentismo (parte B) mediante el análisis de correlación de Pearson. Los resultados presentados en la tabla 26 indican la presencia de diferencias

estadísticamente significativas entre los dos factores del presentismo y las causas del presentismo.

Tabla 26

Resultados del análisis de correlación de Pearson entre los factores del presentismo y sus causas.

Factores del presentismo	Causas del presentismo		
	F1B. Distractores personales	F2B. Distractores del ambiente laboral	F3B. Distractores de la actividad laboral
F1A. Distracción en el trabajo	.554*	.441*	.538*
F2A. Trabajo inconcluso	.551*	.466*	.521*

* $p < .001$

Las correlaciones más altas se identificaron entre el factor F1A. Distracción en el trabajo y el F1B. Distractores personales.

4.5.2 Análisis del efecto de las variables clasificatorias sobre el presentismo y sus causas

En esta sección se muestran las correlaciones estadísticamente significativa entre el presentismo, los factores del presentismo (parte A) y sus causas (parte B) de la Escala de presentismo y las variables clasificatorias.

4.5.2.1 Relaciones entre las variables clasificatorias y el presentismo

Para poder dar respuesta a las preguntas de investigación de este trabajo, se realizaron las pruebas de hipótesis con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis nulas. Para las pruebas de hipótesis, se calculó el puntaje global de presentismo y se relacionó con las diversas variables clasificatorias.

A continuación, se muestran las relaciones estadísticamente significativas entre presentismo y las variables demográficas, de salud, familiares y laborales (ver tabla 27).

Tabla 27

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el presentismo y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categoría	Media *(DE)	Prueba estadística	Prueba post hoc Tukey ($p < .05$)	
Presentismo					
Demográficas	Estado civil	Soltero (S)	2.124 (.6714)	F=3.985 $p=.004$	C-V UL-V
		Casado (C)	2.045 (.6011)		
		Divorciado (D)	2.502 (.5467)		
		Unión libre (UL)	1.970 (.4895)		
		Viudo (V)	2.848 (.9194)		
Familiares	Hijos	Tiene hijos	2.533 (.6013)	t=2.931 $p=.004$	A-C B-C
		No tiene hijos	2.033 (.5513)		
	Dependientes económicos	0-1 Personas (A)	2.060 (.6364)	F=5.551 $p=.005$	
		2-3 personas (B)	2.052 (.5602)		
		Más de 3 personas (C)	2.474 (.6974)		
De salud	Presencia de Enfermedad	Tiene enfermedad	2.246 (.8307)	t=1.28 $p=.001$	
		No tiene enfermedad	2.091 (.5722)		
Laborales	Giro de la empresa	Industrial (I)	2.524 (.6096)	F=7.397 $p=.001$	I-S
		Comercial (C)	2.082 (.5571)		
		Servicios (S)	2.040 (.4871)		
	Antigüedad	1-8 años (A)	2.078 (.5536)	F=3.727 $p=.026$	A-C
		9-16 años (B)	2.108 (.6602)		
		17-25 años (C)	2.497 (.1876)		
	Nivel de puesto	Operativo (O)	3.300 (.6120)	F=4.658 $p=.011$	O-D O-MM
		Mandos Medios (MM)	2.127 (.5822)		
		Directivo (D)	1.952 (.6128)		
	Turno laboral	Matutino (M)	2.501 (.6423)	F=10.980 $p=.000$	M-V M-Mx
Vespertino (V)		1.928 (.4864)			
Nocturno (N)		2.291 (.5562)			
Mixto (Mx)		1.968 (.7015)			
Horas extra	Trabaja horas extra	2.246 (.8307)	t=1.28 $p=.001$		
		No trabaja horas extra		2.091 (.5722)	

Las hipótesis nulas relacionadas a la edad, el sexo, la escolaridad, el número de hijos, las personas con las que se vive, el tipo de empresa, el tipo de contrato y las horas que labora un trabajador, se aceptaron; porque estas variables no mostraron relación con un puntaje alto en presentismo.

No obstante, las hipótesis nulas relacionadas al estado civil, el tener hijos, número de dependientes económicos, la presencia de enfermedad, el giro de la empresa, la antigüedad, el nivel de puesto, el turno laboral y las horas extra; se rechazaron, porque se encontró que estas variables si muestran diferencias significativas en los puntajes de presentismo.

Después, de obtener respuesta a las preguntas de investigación, se decidió realizar análisis con los factores de la Escala de presentismo, con el objetivo de conocer si por si solos los factores tenían relación con las variables clasificatorias.

4.5.2.1.1 Relaciones entre F1A. Distracción en el trabajo y las variables clasificatorias

El factor F1A. Distracción en el trabajo mostró una relación significativa con las variables estado civil, hijos, dependientes económicos, giro de la empresa, nivel de puesto, turno laboral y horas extra.

Las variables edad, sexo, escolaridad, número de hijos, personas con las que vive, tipo de empresa, tipo de contrato, antigüedad y horas laborales, no relación significativa con el factor (ver tabla 28).

Tabla 28

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre F1A. Distracción en el trabajo y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categoría	Media *(DE)	Prueba estadística	Prueba post hoc Tukey ($p < .05$)	
F1A. Distracción en el trabajo					
Demográficas	Estado civil	Soltero (S)	2.170 (.6834)	F=3.840 $p=.005$	C-V UL-V
		Casado (C)	2.089 (.6429)		
		Divorciado (D)	2.552 (.5594)		
		Unión libre (UL)	2.006 (.4780)		
		Viudo (V)	2.933 (.7807)		
Familiares	Hijos	Tiene hijos	2.360 (.8867)	t=2.877 $p=.004$	A-C B-C
		No tiene hijos	2.075 (.6017)		
	Dependientes económicos	0-1 personas (A)	2.109 (.6683)	F=4.008 $p=.020$	
		2-3 personas (B)	2.101 (.6191)		
		Más de 3 personas (C)	2.483 (.7021)		
Laborales	Giro de la empresa	Industrial (I)	2.092 (.6521)	F=7.397 $p=.001$	I-S
		Comercial (C)	2.097 (.5113)		
		Servicios (S)	2.533 (.5644)		
	Nivel de puesto	Operativo (O)	2.170 (.6573)	F=3.547 $p=.031$	D-O D-MM
		Mandos Medios (MM)	1,995 (.5710)		
		Directivo (D)	3.233 (.5499)		
	Turno laboral	Matutino (M)	2.512 (.6732)	F=7.960 $p=.000$	M-V M-Mx
		Vespertino (V)	1.898 (.5033)		
		Nocturno (N)	2.274 (.7388)		
		Mixto (Mx)	2.043 (.7021)		
Horas extra	Trabaja horas extra	2.415 (.5546)	t=3.398 $p=.000$		
	No trabaja horas extra	2.068 (.6643)			

4.5.2.1.1.1 Relaciones entre el subfactor FDT1. Responsabilidad por la falta de concentración y las variables clasificatorias

El subfactor FDT1. Responsabilidad por la falta de concentración mostró relación significativa con las variables: presencia de enfermedad, número de hijos, giro de la empresa, nivel de puesto, turno y horas extra (ver tabla 29).

Tabla 29

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el subfactor FDT1. Responsabilidad por la falta de concentración y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)		
Subfactor: FDT1. Responsabilidad por la falta de concentración						
De salud	Presencia de enfermedad	Tiene enfermedad	2.90(0.930)	$t=.452$ $p=.026$		
		No tiene enfermedad	2.01(0.769)			
Familiares	Número de hijos	0-1 Hijo (A)	1.85 (0.756)	$F=3.907$ $p=.022$	A-C	
		2-3 hijos (B)	2.14 (0.696)			
		Más de 3 hijos (C)	2,54 (1.153)			
Laborales	Giro de la empresa	Industrial (I)	1.95 (0.795)	$F=4.903$ $p=.008$	I-S	
		Comercial (C)	2.04 (0.615)			
		Servicios (S)	2.47 (0.784)			
	Nivel de puesto	Operativo (O)	2.03 (0.795)	$F=3.81$ $p=.024$	O-D MM-D	
		Mandos Medios (MM)	1.83 (0.752)			
		Directivo (D)	3.40 (0.282)			
	Turno laboral	Turno laboral	Matutino (M)	2.36 (0.790)	$F=5.377$ $p=.001$	M-V M-Mx
			Vespertino (V)	1.76 (0.752)		
			Nocturno (N)	2.36 (0.833)		
Mixto (MI)			1.90 (0.796)			
Horas extra	Horas extra	Trabaja horas extra	2.22 (0.377)	$t=.808$ $p=.031$		
		No trabaja horas extra	1.99 (0.801)			

4.5.2.1.1.2 Relaciones entre el Subfactor FDT2. Dificultad para concentrarse y las variables clasificatorias

El subfactor FDT2. Dificultad para concentrarse mostró relación significativa con las variables, estado civil, número de hijos, dependientes económicos, presencia de enfermedad, antigüedad laboral y turno laboral (ver tabla 30).

Tabla 30

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el Sub-Factor: FDT2. Dificultad para concentrarse y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)		
Subfactor: FDT2. Dificultad para concentrarse						
Demográficas	Sexo	Femenino	1.93 (0.881)	$t=6.442$ $p=.000$		
		Masculino	1.82 (0.710)			
	Edo. Civil	Soltero (S)	1.90 (0.807)	$F=3.221$ $p=.014$	S-V	
		Casado (C)	1.81 (0.711)		C-V	
		Divorciado (D)	2.18 (0.885)		UL-V	
Unión libre (UL)		1.70 (0.658)				
Viudo (V)	2.92 (0.170)					
Familiares	Número de hijos	0-1Hijo (A)	1.73 (0.703)	$F=5.275$ $p=.002$	A-C	
		2-3 hijos (B)	1.85 (0.726)		B-C	
		Más de 3 hijos (C)	2.71 (0.680)			
	Dependientes Económicos	0-1Personas (A)	1.87 (0.779)	$F=6.256$ $p=.002$	A-C	
		2-3 personas (B)	1.76 (0.724)		B-C	
Más de 3 personas (C)		2.36 (0.103)				
De salud	Presencia de enfermedad	Tiene enfermedad	2.20 (1.108)	$t=2.378$ $p=.000$		
		No tiene enfermedad	1.83 (0.725)			
Laborales	Antigüedad Laboral	1-8 años (A)	1.84 (0.766)	$F=3.583$ $p=.030$	A-C	
		9-16 años (B)	1.87 (0.754)			
		17-25 años (C)	2.37 (0.807)			
	Nivel de puesto	Operativo (O)	1.89 (0.817)	$F=4.110$ $p=.018$	O-D MM-D	
		Mandos Medios (MM)	1.66 (0.663)			
	Turno laboral		Directivo (D)	3.30 (0.424)	$F=6.56$ $p=.000$	M-V M-Mx
			Matutino (M)	2.36 (0.880)		
Vespertino (V)			1.63 (0.572)			
Nocturno (N)			1.90 (0.833)			
		Mixto (MI)	1.75 (0.796)			

4.5.2.1.1.3 Relaciones entre el subfactor FDT3. Frustración por la distracción y las variables clasificatorias

El subfactor FDT3. Frustración por la distracción mostró relación con las variables turno laboral y horas extra. Las demás variables no arrojaron relaciones estadísticamente significativas (ver tabla 31).

Tabla 31

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el subfactor FDT3. Frustración por la distracción y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey ($p < .05$)	
Subfactor: FDT3. Frustración por la distracción					
Laborales	Turno laboral	Matutino (M)	2.88 (0.946)	$F=2.704$ $p=.047$	M-Mx
		Vespertino (V)	2.29 (0.920)		
		Nocturno (N)	2.55 (0.293)		
		Mixto (Mx)	2.46 (0.005)		
	Horas extra	Trabaja horas extra	2.46 (0.048)	$t=-2.33$ $p=.006$	
No trabaja horas extra		2.83 (0.796)			

4.5.2.1.2 Relaciones entre F2A. Trabajo inconcluso y las variables clasificatorias

El factor F2A. Trabajo inconcluso mostró relación con las variables: estado civil, escolaridad, hijos, dependientes económicos, giro de la empresa, antigüedad, nivel de puesto, turno laboral y horas extra (ver tabla 32).

Tabla 32

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre F2A. Trabajo inconcluso y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categoría	Media *(DE)	Prueba estadística	Prueba post hoc Tukey ($p < .05$)	
F2A. Trabajo inconcluso					
Demográficas	Estado civil	Soltero (S)	2.057 (.6148)	$F=3.083$ $p=.017$	C-V UL-V
		Casado (C)	1.979 (.6628)		
		Divorciado (D)	2.428 (.5941)		
		Unión libre (UL)	1.917 (.5950)		
		Viudo (V)	2.720 (.7890)		
	Escolaridad	Primaria (P)	2.057 (.6148)	$F=3.817$ $p=.005$	S-L B-L
		Secundaria (S)	1.949 (.6628)		
		Bachillerato (B)	1.935 (.5654)		
		Licenciatura (L)	2.350 (.6482)		
		Maestría (M)	2.125 (.9535)		

Variables	Categoría	Media *(DE)	Prueba estadística	Prueba post hoc Tukey (p<.05)	
F2A. Trabajo inconcluso					
Familiares	Hijos	Tiene hijos	2.232 (.6661)	t=2.609 p=.010	
		No tiene hijos	1.970 (.5203)		
	Dependientes económicos	0-1Personas (A)	1.987 (.6636)	F=6.455 p=.002	A-C B-C
		2-3 personas (B)	1.981 (.5842)		
Más de 3 personas (C)		2.463 (.7995)			
Laborales	Giro de la empresa	Industrial (I)	1.961 (.6446)	F=8.376 p=.000	I-S
		Comercial (C)	1.887 (.6670)		
		Servicios (S)	2.511 (.7071)		
	Antigüedad	1-8 años (A)	1.992 (.6018)	F=5.375 p=.005	A-C B-C
		9-16 años (B)	2.061 (.6876)		
		17-25 años (C)	2.577 (.8470)		
	Nivel de puesto	Operativo (O)	2.049 (.6389)	F=5.156 p=.007	O-D O-MM
		Mandos Medios (MM)	2.060 (.5985)		
		Directivo (D)	2.515 (.5908)		
	Turno laboral	Matutino (M)	2.484 (.6477)	F=13.308 p=.000	M-V M-Mx
		Vespertino (V)	1.972 (.6238)		
		Nocturno (N)	2.316 (.7414)		
Horas extra	Trabaja horas extra	2.276 (.6500)	t=2.995 p=.003		
	No trabaja horas extra	1.966 (.6018)			

4.5.2.1.2.1 Relaciones entre el subfactor FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso y las variables clasificatorias

El subfactor FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso mostró diferencias estadísticamente significativas con las variables: estado civil, escolaridad, dependientes económicos, turno, antigüedad y horas extra (ver tabla 33).

Tabla 33

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el sub-factor FTI1. Sensación de frustración por el trabajo inconcluso y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)	
Subfactor: FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso					
Demográficas	Edo. Civil	Soltero (S)	2.14 (0.750)	F=2.49 p=.044	S-V
		Casado (C)	2.02 (0.905)		
		Divorciado (D)	2.54 (0.707)		
		Unión libre (UL)	2.54 (0.809)		
		Viudo (V)	2.96 (0.039)		
	Escolaridad	Primaria (P)	2.62 (0.122)	F=2.82 p=.002	P-B
		Secundaria (S)	2.05 (0.781)		
		Bachillerato (B)	1.99 (0.710)		
		Licenciatura (L)	2.05 (0.236)		
	Familiares	Dependientes	0-1 Personas (A)	2.03 (0.777)	F=11.902

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)	
Subfactor: FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso					
Económicos	2-3 personas (B)	2.12 (0.717)	$p=.000$	B-C	
	Más de 3 personas (C)	2.82 (0.107)			
Antigüedad Laboral	1-8 años (A)	2.06 (0.756)	$F=3.419$ $p=.035$	A-C	
	9-16 años (B)	2.17 (0.907)			
	17-25 años (C)	2.61 (0.124)			
Laborales	Turno laboral	Matutino (M)	2.49 (0.777)	$F=5.323$ $p=.002$	Mx-V M-Mx
		Vespertino (V)	2.01 (0.717)		
		Nocturno (N)	2.40 (0.387)		
		Mixto (Mx)	2.82 (0.781)		
Horas Extra	Trabaja horas extra	2.46 (0.856)	$t=-2.335$ $p=.006$		
	No trabaja horas extra	2.02 (0.796)			

4.5.2.1.2.2 Relaciones entre el subfactor FTI2. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo y las variables clasificatorias

El sub-factor FTI2. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo y las variables clasificatorias mostró relación con las variables: escolaridad, giro de la empresa, nivel de puesto, antigüedad, turno laboral y horas extra (ver tabla 34).

Tabla 34

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el Subfactor FTI2. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables	Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)	
Subfactor: FTI2. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo					
Demográficas	Escolaridad	Primaria (P)	2.08 (0.969)	$F=3.59$ $p=.007$	S-L B-L
		Secundaria (S)	1.84 (0.645)		
		Bachillerato (B)	1.87 (0.627)		
		Licenciatura (L)	2.34 (0.720)		
Giro de la empresa		Industrial (I)	1.84 (0.668)	$F=13.002$ $p=.000$	I-S
		Comercial (C)	2.14 (0.673)		
		Servicios (S)	2.54 (0.658)		
Nivel de puesto		Operativo (O)	1.95 (0.673)	$F=5.32$ $p=.006$	O-D MM-D
		Mandos Medios (MM)	1.85 (0.767)		
Laborales	Antigüedad Laboral	Directivo (D)	3.50 (0.701)	$F=4.510$ $p=.000$	A-C B-C
		1-8 años (A)	1.91 (0.690)		
		9-16 años (B)	1.95 (0.695)		
Turno laboral		17-25 años (C)	2.44 (0.759)	$F=16.24$ $p=.000$	M-V M-Mx
		Matutino (M)	2.47 (0.649)		
		Vespertino (V)	1.81 (0.457)		
		Nocturno (N)	2.23 (0.915)		
		Mixto (Mx)	1.75 (0.633)		

<i>Variab</i> les	<i>Categorías</i>	<i>Media* (DE)</i>	<i>Prueba Estadística</i>	<i>Prueba post hoc de Tukey (p<.05)</i>
Subfactor: FT12. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo				
Horas Extra	Trabaja horas extra	2.46 (0.485)	t=-2.35 p=.021	
	No trabaja horas extra	2.03 (0.796)		

4.5.2.2 Variables clasificatorias y causas del presentismo

Con la finalidad de obtener más información acerca de las causas del presentismo, se decidió buscar relaciones significativas entre los factores de la parte B de la Escala de presentismo con las variables clasificatorias.

4.5.2.2.1 Relación entre FB1. Distractores personales y las variables clasificatorias

El factor FB1. Distractores personales mostró relación con las variables clasificatorias: edad, personas con quienes vive, dependientes económicos, presencia de enfermedad y antigüedad (ver tabla 35).

Tabla 35

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre F1B. Distractores personales y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

<i>Variab</i> les	<i>Categorías</i>	<i>Media* (DE)</i>	<i>Prueba Estadística</i>	<i>Prueba post hoc de Tukey (p<.05)</i>	
Factor 1B. Distractores personales					
Demográficas	Edad	18-29 años (A)	1.23 (0.517)	F(4.168) p=.017	A-C
		30-39 años (B)	1.53 (0.829)		
		40-58 años (C)	1.60 (1.025)		
Familiares	Personas con quienes vive	Solo (S)	1.25 (0.500)	F=4.657 p=.000	S-CH CP-CH CPH-CH CH-S CH-CPA
		Con pareja (CP)	1.29 (0.624)		
		Con pareja e hijos (CPH)	1.37 (0.686)		
		Con hijos (CH)	2.02 (1.208)		
		Con padres (CPA)	1.28 (0.591)		
		Con padres e hijos (CPAH)	1.20 (0.447)		
Dependientes económicos		0-1 Personas (A)	1.26 (0.583)	F=12.332 p=.000	A-C B-C
		2-3 personas (B)	1.38 (0.680)		
		Más de 3 personas (C)	2.09 (1.248)		

Variables		Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey ($p < .05$)
Factor 1B. Distractores personales					
De salud	Presencia de enfermedad	Tiene enfermedad	2.02 (1.28)	$t=4.693$ $p=.001$	
		No tiene enfermedad	1.33 (.61)		
Laborales	Antigüedad	1-8 años (A)	1.35 (.685)	$F(4.225)$ $p < .016$	A-C
		9-16 años (B)	1.52 (.780)		
		17-25 años (C)	1.92 (1.353)		

4.5.2.2.2 Relación entre F2B. Distractores del ambiente laboral y las variables clasificatorias

El factor F2B. Distractores del ambiente laboral mostró relación con las variables: estado civil, presencia de enfermedad, nivel de puesto, turno y horas extra (ver tabla 36).

Tabla 36
Correlación entre F2B. Distractores del ambiente laboral con las variables clasificatorias: demográficas, de salud y laborales. .

Variables		Categorías	Media* (DE)	Prueba estadística	Prueba post hoc de Tukey ($p < .05$)	
Factor: F2B. Distractores del ambiente laboral						
Demográficas	Edo. Civil	Soltero (S)	1.24 (0.544)	$F=6.893$ $p=.000$	S-D	
		Casado (C)	1.37 (0.651)		S-V	
		Divorciado (D)	1.75 (0.893)		C-V	
		Unión Libre (UL)	1.11 (0.416)		D-UL	
		Viudo (V)	2.40 (0.894)		UL-V	
De salud	Presencia de enfermedad	Tiene enfermedad	1.68(0.871)	$t=3.255$ $p=.001$		
		No tiene enfermedad	1.28 (0.580)			
Laborales	Nivel de puesto	Operativo (O)	1.31 (0.625)	$F=5.267$ $p=.006$	O-D MM-D	
		Mandos medios (MM)	1.42 (0.717)			
		Directivo (D)	2.75 (0.354)			
	Turno laboral	Turno laboral	Matutino (M)	1.77 (0.856)	$F=13.076$ $p=.000$	M-V M-MI
			Vespertino (V)	1.25 (0.549)		
			Nocturno (N)	1.58 (0.801)		
			Mixto (MI)	1.16 (0.446)		
Horas extra	Horas extra	Trabajo horas extra	1.25 (0.538)	$t=-3.191$ $p=.002$		
		No trabajo horas extra	1.58 (0.846)			

4.5.2.2.3 Relación entre F3B. Distractores de la actividad laboral y las variables clasificatorias

El factor F3B. Distractores de la actividad laboral mostró relación con las variables: presencia de enfermedad, empresa, giro de la empresa, turno, horas laborales diarias (ver tabla 37).

Tabla 37

Resultados del Análisis de la varianza: Relación entre el F2. Distractores del Ambiente Laboral y las variables clasificatorias demográficas, de salud, familiares y laborales.

Variables		Categorías	Media* (DE)	Prueba Estadística	Prueba post hoc de Tukey (p<.05)
<i>Factor: F3B. Distractores de la actividad laboral</i>					
De salud	Presencia de enfermedad	Tiene enfermedad	1.79 (0.938)	$t=3.589$ $p=.000$	
		No tiene enfermedad	1.33 (0.584)		
	Empresa	Pública	1.66 (0.993)	$t=2.003$ $p=.047$	
		Privada	1.36 (0.606)		
	Giro de la empresa	Industrial (I) Comercial (C) Servicios (S)	1.30 (0.573) 1.63 (0.896) 1.79 (0.666)	$F=8.33$ $p=.000$	I-S
Laborales	Turno laboral	Matutino (M)	1.87 (0.824)	$F=13.097$ $p=.000$	M-MI M-V
		Vespertino (V)	1.31 (0.645)		
Nocturno (N)		1.25 (0.418)			
Mixto (MI)		1.24 (0.513)			
	Horas laborales diarias	Menos de 8 horas (A)	2.19 (1.252)	$F=10.983$ $p=.000$	A-B
		8 horas (B)	1.32 (0.600)		
		Más de 8 horas (C)	1.72 (0.625)		

4.6 Resultados de la Fase 6: Regresión Lineal

Se efectuó un análisis de regresión múltiple (pasos sucesivos) para examinar los 3 distractores encontrados en el instrumento. Del cual se obtuvo como resultado la interacción de 2 de los 3 factores, los cuales explican el 39.1% de la variación del presentismo (ver tabla 38 y 39).

Tabla 38
Resultados de la Regresión lineal entre los factores del Presentismo-y Causas del Presentismo.

Variables independientes	F1A. Distracción en el trabajo	FDT1. Percepción de Irresponsabilidad por desconcentrarse	FDT2. Dificultad para concentrarse	FDT3. Frustración por la distracción	Presentismo
F1B. Distractores personales	.351*	.316*	.509*		.380*
F3B. Distractores de la actividad laboral.	.306*	.227*	.172***	.298*	.311*
<i>R</i>	.599	.497	.636	.298	.630
<i>R</i> ² ajustada	.359	.247	.404	.089	.391

* $p < .001$ ** $p < .010$ *** $p < .050$

Así mismo, los factores y sub-factores del presentismo arrojaron coeficientes betas estandarizados positivos y significativos con los distractores: personales y de la actividad laboral.

Tabla 39
Resultados de la Regresión lineal entre los factores del Presentismo y Causas del Presentismo.

Variables independientes	F2A. Trabajo Inconcluso	FTI1. Frustración por el Trabajo inconcluso	FTI2. Percepción de Irresponsabilidad por no terminar el trabajo	Presentismo
F1B. Distractores personales	.367*	.306*	.323*	.380*
F3B. Distractores de la actividad laboral.	.278*	.223**	.254**	.311*
<i>R</i>	.589	.483	.526	.630
<i>R</i> ² ajustada	.347	.234	.277	.391

* $p < .001$, ** $p < .010$

CAPITULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

5.1 Discusión

La presencia de un trabajador en su horario establecido o inclusive laborando más horas de lo habitual, no significa mayor productividad, porque a pesar de estar físicamente en su lugar de trabajo, puede no estar desempeñándose como se esperaría de él. Esta manera de actuar de algunos trabajadores se denomina: presentismo.

El presentismo es un problema laboral relativamente nuevo en las organizaciones, el cual está afectando a los trabajadores y a las empresas. A partir, de los resultados de esta investigación se pudo observar la poca investigación que existe en relación a este fenómeno laboral. El cual es un problema con grandes afectaciones en la calidad de vida del trabajador y en la productividad de las organizaciones (Hemp, 2004). Por esta razón el objetivo de esta investigación fue el construir una escala valida y confiable para diagnosticar presentismo en los trabajadores mexicanos.

La Escala de presentismo para trabajadores mexicanos está compuesta por dos partes. La primera parte de la escala, se diseñó con la finalidad de contar con una herramienta que permitiera diagnosticar el presentismo en los trabajadores. Se encontró que está compuesto por la interacción de dos factores: F1A. Distracción en el trabajo y F2A. Trabajo inconcluso. Estos factores a su vez están compuestos por la interacción de subfactores.

En relación al factor F1A. Distracción en el trabajo, resultó compuesto por la interacción de tres subfactores: F1DT. Percepción de irresponsabilidad por desconcentrarse, FDT2. Dificultad para concentrarse y FDT3. Frustración por la distracción. Respecto al factor F2A. Trabajo inconcluso, se encontró que está conformado por la interacción de dos subfactores: FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso y FTI2. Percepción de irresponsabilidad por no terminar el trabajo.

Esos resultados concuerdan con los dos factores propuestos por Koopman, et al., (2002), no obstante, en esta investigación se encontraron 5 subfactores

componentes del presentismo, los cuales no habían sido estudiados con anterioridad, lo cual es un punto importante para futuras investigaciones.

Por otro lado, con el objetivo de tener una visión más holística del presentismo y alejarse del presentismo por enfermedad, se diseñó y construyó una segunda escala o segunda parte, la cual permitiera dar a conocer factores que llevan al trabajador a tener este problema. La segunda parte de la escala, está compuesta por la interacción de tres factores: F1B. Distractores personales, FB2. Distractores del ambiente laboral y F3B. Distractores de la actividad laboral. Estos factores componen las causas del presentismo en los trabajadores mexicanos.

Estos factores, nos permiten entender el presentismo desde una perspectiva diferente a la considerada hasta hoy en día. Esta investigación apoya lo mencionado por Grettchen (2006), el cual afirmaba no solo las enfermedades son las causantes de la presencia de presentismo en los trabajadores, y que existen factores importantes no considerados. Encontrando en esta investigación que efectivamente influyen factores personales, factores referentes al ambiente laboral y factores referentes a la misma actividad laboral los cuales llevan al trabajador a distraerse y a no terminar su trabajo a tiempo.

Relacionado a lo anterior, en un sentido más específico se encontró un modelo para el presentismo y sus causas. Este modelo nos permite observar los principales distractores en el trabajador. Estos factores son: los distractores personales y los distractores de la actividad laboral (ver tablas 38 y 39). Lo cual resulta interesante, porque concuerda con lo reportado por Loffler (2009), el cual afirma que el presentismo es ocasionado principalmente por distractores personales. Estos resultados obtenidos nos permiten profundizar en el fenómeno, porque se encontró un factor no estudiado con anterioridad como una causa: los distractores de la actividad laboral. Este factor en la literatura no se había mencionado como una influencia en el presentismo. Por lo que este descubrimiento podría ser de utilidad para futuras investigaciones.

Otro de los objetivos particulares de la investigación consistió en determinar la relación de las variables de clasificación con el presentismo. Referente a esto,

se encontró que el presentismo no está definido por variables como el sexo, la edad, el número de hijos, escolaridad y personas con las que viva el trabajador, ni tampoco está definido por variables como el tipo de empresa, el tipo de contrato ni las horas que labora el trabajador.

No obstante, se encontró una relación significativa entre el presentismo y el con el estado civil del trabajador. Los trabajadores obtuvieron un puntaje más alto en presentismo cuando son viudos o divorciados, en comparación con los trabajadores casados o en unión libre, lo cual concuerda con lo reportado por Robertson y Leach (2012). También se relaciona con tener hijos, los trabajadores con hijos obtuvieron un puntaje más alto, en comparación con los trabajadores sin hijos, lo cual es congruente con lo reportado por la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Vigo (2011). De igual manera, los trabajadores con más de tres dependientes económicos obtuvieron un puntaje más alto.

Lo anterior se entiende debido al aumento de responsabilidades que el trabajador viudo o divorciado debe de llevar; obligaciones referentes a la economía, vivienda, educación, entre otras, y las cuales no son compartidas con una pareja haciendo que el trabajador cargue solo con las mismas, ocasionando distracción en su trabajo. Así mismo, los trabajadores con hijos y con más de tres dependientes económicos tienen una mayor presión que los trabajadores sin hijos y sin varias personas dependientes de él. Estas responsabilidades muchas veces se convierten en distractores que le impiden concretarse en sus actividades laborales.

Por otro lado, en esta investigación se reafirmó la existencia de la relación padecer una enfermedad y el presentismo. Se encontró una relación entre puntajes altos en presentismo y trabajadores con enfermedades, en comparación con los puntajes de los trabajadores sin ninguna enfermedad.

Se encontró que el giro de la empresa, guarda relación con el puntaje de presentismo de los trabajadores. Obteniendo más puntaje los trabajadores de empresas industriales, en comparación con los trabajadores de empresas de

servicios, lo cual concuerda con lo reportado por la Cámara de comercio, industria y navegación de Vigo (2011).

La literatura menciona la existencia de una relación negativa entre la duración de la jornada laboral y la productividad del trabajador. Ocasionando mayores niveles de presentismo cuando los trabajadores se quedan trabajando horas extra (Chichilla, 2009). Este hecho concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación, altos puntajes de presentismo obtenidos por los trabajadores con horas extras.

En esta investigación también se encontraron variables nuevas relacionadas al presentismo: el nivel de puesto, la antigüedad laboral y el turno del trabajador son determinantes en la obtención de puntajes altos de presentismo.

Los trabajadores con puestos operativos obtuvieron puntajes más altos en presentismo, en comparación con los trabajadores directivos. Los puntajes altos también se relacionaron con los trabajadores de turno matutino, en comparación con los puntajes obtenidos por los trabajadores de turno mixto o vespertino. Finalmente, la antigüedad del trabajador también mantuvo relación con puntajes altos de presentismo, para los trabajadores con más de 17 años de antigüedad en la empresa.

Después, de conocer que el presentismo estaba conformado por la interacción de factores y subfactores se decidió buscar relaciones entre las variables clasificatorias con cada factor y subfactor.

Se encontró que el F1A. Distracción en el trabajo tiene relación significativa con el estado civil del trabajador. Obteniendo un puntaje mayor los trabajadores viudos, obteniendo un puntaje mayor en este factor, en comparación con los puntajes obtenidos por los trabajadores casados y los de unión libre. Lo cual puede ser explicado por diversos factores entre ellos se encuentra una mayor cantidad de obligaciones y responsabilidades a enfrentar al no contar con una pareja para distribuir la carga de responsabilidades.

De igual manera, mostró relación con las variables clasificatorias hijos y dependientes económicos. Estas relaciones mostraron un puntaje mayor en los trabajadores con hijos y en los trabajadores con más de tres dependientes económicos.

En relación con las variables clasificatorias laborales, mostró relación con el giro de la empresa, el nivel de puesto, turno laboral y horas extra. En relación al giro de la empresa, obtuvieron un puntaje más alto los trabajadores de empresas de servicios en comparación con el puntaje de los trabajadores de empresas industriales. En cuanto al nivel de puesto, el puntaje era más alto en los trabajadores con puestos directivos. Los trabajadores con un turno matutino obtuvieron puntajes más altos en este factor, en comparación con los trabajadores con un turno vespertino. Finalmente, en relación a las horas extra, los trabajadores que hacían horas extra obtuvieron puntajes más altos, en comparación con los trabajadores que no trabajaban horas extra.

El subfactor FDT1. Responsabilidad por la falta de concentración, mostró relación con padecer una enfermedad. Se obtuvo un puntaje mayor cuando los trabajadores padecían una enfermedad, en comparación con el puntaje obtenido por trabajadores sin enfermedad. Así mismo, mostró relación con el número de hijos del trabajador, obteniendo un puntaje alto cuando los trabajadores tenían más de 3 hijos, en comparación con los trabajadores con un solo hijo.

En cuanto a las variables laborales el subfactor mostró relación con el giro de la empresa. Obteniendo un puntaje mayor los trabajadores de empresas de servicios, en comparación con el puntaje de los trabajadores de empresas industriales. Así mismo, mostró relación con el nivel de puesto obteniendo puntajes mayores los trabajadores con un puesto directivo, en comparación con los trabajadores con puesto operativos. También se observó una relación con el turno laboral, obteniendo puntajes altos en este factor los trabajadores del turno matutino, en comparación con los trabajadores de un turno vespertino o mixto. Finalmente el subfactor mostró relación con las horas extra, obteniendo un puntaje mayor cuando se trabajan horas extra (ver tabla 29).

El subfactor DT2. Dificultad para concentrarse, mostró una relación significativa con el sexo del trabajador. Obteniendo puntajes más altos en este factor las mujeres en comparación con los hombres. Además, se obtuvieron puntajes mayores en este subfactor cuando el trabajador era viudo, en comparación con trabajadores casados o en unión libre.

En cuanto a las variables familiares, se observó que los trabajadores con hijos tienen puntajes más altos en este factor, al igual que los trabajadores con más de tres dependientes económicos.

Por último, en relación a las variables laborales, los trabajadores obtuvieron puntajes más altos cuando tenían una antigüedad mayor a 17 años, en comparación con trabajadores con menos de 9 años de antigüedad. De igual manera, se obtuvieron puntajes altos en este subfactor cuando los trabajadores tenían un puesto directivo y cuando los trabajadores tenían un turno matutino en comparación con los trabajadores de turno vespertino o mixto (ver tabla 30).

El subfactor FDT3. Frustración por la distracción mostró relación con el turno laboral y las horas extra. En cuanto al turno laboral, los trabajadores con turno laboral matutino obtuvieron un puntaje mayor, en comparación con los trabajadores con un turno mixto. Así mismo, mostró relación con las horas extra, obteniendo un mayor puntaje en este factor cuando los trabajadores no hacían horas extra (ver tabla 31).

El factor F2A. Trabajo inconcluso, por su parte, mostró relación significativa con las variables clasificatorias estado civil y escolaridad. Los trabajadores viudos obtuvieron puntajes altos, en comparación con los trabajadores casados o en unión libre. Además, obtienen un puntaje mayor cuando el nivel de estudio de los trabajadores era licenciatura, en comparación con los trabajadores con solo bachillerato o secundaria (ver tabla 32).

De igual manera, los trabajadores obtuvieron un puntaje más alto en este factor cuando tenían hijos y cuando los trabajadores tenían más de tres dependientes económicos.

Por su parte, en cuanto a las variables laborales, se obtuvieron puntajes más altos en este factor cuando los trabajadores eran de empresas de servicios, tenían más de 17 años de antigüedad, cuando eran trabajadores con puestos operativos, cuando trabajaban en el turno matutino y cuando trabajaban horas extra.

El subfactor FTI1. Frustración por el trabajo inconcluso mostró relación con el estado civil, obteniendo un puntaje mayor en este subfactor cuando el trabajador era viudo, en comparación con los trabajadores solteros. Así mismo, mostro relación con la escolaridad, alcanzando un puntaje mayor cuando el trabajador tenía como nivel máximo de estudios la primaria, en comparación con los de bachillerato.

Con respecto, a las variables familiares mostró relación significativa con el número de dependientes económicos. Obteniendo un puntaje mayor en este subfactor cuando el trabajador tenía más de 3 dependientes económicos.

Finalmente en lo que respecta a las variables laborales, el subfactor mostró relación cuando el trabajador tenía más de 17 años de antigüedad. Mostró relación con el turno laboral, consiguiendo un puntaje más alto cuando el trabajador está en un turno mixto, en comparación con un trabajador de un turno matutino. Por último, mostró relación con las horas extra, obteniendo un puntaje mayor en este subfactor cuando el trabajador trabajaba tiempo extra (ver tabla 33).

El subfactor FTI2. Sensación de irresponsabilidad por no terminar el trabajo, mostró relación con la escolaridad del trabajador. Alcanzando un puntaje mayor en este factor los trabajadores con estudios la licenciatura, en comparación con el puntaje de los trabajadores que solo tenían la primaria o el bachillerato.

Por otro lado, en relación con las variables clasificatorias laborales, mostró relación con el giro de la empresa. Obteniendo un puntaje mayor los trabajadores de empresas de servicios, en comparación con los trabajadores de empresas industriales. También, mostró relación con el nivel de puesto del trabajador, alcanzando un puntaje más alto cuando el trabajador tenía un puesto directivo. La antigüedad también mostró relación con este subfactor, teniendo un puntaje mayor

cuando el trabajador tenía más de 17 años de antigüedad. Mostró relación con el turno laboral y las horas extra. Obteniendo un puntaje mayor en el subfactor cuando el trabajador trabaja en un turno matutino y cuando los trabajadores trabajaban tiempo extra (ver tabla 34).

Como se puede apreciar algunas variables juegan un papel crucial en el presentismo. El que un trabajador tenga hijos, padezca una enfermedad, tenga más de tres dependientes económicos, tenga un turno matutino, trabaje tiempo extra lo hacen más vulnerable a este fenómeno organizacional, El conocer la influencia de estas variables en el presentismo, permite centrar la atención y poner más interés en este fenómeno, para su detección oportuna.

Así mismo, en esta investigación se buscaron relaciones entre las variables y las causas del presentismo. El F1B. Distractores personales, mostró una relación significativa con las variables: edad, personas con las que vive, número de dependientes económicos, presencia de enfermedad y antigüedad en la empresa.

Los trabajadores obtienen un puntaje mayor en este factor cuando tienen más de 40 años. También, obtienen puntajes más altos los trabajadores con hijos, en comparación con los trabajadores que viven solos y sin hijos. En cuanto a los dependientes económicos, los trabajadores con más de un dependiente económico obtienen puntajes más altos en este factor. La variable padecer una enfermedad también presentó una relación estadísticamente significativa, obteniendo un puntajes más altos cuando los trabajadores padecían una enfermedad.

Finalmente, la variable de antigüedad obtuvo una relación estadísticamente significativa, obteniendo un puntaje más alto cuando el trabajador tenía más de 17 años trabajando en la misma empresa (ver tabla 35).

Estos hallazgos, nos permitieron observar que los distractores personales juegan un papel importante en el presentismo cuando los trabajadores tienen más de 40 años, tiene hijos, tiene más de tres dependientes económicos, padece alguna enfermedad y lleva más de 17 años de antigüedad.

Por otro lado, el F2B. Distractores del ambiente laboral mostró relación significativa con el estado civil, presencia de enfermedad, nivel de puesto, turno laboral y horas extras del trabajador (ver tabla 36). En lo referente al estado civil, los trabajadores viudos, obtuvieron un puntaje mayor en este factor, en comparación con los trabajadores solteros. Así mismo, los trabajadores con enfermedad obtuvieron puntajes más altos en este factor.

Las variables laborales: nivel de puesto, turno laboral y horas extra mostraron una relación estadísticamente significativa con el factor. Los trabajadores obtuvieron un puntaje más alto en este factor cuando tenían puestos operativos, cuando trabajaban en un turno matutino y cuando los trabajadores hacían tiempo extra.

Como se puede ver los distractores del ambiente laboral tienen una relación directa con el presentismo cuando los trabajadores son viudos, tienen alguna enfermedad, cuando tienen un puesto operativo, cuando tienen un turno matutino y cuando trabajan tiempo extra.

Por último el F3B. Distractores de la actividad laboral mostró un puntaje más alto en este factor cuando el trabajador tenía una enfermedad. Además, se obtuvo un puntaje más alto en este factor cuando el trabajador era de una empresa pública y cuando eran de empresas de servicios, en comparación con los trabajadores de empresas industriales (ver tabla 37).

Así mismo, las horas laborales diarias mostraron relación significativa con el factor, obteniendo un puntaje mayor cuando los trabajadores laboraban menos de 8 horas, en comparación con los trabajadores con una jornada de 8 horas. En relación al turno laboral, los trabajadores obtuvieron un puntaje mayor cuando trabajaban en un turno matutino, en comparación con los trabajadores que tenían un turno vespertino o mixto.

Como se ha expuesto se han encontrado diversas relaciones entre las variables clasificatorias, los factores, subfactores del presentismo y sus causas. Algunas de estas relaciones han sido investigadas con anterioridad, no obstante

esta investigación ha dado a conocer la relación significativa con otras variables latentes en el trabajador.

Estos resultados que arrojó nuestra investigación nos lleva a consumaciones de los nuevos hallazgos acerca del fenómeno, que en el capítulo que viene las mencionaremos.

5.2 CONCLUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue construir una escala valida y confiable para medir y diagnosticar presentismo en trabajadores mexicanos. Después de esta investigación la versión final de la Escala de presentismo, consta de dos secciones. La primera sección está enfocada a diagnosticar si los trabajadores tienen presentismo, la segunda sección evalúa cuales distractores son los que llevan al trabajador a padecer este fenómeno.

La primera sección de la escala está conformada por 23 reactivos, distribuidos en dos factores, los cuales explican el 62.61% de la varianza total, con un alfa de 0.899; lo que habla de un instrumento válido y confiable.

Por su parte, la segunda sección está formada por 22 reactivos, distribuidos en tres factores, los cuales explican el 63.717% de la varianza total, con un alfa de 0.950; lo cual indica un instrumento válido y confiable. Posteriormente, se obtuvo un modelo de las causas del presentismo a través de una regresión múltiple de pasos sucesivos. Este modelo quedó compuesto por la interacción de 2 factores de la segunda parte de la escala. El modelo explica el 39.1% de la variación, los factores son: Distractores personales y Distractores de la actividad laboral.

Este modelo propone que la existencia del presentismo en los trabajadores se debe principalmente a distractores personales, seguido por distractores de la actividad laboral. Estos resultados muestran la influencia de la vida privada y de la vida en el trabajo, en sus actividades y su trabajo; haciendo que factores como el divorcio, violencia familiar, problemas financieros, enfermedades propias o de algún familiar, el uso de internet dentro de la organización sean negativos para él distrayéndolo de sus actividades; provocando a su vez una disminución en su productividad.

Lograr un equilibrio y ajuste de factores como son la familia, el medio social en el que se encuentra inmerso el individuo y el trabajo, es un trabajo en el cual el psicólogo organizacional debe involucrarse. El psicólogo organizacional dentro de la organización debe aprovechar sus conocimientos sobre la conducta humana,

para guiar y apoyar a los trabajadores a no caer en este problema laboral, y así a su vez ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y metas, sin sacrificar el bienestar y calidad de vida de sus trabajadores.

En conclusión, el presentismo es un fenómeno organizacional que tiene implicaciones negativas en la salud y calidad de vida de los trabajadores, provocando a su vez grandes pérdidas de productividad en la organización. Ante este problema, los psicólogos organizacionales deben jugar un papel importante que beneficie a ambas partes de la organización, creando estrategias y programas de bienestar para disminuir este problema dentro de las organizaciones, porque una buena salud y calidad de vida laboral en los trabajadores se traduce en una producción y desempeño de calidad.

CAPÍTULO 6. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Durante la realización de este trabajo de investigación se encontraron diversas limitaciones.

Una de las limitaciones iniciales de esta investigación fue la poca información publicada a nivel nacional como internacional acerca del presentismo. La información además es repetitiva y en su mayoría extranjera, lo cual resulto una limitación por el hecho de no poder aplicar toda esa información a los mexicanos porque existen diferencias en cuanto a la jornada laboral, los distractores y otros aspectos.

Otra limitación fue el hecho de que la mayoría de las investigaciones acerca del presentismo, se centraban en la relación presentismo-enfermedad dejando de fuera otro tipo de distractores presentes en la vida de los trabajadores. Esto se toma como una limitación porque no se contaba con antecedentes que nos guiaran.

Una tercera limitación de la investigación fue conseguir la muestra para la aplicación de la escala, esto es debido a que las empresas muestran muchas dificultades para que personas fuera de su organización tengan contacto con su personal y con asuntos de la organización. Además, tenían no conocían el concepto de presentismo, por ser un tema poco conocido en México, lo cual hizo más difícil obtener el permiso.

Por último, otra limitación de esta investigación fue, a pesar de insistir en la confidencialidad de los datos, los trabajadores contestaban con miedo los cuestionarios, argumentando podrían perder su trabajo o tener alguna sanción por parte de la empresa.

Por otro lado, algunos aspectos sugeridos para futuras investigaciones es una mayor exploración acerca de las variables clasificatorias, porque en esta investigación se encontró que existe una relación entre el presentismo y variables poco estudiadas o a las cuales no se les había prestado atención.

REFERENCIAS

- Antonio, G. (2011). Problema multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (223) 111-120.
- Aronsson, G. y Gustafsson, K. (2005), Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research, *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol. 47 No. 9, pp. 958-66.
- Aronsson, G. Klas, G. Margareta, D. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Epidemiol Community Health*. 54(7), 502-9.
- Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C. y Contreras, Gustavo. (2007). Presentismo y su relevancia para la salud Ocupacional en Chile. *Ciencia y Trabajo*, (24).
- Ashby, J. y Mahdon, M. (2010), "Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace", *The Work Foundation*, London. Recuperado de http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/242_FINAL%20Why%20do%20employees%20come%20to%20work%20when%20ill.pdf el 15 de mayo del 2015.
- Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J. y Griffith, F. (2010), Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance, *Human Resource Management Journal*, Vol. 20 No. 3, pp. 311-28.
- Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(01), 66-72
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Vigo. (2011). Presentismo laboral: un nuevo problema para nuestras empresas. *Boletín mensual*, (90).

- Campos, P., Harter, G., Luz, L., y Corrêa Bandeira de, M. (2013). Transcultural adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale for the evaluation of presenteeism for Brazilian Portuguese / Adaptación transcultural y validación para el portugués brasileño del Stanford Presenteeism Scale para evaluación del presentismo / Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, (1), 388. doi:10.1590/S0104-11692013000100014
- Chern-Wan, H., Downey, L., y Stough, C. (julio, 2014) Understanding non-work Presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences*: 65, 86-90. doi:10.1016/j.paid.2014.01.018. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com.pbidi.unam.mx:8080/science/article/pii/S0191886914000348> el 7 de marzo del 2015.
- Collins, A. y Cartwright, S. (2012). Why come into work ill? individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429-442. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01425451211236850> Recuperado de <http://search.proquest.com.pbidi.unam.mx:8080/docview/1022674866?accountid=14598> el 4 de octubre del 2014.
- Cuevas, D., García, S. y Villa, R. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico del nivel I. Tesis de posgrado. Universidad del Rosario de Bogotá.
- D'Abate, C., y Eddy, R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361–383.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2011). Recuperado el 14 de febrero del 2015 de <http://dle.rae.es/?w=absentismo&o=h>

- Duran, V. (2007). Presentismo ocasionaría millonarias pérdidas en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 24).
- Fernández, R. (2011). El Presentismo laboral. Una amenaza silenciosa. *Gestión de prácticas de riesgos laborales*, 83.
- Flores-Sandí, Gretchen. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 30-34.
- Gadea, R. y Moreno, N. (2008). ¿Cómo se cocina el presentismo?. *Condiciones de trabajo por experiencia*. Recuperado de <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/029395Presentismo.pdf>.
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el Presentismo y la procrastinación en las estructuras en las que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (223), 111-120.
- Gretchen, F. (2006). "Presentismo"; Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Medica Costarricense*, 48 (001), 30-34. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx> el 4 de diciembre del 2014.
- Guillermo, S. (2005). El Presentismo ¿cuesta más que el ausentismo? Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2005/agosto/28/gerencia0.html el 20 de noviembre del 2014.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work - but out of it. *Harvard Business Review*, (10), 49.
- Hansen, C. y Andersen, J. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?. *Social Science y Medicine*, 67, 956-964.
- Juárez, A., García, J. y Camacho, A. (Octubre, 2010) Traducción y validación de la Stanford Presenteeism Scale-6. *3er Foro de las Americas en Investigación sobre Factores Psicosociales: Estrés y Salud Mental en el*

trabajo. Simposio llevado a cabo en la conferencia de Construyendo una Agenda Latinoamericana.

Jiménez, A. (2008). Traducción y validación de la escala para el Presentismo de Stanford para trabajadores del hospital central sur de alta especialidad de Pemex. Tesis de posgrado. Universidad Nacional Autónoma de México.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.

Koopman, C., Pelletier, R., Murray, F., Sharda, E., Berger, L. y Turpin, S. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 44(1), 14–20.

Levin-Epstein, J. (2005). Presenteeism and paid sick days. *Washington, D.C. CLASP Center for Law and Social Policy*. Recuperado el 23 de enero del 2015 de <http://www.clasp.org/resources-and-publications/files/0212.pdf>

Marcos de, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador / Multifactorial problem of presenteeism and absenteeism procrastination in structures in which the worker develops. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, (223), 111. doi:10.4321/s0465-546x2011000200004

Martinez, R., Vallejo, C. y Andrés, E. (2009). Absentismo Laboral: el colesterol de las empresas. *Observatorio efr*

Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. y Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss, *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.

Middaugh, D. (2007). "Presenteeism: sick and tired at work." *Dermatology Nursing* 19.2: 172.

- Miraglia, M. (2013). Should I stay (at home) or should I go (to work): individual and contextual antecedents of absenteeism and presenteeism. Evidence from a privatized Italian organization.
- Miku, Y. y Mikako, A. (2008). Reliability and Validity of the Japanese version of the Stanford Presenteeism Scale in female employees at 2 Japanese Enterprises. *Journal Occupational health*, (50) 66-69.
- Observatorio de riesgos psicosociales. (2012). Riesgos psicosociales: Presentismo laboral. *Ficha de prevención UGT*. Recuperado de www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas22.
- Pérez, G., Rojas, L., Cardozo, D., Sanabria, C. y Romero L. (2013). Clima organizacional y presentismo laboral en personal administrativo de la Facultad de medicina de una universidad pública. *Revista científica de la secretaria de la salud del estado de Zulia*. 9-11 ISSN 2343-6182
- Pilette, C. (2005). Presenteeism & productivity: two reasons employee assistance programs make good business cents. *Annals Of The American Psychotherapy Association*, (1), 12.
- Robertson, I., Leach, D., Doerner, N., y Smeed, M. (2012). Poor health but not absent: prevalence, predictors, and outcomes of presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (11). 1344.
- Rocha, J. y Sevilla, A. (2013). Hacia un modelo cognoscitivo conductual del Presentismo laboral: buscando indicadores para su análisis. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rojas, R. (2007). "Enfoque del presentismo en empresas de salud". *Ciencia y Trabajo*, (24).
- Ramos, R. (2014). Determinantes del presentismo de las trabajadoras victimas de violencia ocasionada por su pareja en las empresas de actividades inmobiliarias de Lima metropolitana en el 2014. Tesis de licenciatura. Universidad de San Martin de Porres.

- Sahler, B., Dubois, A., Journoud, S. y Pelletier, J. (2008). Guía laboral sobre salud mental. *Work in tune with life, move Europe*.
- Salazar, J. (2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral, análisis desde la psicología organizacional y el trabajo. Universidad Católica de Pereira.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: Mc Graw Hill
- Sitter, D. (2005). Presenteeism, The hidden costs of business. Recuperado de <http://ezinearticles.com/?Presenteeism:-The-Hidden-Costs-of-Business&id=40408>.
- Shultz, A. B, Chen, C.Y. y Edington D. W. (2009). The cost and impact of health conditions and presenteeism to employers pharmaco economics.
- Stewart, W.; Ricci, J.; Chee, E.; Hahn, S. y Morganstein, D. (2003b). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Journal of the American Medical Association*, 289, 3135–3144.
- Turpin, R., Ozminkowski, R., Sharda, C., Collins, J., Berger, M., Billotti, G., y Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal Of Occupational & Environmental Medicine*, 46(11), 1123-1133 11p.
- Ulloa, A. (2006). Presentismo laboral. *El Universal*. Recuperado el 24 de octubre de 2014 de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/53120.html>.
- Vera, A. (2007). Presentismo; Síndrome de Burnout en Poblaciones Policiales Vulnerables; Biodiesel: Cultivando Combustibles Aletrnativos. *Ciencia y Trabajo*. 29-27.
- Villaplana, M.D. (2012).El absentismo laboral por incapacidad temporal derivadas de las contingencias comunes en el periodo 2005-2010. Tesis de licenciatura. Universidad de Morelia
- Whitehouse, D. (2005). Workplace presenteeism: how behavioral professionals can make a difference. *Behavioral Healthcare Tomorrow*, (1)32.

ANEXO 1 Formato de las RSN

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de oraciones, en las que le pedimos que responda en las líneas con las primeras palabras que le vengan a la mente. Enfrente de esas líneas hay otras líneas más pequeñas, en las cuales le pedimos que las enumere del 1 al 5. Siendo el 1 la que más se relacione con la oración y 5 la que menos se relacione. Les solicitamos amablemente que responda con toda honestidad, esta investigación es anónima y los datos obtenidos serán usados solamente con fines estadísticos. Gracias. A continuación le proporcionamos un ejemplo: una manzana, es:

- Fruta (1)
- Roja (2)
- Dulce (3)

Sexo: M () F () Edo. Civil..... Edad:.....

<p>1) Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas familiares, personales o laborales, es:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>2) Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o laborales, se siente:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>3) Una persona que esta distraída en su trabajo por tener problemas personales, familiares o laborales, se comporta:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>4) Una persona que se concentra en su trabajo, es:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5) Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas familiares, personales o laborales, se siente:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>6) Una persona que se concentra en su trabajo a pesar de tener problemas personales, familiares o laborales, se comporta:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>7) Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, es:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>8) Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se siente:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9) Una persona que termina a tiempo su trabajo a pesar de sus problemas personales, familiares o laborales, se comporta:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>10) Una persona con problemas personales, laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, es:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>11) Una persona con problemas personales, laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, se siente:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>12) Una persona con problemas personales, laborales o familiares que no puede terminar a tiempo su trabajo, se comporta:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

ANEXO 2 Banco de Reactivos

Clave	Reactivos
R ₁ F ₁ DTT+	Me concentro en mi trabajo fácilmente.
R ₂ F ₁ DTT+	Me es fácil concentrarme en mis tareas y proyectos
R ₃ F ₁ DTT+	Mis problemas no vienen a mi mente durante mi trabajo.
R ₄ F ₁ DTT+	He logrado concentrarme en las metas de mi trabajo.
R ₅ F ₁ DTC+	He logrado separar mis problemas de mi trabajo.
R ₆ F ₁ DTC+	Logro mantenerme en mi lugar de trabajo hasta terminar mi trabajo.
R ₇ F ₁ DTT-	Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos.
R ₈ F ₁ DTT-	He tomado un descanso para volver a concentrarme en mi trabajo.
R ₉ F ₁ DTT-	He realizado actividades ajenas a mis labores en las horas de trabajo.
R ₁₀ F ₁ DTT-	He tenido la necesidad de salir de mi trabajo para atender asuntos ajenos a mi trabajo.
R ₁₁ F ₁ DTT-	He tenido la necesidad de tomar un descanso durante mi trabajo.
R ₁₂ F ₁ DTT-	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo.
R ₁₃ F ₁ DTC-	Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo
R ₁₄ F ₁ DTC-	He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo.
R ₁₅ F ₁ DTC-	He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo.
R ₁₆ F ₁ DTC-	Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo.
R ₁₇ F ₁ DTC-	He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades.
R ₁₈ F ₁ DTC+	Soy responsable al concentrarme en mis actividades.
R ₁₉ F ₁ DTC+	Soy productivo cuando me concentro en mis actividades.
R ₂₀ F ₁ DTC+	Me considero capaz de concentrarme en mis actividades.
R ₂₁ F ₁ DTC+	Me considero eficiente cuando me concentro en mis actividades.
R ₂₃ F ₁ DTC+	Me he sentido feliz al concentrarme en mis actividades.
R ₂₄ F ₁ DTC+	Me siento optimista cuando me concentro en mis actividades.
R ₂₅ F ₁ DTC+	El concentrarme en mis actividades me hace sentir comprometida con la organización.
R ₂₆ F ₁ DTC+	Me siento tranquila al concentrarme en mis actividades.
R ₂₇ F ₁ DTC+	Me he sentido responsable de poder concentrarme en mis actividades.
R ₂₈ F ₁ DTC-	El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto.
R ₂₉ F ₁ DTC-	El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado.
R ₃₀ F ₁ DTC-	Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado.
R ₃₁ F ₁ DTC-	El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente.
R ₃₂ F ₁ DTC-	El distraerme de mis actividades me hace sentir triste.
R ₃₃ F ₂ TIT+	La falta de concentración no impide que termine mi trabajo a tiempo.
R ₃₄ F ₂ TIT+	He logrado terminar mi trabajo a pesar de mi falta de concentración.
R ₃₅ F ₂ TIT+	He podido cumplir mis metas laborales.
R ₃₆ F ₂ TIT+	He podido terminar las arduas tareas de mi trabajo.
R ₃₇ F ₂ TIT+	A pesar de mis problemas logre terminar tareas difíciles en mi trabajo.
R ₃₈ F ₂ TIT+	Mi trabajo no se ha visto afecto por mis problemas.
R ₃₉ F ₂ TIT+	He logrado terminar mi trabajo a tiempo.
R ₄₀ F ₂ TIT-	He tenido que quedarme más tiempo para terminar mis tareas.
R ₄₁ F ₂ TIT-	Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo.
R ₄₂ F ₂ TIT-	Me han llamado la atención por la baja calidad de mi trabajo.
R ₄₃ F ₂ TIT-	He tenido situaciones en mi vida que me impiden terminar mi trabajo
R ₄₄ F ₂ TIT-	Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo.
R ₄₅ F ₂ TIT-	He tenido que rehacer mi trabajo.
R ₄₆ F ₂ TIT-	Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos.
R ₄₇ F ₂ TIT-	Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo.
R ₄₈ F ₂ TIC+	He sido eficiente al terminar mis tareas.
R ₄₉ F ₂ TIC+	Me considero confiable al terminar mis actividades a tiempo.
R ₅₀ F ₂ TIC+	Me considero exitoso porque terminé mi trabajo a tiempo.
R ₅₁ F ₂ TIC+	Me considero capaz de terminar mi trabajo.
R ₅₂ F ₂ TIC+	Me considero profesional porque terminé mi trabajo
R ₅₃ F ₂ TIC-	He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo
R ₅₄ F ₂ TIC-	He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo
R ₅₅ F ₂ TIC-	Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo
R ₅₆ F ₂ TIC-	He sido incapaz de terminar mi trabajo a tiempo.

Clave	Reactivos
R ₅₇ F ₂ TIC+	Me siento satisfecho de terminar mi trabajo a tiempo.
R ₅₈ F ₂ TIC+	Me siento optimista al terminar mi trabajo.
R ₅₉ F ₂ TIC+	El terminar mi trabajo me hace sentir orgullosa.
R ₆₀ F ₂ TIC+	El terminar mi trabajo a tiempo me hace sentir eficiente.
R ₆₁ F ₂ TIC+	Me he sentido feliz de terminar mis actividades.
R ₆₂ F ₂ TIC-	El no terminar mi trabajo me hace sentir decepcionado.
R ₆₃ F ₂ TIC-	Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo.
R ₆₄ F ₂ TIC-	Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo.
R ₆₅ F ₂ TIC-	Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo.
R ₆₆ F ₂ TIC-	Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo.
R ₆₇ F _{1B} EDT+	Logro concentrarme en mi trabajo a pesar de estar enfermo
R ₆₈ F _{1B} EDT+	Logro terminar mi trabajo a pesar de mis problemas familiares.
R ₆₉ F _{1B} EDT-	Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales.
R ₇₀ F _{1B} EDT-	Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo.
R ₇₁ F _{1B} EDT-	Pienso en mis problemas personales mientras trabajo
R ₇₂ F _{1B} EDT-	Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo.
R ₇₃ F _{1B} EDT-	Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo.
R ₇₄ F _{1B} EDT-	Estar enfermo impide que me concentre en mis actividades.
R ₇₅ F _{1B} EDT-	Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo.
R ₇₆ F _{1B} TTT-	Pienso en mis deudas durante mi trabajo
R ₇₇ F _{2B} TTT-	Mis problemas de salud me impiden terminar mi trabajo.
R ₇₈ F _{2B} TTT-	Pensar en mis problemas personales impide que logre terminar mi trabajo.
R ₇₉ F _{2B} TTT-	Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo.
R ₈₀ F _{2B} TTT-	El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo.
R ₈₁ F _{2B} TTT-	Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas.
R ₈₂ F _{2B} TTT-	Pensar en mis hijos afecta mi trabajo.
R ₈₃ F _{2B} TTT-	Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo.
R ₈₄ F _{2B} TTT-	El asistir enfermo afecta mi trabajo.
R ₈₅ F _{2B} TTT+	Estar enfermo no evita que termine mi trabajo.
R ₈₆ F _{2B} TTT+	Pensar en mis problemas familiares no afecta mi trabajo.
R ₈₇ F _{3B} EDT-	Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo.
R ₈₈ F _{3B} EDT-	El ruido en mi lugar de trabajo me desconcentra de mis actividades.
R ₈₉ F _{3B} EDT-	Los conflictos con mis compañeros me desconcentra.
R ₉₀ F _{3B} EDT-	Las condiciones de mi lugar de trabajo me distraen de mis actividades.
R ₉₁ F _{3B} EDT-	Mi ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo.
R ₉₂ F _{3B} EDT-	Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo.
R ₉₃ F _{3B} EDT-	El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentre fácilmente.
R ₉₄ F _{3B} EDT-	El no saber si en un futuro tendré trabajo hace que me desconcentre de mis actividades.
R ₉₅ F _{3B} EDT-	Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente.
R ₉₆ F _{3B} EDT-	El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Acudo a trabajar aunque este enfermo por miedo a que me despidan.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Los conflictos con mis compañeros evitan que termine mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Mis jefes me reconocen porque me quedo hasta tarde en mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Mi jefe valora que me quede hasta tarde terminando mis actividades laborales.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Los conflictos con mi jefe evitan que termine mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	He ido a trabajar estando enfermo por miedo a perder mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Las condiciones de mi lugar de trabajo evitan que termine mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	El que mi trabajo no sea valorado impide que lo termine.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	Me he tenido que quedar más horas para terminar mi trabajo.
R ₉₇ F _{4B} TTT-	El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo.

ANEXO 3 Codificación de la Versión 1 de la Escala presentismo

Nueva Clave	Reactivos
A1	Me concentro en mi trabajo fácilmente
A2	Me he sentido feliz al concentrarme en mis actividades
A3	Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo
A4	La falta de concentración no impide que termine mi trabajo a tiempo
A5	Me considero capaz de terminar mi trabajo
A6	Me siento optimista cuando me concentro en mis actividades
A7	Me siento optimista al terminar mi trabajo
A8	Me es fácil concentrarme en mis tareas y proyectos
A9	He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo
A10	He logrado terminar mi trabajo a pesar de mi falta de concentración
A11	Me considero profesional porque termino mi trabajo
A12	Mis problemas no vienen a mi mente durante mi trabajo
A13	El concentrarme en mis actividades me hace sentir comprometida con la organización
A14	He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo
A15	He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo
A16	He podido cumplir mis metas laborales
A17	He tenido la necesidad de tomar un descanso durante mi trabajo
A18	He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo
A19	Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo
A20	El terminar mi trabajo me hace sentir orgullosa
A21	He podido terminar las arduas tareas de mi trabajo
A22	He logrado concentrarme en las metas de mi trabajo
A23	He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades
A24	Me siento tranquila al concentrarme en mis actividades
A25	El terminar mi trabajo a tiempo me hace sentir eficiente
A26	Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo
A27	He logrado separar mis problemas de mi trabajo
A28	Soy responsable al concentrarme en mis actividades
A29	Me he sentido responsable de poder concentrarme en mis actividades
A30	A pesar de mis problemas logre terminar tareas difíciles en mi trabajo
A31	Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo
A32	Logro mantenerme en mi lugar de trabajo hasta terminar mi trabajo
A33	Mi trabajo no se ha visto afecto por mis problemas
A34	Me he sentido feliz de terminar mis actividades
A35	He tenido situaciones en mi vida que me impiden terminar mi trabajo
A36	He tenido la necesidad de salir de mi trabajo para atender asuntos ajenos a mi trabajo.
A37	El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto
A38	Me siento satisfecho de terminar mi trabajo a tiempo
A39	Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos
A40	El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado
A41	He tenido que rehacer mi trabajo
A42	He sido incapaz de terminar mi trabajo a tiempo
A43	He tomado un descanso para volver a concentrarme en mi trabajo
A44	Soy productivo cuando me concentro en mis actividades
A45	He logrado terminar mi trabajo a tiempo
A46	El no terminar mi trabajo me hace sentir decepcionado
A47	Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos.
A48	Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado.
A49	He realizado actividades ajenas a mis labores en las horas de trabajo.
A50	Me considero capaz de concentrarme en mis actividades.
A51	He tenido que quedarme más tiempo para terminar mis tareas.
A52	Me considero exitoso porque termino mi trabajo a tiempo.
A53	Me considero confiable porque me concentro en mis actividades.

Nueva Clave	Reactivos
A54	Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo.
A55	Me considero confiable al terminar mis actividades a tiempo.
A56	El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente.
A57	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo.
A58	Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo.
A59	El distraerme de mis actividades me hace sentir triste.
A60	Me considero eficiente al concentrarme en mis actividades.
A61	Me han llamado la atención por la baja calidad de mi trabajo.
A62	He sido eficiente al terminar mis tareas.
A63	Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo.
A64	Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo.
A65	Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo.
A66	Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo.
B1	Logro terminar mi trabajo a pesar de mis problemas familiares.
B2	Pensar en mis problemas personales impide que logre terminar mi trabajo.
B3	El no saber si en un futuro tendré trabajo hace que me desconcentre de mis actividades.
B4	Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales.
B5	Pensar en mis hijos afecta mi trabajo.
B6	Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo.
B7	Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo
B8	El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentre fácilmente
B9	Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo
B10	Mi jefe valora que me quede hasta tarde terminando mis actividades laborales
B11	Estar enfermo no evita que termine mi trabajo
B12	Mis jefes me reconocen porque me quedo hasta tarde en mi trabajo
B13	Pienso en mis problemas personales mientras trabajo
B14	El ruido en mi lugar de trabajo me desconcentra de mis actividades
B15	Mis problemas de salud me impiden terminar mi trabajo
B16	Logro concentrarme en mi trabajo a pesar de estar enfermo
B17	Los conflictos con mis compañeros me desconcentra
B18	Los conflictos con mis compañeros evita que termine mi trabajo
B19	Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo
B20	Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo
B21	Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas
B22	Acudo a trabajar aunque este enfermo por miedo a que me despidan
B23	Las condiciones de mi lugar de trabajo me distraen de mis actividades
B24	Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo
B25	El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo
B26	El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades
B27	Estar enfermo impide que me concentre en mis actividades
B28	Pensar en mis problemas familiares no afecta mi trabajo
B29	Mi ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo
B30	Pienso en mis deudas durante mi trabajo
B31	El asistir enfermo afecta mi trabajo
B32	Las condiciones de mi lugar de trabajo evitan que termine mi trabajo
B33	Me he tenido que quedar más horas para terminar mi trabajo
B34	Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente
B32	Los conflictos con mi jefe evita que termine mi trabajo
B36	Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo
B37	El que mi trabajo no sea valorado impide que lo termine
B38	Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo
B39	El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo
B40	He ido a trabajar estando enfermo por miedo a perder mi trabajo

ANEXO 4 Variables clasificatorias

D1. ¿Qué edad tiene? _____

D2. Sexo: 1) M (____) 2) H(____)

D3. ¿Cuál es su estado civil?

1) Soltero/a (____) 2) Casado/a (____) 3) Divorciado/a (____) 4) Unión Libre (____) 5) Viudo/a (____)

D4. ¿Tiene hijas/os? 1) Si (____) 2) No (____)

D5. ¿Cuántos hijos tiene? _____

D6. ¿Padece alguna enfermedad? Sí (____) No (____)

D7. ¿Qué enfermedad padece? _____

D8. ¿Cuál es su máximo grado de estudios?

1) Primaria (____) 2) Secundaria (____) 3) Bachillerato (____) 4) Licenciatura (____) 5) Maestría (____)
6) Doctorado (____)

D9. ¿Con qué personas vive actualmente?

1) Solo (____) 2) Con pareja (____) 3) Con pareja e hijos (____) 4) Con hijos (____) 5) Con padres (____) 6) Otro (____)

D10. ¿Cuántas personas dependen de usted económicamente?

D11. ¿En qué tipo de organización trabaja?

1) Pública (____) 2) Privada (____)

D12. ¿Qué giro tiene su organización?

1) Industrial (____) 2) Comercial (____) 3) Servicios (____)

D13. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la organización? _____

D.14 ¿Qué tipo de puesto tiene?

1) Operativo (____) 2) Mandos medios (____) 3) Directivo (____)

D15. ¿Qué tipo de contrato tiene en esta organización?

1) Proyecto (____) 2) Eventual/Temporal (____) 3) Base/Planta (____)

D16. ¿En qué turno trabaja?

1) Matutino (____) 2) Vespertino (____) 3) Nocturno (____) 4) Mixto (____) 5) Fines de semana (____)

D17. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____

D18. ¿Cuántas horas extra trabaja al día? _____

ANEXO 5 Versión inicial de la Escala de presentismo



ESCALA DE PRESENTISMO

INSTRUCCIONES

Las estudiantes de la facultad de Psicología Karla Romero y Claudia Meléndez están realizando una investigación acerca de cómo se sienten, piensan y comportan los trabajadores en ciertas situaciones dentro de su entorno laboral. Con el propósito de conocer fenómenos laborales.

A continuación, se presentan enunciados acerca de su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo a la manera en que se ha sentido, pensado y comportado durante el **ÚLTIMO MES** sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más **SINCERAMENTE** posible. Cada enunciado tiene cinco opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Las respuestas que brinde no serán evaluadas como correctas o incorrectas y la información aquí recabada será completamente **CONFIDENCIAL**. Ya que todas las respuestas se procesarán por computadora y se usarán sólo para fines estadísticos.

Si tiene alguna duda antes y/o durante la aplicación del cuestionario no dude en comunicarla al aplicador. Favor de contestar **TODO** el cuestionario.

Ejemplo:

Marque con una "X" la opción que corresponda a la frecuencia con la que realiza cada una de las acciones que se proponen a continuación.

Si usted considera que "Siempre" disfruta estar con su familia deberá **MARCAR** el cuadro correspondiente de la siguiente manera:

		Siempre				
		Casi Nunca		Casi siempre		
		A veces				
		Nunca				
		1	2	3	4	5
#	Disfruta pasar tiempo con su familia					X

Lo que significaría que usted -siempre disfruta estar con su familia.

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Me he sentido feliz al concentrarme en mis actividades					
2	Me siento optimista cuando me concentro en mis actividades					
3	El concentrarme en mis actividades me hace sentir comprometida con la organización					
4	Me siento tranquila al concentrarme en mis actividades					
5	Me he sentido responsable de poder concentrarme en mis actividades					
6	He logrado separar mis problemas de mi trabajo					
7	Logro mantenerme en mi lugar de trabajo hasta terminar mi trabajo					
8	He tenido la necesidad de salir de mi trabajo para atender asuntos ajenos a mi trabajo					
9	He tomado un descanso para volver a concentrarme en mi trabajo					
10	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo					
11	Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo					
12	Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo					
13	Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo					
14	Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo					
15	Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo					
A16	He podido cumplir mis metas laborales					
A17	He tenido la necesidad de tomar un descanso durante mi trabajo					
A18	He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo					
A19	Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo					
A20	El terminar mi trabajo me hace sentir orgullosa					
A21	He podido terminar las arduas tareas de mi trabajo					
A22	He logrado concentrarme en las metas de mi trabajo					
A23	He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades					
A24	Me siento tranquila al concentrarme en mis actividades					
A25	El terminar mi trabajo a tiempo me hace sentir eficiente					
A26	Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo					
A27	He logrado separar mis problemas de mi trabajo					
A28	Soy responsable al concentrarme en mis actividades					
A29	Me he sentido responsable de poder concentrarme en mis actividades					
A30	A pesar de mis problemas logre terminar tareas difíciles en mi trabajo					
A31	Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo					
A32	Logro mantenerme en mi lugar de trabajo hasta terminar mi trabajo					
A33	Mi trabajo no se ha visto afecto por mis problemas					
A34	Me he sentido feliz de terminar mis actividades					
A35	He tenido situaciones en mi vida que me impiden terminar mi trabajo					

Qué se le está preguntando? _____

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
A36	He tenido la necesidad de salir de mi trabajo para atender asuntos ajenos a mi trabajo					
A37	El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto					
A38	Me siento satisfecho de terminar mi trabajo a tiempo					
A39	Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos					
A40	El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado					
A41	He tenido que rehacer mi trabajo					
A42	He sido incapaz de terminar mi trabajo a tiempo					
A43	He tomado un descanso para volver a concentrarme en mi trabajo					
A44	Soy productivo cuando me concentro en mis actividades					
A45	He logrado terminar mi trabajo a tiempo					
A46	El no terminar mi trabajo me hace sentir decepcionado					
A47	Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos					
A48	Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado					
A49	He realizado actividades ajenas a mis labores en las horas de trabajo					
A50	Me considero capaz de concentrarme en mis actividades					
A51	He tenido que quedarme más tiempo para terminar mis tareas					
A52	Me considero exitoso porque termino mi trabajo a tiempo					
A53	Me considero confiable porque me concentro en mis actividades					
A54	Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo					
A55	Me considero confiable al terminar mis actividades a tiempo					
A56	El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente					
A57	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo					
A58	Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo					
A59	El distraerme de mis actividades me hace sentir triste					
A60	Me considero eficiente al concentrarme en mis actividades					
A61	Me han llamado la atención por la baja calidad de mi trabajo					
A62	He sido eficiente al terminar mis tareas					
A63	Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo					
A64	Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo					
A65	Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo					
A66	Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo					
B1	Logro terminar mi trabajo a pesar de mis problemas familiares					
B2	Pensar en mis problemas personales impide que logre terminar mi trabajo					
B3	El no saber si en un futuro tendré trabajo hace que me desconcentre de mis actividades					
B4	Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales					

					Siempre
					Casi siempre
					A veces
					Casi nunca
					Nunca
					1
					2
					3
					4
					5

B5	Pensar en mis hijos afecta mi trabajo					
B6	Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo					
B7	Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo					
B8	El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentre fácilmente					
B9	Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo					

B10	Mi jefe valora que me quede hasta tarde terminando mis actividades laborales					
B11	Estar enfermo no evita que termine mi trabajo					
B12	Mis jefes me reconocen porque me quedo hasta tarde en mi trabajo					
B13	Pienso en mis problemas personales mientras trabajo					
B14	El ruido en mi lugar de trabajo me desconcentra de mis actividades					

B15	Mis problemas de salud me impiden terminar mi trabajo					
B16	Logro concentrarme en mi trabajo a pesar de estar enfermo					
B17	Los conflictos con mis compañeros me desconcentra					
B18	Los conflictos con mis compañeros evita que termine mi trabajo					
B19	Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo					

B20	Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo					
B21	Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas					
B22	Acudo a trabajar aunque este enfermo por miedo a que me despidan					
B23	Las condiciones de mi lugar de trabajo me distraen de mis actividades					
B24	Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo					

B25	El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo					
B26	El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades					
B27	Estar enfermo impide que me concentre en mis actividades					
B28	Pensar en mis problemas familiares no afecta mi trabajo					
B29	Mi ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo					

B30	Pienso en mis deudas durante mi trabajo					
B31	El asistir enfermo afecta mi trabajo					
B32	Las condiciones de mi lugar de trabajo evitan que termine mi trabajo					
B33	Me he tenido que quedar más horas para terminar mi trabajo					
B34	Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente					

B35	Los conflictos con mi jefe evita que termine mi trabajo					
B36	Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo					
B37	El que mi trabajo no sea valorado impide que lo termine					
B38	Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo					
B39	El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo					
B40	He ido a trabajar estando enfermo por miedo a perder mi trabajo					

Por favor conteste las preguntas, según sea su caso.

D1. ¿Qué edad tiene? _____

D2. Sexo: 1) M (___) 2) H (___)

D3. ¿Cuál es su estado civil?

1) Soltero/a (___) 2) Casado/a (___) 3) Divorciado/a (___) 4) Unión Libre (___) 5) Viudo/a (___)

D4. ¿Tiene hijas/os? 1) Si (___) 2) No (___)

D5. ¿Cuántos hijos tiene? _____

D6. ¿Padece alguna enfermedad? Sí (___) No (___)

D7. ¿Qué enfermedad padece? _____

D8. ¿Cuál es su máximo grado de estudios?

1) Primaria (___) 2) Secundaria (___) 3) Bachillerato (___) 4) Licenciatura (___) 5) Maestría (___)

D9. ¿Con qué personas vive actualmente?

1) Solo (___) 2) Con pareja (___) 3) Con pareja e hijos (___) 4) Con hijos (___) 5) Con padres (___) 6) Otro (___)

D10. ¿Cuántas personas dependen de usted económicamente? _____

D11. ¿En qué tipo de organización trabaja?

2) Pública (___) 2) Privada (___)

D12. ¿Qué giro tiene su organización?

2) Industrial (___) 2) Comercial (___) 3) Servicios (___)

D13. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la organización? _____

D.14 ¿Qué tipo de puesto tiene?

1) Operativo (___) 2) Mandos medios (___) 3) Directivo (___)

D15. ¿Qué tipo de contrato tiene en esta organización?

1) Proyecto (___) 2) Eventual/Temporal (___) 3) Base/Planta (___)

D16. ¿En qué turno trabaja?

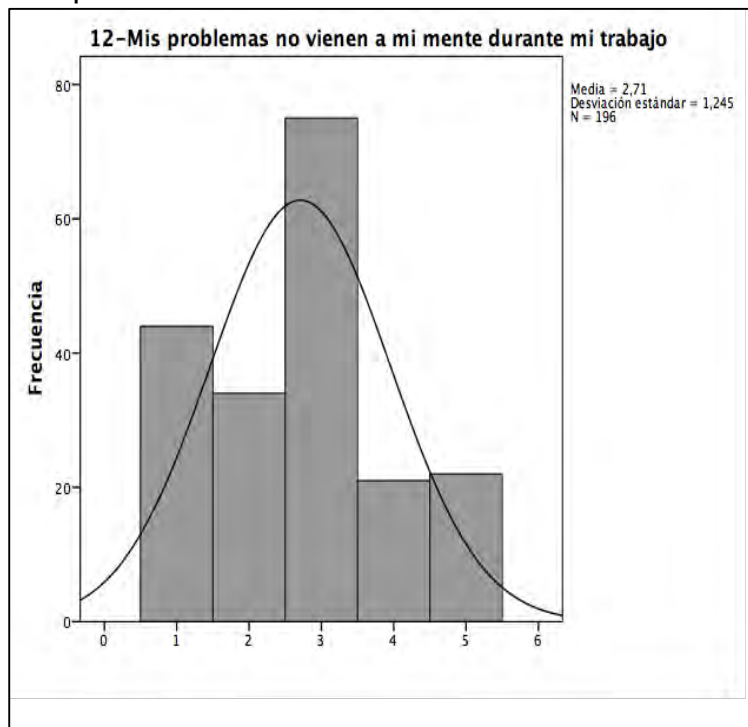
1) Matutino (___) 2) Vespertino (___) 3) Nocturno (___) 4) Mixto (___) 5) Fines de semana (___)

D17. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____

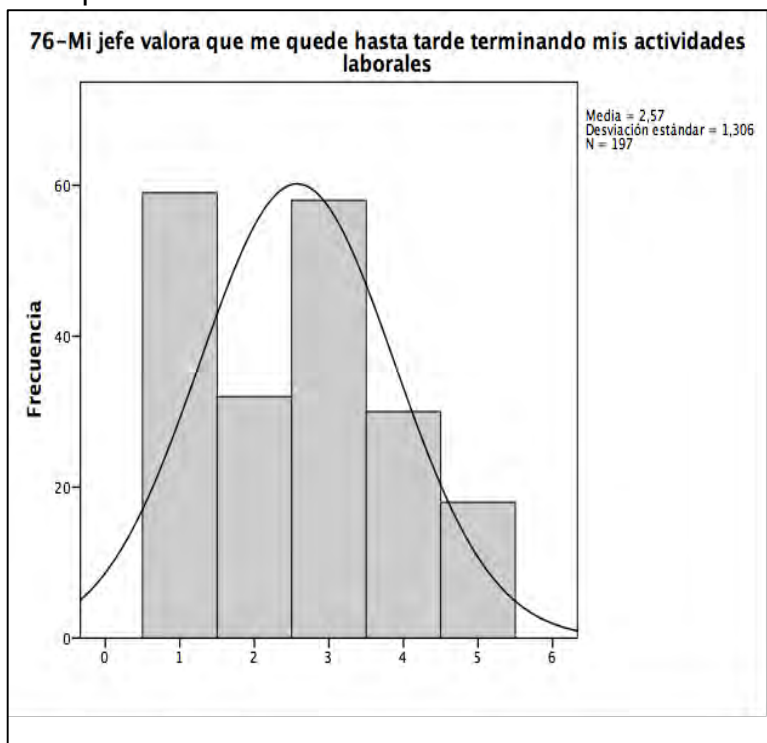
D18. ¿Cuántas horas extra trabaja al día? _____

ANEXO 6 Reactivos que se eliminaron por Discriminación de Frecuencias

Reactivo eliminado de la parte A: 12



Reactivo eliminado de la parte B: 76



ANEXO 7 Versión final de la Escala de Presentismo



ESCALA DE PRESENTISMO



INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan enunciados acerca de su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo a la manera en que se ha sentido, pensado y comportado durante el **ÚLTIMO MES** sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más **SINCERAMENTE** posible. Cada enunciado tiene cinco opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Si tiene alguna duda antes y/o durante la aplicación del cuestionario no dude en comunicarla al aplicador. Favor de contestar **TODO** el cuestionario.

Ejemplo:

Marque con una "X" la opción que corresponda a la frecuencia con la que realiza cada una de las acciones que se proponen a continuación.

Si usted considera que "Siempre" disfruta estar con su familia deberá **MARCAR** el cuadro correspondiente de la siguiente manera:

		Siempre				
		Casi siempre		Siempre		
		A veces				
		Casi Nunca				
		Nunca	2	3	4	5
		1				
#	Disfruta pasar tiempo con su familia					X

Lo que significaría que usted -siempre disfruta estar con su familia.

		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
A1	He sido irresponsable al distraerme de mi trabajo					
A2	He sido improductivo al desconcentrarme de mis actividades					
A3	He sido ineficiente al desconcentrarme de mi trabajo					
A4	Soy vulnerable cuando me distraigo de mi trabajo					
A5	Soy incapaz de concentrarme en mi trabajo					
A6	El distraerme de mis actividades me hace sentir incompetente					
A7	El distraerme de mis actividades me hace sentir triste					
A8	Tengo problemas que me impiden concentrarme en el trabajo					
A9	Me cuesta trabajo concentrarme en mis tareas y proyectos					
A10	Mi falta de concentración ha impedido que termine mi trabajo a tiempo					
A11	El que me distraiga de mis actividades me hace sentir molesto					
A12	El distraerme de mis actividades me hace sentir estresado					
A13	Cuando me distraigo de mis actividades me siento frustrado					
A14	Me pone de mal humor el no poder terminar mi trabajo					
A15	Me siento frustrado al no poder terminar mi trabajo					
A16	Me estresa el no terminar mi trabajo a tiempo					
A17	Me siento inseguro de no poder terminar mi trabajo					
A18	Se me ha dificultado terminar mis tareas y proyectos					
A19	He sido improductivo al no terminar mi trabajo a tiempo					
A20	He sido irresponsable por no terminar mi trabajo a tiempo					
A21	Me considero desorganizado al no terminar mi trabajo a tiempo					
A22	Me ha costado terminar mi trabajo a tiempo					
A23	Han aumentado las horas que necesito para terminar mi trabajo					
B24	Los conflictos con mi familia me impiden concentrarme en mi trabajo					
B25	Pensar en mis deudas evita que termine mi trabajo					
B26	Mis problemas de salud me distraen de mis actividades laborales					
B27	Pensar en mis hijos afecta mi trabajo					
B28	Pensar en los problemas de mi familia evita que termine mi trabajo					
B29	Cuando algún familiar está enfermo me es difícil concentrarme en el trabajo					
B30	Pienso en mis problemas personales mientras trabajo					
B31	Pensar en los problemas de mi familia me distrae de mi trabajo					
B32	Mi trabajo se ve afectado cuando pienso en mis deudas					
B33	Pensar en mis deudas me distrae de mi trabajo					
B34	El recibir una llamada personal evita que termine mi trabajo					
B35	Pienso en mis deudas durante mi trabajo					

		Siempre				
		Casi siempre				5
		A veces			4	
		Casi nunca		3		
		Nunca	2			
		1				
B36	Mi ambiente de trabajo evita que me concentre en el trabajo					
B37	Los conflictos con mis compañeros evita que termine mi trabajo					
B38	Los conflictos con mis compañeros me desconcentra					
B39	Los conflictos con mi jefe me desconcentra de mi trabajo					
B40	El ambiente de trabajo impide que termine el trabajo					
B41	Los conflictos con mi jefe evita que termine mi trabajo					
B42	El uso del internet en el trabajo hace que me distraiga de mis actividades					
B43	Reviso constantemente mis redes sociales cuando estoy en el trabajo					
B44	El que mis actividades sean aburridas hace que me desconcentra fácilmente					
B45	Mis actividades hacen que me distraiga fácilmente					