

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



“EI PRESENTISMO COMO FACTOR ORGANIZACIONAL”

**TESIS QUE:
PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION**

**PRESENTA:
JESÚS ÁNGELES EGREMY VÁSQUEZ**

Ensenada, B.C.

Junio del 2012.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de la Tesis: _____

Dra. Blanca Rosa García Rivera.

Aprobado por los integrantes del Sínodo:

1.- _____

Dra. María Concepción Ramírez Barón.

2.- _____

Dra. Sonia Maldonado Radillo.

Dedicatoria

El esfuerzo y la dedicación que pongo en esta tesis va con mucho cariño a todos aquellos que creyeron en mí, a toda esa gente que me apoyo incondicionalmente, a mis amigos por sus buenos consejos y a mi familia a la cual mas amo en este mundo y a esta institución que me formo desde mi licenciatura, pero en especial a mis padres quienes no los veo por mucho tiempo y son mi fuente de inspiración y motivación los cuales me guían a superarme cada día más y poder luchar para lo que la vida me depare y de igual manera a otra persona muy especial, a mi novia que ha sido alguien muy importante en mi vida personal y profesional por estar presente y ser la principal razón de llevar a cabo este deseo, por apoyarme en esos momentos difíciles, por hacerme ver las cosas de otra manera, por todo, se los dedico.

Agradecimientos

Mi gratitud, principalmente está dirigida a Dios por haberme dado la existencia y permitido estar aquí donde estoy.

Mis agradecimientos están dirigidos a mis maestros, a aquellos organismos y personas que hicieron posible la realización del mismo, entre los que se mencionan:

Primeramente a mi directora de tesis la Dra. Blanca García por su apoyo, instrucción, dedicación, por su paciencia, por ser ese pilar fundamental en mi formación y sobre todo por transmitirme sus conocimientos y experiencias.

A mis amigos por su grandiosa amistad, por sus consejos.

A esta gran casa de estudios UABC Unidad Valle Dorado por permitir cumplir mi meta profesional, mi formación como maestro en administración.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT por su gran apoyo económico que sin él no estaría aquí.

A mis padres Cesar e Isabel por su gran apoyo en las decisiones importante en mi vida.

A mi novia por estar ahí en esos momentos difíciles y por su gran amor.

A mis compañeros de clases por acompañarme en esa trayectoria de aprendizaje.

Y por último a todo quienes directa e indirectamente aportaron su granito de arena para poder concluir este trabajo de grado, agradezco profundamente y sinceramente por su valiosa colaboración.

"Del hablador he aprendido a callar; del intolerante, a ser indulgente, y del malévolo a tratar a los demás con amabilidad. Y por curioso que parezca, no siento ninguna gratitud hacia esos maestros." – Khalil Gibrán

Resumen

En el presente trabajo se analiza a qué grado las dimensiones del presentismo: factores de riesgo, compromiso organizacional, condiciones laborales, y factores socio demográficos en el desempeño en la empresa Anónima.

Anónima es una empresa del ramo textil dedicada a la elaboración de prendas de vestir. Hasta hoy, en México son pocas las empresas que han estudiado el presentismo como un factor determinante en el desempeño, y para llevar acabo dicho estudio se aplicara un instrumento combinado a partir de *the Work Limitations Questionnaire "WLQ"*, *Analysis of working Conditions: L.E.S.T Method*, *Work Productivity and Activity impairment Questionnaire: Specific Health Problem V. 2.0 (WPAI:SHP)*, cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y preguntas socio demográficas, las cuales una vez obtenidas se analizaran con el programa estadístico SPSS Versión 20.

Palabras clave: presentismo, factores de riesgo, compromiso organizacional, condiciones crónicas, condiciones laborales, factores socio demográficos, productividad, ausentismo.

Tabla de Contenido

Introducción	
Capítulo 1. Marco Contextual	
1.1 Antecedentes de la industria maquiladora en Baja California	
1.2 Antecedentes del Corporativo	
1.3 Antecedentes del Presentismo en el mundo.	
1.4. El Presentismo en México	
Capítulo 2. Marco Teórico	
2.1. Presentismo.	
2.1.1. Definiciones de Presentismo.	
2.1.2. Modalidades de Presentismo.	
2.1.3. Estudios sobre Presentismo.	
2.1.4. Comportamiento del fenómeno.	
2.1.4.1. Comportamiento en el ámbito general de las organizaciones.	
2.1.4.2. Comportamiento en el ámbito de los sectores públicos y privado.	
2.1.4.3. Comportamiento en el ámbito de los sectores profesionales.	
2.1.5. Impacto sobre el personal después de llevar a cabo el Presentismo.	
2.1.6. Impacto sobre los que son despedidos.	
2.1.7. Modelos relacionados con el Presentismo.	
2.2 Factores de riesgos.	
2.2.1. Definiciones de Factores de riesgos.	
2.2.2. Elementos de factores de riesgos.	
2.3. Condiciones Crónicas.	
2.3.1. Definiciones de condiciones crónicas.	
2.3.2. Clasificaciones de condiciones crónicas.	
2.4. Condiciones Laborales.	
2.4.1. Definiciones de Condiciones laborales.	

2.4.2.	Satisfacción laboral.	
2.4.3.	Estrés laboral.	
2.4.4.	Condiciones en el ambiente de trabajo.	
2.4.5.	Calidad de vida en el empleo	
2.5.	Factores Socio demográficos.	
2.5.1.	Definiciones de factores socio demográficos.	
2.6.	Productividad.	
2.5.3.	Definiciones de productividad.	
2.5.4.	Factores que influyen en la productividad.	
2.7.	Ausentismo.	
2.6.1.	Definiciones de Ausentismo.	
2.6.2.	Factores que influyen en el Ausentismo.	
Capítulo 3. Método.		
3.1	Descripción general de la metodología empleada.	
3.2.	Objetivo General.	
3.2.1.	Objetivos específicos.	
3.3.	Preguntas de investigación utilizadas en el estudio.	
3.4.	Hipótesis general.	
3.4.1.	Hipótesis particulares.	
3.5.	Modelos Ex Ante	
3.6	Diseño del instrumento para medición.	
3.7.	Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach.	
3.8.	Recolección de datos.	
Capítulo 4. Análisis de Resultados.		
4.1.	Descripción de la Muestra.	
4.2.	Estadística descriptiva.	
4.2.1.	Análisis de Resultados.	
4.2.2.	Análisis de Tablas de Contingencia.	
Capítulo 5. Análisis de Correlaciones de Spearman.		
5.1.	Comentarios sobre la contrastación de hipótesis.	

Capítulo 6. Discusión.	
6.1. Limitaciones de la investigación.	
6.2. Sugerencias para futuras investigaciones.	
6.3. Comentarios finales.	

Lista de Tablas

Capítulo 1. Marco Contextual	
Tabla No. 1.1.	
Tabla No. 1.2.	
Tabla No. 1.3.	
Capítulo 2. Marco Teórico	
Tabla 2.1. Definiciones de Presentismo	
Tabla 2.2. Estudios realizados de Presentismo.	
Tabla 2.3. Definiciones de Factores de riesgos.	
Tabla 2.4. Definiciones de Condiciones crónicas.	
Tabla 2.5. Definiciones de Condiciones laborales.	
Tabla 2.6. Definiciones de Estrés.	
Tabla 2.7. Definiciones de Ausentismo.	
Tabla 2.8. Definiciones de Productividad.	
Tabla 2.9. Definiciones de Compromiso Organizacional	
Capítulo 3. Metodología.	
Tabla 3.1. Cuadro de correspondencia de Variables Vs. Ítems del Modelo Propuesto después del análisis de confiabilidad.	
Capítulo 4. Resultados.	
Tabla 4.1. Tabla de porcentajes de acuerdo y totalmente de acuerdo de 36 preguntas en Escala de Likert.	
Tabla 4.2. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.	
Capítulo 5. Correlaciones de Spearman.	
Tabla 5.1. Correlaciones de Spearman.	
Tabla 5.2. Contrastación de hipótesis.	

Lista de Figuras

Capítulo 2. Marco Teórico.	
Figura 2.1...	
Figura 2.2	43
Figura 2.3...	45
Figura 2.4...	47
Figura 2.5...	49
Figura 2.6.	50

Lista de Gráficos

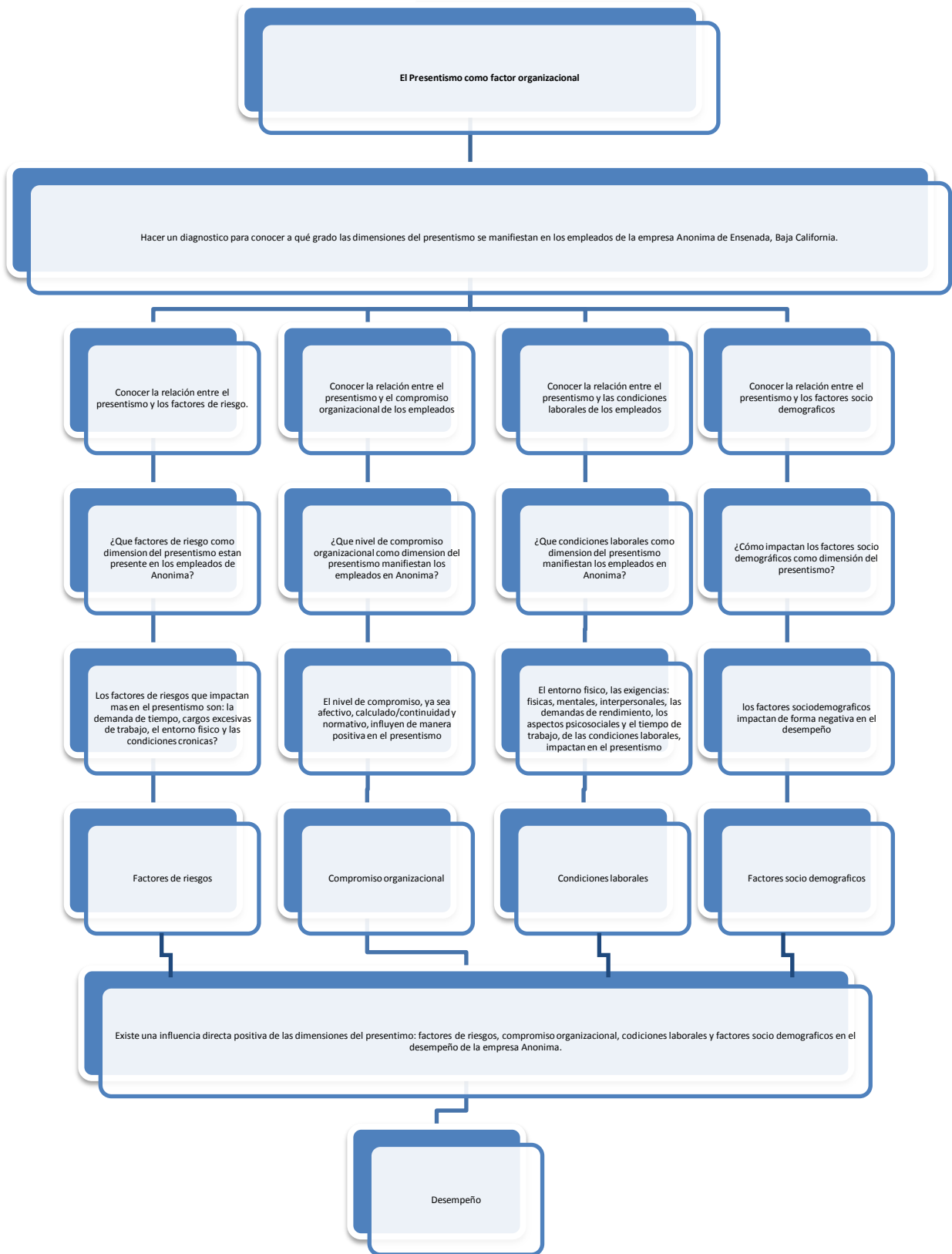
Capítulo 1. Marco Contextual.	
Gráfica No.1.1...	
Gráfica No. 1.2...	
Gráfica No. 1.3...	
Gráfica No.1.4...	
Gráfica No. 1.5...	
Gráfica No. 1.6...	
Gráfica No. 1.7...	
Gráfica No.1.8...	
Gráfica No. 1.9.	
Capitulo 2. Marco Teórico.	
Gráfica 2.1...	33
Capítulo 4.Resultados.	
Gráfica 4.1.	84
Gráfica 4.2.	85
Gráfica 4.3.	86
Gráfica 4.4.	92
Gráfica 4.5.	93
Gráfica 4.6...	94
Gráfica 4.7. .	95
Gráfica 4.8.	95
Gráfica 4.9...	96
Gráfica 4.10.	97
Gráfica 4.11.	97
Gráfica 4.12...	98
Gráfica 4.13...	99
Gráfica 4.14...	100

Introducción

El desempeño del personal se ha convertido en un factor crítico en la fuerza y la sostenibilidad de los resultados de una empresa de negocios en general. El ausentismo afecta a la productividad, sin embargo, aun cuando los empleados estén físicamente presentes en sus puestos de trabajo, pueden experimentar disminución de la productividad y la calidad del trabajo es inferior a lo normal, un concepto conocido como presentismo que evalúa el desempeño individual.

Debido a lo anterior cabe señalar la importancia que ha cobrado el tema del presentismo y sobre todo los efectos que este puede llegar a ocasionar al individuo y a la **empresa**.

Figura 1. Matriz de congruencia



Justificación de la Investigación

La baja productividad, desempeño pobre, altos costos, alta rotación de personal y reemplazo continuo de empleados clave ocasionan disturbios en las organizaciones que muchas veces los llevan al punto de cierre o de relocalización de actividades. Dada la importancia de esta problemática, y su relación con el presentismo como una causa directa de estas condiciones, es vital la realización de estudios que describan e identifiquen la problemática en el contexto de la industria maquiladora y propongan soluciones que permitan mitigar los efectos perniciosos de este factor.

Por lo anterior, el presente trabajo tiene como finalidad identificar el presentismo el cual será evaluado a través de los factores de riesgo que existen, el compromiso de los empleados, sus condiciones laborales, y los mismos factores socio demográficos, los cuales proporcionaran información para medir a qué nivel afecta este fenómeno al desempeño de la organización, por medio de una combinación de instrumentos ya estandarizados.

Hasta el momento, no existen estudios que hayan analizado las condiciones que día a día llevan a los empleados de la industria maquiladora a caer en esa condición conocida como presentismo o estar de cuerpo presente, donde para obtener su salario y no ser despedidos, siguen asistiendo al trabajo pero su presencia intelectual y emocional está disminuida ocasionando pérdida de su capacidad productiva.

Capítulo 1. Marco Contextual

1.1 Antecedentes de la industria maquiladora en Baja California.

Los objetivos de desempeño y contribución al desarrollo nacional siempre han estado presentes en la industria maquiladora de exportación. Como ejemplos se puede mencionar los siguientes: Promover empleo en zonas con problemas demográficos, obtener ingresos de divisas y fortalecer la balanza de pagos, establecer industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales, obtener mercado para productos nacionales e incrementar los ingresos en las zonas marginadas económicamente, erradicar la idea de la deficiente calidad de mano de obra mexicana, inversiones en infraestructura industrial, obtener ingresos para el desarrollo nacional en el interior del país e impulsando el desarrollo en la franja fronteriza, incrementar la recaudación fiscal en todos los niveles (Fernandez,s.f.).

La industria maquiladora empezó y se desarrolló preponderantemente en las ciudades de la franja fronteriza, pero desde finales de la década de los setenta empezó a desplazarse hacia el interior, hacia el sur, lo cual se entiende podrá ser un proceso lento debido a las limitaciones de infraestructura, de transportes y comunicaciones, que dificultan la logística y operación de las empresas, en comparación con las grandes ventajas que en esos aspectos tiene la zona fronteriza (Fernández,s.f.).

El desafío se debe entender como el abastecimiento nacional, de calidad mundial pues así lo demanda la industria maquiladora, mediante el cual se le abre una gran oportunidad al inversionista mexicano, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los cincuenta mil millones de dólares anuales, que constituyen un mercado natural para la industria mexicana. Por lo tanto, se puede decir que la industria maquiladora evoluciona y transforma el desarrollo nacional, brinda oportunidades de empleo, capacita a sus trabajadores, contribuye al desarrollo regional y a la calidad de vida de los mexicanos (Fernández,s.f.).

Capítulo 2. Marco Teórico

El presente capítulo contiene definiciones, factores y otros aspectos de las variables estudiadas en este documento.

2.1. Variable Presentismo.

2.1.1. Definiciones de Presentismo.

Tabla 2.1. Definiciones de Presentismo.

Autor	Fecha	Fuente	Definición
Dr. Gustavo Contreras T.	2007	www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/.../09/03_gc_contreras.pdf	El Presentismo...fenómeno generado por trabajadores que están desempeñando sus labores en condiciones biopsicosociales no saludables afectando su desempeño personal y disminuyendo la productividad de la empresa. (APA)
Jodie Levin-Epstein	2005	CLASP Center for law and social policy. www.clasp.org/admin/site/publications/files/0212.pdf	El Presentismo se define como la pérdida de productividad que se produce cuando los empleados llegan a trabajar, pero sus resultados son por debajo de la par debido a cualquier tipo de enfermedad. Traducción Propia
Larry Chapman	2005	<i>The Art of Health Promotion 2005.</i> http://ohp.nasa.gov/disciplines/hpromo/hpwTeam/.../2005-12_pres.pdf	El grado mensurable al cual los síntomas de salud, condiciones y enfermedades desfavorablemente afectan la productividad de trabajo de los individuos que deciden permanecer en el trabajo. Traducción propia
(Goetzel, et al., 2004; Kessler, et al., 2003; Stewart, et al., 2003a).	2004-2003	<i>Journal of Occupational & Environmental Medicine</i>	Uno de los resultados de salud que ocurre cuando los empleados permanecen 'presente' en el trabajo con productividad de trabajo baja causada por condiciones de salud personales. Traducción Propia

--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

2.4...Condiciones laborales

2.4.1...Definiciones de condiciones laborales

Tabla 2.5.

Autor	Fec ha	Fuente	Definición
Francisco Pérez Morral	2011	http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_175.pdf	El conjunto de factores relativos al contenido del trabajo que pueden tener repercusiones sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Factores socio demográficos

2.5.1 Definiciones de factores socio demográficos.

Autor	Fecha	Fuente	Definición
Jesús Egremy		Elaboración propia	Un factor socio demográfico puede ser cualquier cosa trivial que es característica del ser humano vulgar y corriente y es influenciado por la cantidad de personas de su entorno o sitio determinado.

Fuente: Elaboración propia.

La variable independiente estudiada para la presente investigación es: el Presentismo, la cual es definida a principios de los 90's por uno de los pioneros Gary Cooper "Como lo opuesto a absentismo. En contraste con el absentismo, cuando los empleados se ausentan del trabajo, Presentismo discute los problemas que enfrentan cuando los empleados van a trabajar a pesar de la enfermedad, que puede tener similares consecuencias negativas en el rendimiento empresarial (traducción propia).

También puede hacer referencia a la expectativa de los empleadores a sus empleados para estar presente en el trabajo, independientemente de que cualquier trabajo disponible o realizado (traducción propia).

Como se menciona por el pionero del tema, el concepto Presentismo emergió de la ausencia del desarrollo teórico, así mismo Presentismo tiene diversas connotaciones las cuales ha permitido estudiar y solucionar múltiples focos problemáticos, con base a ello la principal dificultad es el uso de estos conceptos de la literatura,

La importancia de conocer estas connotaciones con lleva a la necesidad de establecer un lenguaje común que permita comprender una línea de desarrollo a esta realidad.

La literatura del Presentismo es abundante, por ejemplo Chapman (2005) lo define: "Como la medida en que los síntomas de la salud o diversas condiciones médicas influyen adversamente en la productividad individual de aquellos que deciden mantenerse trabajando".

Chapman (2005) de "The art of health promotion 2005" El grado mensurable al cual los síntomas de salud, condiciones y enfermedades desfavorablemente afectan la productividad de trabajo de los individuos que deciden permanecer en el trabajo. Traducción propia

Según Hemp (2004): “Es cuando los trabajadores acuden al trabajo pero que, a causa de alguna enfermedad u otra condición médica, no son plenamente funcionales y acuéñe que debido a esto disminuye la productividad en un tercio.

Para el Contreras (2007) El Presentismo...fenómeno generado por trabajadores que están desempeñando sus labores en condiciones biopsicosociales no saludables afectando su desempeño personal y disminuyendo la productividad de la empresa. (APA)

Según Epstein (2005) El Presentismo se define como la pérdida de productividad que se produce cuando los empleados llegan a trabajar, pero sus resultados son por debajo de la par debido a cualquier tipo de enfermedad. Traducción Propia

Para (Goetzel, et al., 2004; Kessler, et al., 2003; Stewart, et al., 2003a). Uno de los resultados de salud que ocurre cuando los empleados permanecen 'presente' en el trabajo con productividad de trabajo baja causada por condiciones de salud personales. Traducción Propia

Por otro lado INCAE bussiness School, Guillermo S. Edelberg DBA profesor emérito realizo una investigación “El Presentismo ¿Cuesta más que el ausentismo?”, narra las diferentes connotaciones de Presentismo, desde cuando se premiaba al empleado por su puntualidad y asistencia, el cual informalmente lo llamaban “premio al Presentismo, el cual desde el punto de vista del autor resultaba contradictorio, puesto que se les pagaba a los trabajadores por concurrir a trabajar”. Así mismo el significado de Presentismo varía las distintas regiones. Ejemplo los países de habla inglesa su equivalente, describe el comportamiento de los empleados que permanecen en sus lugares más allá del horario exigido, esto se justifica por la cultura organizacional, el interés por demostrar un importante grado de compromiso con la empresa.

En la actualidad Presentismo se empieza a utilizar con un tercer significado, refiriéndose a la disminución de la productividad de los trabajadores que van a trabajar sin sentirse bien, las causas pueden ser: Estrés, depresión, accidentes o enfermedades, migrañas, resfríos, artritis o problemas gastrointestinales, problemas familiares y/o las presiones en el trabajo.

Por otro lado el que un empleado se presente a trabajar sin sentirse bien no es novedad, la mayoría lo hace, el autor hace referencia a dos artículos (Paul Hemp, Presenteeism: At Work –But Out of It. Harvard Business Review. Boston: Octubre de 2004) en la cual se confirma que el Presentismo cuesta más que las ausencias

por enfermedad o incapacidad. También Journal of the american medical association encontró que la pérdida de productividad en el trabajo como consecuencia de depresión o dolores equivalía al triple, aproximadamente, de la debida a las ausencias al trabajo por causas similares.

La cuantificación de la pérdida de productividad es un tema que ha tomado mucho auge y los expertos no se han hecho esperar para dar recomendaciones sobre cómo enfrentar la situación. (P. Ruez, Managed Healthcare Executive, Cleveland: Noviembre de 2004): recomienda hacer estudios de Presentismo a los empleados, analizar problemas de salud y su impacto en el ausentismo, las compensaciones, las discapacidades y el desempeño disminuido en el trabajo, instruir a los empleados para que sus enfermedades sean diagnosticadas correctamente, capacitar a los empleados y facilitarles recursos para que puedan solucionar sus problemas personales y de salud, profundizar el liderazgo mediante el compromiso a la salud y la productividad y evaluar el ambiente de trabajo.

Carol L. Warren (May 2009) The University of Tennessee realizo una investigación del costo de la carga del Presentismo, en el cual es un resultado no deseado de salud cuando los empleados siguen presentes en el lugar de trabajo con baja productividad del trabajo, por causa de condiciones de salud personal. Los costos de este fenómeno ha sido poco explorado, el objetivo de su investigación fue describir los costos de este desde la perspectiva del empleador, se determina a nivel de fuerza de trabajo más amplio. El modelo usado por este Autor:

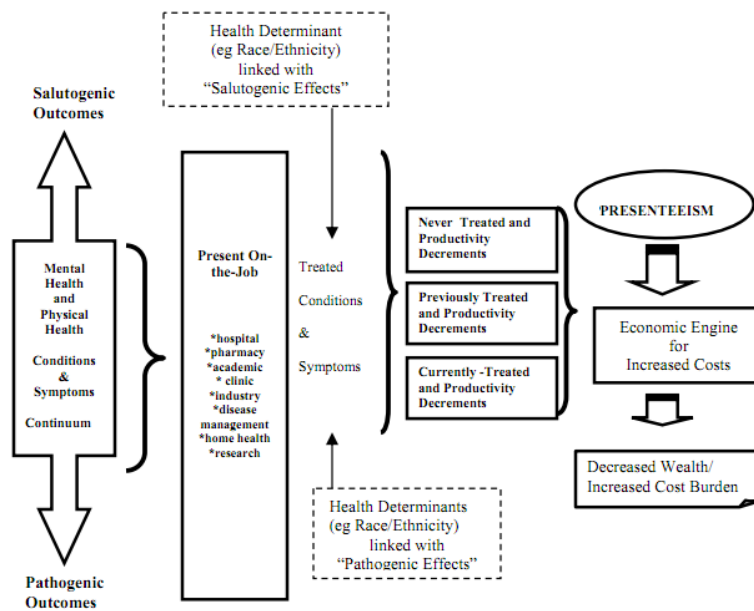


Figure 1-2. Conceptual Model of Study Variables: Presenteeism as Health Driven Economic Engine

— Study variables in solid black

En este mismo artículo el autor cita a Corona 2000 y Moody 2004 definiendo a la productividad desde el campo de la economía como la relación costo numérico de los resultados del producto final a los insumos, al *the Institute of Health and Productivity Management (IHPM)* en la cual la productividad en el ser humano refleja una continuidad de rendimiento que se extiende más allá de los límites absolutos de las definiciones basadas en incidentes o comportamiento mecánico, y considera que hay otros factores que afectan la productividad, como la moral, la autonomía, la dinámica del equipo y procesos mentales, motivacionales y sociales, así también como la capacidad física y funcional.

Por otra parte Jacqueline G. Willingham en la revista "*Benefits & Compensation Digest: Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity*" introduce el tema haciendo referencia al pionero Cary Cooper el cual acuñó el término para los trabajadores que permanecen en el trabajo pero que no son tan productivos como de costumbre debido a enfermedad, el estrés o a cualquier otro tipo de distracción, aun que en estos años los expertos en recursos humanos han vuelto su atención a perfeccionar la definición para determinar los comportamientos de los empleados causados por el Presentismo, de acuerdo con *the health and productivity toolkit from the american college of occupational and environmental medicine* algunas manifestaciones son: más tiempo en las tareas, disminución de la calidad del trabajo, deterioro de las funciones ejecutivas (iniciativa), disminución de la capacidad del rendimiento máximo, disminución de la cantidad del trabajo completado, alteración del funcionamiento social con los compañeros de trabajo, disminución de la motivación.

Aquí la autora se cuestiona el porqué estudiar el Presentismo, y expresa que el seguimiento y la gestión de incidentes de ausentismo, ha sido un foco para los empleadores, sin embargo estudios muestran que el Presentismo en realidad representa el tiempo más perdido, Presentismo 74% y 24% ausentismo de pérdida del tiempo relacionada con la salud. El ausentismo se relaciona con el costo del subsidio de enfermedad, la continuación del salario, la compensación al trabajador, incapacidad a corto y largo plazo y permiso familiar /medico. Estimaciones indican que los costos del Presentismo de las empresas en estados unidos es por más de \$150 mil millones cada año, costo incurrido por la reducción de la producción, mal servicio al cliente, la pérdida de oportunidades de ventas, proyectos diferidos y la reducción de beneficios, según "*the institute for health and productivity*" los costos del Presentismo corresponde al 60% del total del costo de la enfermedad de los empleados, si se deja sin tratar el Presentismo puede llevar al absentismo.

Mencionando otros investigadores del tema: Arturo Juárez García (2007) "la Dimensión de Fatiga – Energía como Indicador de Presentismo: Validez de una

escala en trabajadores Mexicano, Oscar Arteaga, Aldo Vera, Claudia Carrasco, Gustavo Contreras (2007) "Presentismo y su Relevancia para la Salud Ocupacional en Chile, Rodrigo Rojas (2007) "Enfoque del Presentismo en Empresas de Salud", Víctor Hugo Duran (2007) "Salud Ocupacional: Presentismo Ocasiónaría Millonarias pérdidas en Chile", Ron Z. Goetzel, Stacey R. Long, Ronald J. Ozminkowski, Kevin Hawkins, Shaohung Wang, Wendy Lynch (2004) "*Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers*", Fermín Ruiz Gutiérrez, Juan Carlos Palomino Baldeon, Raúl Gomero Cuadra, Carlos Llap Yesan (2003) "Prevalencia, Impacto en la Productividad y Costos Totales de las Principales Enfermedades en el Personal Hospitalario en un Hospital al Sur del Perú en el Año 2003", El colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica (2006) "Presentismo: Potencialidad en Accidentes de Salud", Ciencia y Trabajo C&T (2007) Fundación Científica y Tecnológica "Presentismo Laboral", *Stanford Presenteeism Scale* (2002): "*Health Status and Employee Productivity*" Cheryl Koopman, Kenneth R. Pelletier, James F. Murray, Claire E. Sharda, Marc L. Berger, Robín S. Turpin, Paul Hackleman, Pamela Gibson, Danielle M. Holmes, Talor Bendel, Revista ESINE Laboral "El Presentismo Laboral: un peligro para la productividad de las empresas", Alejo J. Rodríguez Bartkow (2007) "*Balanced Scorecard* en Recursos humanos", Randstad Iberia "Nueva tendencia en el mercado laboral: el Presentismo en las empresas", *The Work Limitation questionnaire; Occupational Medicine* (2008), Deborah Loffler Management "Trabajo sin productividad: Elimina el Presentismo en tu empresa", *World Health Organization* "*World Health Organization Health and Performance Questionnaire (HPQ)* (2002), Aldo Vera, Macarena Hirmas, Claudia Carrasco, Jairo Vanegas, Carlo Canepa, José Luis Briones, Claudio Pérez, Arturo Juárez, Javier García "Interferencia Trabajo-Familia y Presentismo Laboral: Una Comparación entre Trabajadores del Sector Productivo y del Sector Servicio (Fundación Científica y Tecnológica de la Asociación Chilena de Seguridad)", entre otros...

Estudios sobre los costos totales del Presentismo

Autor	Asunto	Resultados
Stewart et al. (2003 ^a)	Estimations of presenteeism costs	Estimated presenteeism costs for 10 conditions equal \$180 billion, higher than absenteeism costs
Goetzel et al. (2004)	Meta study on the costs of presenteeism	Presenteeism costs higher than absenteeism costs and for most medical conditions higher than medical costs. Overall presenteeism costs more than \$1500 per worker per years
Collins et al. (2005)	Estimation of health conditions, work performance and economic costs	Presenteeism costs exceed combined costs of absenteeism and medical treatment
Berger et al. (2003)	Estimations of presenteeism costs	Absenteeism and presenteeism costs account for 5-10 per cent loss of effective workforce
Ozminkowski et al. (2004)	Presenteeism estimates and association with health status	Presenteeism costs approximately \$2000-\$2800 per worker per year. The costs are associated with perceived health status and specific medical conditions
Tilse and Sanderson (2005)	Costs presenteeism in Australian call centres	Estimated presenteeism costs of \$397 per person for a four week-period for the analysed companies
Source: Ecotech		

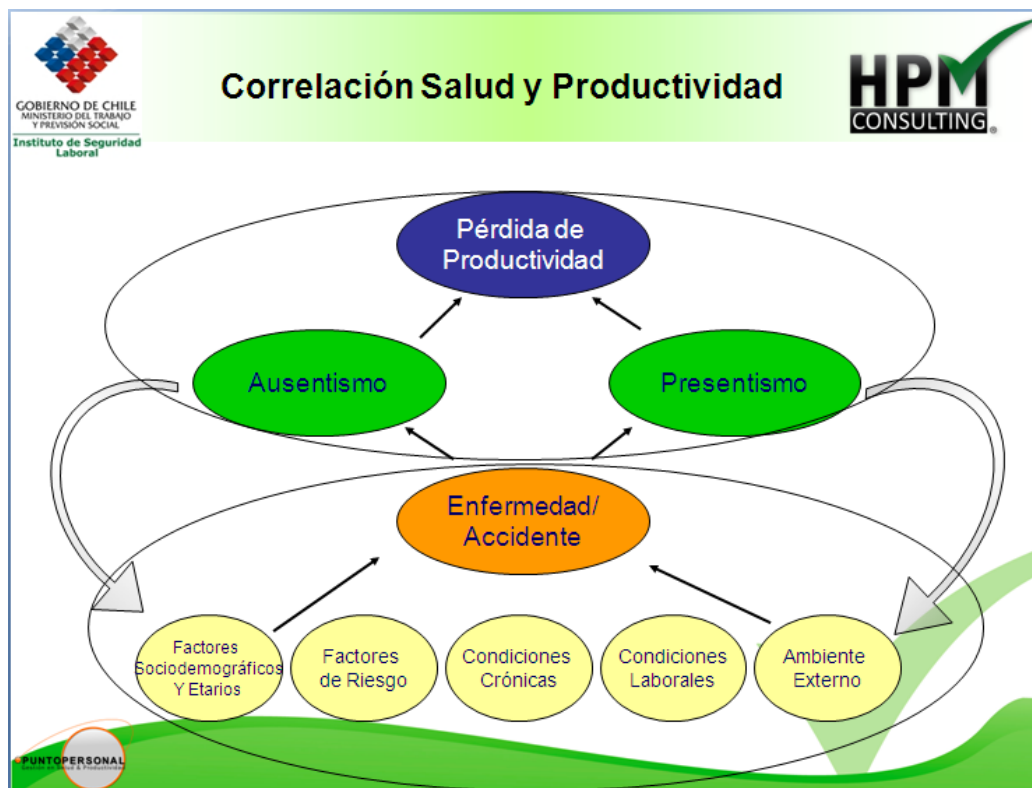
Principales Instrumentos para medir el Presentismo

<i>American productivity Audit (APA)</i>	<i>46 question via phone survey with some variability</i>	<i>Measures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Health limitations Questionnaire (HLiQ)</i>	<i>23 items questionnaire</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Healthy People / Productive Community survey (HPCS)</i>	<i>200 items questionnaire using a Likert scale</i>	<i>Measures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Health and Performance Questionnaire (HPQ)</i>	<i>12 items questionnaire using Likert scale</i>	<i>Measures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Work Productivity Short Inventory</i>	<i>66 questions at maximum</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism and care giver demands</i>
<i>Angina-Related Limitations at Work Questionnaire (ALWQ)</i>	<i>17 item questionnaire using Likert scale</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Endicott Work Productivity Scale</i>	<i>25 items self-scored questionnaire</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Health and Labour Questionnaire (HLaQ)</i>	<i>7 presenteeism questions plus 3 additional domains</i>	<i>Measures absenteeism, presenteeism, unpaid production and work impediments.</i>
<i>Health and Work Questionnaire (HWQ)</i>	<i>27 questions in 6 sub-scales</i>	<i>Measures absenteeism, presenteeism and work performance</i>
<i>Health and Work Performance Questionnaire (WHO)</i>	<i>88 questions</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism and critical event information</i>
<i>Migraine Work and Productivity Loss Questionnaire (MWPLQ)</i>	<i>23 questions</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Osterhaus Technique (OT)</i>	<i>12 questions</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Standard Presenteeism Scale (SPS)</i>	<i>6 questions using a Likert scale</i>	<i>Captures Presenteeism</i>
<i>Unnamed Hepatitis instrument (UHI)</i>	<i>3 questions</i>	<i>Captures absenteeism and presenteeism</i>
<i>Work Limitations Questionnaire (WLQ)</i>	<i>25 questions</i>	<i>Captures presenteeism</i>
<i>Work Productivity and</i>	<i>6 questions</i>	<i>Captures absenteeism</i>

Activity Impairment Questionnaire (WPAIQ) and presenteeism		
Worker Productivity Index (WPI)	Directly measures computer activity of customer service staff	Captures absenteeism and presenteeism
Fuente: Chapman (2005), Goetzel et al. (2004).		

El modelo teórico en el que se basa esta investigación es *HPM Consulting* del psicólogo Matías Velasco (Agosto 2009) “Presentismo y su incidencia en la salud laboral”. Donde el Presentismo es un factor de pérdida de productividad que ocurre cuando los empleados acuden a trabajar, pero como consecuencia de una enfermedad u otra condición médica no son completamente funcionales.

La correlación Salud y productividad en el modelo del autor es que a partir de los factores socio demográficos y etarios, factores de riesgos, condiciones crónicas, condiciones laborales y el ambiente externo implican en enfermedad y/o accidentes y estos a su vez en Ausentismo y Presentismo que conlleva a la pérdida de productividad. Fuente: JOEM. 2006;48:252-263 “*The Association between health risk change and presenteeism change*”.



Capítulo 3. Metodología.

3.1 Descripción general de la metodología empleada.

Para poder medir estas variables se utiliza un cuestionario que surgió de la combinación de 4, el cual se aplicó en una adaptación al español, al personal del área de producción que labora en la empresa Maquiladora.

Para el análisis se usó el programa estadístico SPSS Versión 20.

Esta investigación es de tipo correlacional, descriptiva, de corte transversal y cuantitativo, ya que se quiere conocer a qué grado las dimensiones del presentismo: factores de riesgo, compromiso organizacional, condiciones laborales, y factores socio demográficos están presente en los empleados de la empresa.

3.2. Objetivo general.

Hacer un diagnóstico para conocer a qué grado las dimensiones del presentismo se manifiestan en los empleados de la empresa Anónima de Ensenada, Baja California.

3.2.1. Objetivos específicos:

Conocer la relación entre el presentismo y los factores de riesgo.

Conocer la relación entre el presentismo y el compromiso organizacional de los empleados.

Conocer la relación entre el presentismo y las condiciones laborales de los empleados.

Conocer la relación entre el presentismo y los factores socio demográficos de los empleados.

3.3 Preguntas de investigación utilizadas en el estudio.

¿Qué factores de riesgos como dimensión del presentismo están presentes en los empleados de la empresa?

¿Qué nivel de compromiso organizacional como dimensión del presentismo manifiestan los empleados en la empresa?

¿Qué condiciones laborales como dimensión del presentismo manifiestan los empleados en la empresa?

¿A qué nivel las condiciones crónicas como dimensión del presentismo son manifestadas por los empleados en la empresa?

¿Cómo impactan los factores socio demográficos como dimensión del presentismo?

¿Cuál de las dimensiones del presentismo tiene mayor impacto en el desempeño?

3.4. Hipótesis general.

Existe una influencia directa positiva de las dimensiones del presentismo; factores de riesgos, compromiso organizacional, condiciones laborales, condiciones crónicas y factores socio demográficos en el desempeño de la empresa, la productividad en la Empresa.

3.4.1. Hipótesis Particulares

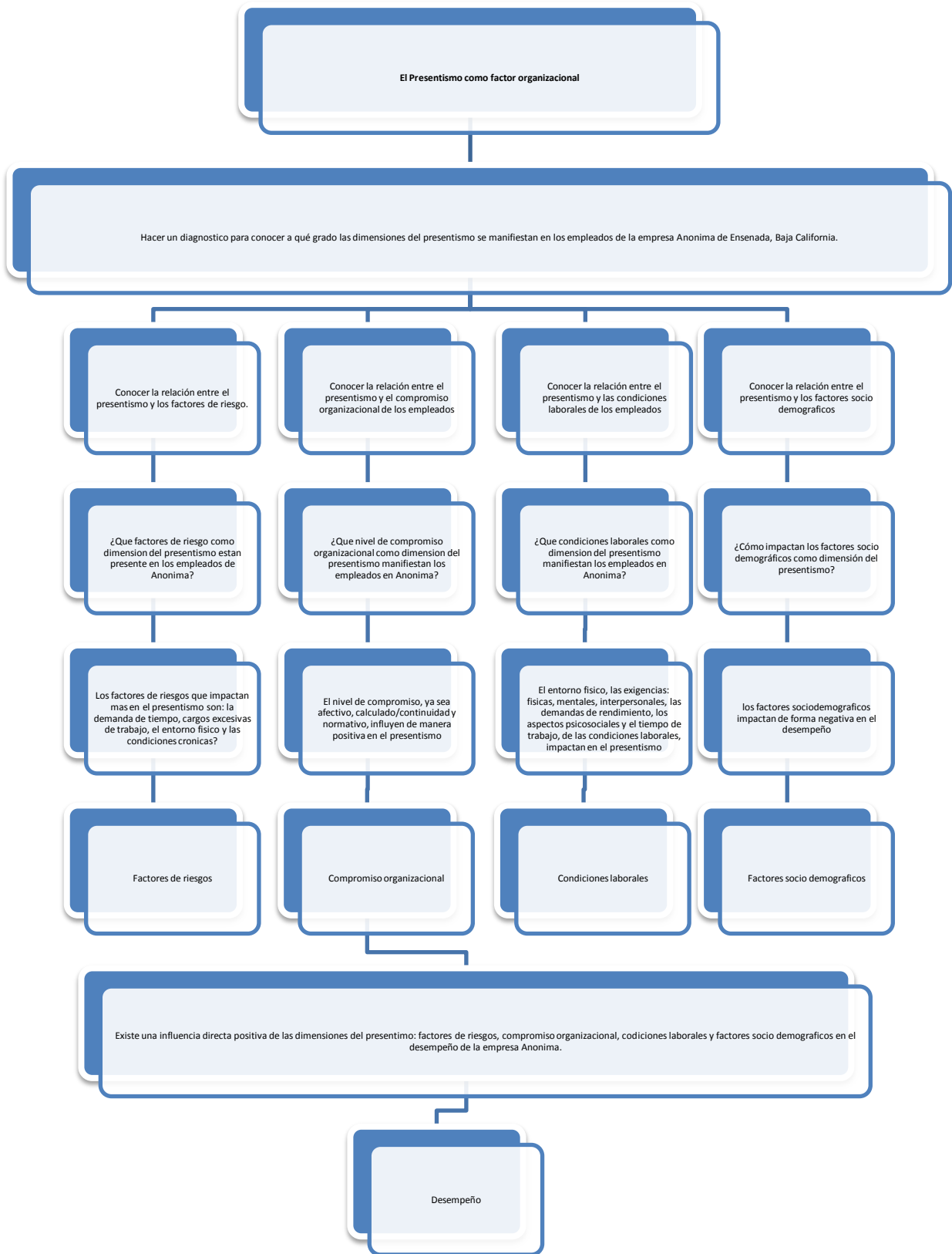
H1. Los factores de riesgos que impactan más en el presentismo son: la demanda de tiempo, cargas excesivas de trabajo, el entorno físico y las condiciones crónicas.

H2. El nivel de compromiso, ya sea afectivo, calculado/continuidad y normativo, influyen de manera positiva en el presentismo.

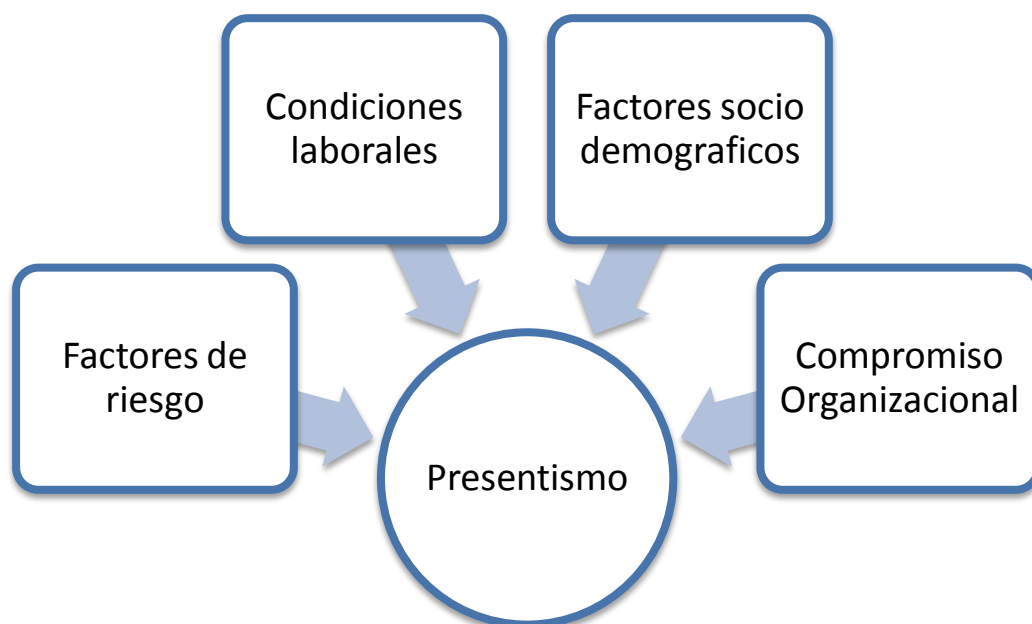
H3. El entorno físico, las exigencias físicas, mentales, interpersonales, las demandas de rendimiento, los aspectos psicosociales y el tiempo de trabajo, de las condiciones laborales, impactan en el presentismo.

H4. Los factores socio demográficos impactan de forma negativa.

Figura 1. Matriz de congruencia



3.5. Modelo Ex Ante.



Fuente: Elaboración propia con base en modelo de Velasco, M (2009).
Presentismo y su incidencia en la Salud Laboral. *Instituto de la seguridad laboral*

3.6 Diseño del instrumento del instrumento para medición.

Para la recolección de datos se fusionó 4 cuestionarios; *the Work Limitations Questionnaire* “WLQ” diseñado por Lerner, D. (sf), *Analysis of working Conditions: L.E.S.T Method, Work Productivity and Activity impairment Questionnaire: Specific Health Problem V. 2.0 (WPAI:SHP)* de Vergara M, Montserrat A, Casellas F, Maudsley M, Gallardo O, Ricart E, Calvet X. (2009) , cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y preguntas socio demográficas.

El cuestionario final consta de 92 ítems usando escala Likert de 5 puntos y 17 preguntas socio demográficas, 4 ítems de condiciones crónicas, 38 ítems de condiciones laborales, 29 ítems de limitaciones en el trabajo, y 21 ítems de compromiso organizacional.

Muestra:

Cuestionario para medir Presentismo

I. Instrucciones: Subraya la opción que describa tu situación:

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

1. Género:

1. Hombre
2. Mujer

2. Edad:

1. De 18 a 27 años
2. De 28 a 37 años
3. De 38 a 47 años
4. De 48 a 57 años
5. Más de 58 años

3. Máximo nivel de estudios:

1. Sin estudios
2. Primarios
3. Secundarios
4. Preparatorias / Bachilleratos
5. Licenciatura / Ingeniería
6. Maestría
7. Doctorado

4. Situación de convivencia:

1. Solo
2. Pareja
3. Hijos
4. Amigos
5. Otros: Especifica _____

5. Tipo de vivienda en la que usted vive:

1. Departamento o casa propio
2. Departamento o casa rentado
3. Casa de amigos / parientes
4. Hotel
5. Pensión
6. Otros: especifica _____

6. Número de Hijos:

1. 0 hijos
2. 1-2 hijos
3. Más de 3

7. Numero de dependientes

1. 0 Dependientes
2. 1-2 Dependientes
3. Más de 3

8. Antigüedad en la organización:

1. Menos de 1 año
2. Entre 1 y menor a 3 años
3. Entre 3 y menor a 5 años
4. Entre 5 y menor a 10 años
5. Más de 10 años

9. Tipo de puesto:

1. Operador
2. Jefe de departamento
3. Facilitador
4. Supervisor de área
5. Otro: Especifica _____

10. Antigüedad en el puesto

1. Menos de 3 años
2. De 3 y menos de 5 años
3. Más de 5 años

11. Tengo personal a mi cargo

1. No tengo
2. Menos de 10
3. De 10 y menos de 20
4. Más de 20

12. Mi sueldo semanal:

1. Menos de 1000 pesos
2. Entre 1000 y menos de 2000 pesos
3. Entre 2000 y menos de 3000 pesos
4. Más de 3000

13. Horas trabajadas por semana

1. Menos de 30 horas
2. Más de 30 y menos de 48 Horas
3. Más de 48 y menos de 56 Horas
4. Más de 56 horas

14. ¿El área en que se desempeña o la función que desempeña corresponde a su Profesión o especialidad?

1. Si
2. No
3. Parcialmente

15. ¿Se ha capacitado en los últimos seis meses en su área producción, académica o administrativa?

1. Si
2. No

16. ¿Cuál es su nivel de dominio de las tecnologías de información y comunicación (Internet, Paqueterías de oficina, Office) utilizadas en su área de trabajo?

1. No se usan/ necesitan
2. Principiante
3. Básico
4. Intermedio
5. Avanzando

17. ¿Cuento con los recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura que necesito para realizar mi trabajo óptimamente?

1. Si
2. No

Condiciones crónicas

II. A continuación se presentan una serie de frases que representan problemas de salud. Por favor, indica el grado de acuerdo con cada frase en función de la siguiente escala:

1. Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por problemas relacionados con su problema de salud?

2. Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por cualquier otra razón, tales como las vacaciones, días festivos, tiempo libre para participar en este estudio?

3. Durante los últimos siete días, ¿Cuánto afecto su problema de salud en la productividad mientras usted estuvo trabajando?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No tiene efecto en mis actividades diarias -----Por completo me impide hacer mis actividades diarias

4. Durante los últimos siete días, ¿Cuánto afecto su problema de salud su capacidad para realizar sus actividades regulares diarias, excepto el trabajo en un empleo?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No tiene efecto en mis actividades diarias -----Por completo me impide hacer mis actividades diarias

Condiciones laborales

III. A continuación encontraras una serie de afirmación que pueden utilizarse para describir las condiciones de trabajo, debes indicar si cada afirmación es una descripción que realizas siempre o nunca y de una forma excelente o muy mala. Evalúa cada una de estas frases usando la siguiente escala según aplique:

1:Excelente	2. Buena	3. Regular	4. Mala	5. Muy mala
-------------	----------	------------	---------	-------------

Ítems	
1. ¿La temperatura en mi puesto de trabajo es?	1 2 3 4 5
2. ¿Cómo evalúa el ruido de las maquinas?	1 2 3 4 5
3. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación en el puesto de trabajo?	1 2 3 4 5
4. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación general?	1 2 3 4 5
5. ¿Cómo evalúa el grado de contraste entre el objeto a observar y el fondo?	1 2 3 4 5
6. ¿Cómo evalúa el deslumbramiento?	1 2 3 4 5
7. ¿Cómo evalúa el nivel de atención para realizar sus actividades	1 2 3 4 5

1. Siempre	2. Casi siempre	3. No aplica	4. Casi nunca	5. Nunca
------------	-----------------	--------------	---------------	----------

Ítems	
8. Puedo manipular materiales (calientes o fríos) y utilizo medios de protección	1 2 3 4 5
9. Me expongo mucho tiempo a la temperatura en el puesto	1 2 3 4 5
10. Tengo diferentes posturas en el desarrollo de mis actividades	1 2 3 4 5

11. Mantengo por mucho tiempo las mismas posturas en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
12. Trabajo en sistema en línea	1	2	3	4	5
13. Realizo varias pausas durante la jornada de trabajo	1	2	3	4	5
14. Tengo posibilidad a recuperar los retrasos	1	2	3	4	5
15. Tengo posibilidad de ausentarme del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
16. Tengo posibilidad de detener la maquina en la cual realizo mis actividades	1	2	3	4	5
17. Existe Posibilidad de rechazo del producto	1	2	3	4	5
18. Puedo distraer la vista al realizar mis actividades	1	2	3	4	5
19. Conozco las características físicas del material que estoy utilizando					
20. Tengo posibilidad de hablar con los otros compañeros	1	2	3	4	5
21. Tengo riesgos de accidentes	1	2	3	4	5
22. Existe riesgo de deterioro del material	1	2	3	4	5
23. Tengo varias maquinas para vigilar	1	2	3	4	5
24. Tengo que hacer varias intervenciones al realizar mis actividades	1	2	3	4	5
25. Conozco el nivel de percepción de los detalles del producto	1	2	3	4	5
26. Conozco la dimensión de los objetos	1	2	3	4	5
27. Tengo posibilidad de organizar mi trabajo	1	2	3	4	5
28. Tengo posibilidad de controlar el ritmo de trabajo	1	2	3	4	5
29. Tengo posibilidad de retocar piezas en el trabajo	1	2	3	4	5
30. Tengo posibilidad de regular la maquina en el trabajo	1	2	3	4	5
31. Tengo posibilidad de intervenir en caso de accidentes del trabajo	1	2	3	4	5
32. Cumpló con el nivel de formación requerido para el puesto	1	2	3	4	5
33. Tengo posibilidad de hablar con los compañeros	1	2	3	4	5
34. Tengo posibilidad de desplazarme en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
35. Conozco a las personas cercanas en el área de mi trabajo	1	2	3	4	5
36. Tengo relaciones de trabajo cooperativas, funcionales, jerárquicas	1	2	3	4	5
37. Cumpló con mi horario de trabajo	1	2	3	4	5
38. Cumpló con mi jornada semanal del trabajo	1	2	3	4	5

Limitaciones en el trabajo

IV. A continuación se presentan una serie de frases que representan posibles limitaciones en el trabajo que podrías experimentar al desarrollar tu trabajo. Por favor, indica el grado de acuerdo con cada frase en función de la siguiente escala:

1. Siempre	2. Casi siempre	3. No aplica	4. Casi nunca	5. Nunca
------------	-----------------	--------------	---------------	----------

Ítems	
1. Cumpro con las horas de trabajo requeridas	1 2 3 4 5
2. Me pongo en marcha a partir del día de trabajo	1 2 3 4 5
3. Inicio mi trabajo poco después de llegar	1 2 3 4 5
4. Ejercicio mi trabajo sin pausas ni descansos	1 2 3 4 5
5. Me apegó a mi rutina y horario	1 2 3 4 5
6. Camino / y me muevo desde el lugar de trabajo	1 2 3 4 5
7. Me siento, me paro o me quedo en una posición	1 2 3 4 5
8. Repito movimientos	1 2 3 4 5
9. Doblo, giro, o alcanzo	1 2 3 4 5
10. Utilizo herramientas manuales o de equipamiento	1 2 3 4 5
11. Levanto, cargo, muevo objetos, mayor o igual a 4,54 kg	1 2 3 4 5
12. Pienso con claridad	1 2 3 4 5
13. Trabajo cuidadosamente	1 2 3 4 5
14. Me concentro en el trabajo	1 2 3 4 5
15. Pierdo la línea de pensamiento	1 2 3 4 5
16. Tengo facilidad de lectura / uso de la vista	1 2 3 4 5
17. Hablo con personas o por teléfono	1 2 3 4 5
18. Ayudo a otros a trabajar	1 2 3 4 5
19. controlo mi temperamento	1 2 3 4 5
20. Manejo la carga de trabajo	1 2 3 4 5
21. Trabajo lo suficientemente rápido	1 2 3 4 5
22. Termino el trabajo a tiempo	1 2 3 4 5
23. Trabajo sin errores	1 2 3 4 5
24. hago todo lo que soy capaz de hacer	1 2 3 4 5

1. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás	1 2 3 4 5
2. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades	1 2 3 4 5
3. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la	1 2 3 4 5
4. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria	1 2 3 4 5
5. Los demás creen que es grato trabajar conmigo	1 2 3 4 5

Compromiso organizacional

V. A continuación se presentan una serie de frases que representan posibles sentimientos que podrías tener sobre la organización con la cual colaboras. Por favor, indica el grado de acuerdo con cada frase en función de la siguiente escala:

1. Definitivamente si	2. Probablemente si	3. Indeciso	4. Probablemente no	5. Definitivamente no
-----------------------	---------------------	-------------	---------------------	-----------------------

Ítems	
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	1 2 3 4 5
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	1 2 3 4 5
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí	1 2 3 4 5
4. En esta organización me siento como en familia	1 2 3 4 5
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	1 2 3 4 5
6. No me siento emocionalmente unido a esta organización	1 2 3 4 5
7. Me siento parte integrante de esta organización	1 2 3 4 5
8. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	1 2 3 4 5
9. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	1 2 3 4 5
10. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	1 2 3 4 5
11. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	1 2 3 4 5
12. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	1 2 3 4 5
13. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	1 2 3 4 5
14. Ahora mismo, trabajo en esta organización mas porque lo necesito que porque yo quiera	1 2 3 4 5
15. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	1 2 3 4 5
16. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio	1 2 3 4 5
17. Creo que debo mucho a esta organización	1 2 3 4 5
18. Esta organización se merece mi lealtad	1 2 3 4 5
19. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	1 2 3 4 5
20. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	1 2 3 4 5
21. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	1 2 3 4 5

3.8. Recolección de datos.

Para llevar a cabo la recolección de datos se buscaron varias empresas de forma voluntaria para poder aplicar el cuestionario, se les platico en consistía la investigación a los gerentes, sin embargo ninguna quiso participar, por lo que se busco otra empresa del sector maquilador al azar y se contacto a un empleado y se le explico para que era la investigación, por lo que sin permiso de gerencia se aplico un censo a 350 personas del turno de la mañana en la parte de producción, abarcando todas sus áreas, comenzando un Lunes 30 de enero al viernes 3 de febrero del 2012, obteniendo tan solo 171 cuestionarios contestados, los cuales se analizaron con el programa SPSS versión 20. Los cuales se trataron de forma confidencial y la empresa se maneja de forma Anónima.

Capítulo 4. Resultados.

4.1 Descripción de la Muestra.

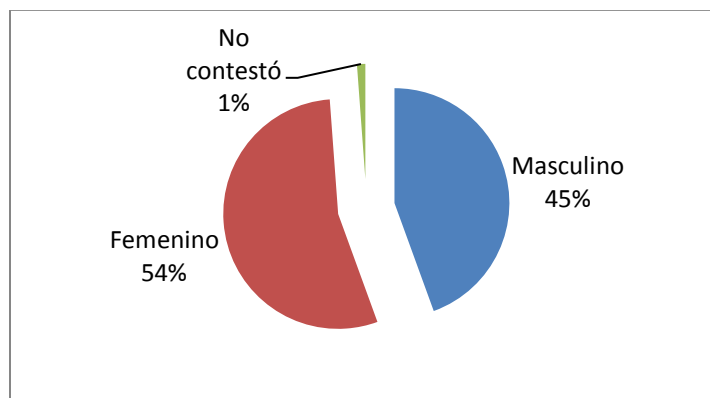
La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Maquiladora, establecida en la Ciudad de Ensenada Baja California México, cuya actividad económica es la manufacturas del sector Textil, su plantilla de trabajo está conformada por 550 personas del área del producción, de las cuales a continuación se puede apreciar cómo se encuentran distribuidas en cuanto genero, escolaridad y edad:

Tabla 4.1. Porcentaje de personal masculino y femenino.

1. Género				
	Frecuencia	Per cent	Valed Per cent	Cumulativa Per cent
Valed	Femenino	93	54.4	54.4
	Masculino	76	44.4	98.8
	No contestó	2	1.2	100.0
	Total	171	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.1. Porcentaje de personal masculino y femenino.



Fuente: Elaboración propia.

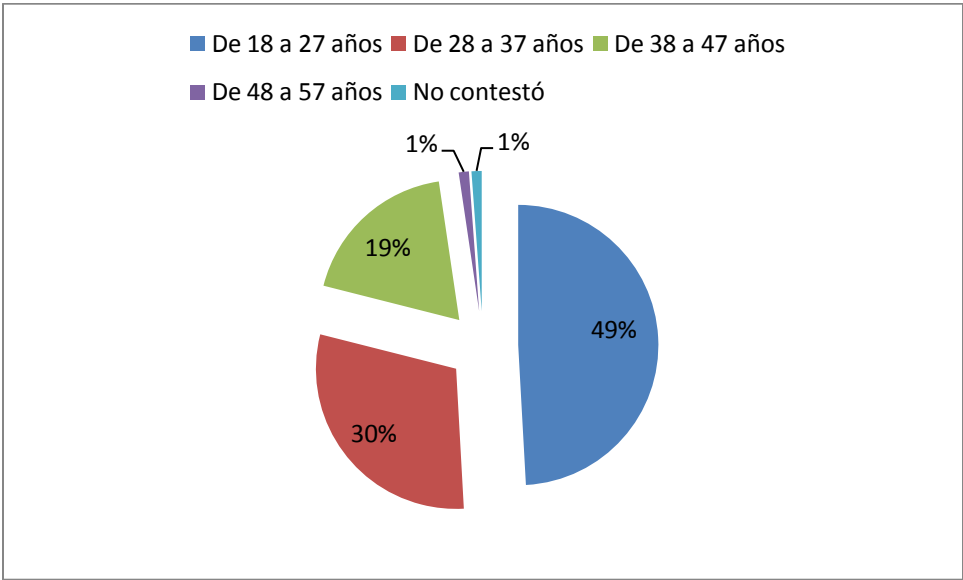
El porcentaje más alto de género es del Femenino con un 54.4%, seguido por el 44.4% del porcentaje representado por el género Masculino y por último el 1.2% que representa a la persona que se abstuvieron de contestar. Por lo tanto se puede decir que en esta muestra hay mujeres que hombres, pero con una ligera diferencia.

Tabla 4.2. Distribución de edades del personal.

2. Edad				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	De 18 a 27 años	84	49.1	49.1
	De 28 a 37 años	51	29.8	78.9
	De 38 a 47 años	32	18.7	97.7
	De 48 a 57 años	2	1.2	98.8
	No contest	2	1.2	100.0
	Total	171	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.2. Distribución de edades del personal.



Fuente: Elaboración propia.

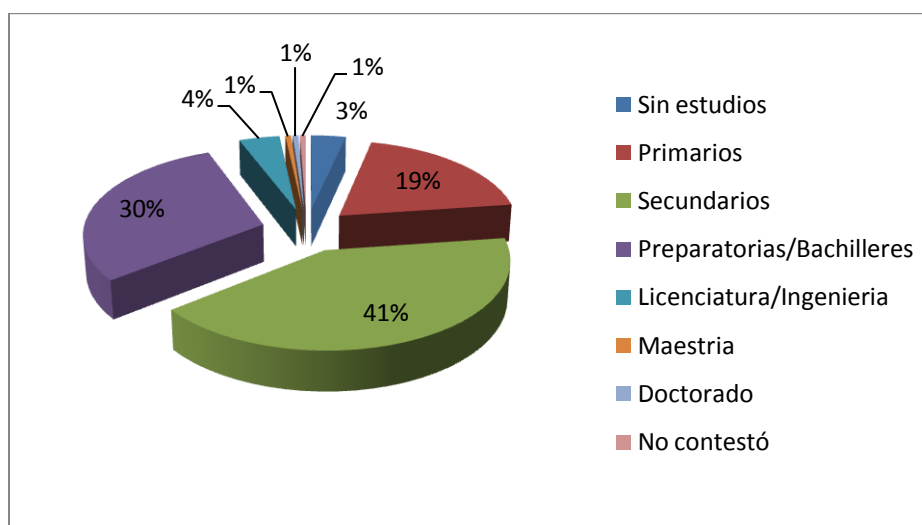
El porcentaje más alto de edades es del rango de 18 a 27 años con un 49.1.7%, el segundo grupo de edad lo ocupa el rango de 28 a 37 años de edad que equivale al 29.8%, ubicándose en tercer lugar los rangos de edad de 38 a 47 años y el rango de 48 a 57 años los cuales tienen un porcentaje de 1.2% al igual que el rango que se abstuvo de contestar, por lo tanto se puede decir que normalmente no se contrata personal joven es decir entre 18 y 27 años.

Tabla 4.3. Nivel de escolaridad del personal.

3. Máximo Nivel de Estudios				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sin estudios	6	3.5	3.5	3.5
Primarios	33	19.3	19.3	22.8
Secundarios	71	41.5	41.5	64.3
Preparatorias/Bachilleres	51	29.8	29.8	94.2
Valid Licenciatura/Ingeniería	7	4.1	4.1	98.2
Maestría	1	.6	.6	98.8
Doctorado	1	.6	.6	99.4
No contestó	1	.6	.6	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.3. Nivel de escolaridad del personal.



Fuente: Elaboración propia.

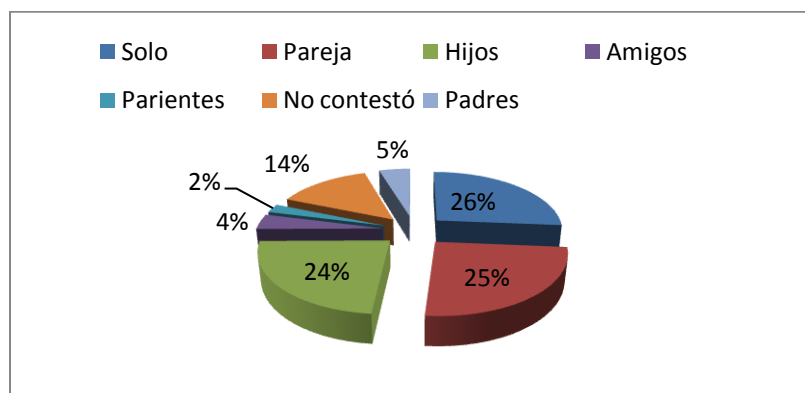
El 41.5% de la población encuestada tiene un nivel educativo de secundaria, en segundo lugar se encuentra el personal que cuenta con preparatoria/Bachilleres con un porcentaje de 29.8%, en tercer lugar se encuentra el personal que únicamente tiene primaria el cual equivale al 19.3% de la población, en cuarto lugar se encuentran las personas con nivel de estudios de licenciatura y/o ingeniería las cuales representan el 4.1% de la población, en quinto lugar los de estudios de posgrados maestría y doctorado con el .6% y por último el 3.5% no cuenta con estudios.

Tabla 4.4. Porcentaje de Situación de Convivencia.

4. Situación de Convivencia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solo	45	26.3	26.3
	Pareja	43	25.1	51.5
	Hijos	40	23.4	74.9
	Amigos	7	4.1	78.9
	Parientes	4	2.3	81.3
	No contestó	24	14.0	95.3
	Padres	8	4.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.4. Porcentaje de Situación de Convivencia.



Fuente: Elaboración propia.

El 26.3% de la población encuestada prefieren estar solos, seguidos por el 25.1% de aquello que prefieren convivir en pareja, con tercer lugar con un 23.4% aquellos que prefieren convivir con sus hijos, por ultimo con un 14.0% las personas que se abstuvieron de contestar.

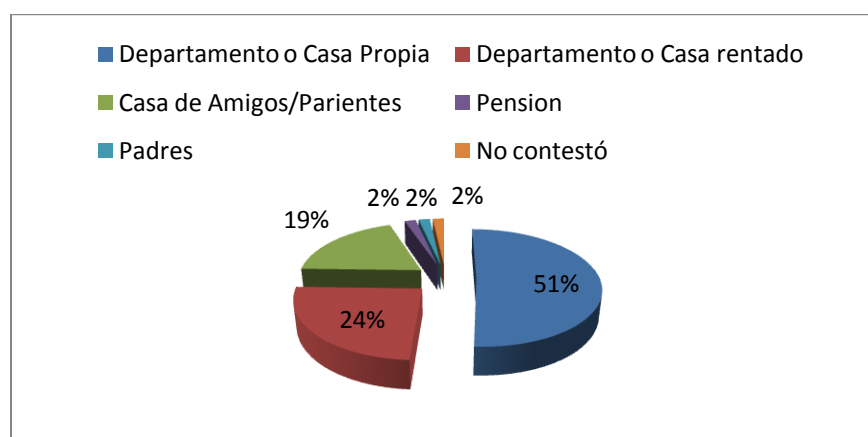
Tabla 4.5. Tipo de Vivienda.

5. Tipo de Vivienda en la que usted vive

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Departamento o Casa Propia	87	50.9	50.9	50.9
Departamento o Casa rentado	42	24.6	24.6	75.4
Valid Casa de Amigos/Parientes	33	19.3	19.3	94.7
Pensión	3	1.8	1.8	96.5
Padres	3	1.8	1.8	98.2
No contestó	3	1.8	1.8	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.5. Tipo de Vivienda.



Fuente: Elaboración propia.

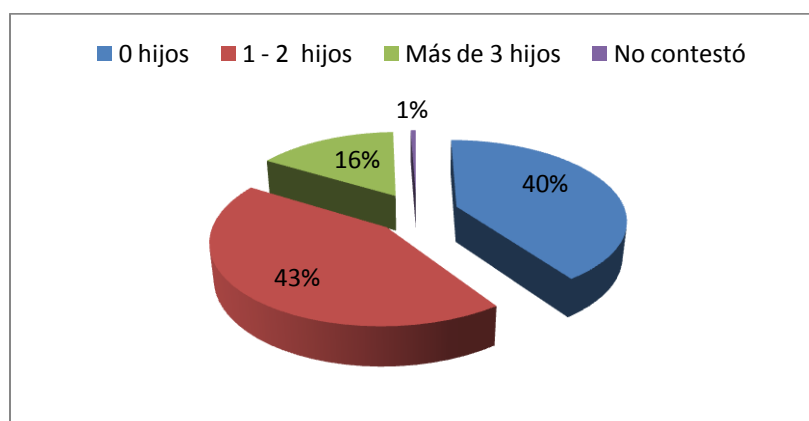
El 50.9% de la población encuestada cuenta con departamento y/o casa propia, en segundo lugar con 24.6% aquellas personas que renta casa o departamento, en tercer lugar con el 19.3% aquellos que viven con amigos o parientes y por ultimo con porcentaje por igual de 1.8% los que viven en pensión, con sus padres y aquellos que se abstuvieron de contestar. Se puede decir que la mitad solo cuenta con casa y/o departamento propio.

Tabla 4.6. Número de Hijos.

6. Número de Hijos				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 hijos	69	40.4	40.4	40.4
1 - 2 hijos	74	43.3	43.3	83.6
Valid Más de 3 hijos	27	15.8	15.8	99.4
No contestó	1	.6	.6	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.6. Número de Hijos.



Fuente: Elaboración propia.

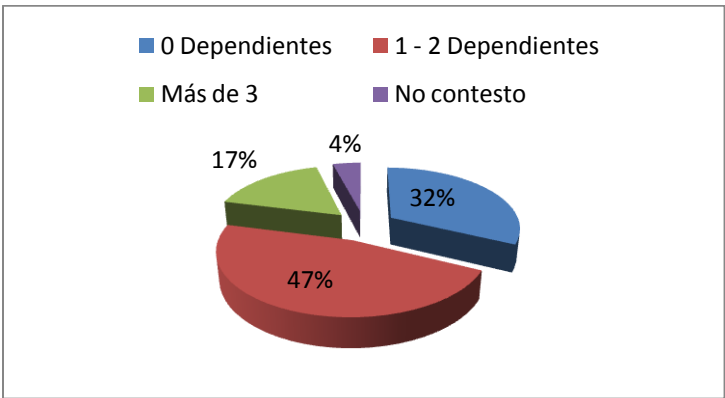
El 43.3% de la población encuestada tiene uno o 2 hijos, seguidos por el 40.4% de aquellos que no tienen, y en un tercer lugar con 15.8% aquellos que tienen más de 3 hijos y por ultimo con .6% aquella persona que se abstuvo de contestar. Por lo tanto se puede decir que en esta muestra la mayoría son padres, seguidos con un ligero porcentaje de aquellos que no.

Tabla 4.7. Número de dependientes.

7. Numero de dependientes				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 Dependientes	55	32.2	32.2	32.2
1 - 2 Dependientes	80	46.8	46.8	78.9
Valid Más de 3	29	17.0	17.0	95.9
No contesto	7	4.1	4.1	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.7. Número de dependientes.



Fuente: Elaboración propia.

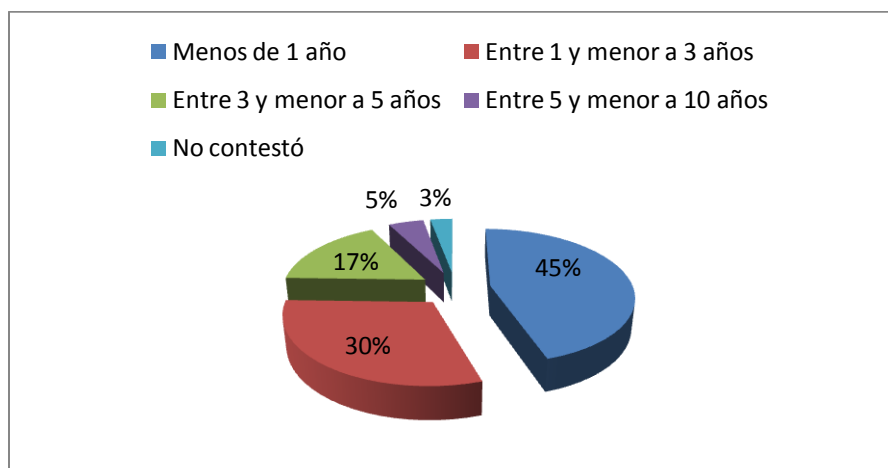
El porcentaje más alto de numero de dependientes esta en el rango de 1 a 2 con un 46.8%, el segundo grupo lo ocupan aquellos que no tienen dependientes con un 32.2%, ubicándose en tercer lugar los rangos de más de 3 dependientes con el 17.0% y por ultimo con un 4.1% aquellas personas que se abstuvieron a la pregunta. Por lo tanto se puede decir que en un 63.7% acumulado de la muestra tiene dependientes.

Gráfica 4.8. Antigüedad en la Organización.

8. Antigüedad en la organización				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menos de 1 año	77	45.0	45.0	45.0
Entre 1 y menor a 3 años	52	30.4	30.4	75.4
Entre 3 y menor a 5 años	29	17.0	17.0	92.4
Entre 5 y menor a 10 años	8	4.7	4.7	97.1
No contestó	5	2.9	2.9	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.8. Antigüedad en la Organización.



Fuente: Elaboración propia.

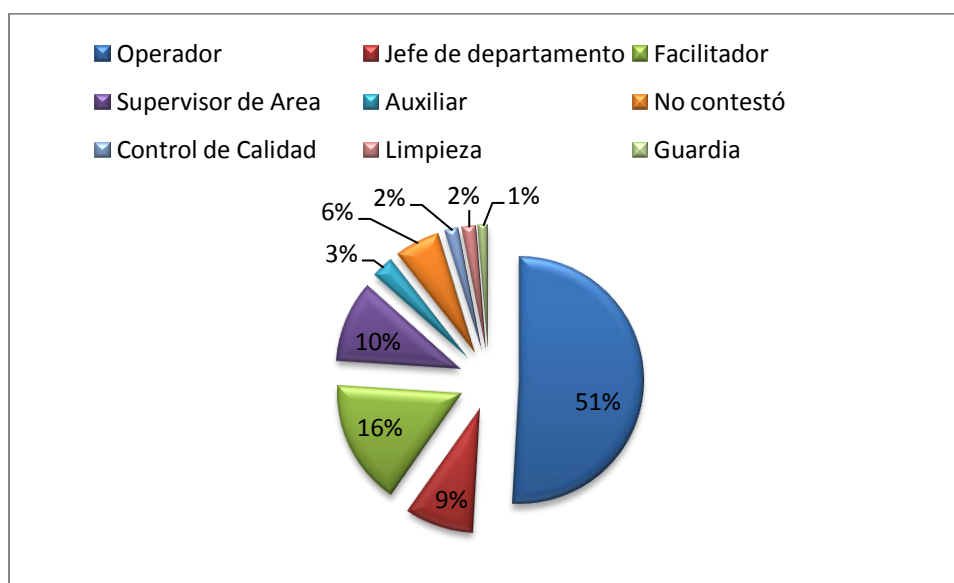
El 45.0% de la población encuestada tiene menos un año laborando en esta empresa, seguidos por el 30.4% de aquellos que tienen más de un año y menos de 3, y en un tercer lugar con 17.0% aquellos que tienen más de 3 y menos de 5 años y por ultimo con 4.7% aquella persona que se abstuvo de contestar. Por lo tanto se puede decir que en esta muestra en un porcentaje acumulado del 92.4% tiene menos de 5 años laborando, y tan solo el 4.7% tiene más de 5 años y menos de 10 años.

Tabla 4.9. Tipo de Puesto.

9. Tipo de Puesto				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Operador	87	50.9	50.9	50.9
Jefe de departamento	15	8.8	8.8	59.6
Facilitador	28	16.4	16.4	76.0
Supervisor de Área	18	10.5	10.5	86.5
Auxiliar	5	2.9	2.9	89.5
No contestó	10	5.8	5.8	95.3
Control de Calidad	3	1.8	1.8	97.1
Limpieza	3	1.8	1.8	98.8
Guardia	2	1.2	1.2	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.9. Tipo de Puesto.



Fuente: Elaboración propia.

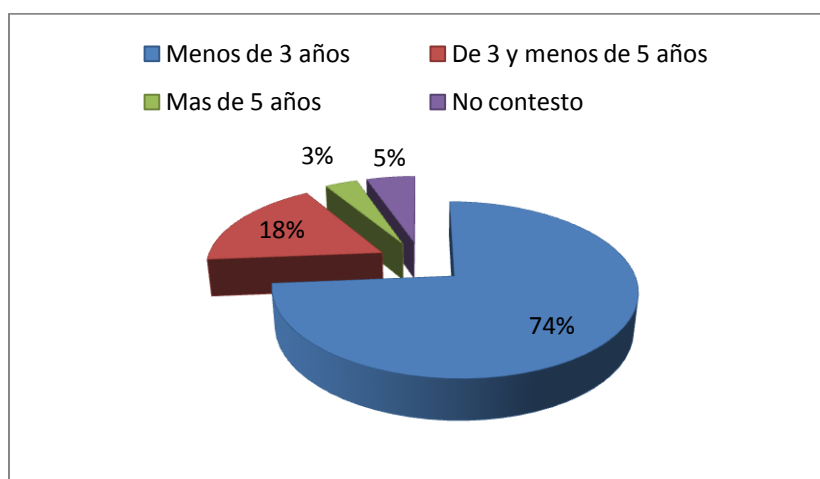
El 50.9% de la población encuestada son operadores, el 16.4% son facilitadores, el 10.5% son supervisores de área, el 8.8% son jefe de departamento, el 5.8% no contestó, y por ultimo menos de 3% por igual los auxiliares, control de calidad, limpieza, guardia.

Tabla 4.10. Antigüedad en el Puesto.

10. Antigüedad en el puesto				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menos de 3 años	126	73.7	73.7	73.7
De 3 y menos de 5 años	30	17.5	17.5	91.2
Valid Más de 5 años	6	3.5	3.5	94.7
No contesto	9	5.3	5.3	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.10. Antigüedad en el Puesto.



Fuente: Elaboración propia.

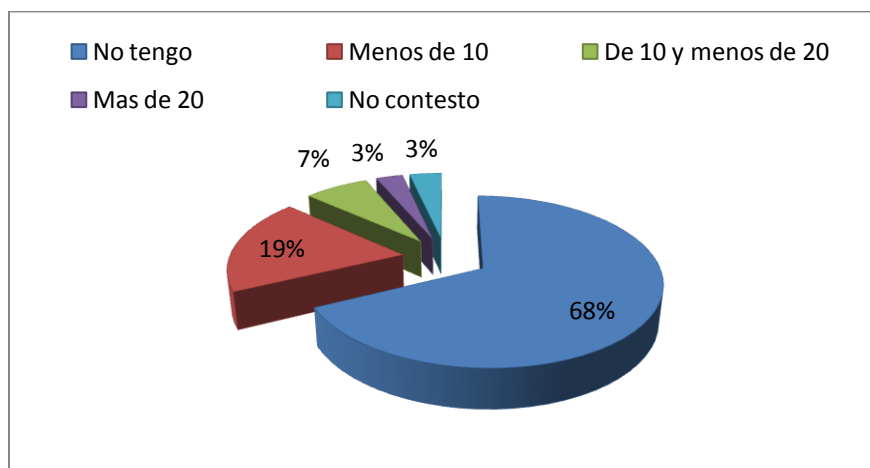
El 73.9% de la población encuestada tiene menos de 3 años desempeñando las funciones del puesto, en segundo lugar con el 17.5% aquellos que tienen de 3 años y menos de 5 años, en tercer lugar con el 5.3% aquellos que se abstuvieron a contestar y por ultimo con el 3.5% los que tienen más de 5 años de antigüedad en el puesto.

Tabla 4.11. Tengo Personal a mi Cargo.

11. Tengo personal a mi cargo				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
No tengo	116	67.8	67.8	67.8
Menos de 10	32	18.7	18.7	86.5
De 10 y menos de 20	12	7.0	7.0	93.6
Más de 20	5	2.9	2.9	96.5
No contesto	6	3.5	3.5	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.11. Tengo Personal a mi Cargo.



Fuente: Elaboración propia.

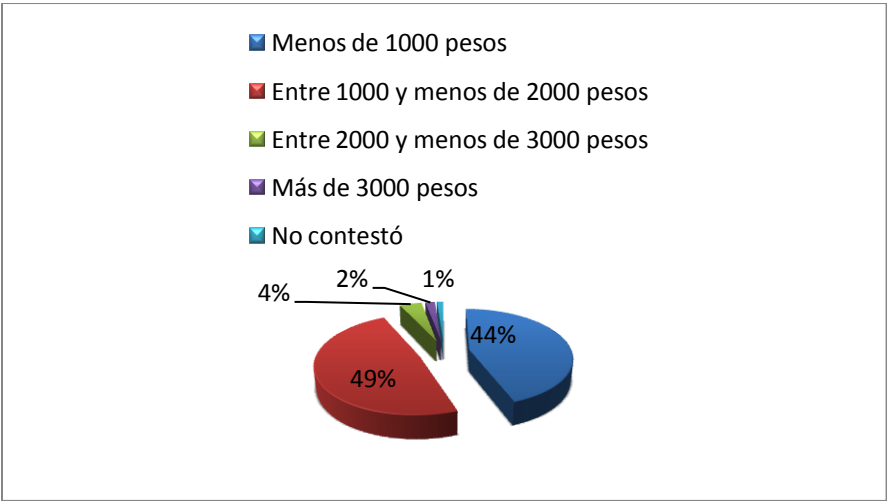
El 67.8% de la población encuestada no tiene personal a su cargo, en segundo lugar con el 18.7% tiene menos de 10 personas a su cargo, en tercer lugar de 10 ay menos de 20 personas con el 7.0% y por ultimo con menos del 4% aquellos que no contestaron y los que tiene más de 20 personas a su cargo. Por lo tanto podemos concluir que de esta muestra en porcentaje acumulado de 28.7% cuenta con personal a su cargo.

Tabla 4.12. Mi Sueldo Semanal.

12. Mi sueldo semanal				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menos de 1000 pesos	76	44.4	44.4	44.4
Entre 1000 y menos de 2000 pesos	83	48.5	48.5	93.0
Entre 2000 y menos de 3000 pesos	7	4.1	4.1	97.1
Más de 3000 pesos	3	1.8	1.8	98.8
No contestó	2	1.2	1.2	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.12. Mi Sueldo Semanal.



Fuente: Elaboración propia.

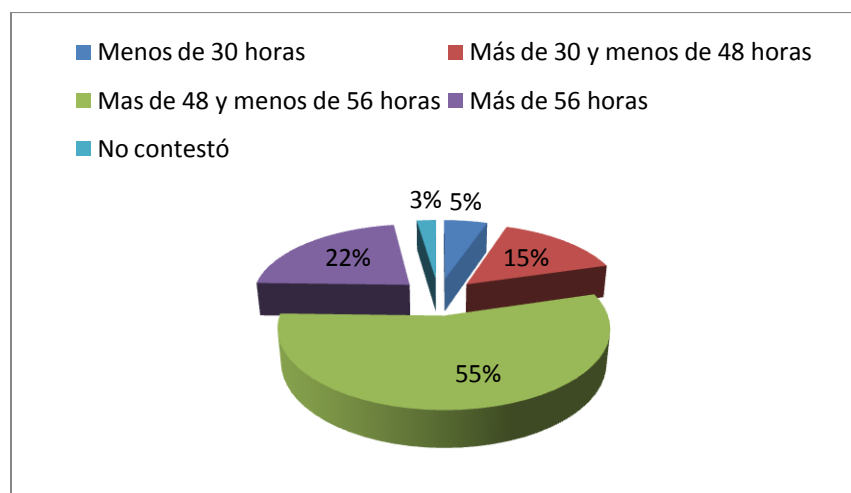
El 48.5% de la población encuestada tienen ingresos entre 1000 y menos de 2000 pesos, en segundo lugar con un 44.4% aquellos con ingresos menores a 1000 pesos, en tercer lugar con el 4.1% aquellos con ingresos entre 2000 y menos de 3000 pesos y con el 1.8% los de ingresos de más de 3000 mil pesos.

Tabla 4.13. Horas Trabajadas por Semana.

13. Horas trabajadas por semana				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menos de 30 horas	9	5.3	5.3	5.3
Más de 30 y menos de 48 horas	26	15.2	15.2	20.5
Más de 48 y menos de 56 horas	94	55.0	55.0	75.4
Más de 56 horas	38	22.2	22.2	97.7
No contestó	4	2.3	2.3	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.13. Horas Trabajadas por Semana.



Fuente: Elaboración propia.

El 55.0% de la población labora más de 48 y menos de 56 horas, en segundo lugar con el 22.2% aquellas que laboran más de 56 horas, en tercer con el 15.2% los que laboran más de 30 y menos de 48 horas, por último el 5.3% labora menos de 30 horas, por lo que se puede decir que el 77.2% en cuanto a porcentaje acumulado de esta muestra labora más de 48 horas.

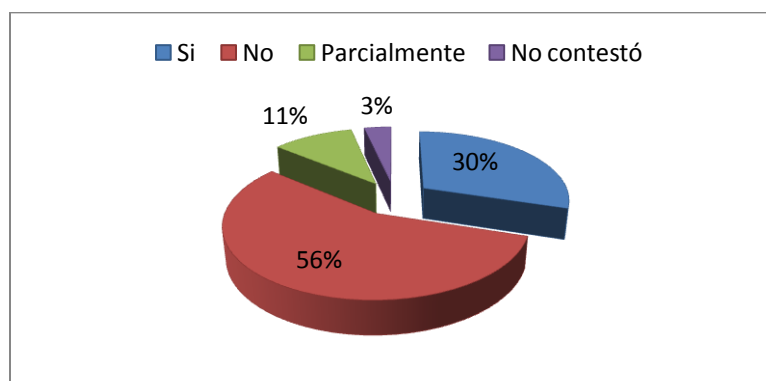
Tabla 4.14. Relación Profesión a su Función.

14. En el área en que se desempeña o la función que desempeña corresponde a su profesión o especialidad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Si	51	29.8	29.8	29.8
No	96	56.1	56.1	86.0
Valid Parcialmente	18	10.5	10.5	96.5
No contestó	6	3.5	3.5	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.14. Relación Profesión a su Función.



Fuente: Elaboración propia.

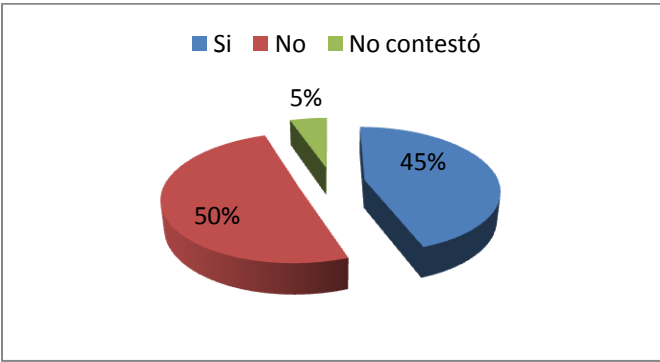
El 56.1% de la población encuestada expresa que sus funciones que desempeñan no corresponden a su profesión o especialidad, en otras palabras a su preparación académica, en segundo lugar con el 29.8% expresa que si, mientras que el 10.5% lo hace parcialmente y el 3.5% se abstuvo de contestar.

Tabla 4.15. Capacitación en los Últimos 6 Meses.

15. Se ha capacitado en los últimos seis meses en su área producción, académica o administrativa				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Si	76	44.4	44.4	44.4
No	86	50.3	50.3	94.7
No contestó	9	5.3	5.3	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.15. Capacitación en los Últimos 6 Meses.



Fuente: Elaboración propia.

El 50.3% de la población encuestada expresa que no han recibido capacitaciones, ni tampoco se han capacitado académicamente por su parte, mientras que el 44.4% si se ha capacitado, y por ultimo con el 5.3% las personas que no contestaron.

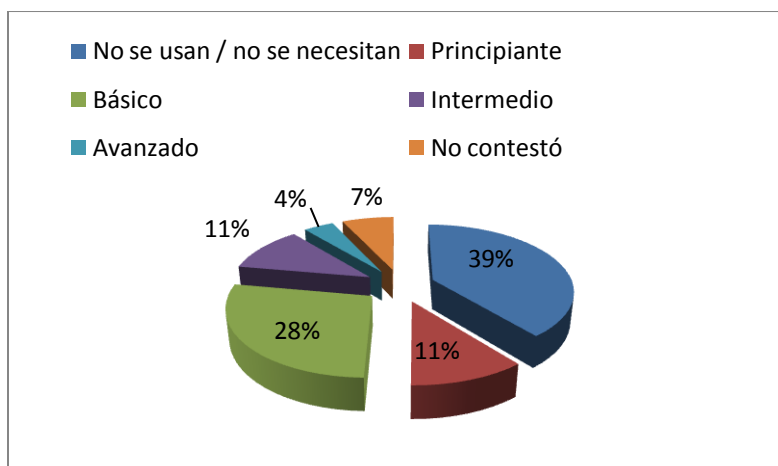
Tabla 4.16. Nivel de Dominio de las ITyC en su Área de Trabajo.

16. Cuál es su nivel de dominio de las tecnologías y comunicación (internet, Paqueterías de oficina, office) utilizadas en si área de trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
No se usan / no se necesitan	67	39.2	39.2	39.2
Principiante	19	11.1	11.1	50.3
Básico	47	27.5	27.5	77.8
Intermedio	19	11.1	11.1	88.9
Avanzado	7	4.1	4.1	93.0
No contestó	12	7.0	7.0	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.16. Nivel de Dominio de las ITyC en su Área de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

El 39.2% de la población encuestada expresa que no se usan o necesitan en su área de trabajo, en segundo lugar con el 27.5% lo domina a nivel básico, en tercer lugar y seguido por el mismo porcentaje el nivel intermedio y principiante con el 11.1%, con el 4.1% los que la usan a nivel avanzado y por último el 7.0% los que se abstuvieron de contestar.

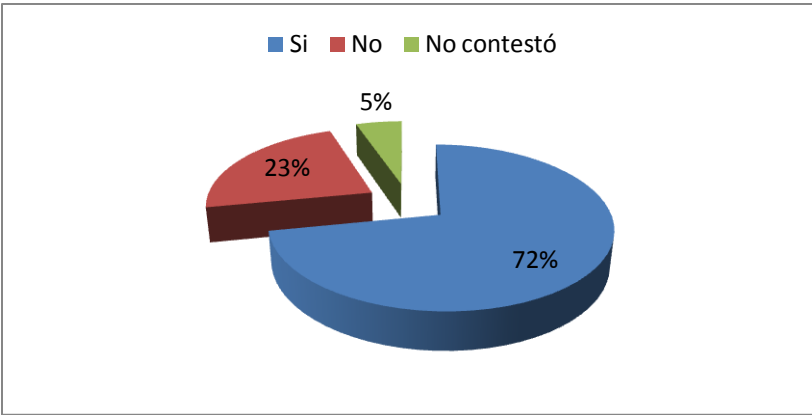
Tabla 4.17. Cuenta con los Recursos e Infraestructura para realizar Óptimamente su Trabajo.

17. Cuento con los recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura que necesito para realizar mi trabajo óptimamente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Si	123	71.9	71.9	71.9
No	39	22.8	22.8	94.7
No contestó	9	5.3	5.3	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.17. Cuenta con los Recursos e Infraestructura para realizar Óptimamente su Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

El 71.9% de la población encuestada expresa que si cuentan con los recursos materiales e infraestructura necesarios para llevar acabo óptimamente sus funciones, en segundo lugar con el 22.6% aquellos que expresan que no cuentan con dichos recursos materiales e infraestructura y por ultimo con el 5.3% los que se abstienen de contestar.

Condiciones Crónicas

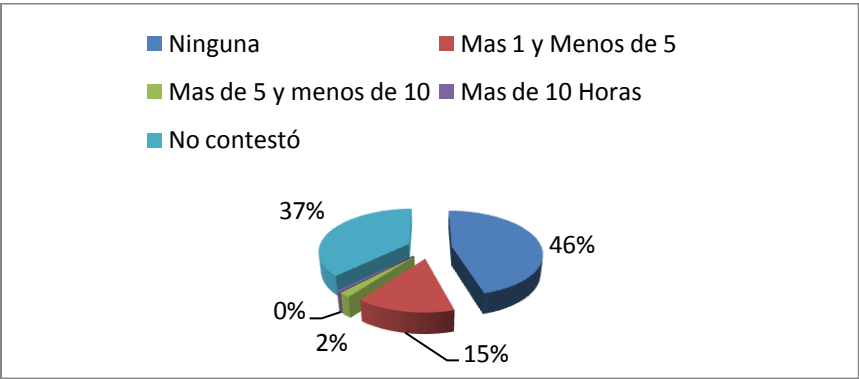
Gráfica 4.18. Horas perdidas por problemas de Salud.

1. Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por problemas relacionados con su problema de salud?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ninguna	78	45.6	45.6	45.6
Mas 1 y Menos de 5	25	14.6	14.6	60.2
Más de 5 y menos de 10	3	1.8	1.8	62.0
Más de 10 Horas	1	.6	.6	62.6
No contestó	64	37.4	37.4	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.18 Horas perdidas por problemas de Salud.



Fuente: Elaboración propia.

El 45.6% de la población encuestada expresa que no perdió ninguna hora de trabajo debido a problemas de salud. Seguido por el 37.4% que se abstuvo de contestar, y por último el 14.6% que expresa que perdió de una a menos de 5 horas debido a cualquier problema de salud. Dicho en cuanto a porcentaje acumulado el 17% expresa haber perdido al menos una hora de trabajo.

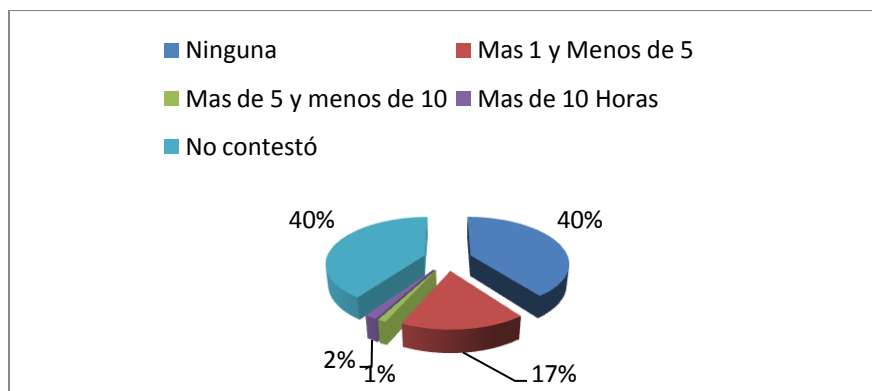
Tabla 4.19. Horas perdidas por otras razones (vacaciones, días festivos, estudios, etc.).

2. Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por cualquier otra razón, tales como las vacaciones, días festivos, tiempo libre para participar en este estudio?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ninguna	68	39.8	39.8	39.8
Mas 1 y Menos de 5	29	17.0	17.0	56.7
Más de 5 y menos de 10	2	1.2	1.2	57.9
Más de 10 Horas	3	1.8	1.8	59.6
No contestó	69	40.4	40.4	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.19. Horas perdidas por otras razones (vacaciones, días festivos, estudios, etc.).



Fuente: Elaboración propia.

El 40.4% de la población encuestada se abstuvo de contestar, seguido por el 39.8% de las que expresan que no perdió ninguna hora de trabajo debido a vacaciones, días festivos o escuela, en tercer lugar con 17.0% que expresa que perdió de una a menos de 5 horas debido a cualquier de estas razones. Dicho en cuanto a porcentaje acumulado el 20.0% expresa haber perdido al menos una hora de trabajo.

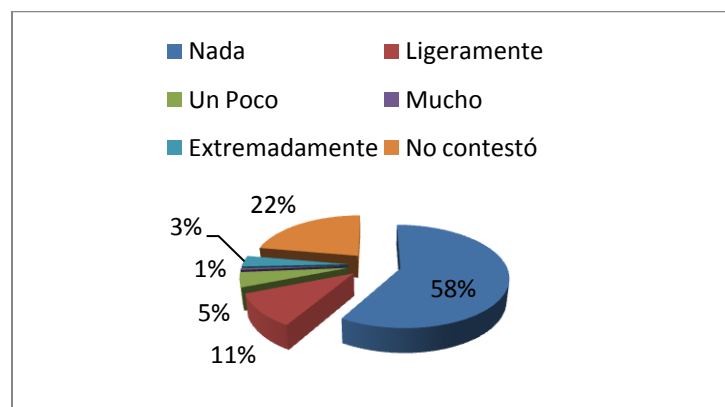
Gráfica 4.20. Cuanto afecto la productividad su problema de salud

3. Durante los últimos siete días, ¿Cuánto afecto su problema de salud en la productividad mientras usted estuvo trabajando?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nada	100	58.5	58.5	58.5
Ligeramente	18	10.5	10.5	69.0
Un Poco	8	4.7	4.7	73.7
Valid Mucho	1	.6	.6	74.3
Extremadamente	6	3.5	3.5	77.8
No contestó	38	22.2	22.2	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.20. Cuanto afecto la productividad su problema de salud



Fuente: Elaboración propia.

El 58.5% de la población encuestada expresa que en nada afecto su problema de salud a la productividad, en segundo lugar con el 22.2% aquellos que se abstuvieron de contestar, en tercer lugar con el 10.5% de las que expresan que ligeramente afecto la productividad. Dicho en cuanto a porcentaje acumulado el 19.30% expresa que debido a su problema de salud afectaron la productividad.

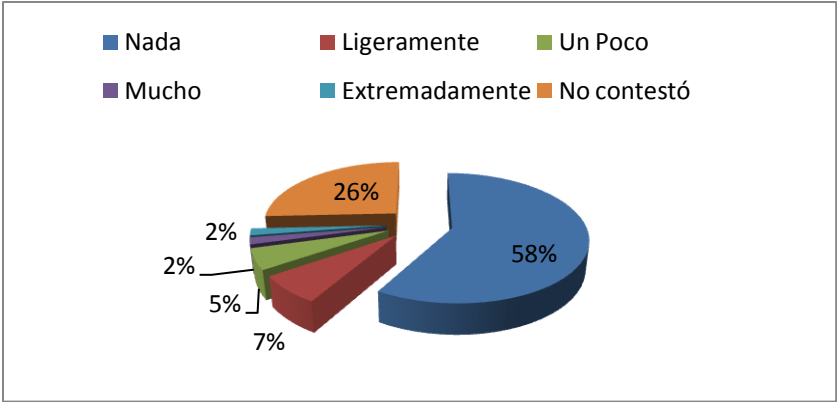
Gráfica 4.21. Cuanto afecto su problema de salud su capacidad de realizar actividades regulares diarias

4. Durante los últimos siete días, ¿Cuánto afecto su problema de salud su capacidad para realizar sus actividades regulares diarias, excepto el trabajo en un empleo?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nada	100	58.5	58.5	58.5
Ligeramente	12	7.0	7.0	65.5
Un Poco	9	5.3	5.3	70.8
Valid Mucho	3	1.8	1.8	72.5
Extremadamente	3	1.8	1.8	74.3
No contestó	44	25.7	25.7	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.21. Cuanto afecto su problema de salud su capacidad de realizar actividades regulares diarias



Fuente: Elaboración propia.

El 58.5% de la población encuestada expresa que en nada afecto su problema de salud a su capacidad de realizar actividades regulares diarias, en segundo lugar con el 25.7% aquellos que se abstuvieron de contestar, en tercer lugar con el 7.0% de las que expresan que ligeramente afecto sus capacidades de realizar sus actividades diarias.

Dicho en cuanto a porcentaje acumulado el 15.9% expresa que debido a su problema de salud afectaron su capacidad de realizar sus actividades diarias.

4.2. Estadística Descriptiva.

4.2.1 Análisis de Resultados Variable “Compromiso Organizacional”.

Tabla 4.2.1.1. Tabla de porcentajes de probablemente sí y definitivamente sí de 21 preguntas en Escala de Likert.

No.	Variable	Ítem	Ocurrencia: Definitivamente Si o Probablemente Si %	Media	Desviación Estándar	Rango
1	CO1	21. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	60.8	1.60	1.665	0-4
2	CO2	22. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	58.5	1.75	1.601	0-4
3	CO3	23. Trabajar en esta organización significa mucho para mí	66.1	1.50	1.607	0-4
4	CO4	24. En esta organización me siento como en familia	62.6	1.68	1.689	0-4
5	CO5	25. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	63.2	1.54	1.635	0-4
6	CO6	26. No me siento emocionalmente unido a esta organización	42.7	2.09	1.685	0-4
7	CO7	27. Me siento parte integrante de esta organización	62.0	1.63	1.708	0-4
8	CO8	28. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	59.1	1.72	1.639	0-4
9	CO9	29. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	62.6	1.61	1.709	0-4
10	CO10	30. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	60.2	1.77	1.645	0-4
11	CO11	31. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en	65.5	1.54	1.628	0-4

		mi vida personal se verían interrumpidas				
12	CO12	32. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mi	59.1	1.67	1.690	0-4
13	CO13	33. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	50.3	1.98	1.740	0-4
14	CO14	34. Ahora mismo, trabajo en esta organización mas porque lo necesito que porque yo quiera	60.8	1.64	1.707	0-4
15	CO15	35. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	48.5	2.16	1.758	0-4
16	CO16	36. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio	49.1	1.98	1.692	0-4
17	CO17	37. Creo que debo mucho a esta organización	53.8	1.88	1.667	0-4
18	CO18	38. Esta organización se merece mi lealtad	56.1	1.78	1.710	0-4
19	CO19	39. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	45.0	2.09	1.664	0-4
20	CO20	40. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	48.0	1.95	1.646	0-4
21	CO21	21. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	51.5	2.0	1.670	0-4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.2.1.2. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.

Items	OBSERVACION
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	El 60.8% de la muestra, expresa que le gustaría concluir su vida profesional en esta organización, debido a que tienen un fuerte compromiso afectivo hacia la misma, mientras que el 26.3% no desea concluir su vida laboral en esta organización, y por último el 12.9% que se abstuvo de contestar.
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	En lo que respecta al sentimiento de preocupación por los problemas que se puedan presentar en la empresa se puede decir que al 58.5% del personal le importa lo que acontece en el trabajo y lo toma como parte de sus problemas, mientras que el 41.5% se muestra indiferente ante cualquier problema que se presente en la organización.
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí	El 66.1% de la población encuestada siente un fuerte lazo de laborar para esta organización, mientras que el 33.9% le es igual trabajar a esta como a otra organización.
4. En esta organización me siento como en familia	En lo que respecta al sentimiento de que el colaborador se sienta como en familia en esta organización, el 62.9% se siente como en familia.
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	El 63.2% de la población encuestada expresa sentirse orgulloso de formar parte en esta organización, mientras que un 9.9% opina lo contrario.
6. No me siento emocionalmente unido a esta organización	Para el 42.7% su compromiso para esta organización va mas allá de lo laboral, si no que involucran sus sentimientos, mientras que el 21% no siente ningún lazo emocional hacia esta.
7. Me siento parte integrante de esta organización	En cuanto al sentimiento si el colaborador se siente parte integral en esta organización el 62.0% expresa que si, mientras que el 6.4% opina lo contrario. Aquí es un foco rojo para esta organización ya que el colaborador se siente usado y no se le reconoce su trabajo.
8. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	El 59.1% expresa que solo está en esta organización por que en otra no tendría las mismas ventajas y/o beneficios, el 12.2% no está por su sistema de compensación.
9. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	Para el 62.6 % de la población encuestada expresa que aun que quisieran se le es difícil romper relaciones laborales con esta organización, independientemente de cualquier sentimiento, por otro lado 11.1% no tendría ningún problema en dejar el trabajo en este momento.
10. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	Unas de la gran desventaja para dejar esta organización para el 60.2% es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo, y para el 12.2% no batallaría para encontrar otro trabajo.
11. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían	Para el 65.5% de los colaboradores encuestados el dejar el trabajo en este momento repercutiría en su vida personal, y para el 12.2% no.

interrumpidas	
12.En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mi	El 59.1% expresa que si dejara este trabajo en este momento implicaría una gran afectación económica, debido a que sus principales ingresos provienen de este trabajo, y para el 11.1% no implicaría costo alguno.
13.Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	El 21% siente que no tienen muchas opciones de acomodarse en otro trabajo si dejaran este, mientras que el 50.3% si podrían encontrar otro trabajo.
14.Ahora mismo, trabajo en esta organización mas porque lo necesito que porque yo quiera	Debido a su necesidad el 60.8% expresa que trabaja en esta organización no tanto porque ellos quieran, si no debido a su necesidad, mientras que el 13.5% no lo hace por necesidad.
15.Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	A pesar de que implicaría cambios drástico en su vida personal, y de que afectaría su economía el 48.5% de la población encuestada podría romper relaciones laborales a un que no tengan otro trabajo a la vista, el 26.3% no podría dejar la empresa.
16.Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio	Independientemente a que se vayan a beneficiar por un cambio de trabajo, que implique mejores prestaciones y salario, el 18.1% sienten que no estaría bien dejar a esta organización, el 49.12% optaría por dejar este trabajo y mejorar su sistema de remuneración.
17.Creo que debo mucho a esta organización	El 13.5% siente expresa que no debe nada a este organización y para el 53.8% de la población encuestada siente que le debe mucho a esta organización.
18.Esta organización se merece mi lealtad	El 11.1% expresa que esta organización no merece su lealtad, y el 56.1% expresan que sí.
19.No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	Para el 22.2% no sienten que tienen alguna obligación de seguir trabajando para esta organización y el 45% expresan que si tiene obligación con esta empresa.
20.Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	Para el 48.0% expresan que tendrían ese sentimiento de culpa si dejaran en este momento la organización. Mientras que el 18.1% no tendría ningún sentimiento de culpa.
21. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	El 20.5% creen que no podrían dejar la organización porque sienten que tienen una obligación con la gente de aquí y el 51.5% no siente ese lazo por las personas de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

4.2. Estadística Descriptiva.

4.2.2. Análisis de Resultados Variable “Condiciones Laborales”

Tabla 4.2.2.1. Tabla de porcentajes de siempre y casi siempre de 24 preguntas en Escala de Likert.

No.	Variable	Ítem	Ocurrencia: Siempre o Casi Siempre %	Media	Desviación Estándar	Rango
1	LT1	25. Cumpló con las horas de trabajo requeridas	86.0	.79	1.508	0-4
2	LT2	26. Me pongo en marcha a partir del día de trabajo	80.1	1.08	1.673	0-4
3	LT3	27. Inicio mi trabajo poco después de llegar	60.2	1.76	1.862	0-4
4	LT4	28. Ejerczo mi trabajo sin pausas ni descansos	65.5	1.64	1.693	0-4
5	LT5	29. Me apego a mi rutina y horario	76.0	1.25	1.708	0-4
6	LT6	30. Camino / y me muevo desde el lugar de trabajo	66.1	1.65	1.839	0-4
7	LT7	31. Me siento, me paro o me quedo en una posición	57.9	1.83	1.802	0-4
8	LT8	32. Repito movimientos	70.2	1.43	1.752	0-4
9	LT9	33. Doblo, giro, o alcanzo	74.3	1.41	1.784	0-4
10	LT10	34. Utilizo herramientas manuales o de equipamiento	58.5	1.87	1.818	0-4
11	LT11	35. Levanto, cargo, muevo objetos, mayor o igual a 4,54 kg	54.4	2.04	1.785	0-4
12	LT12	36. Pienso con claridad	70.8	1.45	1.743	0-4
13	LT13	37. Trabajo cuidadosamente	80.1	1.16	1.657	0-4
14	LT14	38. Me concentro en el trabajo	76.0	1.26	1.720	0-4
15	LT15	39. Pierdo la línea de pensamiento	45.9	2.21	1.814	0-4
16	LT16	40. Tengo facilidad de lectura / uso de la vista	69.6	1.47	1.743	0-4
17	LT17	41. Hablo con personas o por teléfono	45.6	2.24	1.774	0-4
18	LT18	42. Ayudo a otros a trabajar	63.7	1.68	1.778	0-4

19	LT19	43.controlo mi temperamento	69.0	1.47	1.695	0-4
20	LT20	44.Manejo la carga de trabajo	69.6	1.43	1.694	0-4
21	LT21	45.Trabajo lo suficientemente rápido	76.0	1.35	1.653	0-4
22	LT22	46.Termino el trabajo a tiempo	78.9	1.26	1.554	0-4
23	LT23	47.Trabajo sin errores	74.3	1.44	1.616	0-4
24	LT24	48.hago todo lo que soy capaz de hacer	77.2	1.15	1.677	0-4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.2.2.1.1. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.

Ítems	OBSERVACION
1. Cumpro con las horas de trabajo requeridas	El 86.0% de la muestra, expresa que cumple con las horas requeridas por la empresa, mientras el 10.5% no lo cumple.
2. Me pongo en marcha a partir del día de trabajo	En lo que respecta a que el personal inicie labores en cuanto inicia el día, el 80.1% expresa que sí y el 4.7% no.
3. Ejercicio mi trabajo sin pausas ni descansos	El 65.5% realiza su trabajo sin pausas ni descanso debido a que tienen tareas en cadena, el 15.2% si tienen pausas.
4. Me apegó a mi rutina y horario	El 76.0% manifiesta que se apega a sus actividades diarias y a su horario y el 7% no se apega.
5. Camino / y me muevo desde el lugar de trabajo	El 66.1% tienen actividades que implican moverse en su área de trabajo y el 16.9% tienen actividades que implicar permanecer en su área de trabajo.
6. Me siento, me paro o me quedo en una posición	El 57.9% de población encuestada tiende a no mantener una sola postura en su área de trabajo y el 18.7% no.
7. Repito movimientos	El 70.2% expresa que sus actividades conllevan a que realice siempre los mismos movimientos.
8. Doblo, giro, o alcanzo	En cuanto a realizar giros, alcanzar objetos, doblarse para llevar a cabo las actividades el 74.3% lo hace.
9. Utilizo herramientas manuales o de equipamiento	El 58.5% expresa que para llevar a cabo sus actividades, utilizan herramientas manuales o de equipamiento.
10. Levanto, cargo, muevo objetos, mayor o igual a 4,54 kg	El 54.4% de la muestra expresa que levanta, mueve objetos de mayor o igual peso a 4.54kg.
11. Pienso con claridad	El 70.8% expresa que cuando realiza sus actividades no tienen nada en mente que los pueda distraer, mientras que el 12.3% no logra esta concentración.
12. Trabajo cuidadosamente	El 80.1% expresa que son precavidos cuando realizan sus tareas.
13. Me concentro en el trabajo	El 76.0% trabaja de una forma concentrada, y el 7.6% no se concentran en sus actividades.
14. Pierdo la línea de pensamiento	El 45.9% de la muestra expresa que cuando están trabajando en sus actividades se desconcentran con facilidad.
15. Tengo facilidad de lectura / uso de la vista	El 69.6% expresa que no tiene problemas de lectura o uso de la vista, mientras que el 12.9% de esta muestra sí.
16. Hablo con personas o por teléfono	El 45.6% a pesar de que están en su área de trabajo usan el teléfono o charlan con sus compañeros de trabajo.
17. Ayudo a otros a trabajar	El 63.7% a pesar de realizar sus tareas ayudan a los demás en sus actividades.
18. controlo mi temperamento	El 69.0% expresa que soy pacientes, esto es que controlan su temperamento.

19. Manejo la carga de trabajo	El 69.6% expresa que maneja su carga de trabajo, mientras que el 11.1% no.
20. Trabajo lo suficientemente rápido	El 76% tiene gran habilidad al desempeñar sus actividades.
21. Termine el trabajo a tiempo	El 78.9% termina sus labores en tiempo y en forma.
22. Trabajo sin errores	El 9.3% del personal que labora, comete errores cuando realiza sus actividades. Mientras que el 74.35 realiza su trabajo sin errores.
23. hago todo lo que soy capaz de hacer	El 77.2% expresa que realiza todo lo que es capaz de hacer en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2.2.2. Tabla de porcentajes de excelente y buena de 7 preguntas en Escala de Likert.

No.	Variable	Ítem	Ocurrencia: Excelente o Buena %	Media	Desviación Estándar	Rango
1	CL1	39. ¿La temperatura en mi puesto de trabajo es?	60.8	1.47	1.316	0-4
2	CL2	40. ¿Cómo evalúa el ruido de las maquinas?	45.0	1.82	1.345	0-4
3	CL3	41. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación en el puesto de trabajo?	64.3	1.50	1.356	0-4
4	CL4	42. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación general?	64.9	1.58	1.426	0-4
5	CL5	43. ¿Cómo evalúa el grado de contraste entre el objeto a observar y el fondo?	55.0	1.74	1.528	0-4
6	CL6	44. ¿Cómo evalúa el deslumbramiento?	51.5	1.81	1.443	0-4
7	CL7	45. ¿Cómo evalúa el nivel de atención para realizar sus actividades	63.2	1.60	1.465	0-4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.2.2.2.1. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.

Ítems	OBSERVACION
1. ¿La temperatura en mi puesto de trabajo es?	Para el 60.8% la temperatura en el área de trabajo es la adecuada, no tiene problema con ello, sin embargo para el 25.7 considera que es regular y para el 6.5% no.
2. ¿Cómo evalúa el ruido de las maquinas?	El 45.0% expresa que no le afecta y califica de bueno el ruido que se genera por las maquinas, mientras que el 35.1 regular y el 11.7% catalogo de malo.
3. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación en el puesto de trabajo?	Para el 64.3% el nivel de iluminación en su lugar de trabajo es el adecuado, para el 19.3% regular y para el 8.2% no es el adecuado.
4. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación general?	El 64.9% expresa que el nivel de iluminación general de la empresa es el adecuado, mientras que el 17.5% considera que es regular y el 7% considera que no es el apropiado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2.2.3. Tabla de porcentajes de siempre y casi siempre de 31 preguntas en Escala de Likert.

No.	Variable	Ítem	Ocurrencia: Siempre o Casi Siempre %	Media	Desviación Estándar	Rango
1	CL8	1. Puedo manipular materiales (calientes o fríos) y utilizo medios de protección	65.5	1.46	1.484	0-4
2	CL9	2. Me expongo mucho tiempo a la temperatura en el puesto	55.0	1.82	1.617	0-4
3	CL10	3. Tengo diferentes posturas en el desarrollo de mis actividades	59.6	1.76	1.658	0-4
4	CL11	4. Mantengo por mucho tiempo las mismas posturas en el lugar de trabajo	63.7	1.64	1.560	0-4
5	CL12	5. Trabajo en sistema en línea	53.2	1.85	1.656	0-4
6	CL13	6. Realizo varias pausas durante la jornada de trabajo	47.4	1.97	1.543	0-4
7	CL14	7. Tengo posibilidad a recuperar los retrasos	50.3	1.98	1.666	0-4
8	CL15	8. Tengo posibilidad de ausentarme del puesto de trabajo	43.9	2.27	1.624	0-4

9	CL16	9. Tengo posibilidad de detener la maquina en la cual realizo mis actividades	55.6	1.77	1.598	0-4
10	CL17	10. Existe Posibilidad de rechazo del producto	47.4	2.04	1.704	0-4
11	CL18	11. Puedo distraer la vista al realizar mis actividades	56.1	2.01	1.703	0-4
12	CL19	12. Conozco las características físicas del material que estoy utilizando	12.3	4.40	1.551	0-4
13	CL20	13. Tengo posibilidad de hablar con los otros compañeros	64.9	1.58	1.616	0-4
14	CL21	14. Tengo riesgos de accidentes	56.7	1.78	1.650	0-4
15	CL22	15. Existe riesgo de deterioro del material	48.0	2.04	1.669	0-4
16	CL23	16. Tengo varias maquinas para vigilar	45.0	2.18	1.713	0-4
17	CL24	17. Tengo que hacer varias intervenciones al realizar mis actividades	56.1	1.83	1.613	0-4
18	CL25	18. Conozco el nivel de percepción de los detalles del producto	67.3	1.48	1.577	0-4
19	CL26	19. Conozco la dimensión de los objetos	71.9	1.35	1.595	0-4
20	CL27	20. Tengo posibilidad de organizar mi trabajo	69.0	1.42	1.921	0-4
21	CL28	21. Tengo posibilidad de controlar el ritmo de trabajo	69.0	1.44	1.642	0-4
22	CL29	22. Tengo posibilidad de retocar piezas en el trabajo	61.4	1.70	1.634	0-4
23	CL30	23. Tengo posibilidad de regular la maquina en el trabajo	56.7	1.79	1.628	0-4
24	CL31	24. Tengo posibilidad de intervenir en caso de accidentes del trabajo	58.5	1.77	1.695	0-4
25	CL32	25. Cumpló con el nivel de formación requerido para el puesto	70.2	1.32	1.540	0-4

26	CL33	26. Tengo posibilidad de hablar con los compañeros	63.7	1.65	1.671	0-4
27	CL34	27. Tengo posibilidad de desplazarme en el lugar de trabajo	67.8	1.46	1.602	0-4
28	CL35	28. Conozco a las personas cercanas en el área de mi trabajo	74.9	1.37	1.594	0-4
29	CL36	29. Tengo relaciones de trabajo cooperativas, funcionales, jerárquicas	55.0	2.01	1.779	0-4
30	CL37	30. Cumpló con mi horario de trabajo	78.9	1.12	1.556	0-4
31	CL38	31. Cumpló con mi jornada semanal del trabajo	80.7	1.06	1.580	0-4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.2.2.3.1. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.

Ítems	OBSERVACION
1. Me expongo mucho tiempo a la temperatura en el puesto	El 55.0% está expuesto a la temperatura del lugar de trabajo
2. Trabajo en sistema en línea	El 53.2% trabaja con sistema en línea en el desarrollo de sus actividades
3. Realizo varias pausas durante la jornada de trabajo	El 47.4% realiza varias pausas durante su jornada de trabajo, el 28.1% no hace pausas.
4. Tengo posibilidad a recuperar los retrasos	El 50.3% pueden dar se tiempo de recuperar los retrasos.
5. Tengo posibilidad de ausentarme del puesto de trabajo	El 43.9% puede ausentarse del puesto de trabajo, mientras que el 26.3% necesita ejercer su trabajo solo en el área de trabajo.
6. Tengo posibilidad de detener la maquina en la cual realizo mis actividades	El 55.6% puede detener la maquina donde realiza sus actividades.
7. Existe Posibilidad de rechazo del producto	El 47.4% expresa que existe posibilidad de rechazo de producto
8. Conozco las características	El 86.5% de la muestra se abstuvo a contestar, mientras que solo el 12.3% conoce las

físicas del material que estoy utilizando	características físicas del material que usan.
9. Tengo posibilidad de hablar con los otros compañeros	El 64.9% expresa que pueden conversar con sus demás compañeros del área de trabajo. Mientras que el 14% no pueden.
10. Tengo riesgos de accidentes	El 56.7% expresa que existe riesgo de accidente en su actividad que realiza, el 23.3% considera que no, y por último el 8.8% considera que no aplica.
11. Existe riesgo de deterioro del material	El 48.0% expresa que se puede deteriorar el material que usa para llevar a cabo sus actividades.
12. Tengo varias maquinas para vigilar	El 45.0% expresa que tienen más de 2 maquinas bajo su supervisión.
13. Tengo que hacer varias intervenciones al realizar mis actividades	El 56.1% expresa que tienen que realizar varias intervenciones al llevar a cabo sus actividades.
14. Tengo posibilidad de organizar mi trabajo	El 69.0% expresa que pueden organizar sus actividades diarias.
15. Tengo posibilidad de controlar el ritmo de trabajo	El 69.0% debido a que pueden organizar sus actividades, ellos pueden controlar el ritmo de trabajo.
16. Tengo posibilidad de retocar piezas en el trabajo	El 61.4% pueden hacer re trabajo.
17. Tengo posibilidad de regular la maquina en el trabajo	El 56.7% pueden manipular las maquinas en las cuales desarrollan sus actividades.
18. Tengo posibilidad de intervenir en caso de accidentes del trabajo	El 58.5% están capacitados para poder intervenir en caso de accidentes.
19. Cumpro con el nivel de formación requerido para el puesto	El 70.2% expresa que cuenta el nivel de formación requerido para desarrollo de sus actividades en su puesto.
20. Conozco a las personas cercanas en el área de mi trabajo	El 74.9% conoce a las personas que trabajan en su área de trabajo.
21. Tengo relaciones de trabajo cooperativas, funcionales, jerárquicas	El 55.0% expresa que cuenta con relaciones cooperativas, funcionales y jerárquicas.
22. Cumpro con mi horario de trabajo	El 78.9% expresan que cumplen con su horario de trabajo, mientras que el 6.4% no lo cumple.
23. Cumpro con mi jornada semanal del trabajo	El 80.7% cumple con su jornada semanal, mientras que el 5.8% no.

Fuente: Elaboración propia

Estadística Descriptiva.

4.2.3. Análisis de Resultados Variable “Efectividad.

Tabla 4.2.3.1. Tabla de porcentajes de siempre y casi siempre de 5 preguntas en Escala de Likert.

No.	Variable	Ítem	Ocurrencia: Siempre o Casi Siempre %	Media	Desviación Estándar	Rango
1	P1	6. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás	77.8	1.24	1.707	0-4
2	P2	7. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades	68.4	1.58	1.724	0-4
3	P3	8. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización	60.8	1.94	1.997	0-4
4	P4	9. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria	77.2	1.34	1.776	0-4
5	P5	10. Los demás creen que es grato trabajar conmigo	73.7	1.51	1.764	0-4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.2.3.2. Hallazgos sobresalientes del análisis de frecuencias en el programa SPSS Versión 20.

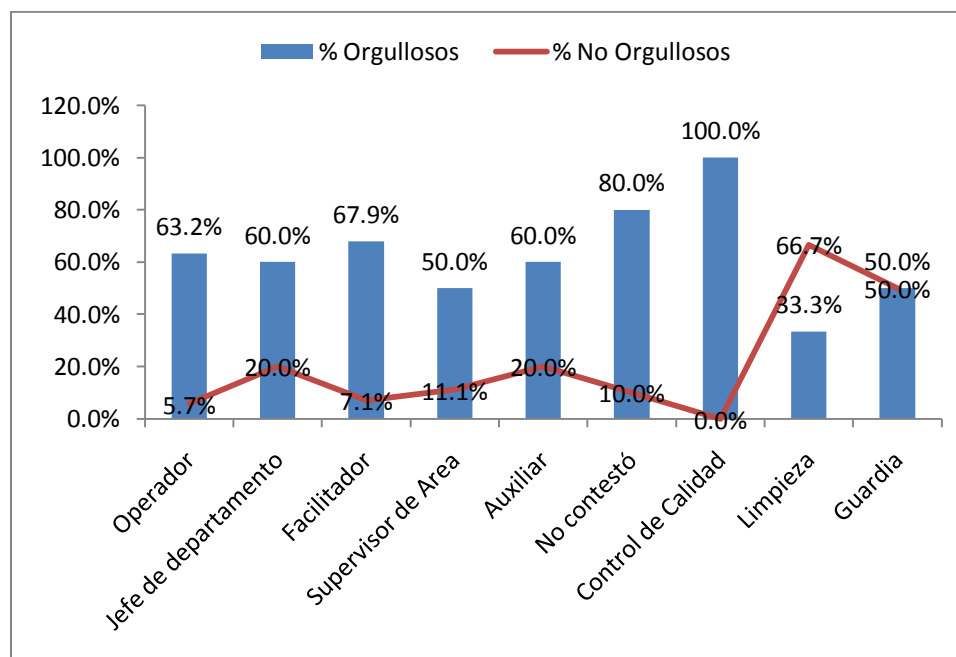
Ítems	OBSERVACION
1. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás	El 77.8% expresa que se preocupan por alcanzar las metas en los demás, sin embargo el 6.5% no siente este deseo.
2. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades	El 68.4% expresa que pueden realizar de manera efectiva el trabajo de cualquier compañero.
3. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización	El 60.8% expresa que son efectivo al momento de encontrar necesidades de la organización, mientras que el 5.2% no lo contemplan.
4. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria	El 77.2% no tiene problemas al trabajar con sus demás compañeros y realizan esta actividad de forma satisfactoria, el 4.7% no puede desempeñar tareas en equipos.
5. Los demás creen que es grato trabajar conmigo	El 73.7 expresa que no existen problemas con sus compañeros, y les resulta grato trabajar con él, mientras que el 5.2% sienten que no.

Fuente: Elaboración propia

4.4.1 Análisis de Tablas de Contingencia.

En base a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a las 171 personas que laboran en esta Empresa Maquiladora, se llevó a cabo un análisis estadístico para conocer como perciben las prácticas....

Gráfica 4.4.1.1. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.

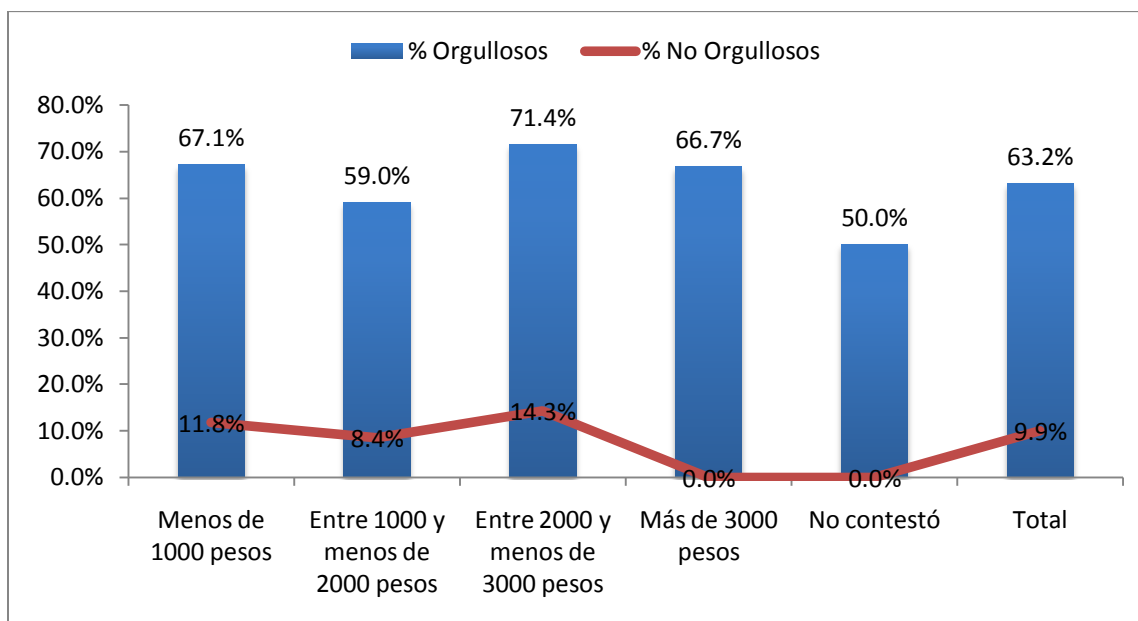


Fuente: Programa SPSS versión 20.

En lo que respecta a la pregunta “Estoy orgulloso de trabajar en esta organización” el 63.2% expresa que se siente orgullosa de formar parte de esta organización, mientras que un 9.9% opina lo contrario, identificándolo por departamento, se puede apreciar que el 66.7% del personal de limpieza expresa que no se siente orgulloso de formar parte de la organización, seguido por un 50.0% del personal que conforma el área de Seguridad, después por un tanto igual 20.0% los jefes de departamento y auxiliares. Cabe mencionar que el departamento de operadores que es donde se encuentra la mayor parte de la muestra tan solo el 5.7% expresa no sentirse orgulloso y en el área de facilitadores tan solo el 7.1%. Lo cual resulta algo gratificante.

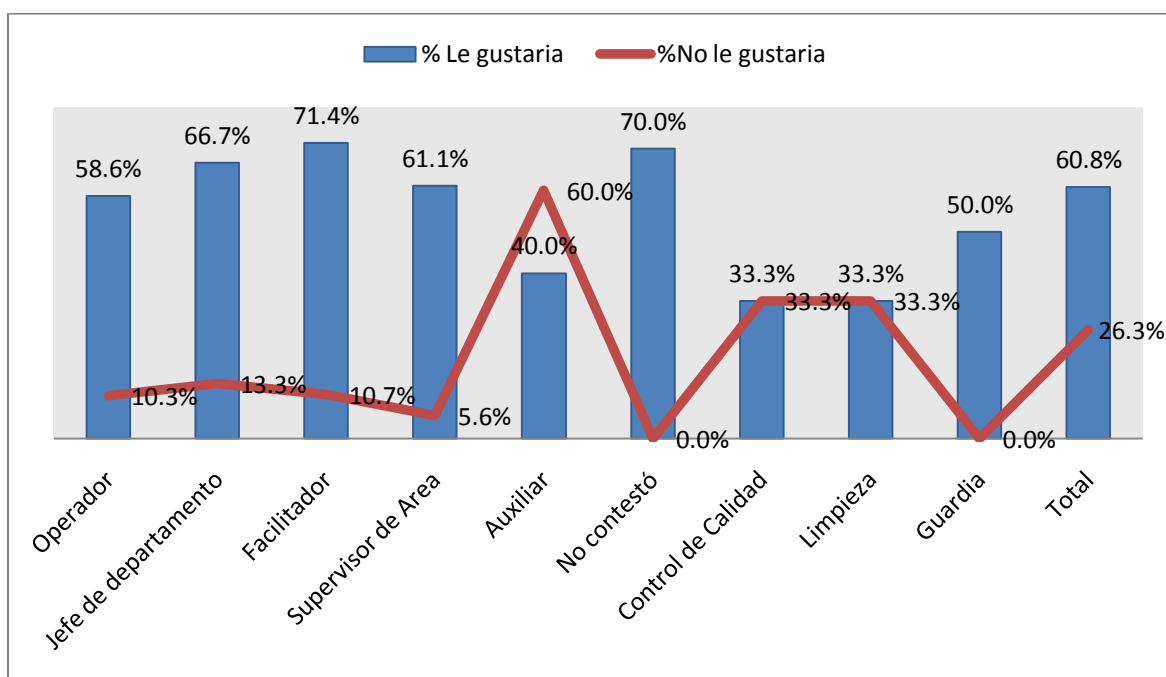
En la grafica 4.4.1.2 se puede apreciar que los rubros con mas alto porcentaje de personas no orgullosas están en las que ganan “Entre 2000 y menos de 3000 pesos” con un 14.3% y seguido por un 11.8%, aquellas que ganan menos de 1000 pesos y al final con el 8.4% las que se ganan “Entre 1000 y menos de 2000 pesos”, y es aquí donde se encuentra la mayor parte de la población.

Gráfica 4.4.1.2. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20.

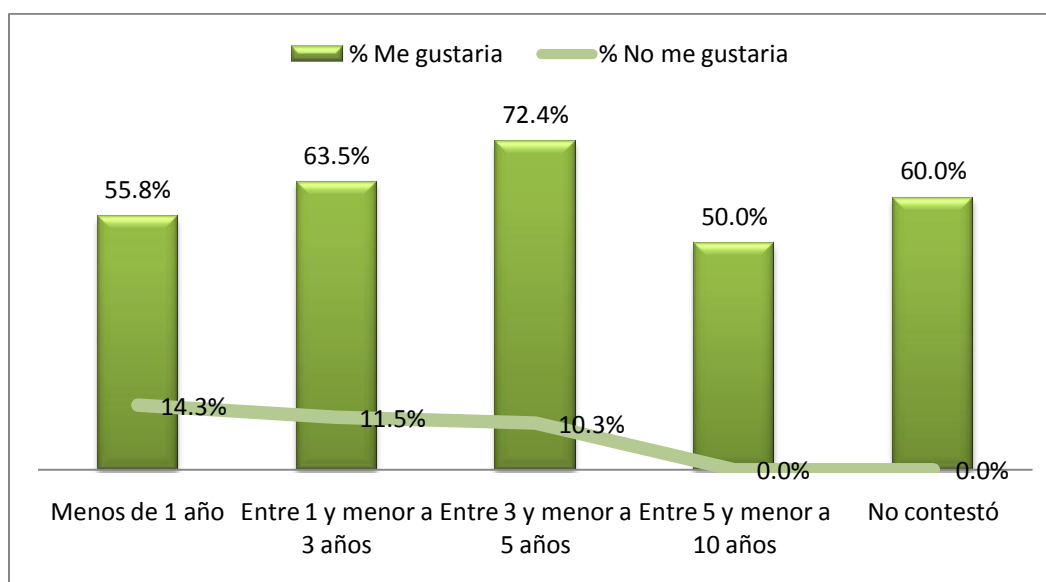
Gráfica 4.4.1.3. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20.

Analizando la pregunta “Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización”, como se indico en el cuadro 4.2.1.1 el 60.8% expresa que le gustaría continuar el resto de su carrera profesional, mientras que el 26.3% expresa lo contrario, revisando por departamento y en donde se concentra la mayor parte de la población de esta muestra, el 10.3% del total de operadores no les gustaría continuar laborando para esta organización, seguido por el 10.7% el área de los facilitadores, el 5.6% los supervisores y con el 13.3% los jefes de departamento.

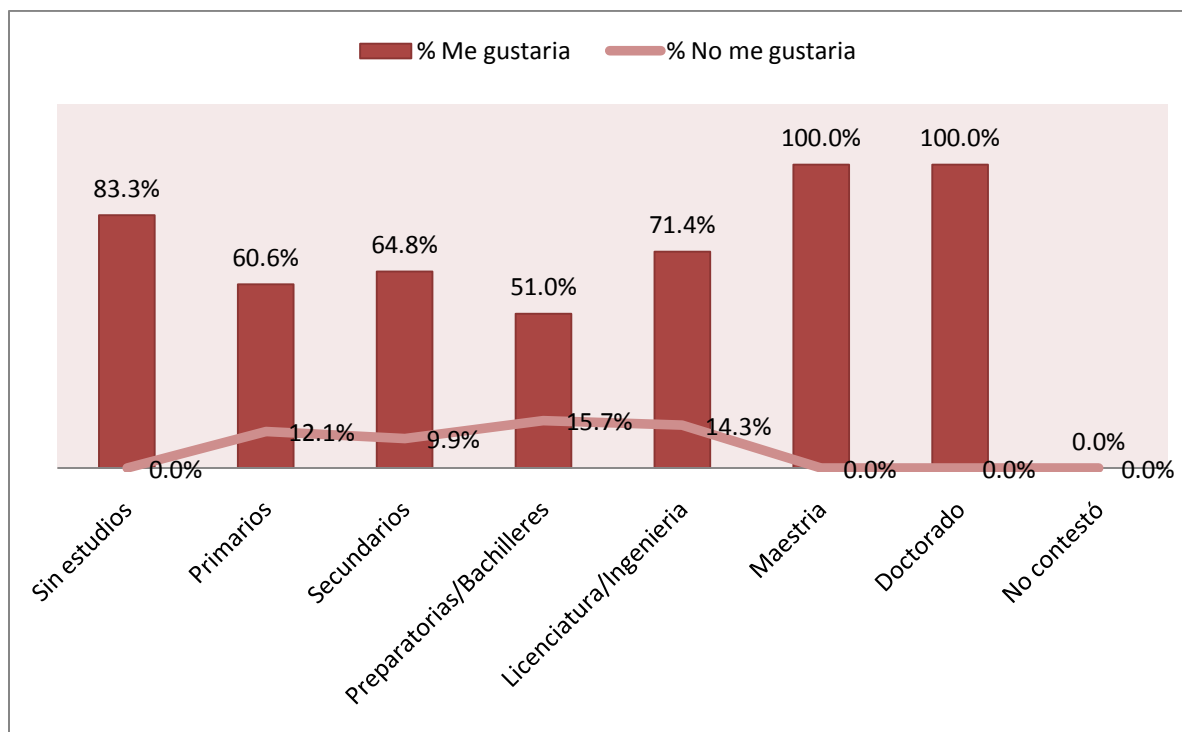
Gráfica 4.4.1.4. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Cortejando la misma pregunta con la antigüedad de los empleados, se observo lo siguiente: Que en el rubro donde se centra la mayor parte de la población encuestada acorde a su antigüedad los que tienen “Menos de 1 año” el 14.3% expresa que no le gustaría continuar en esta organización, seguido por el 11.5% aquellos que tienen “Entre 1 y menor a 3 años, y por ultimo con el 10.3% los que tienen “Entre 3 y menor a 5 años”.

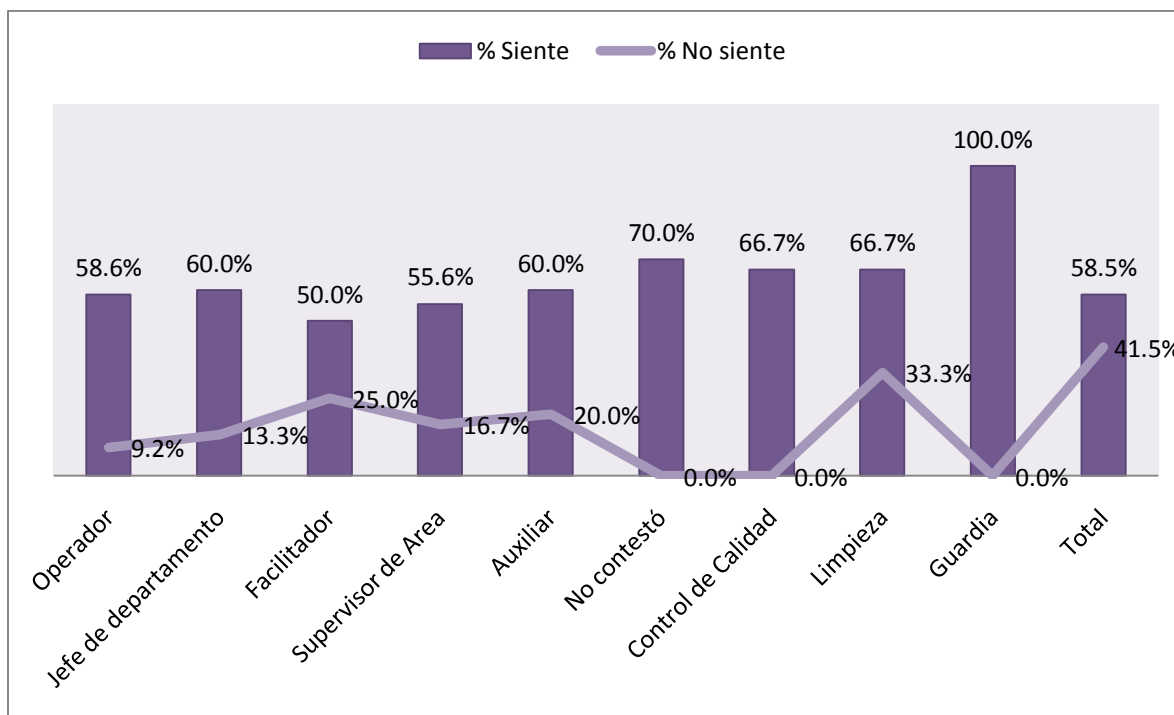
Gráfica 4.4.1.5. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Ahora comparando la misma expresión con el nivel de estudios de los encuestados, se obtuvo que; acorde a donde se encuentra la mayor parte de la población de acuerdo a su nivel de estudios, el 9.9% "Primarios" expresa que no le gustaría continuar su carrera profesional, con un 15.7% "Preparatorios", y él con 12.1% con nivel de "Primaria".

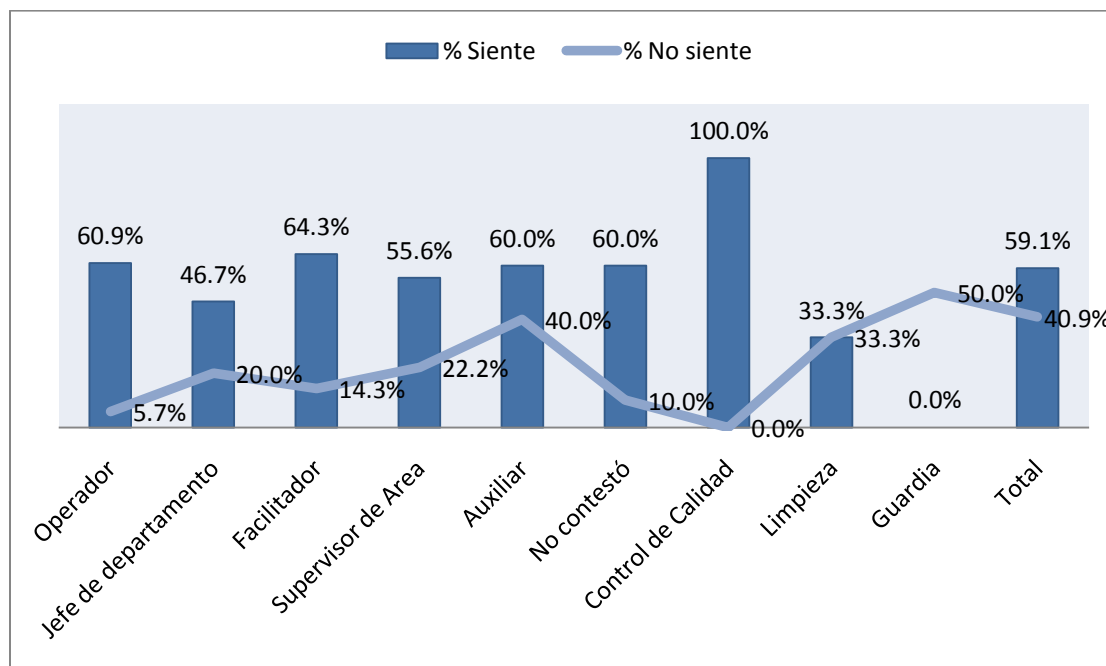
Gráfica 4.4.1.6. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Con referencia a la pregunta “Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema” y con base a la tabla 4.2.1.1, el 58.5% expreso que cualquier problema que atraviere esta organización, también forma parte de sus problemas, y por el contrario el 41.5% expreso lo contrario; revisando por departamento se observa lo siguiente: que el 9.2% de los operadores se muestran indiferente a los problemas de la organización y es aquí donde es mas alto el número de individuos, con el 25.0% los facilitadores, el 16.7% los supervisores de área y al final con el 13.3% los jefes de departamento.

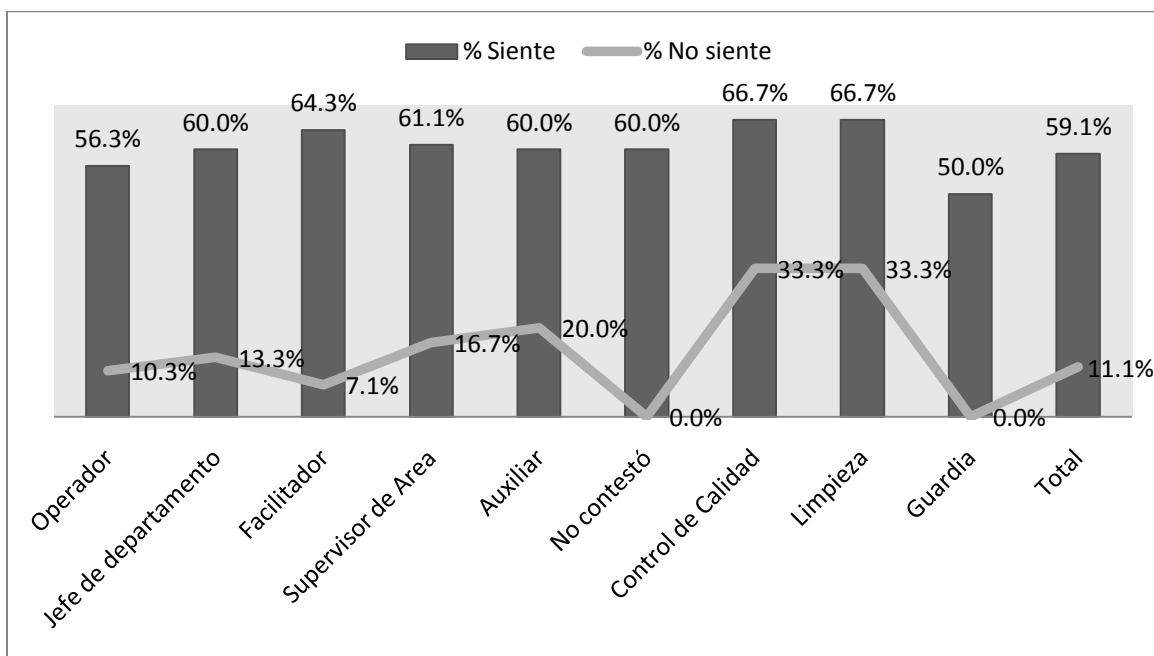
Gráfica 4.4.1.7. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Con base a la grafica 4.4.1.7, se puede observar que el 59.1% de la población encuestada expresa que solo continua en esta organización por las ventajas y beneficios que recibe de parte de esta, mientras que el 40.9% demuestra lo contrario, y profundizando por departamento se observa lo siguiente: que el 60.9% de total de los operadores encuestados expresa que solo continúan en la organización por las ventajas y beneficios que obtienen, el 64.3% de los facilitadores, 55.6% de los supervisores de áreas y por último el 46.7% de los jefes de departamento expresan el mismo sentimiento. Resulta preocupante que los supervisores y jefes de departamento expresen esto, ya que ellos son la cara de la organización hacia los operadores.

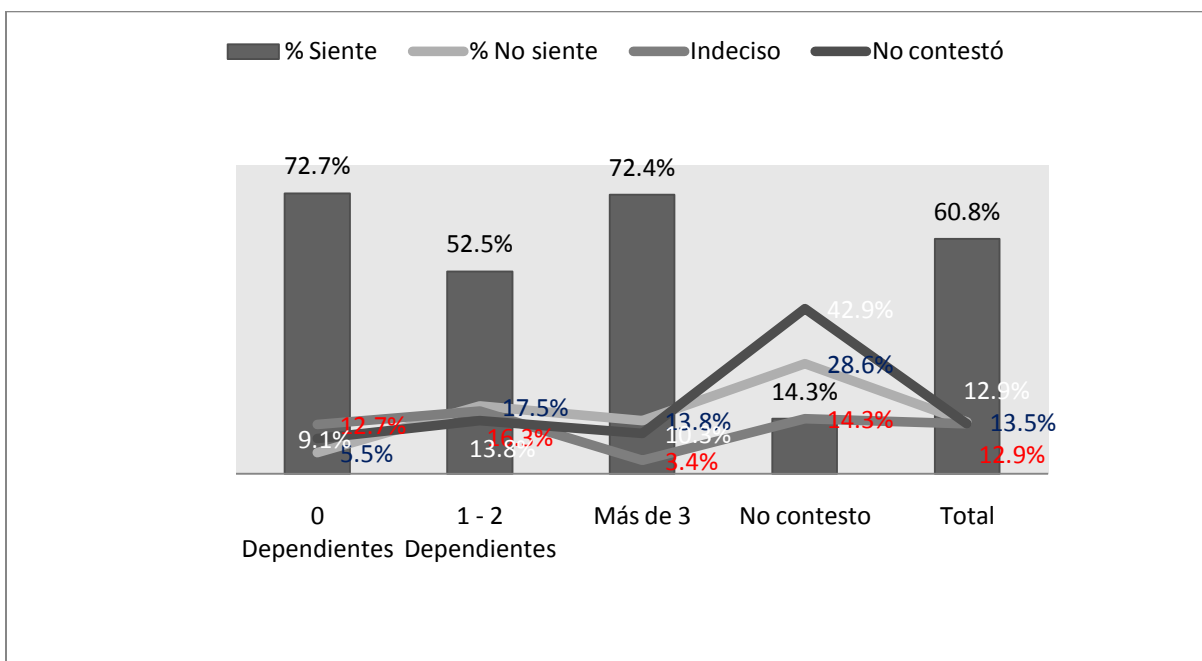
Gráfica 4.4.1.8. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.1.8 se puede apreciar que 59.1% de la población encuestada expreso que el dejar la organización implicaría un gran costo para sí mismo, mientras que el 11.1% expreso lo contrario. A detalle por departamento y donde se centra la mayor parte de la población encuestada; para el 56.3% de los operadores repercutiría un gran costo, a lo mismo para el 64.3% de los facilitadores, el 61.1% de los supervisores, el 60.0% de los jefes de departamento.

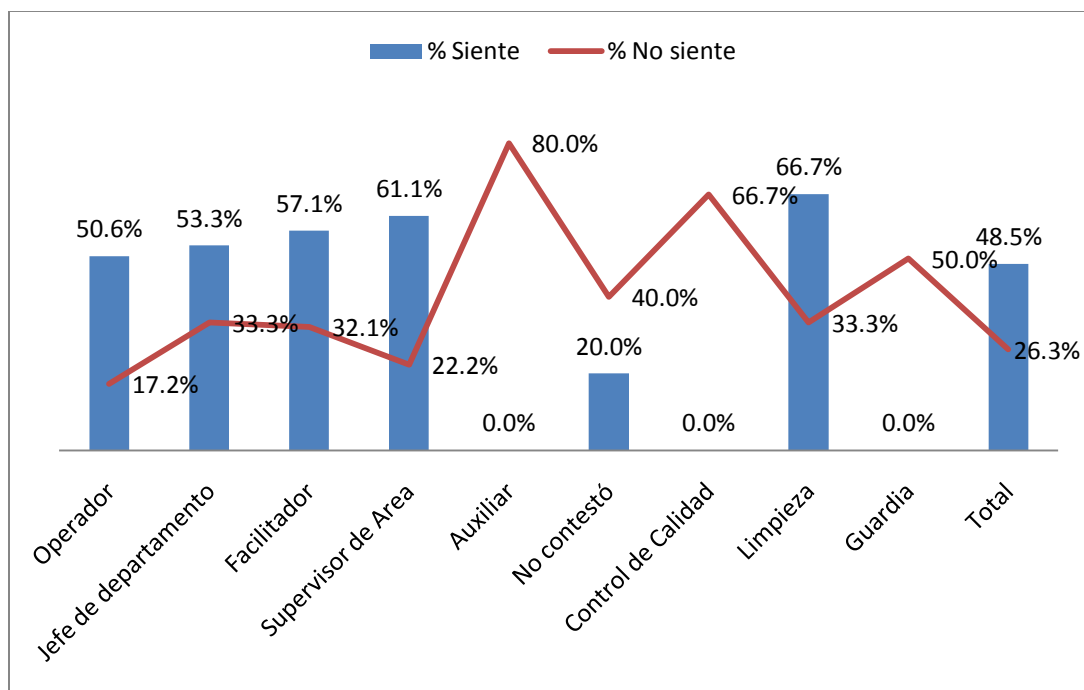
Gráfica 4.4.1.9. Ahora mismo, trabajo en esta organización mas porque lo necesito que porque yo quiera.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.1.9 se observa que el 60.8% de la población encuestada expresa que labora en este organización por necesidad más que otra razón, mientras que un 13.5% lo hace ajeno a necesidad, seguido por el mismo tanto de 12.9% los que abstuvieron a contestar y los que no se decidieron. Anexándole el rubro numero de dependientes y con base a donde se encuentra mayor el número de población, “1- 2 Dependientes” el 52.5% lo hace por necesidad, “0 dependientes” el 72.7% al igual por necesidad, y “Mas de 3” con el 72.4% por igual a necesidad.

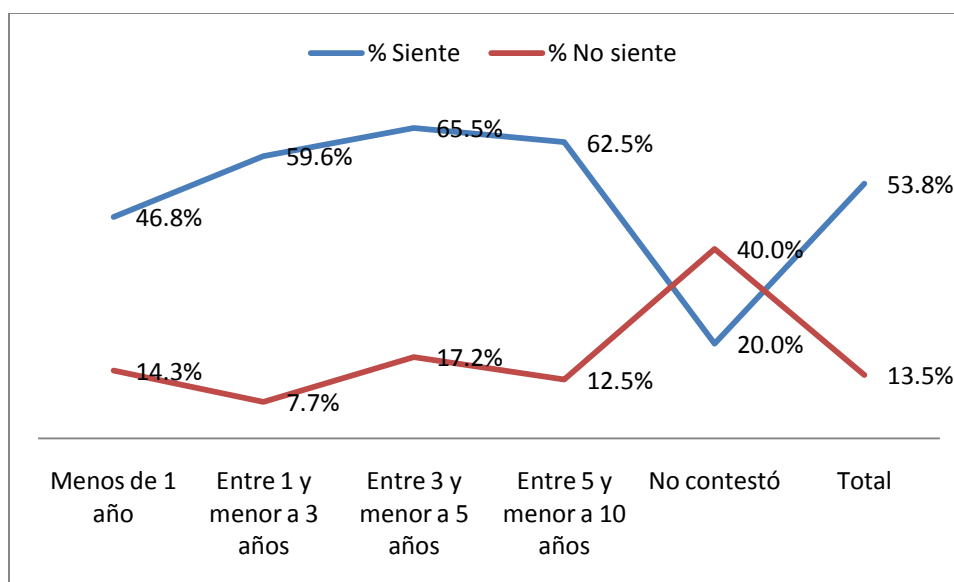
Gráfica 4.4.2.0. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Basándose en la grafica 4.4.2.0, el 48.5% de la población encuestada expreso que podría romper relaciones laborales con la organización, aunque no tenga otro a la vista, mientras que el 26.3% no podría dejar de trabajar para esta organización, en especifico por departamento, el 50.6% de los operadores podrían romper dichas relaciones laborales, al igual que el 53.3% de los jefes de departamento, el 57.1% de los facilitadores, el 61.1% de los supervisores de área, y el 66.7% del área de limpieza, esto resulta muy grave ya que más cerca del 50% de población encuestada podría dejar la empresa, independientemente de su sistema de remuneración, ventajas y/o beneficios que esta otorgue.

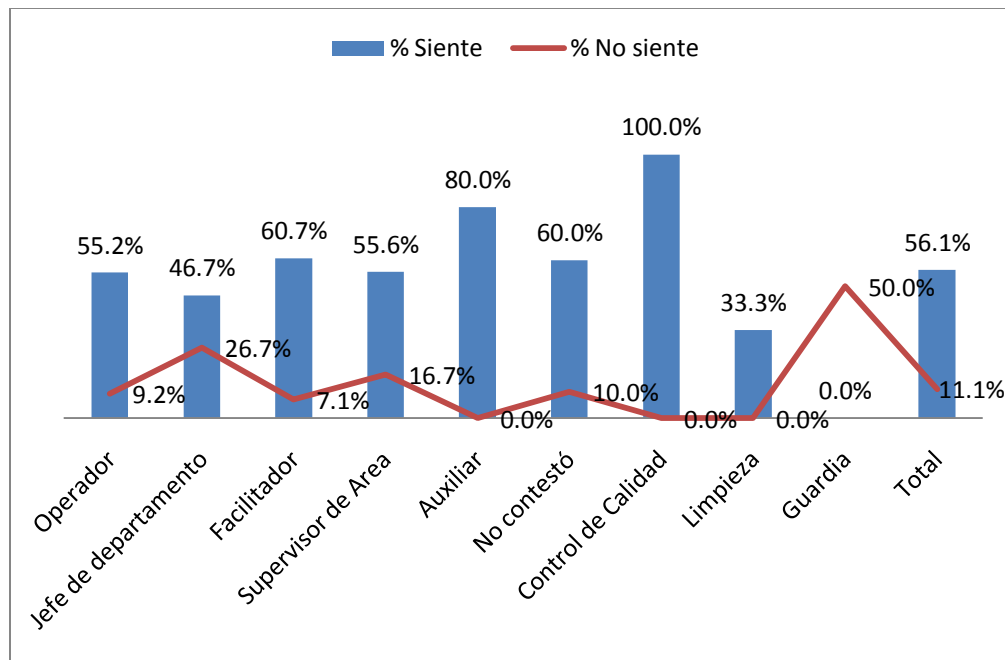
Gráfica 4.4.2.1. Creo que debo mucho a esta organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En lo que concierne a la pregunta “Creo que debo mucho a esta organización” el 53.8% de la población encuestada, expreso que si sienten que le deben mucho a la organización, mientras que el 13.5% expresa lo opuesto. Cruzando esta información por la antigüedad de los empleados, y observando donde se centra mayor la población, se nota que las personas que tienen menos de un año, el 46.8% expresa ese sentimiento, el 59.6% de las que tienen entre 1 y menos de 3 años, el 65.5% de los que tienen entre 3 y menos de 5 años y por último el 62.5% los que tienen más de 5 y menos de 10 años. Y por el contrario el 14.3% de los operadores, que tienen menos del año, no expresan este sentimiento de deuda hacia la empresa, el 17.2% de entre 3 y menos de 5 años que igual forma no expresa el sentimiento.

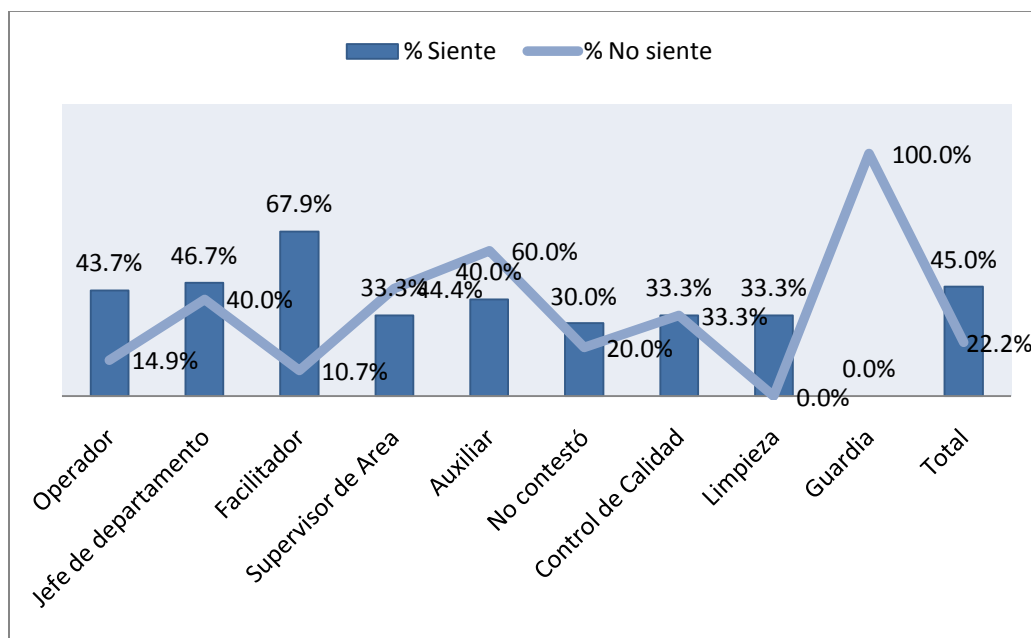
Gráfica 4.4.2.2. Esta organización se merece mi lealtad.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Observamos en la grafica 4.4.2.2. Con referencia a la expresión “Esta organización se merece mi lealtad” el 56.1% de los encuestados, expresan esta lealtad, mientras que el 11.1% no. Por área y basándose donde se encuentra más población; se determina lo siguiente: el 9.2% de los operadores no sienten que deban esta lealtad, el 26.7% de los facilitadores de la misma forma, el 16.7% de los supervisores, y el 50% de los de seguridad comparten en que esta organización no debe su lealtad.

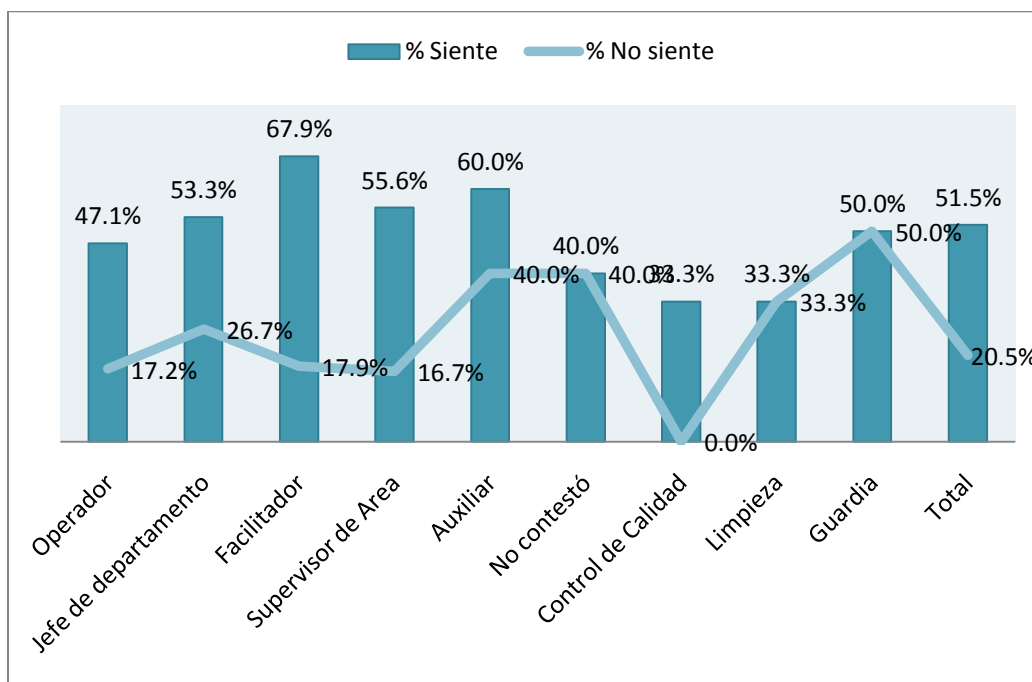
Gráfica 4.4.2.3. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Apoyándonos en la grafica 4.4.2.3 de la pregunta “No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización”, el 45.0% expresa sentir esta obligación de seguir laborando, y con el 22.2% de la muestra aquellos que no comparten el mismo sentimiento y está conformado por: el 14.9% de los operadores, el 40.0% de los jefes de departamento, el 10.7% de los facilitadores, el 44.4% de los supervisores, el 33.3% de los de control de calidad.

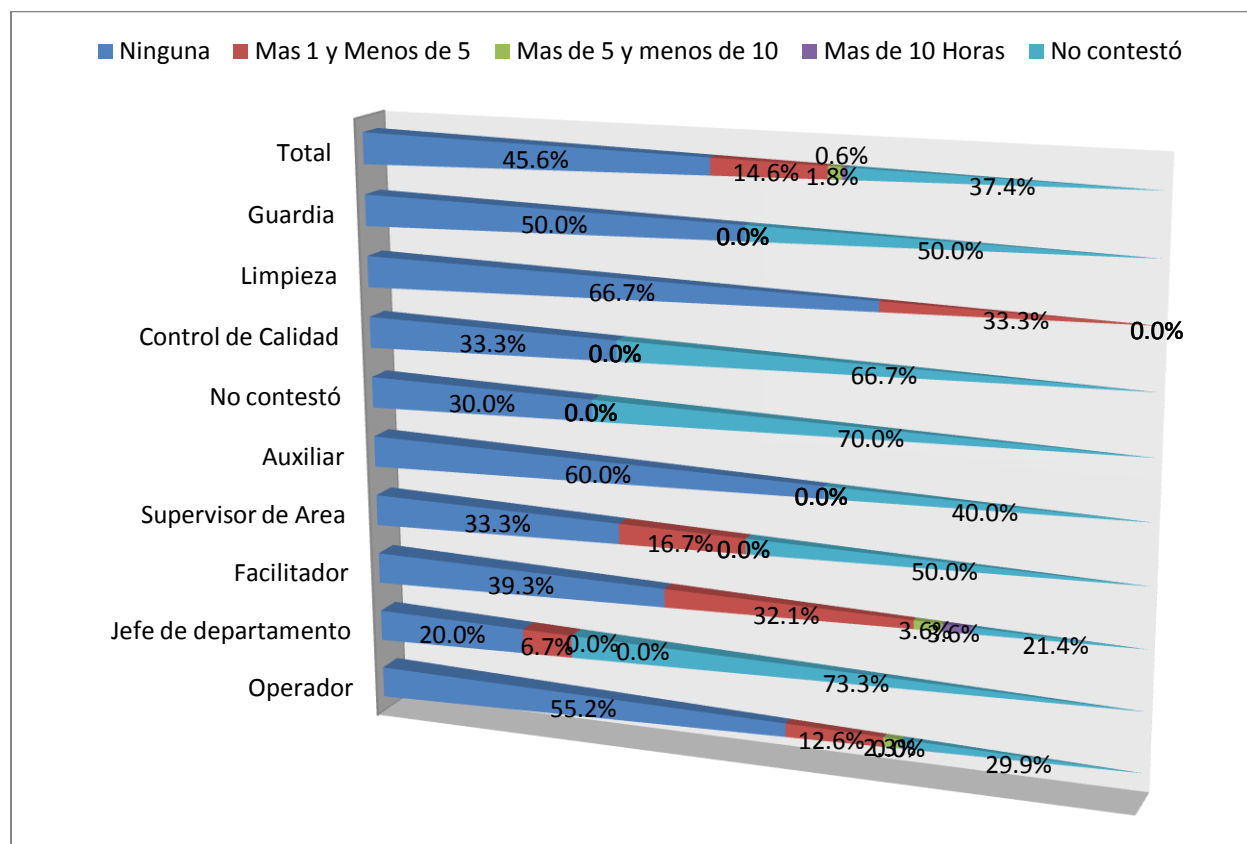
Gráfica 4.4.2.4. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En lo que respecta a la grafica 4.4.2.4, el 20.5% de la población encuestada sienten que no podrían dejar esta organización porque sienten que tienen una obligación con la gente de aquí, mientras que un porcentaje mayor de 51.5% los que expresan que no sienten ninguna obligación por las gente de la organización; su comportamiento por área, se muestra a continuación: el 47.1% de operadores, 53.3% de los jefes de departamento, el 67.9% de los facilitadores, el 55.6% de los supervisores de área, el 60.0% de los auxiliares, 33.3% de control de calidad, limpieza, y un 50% de los de seguridad.

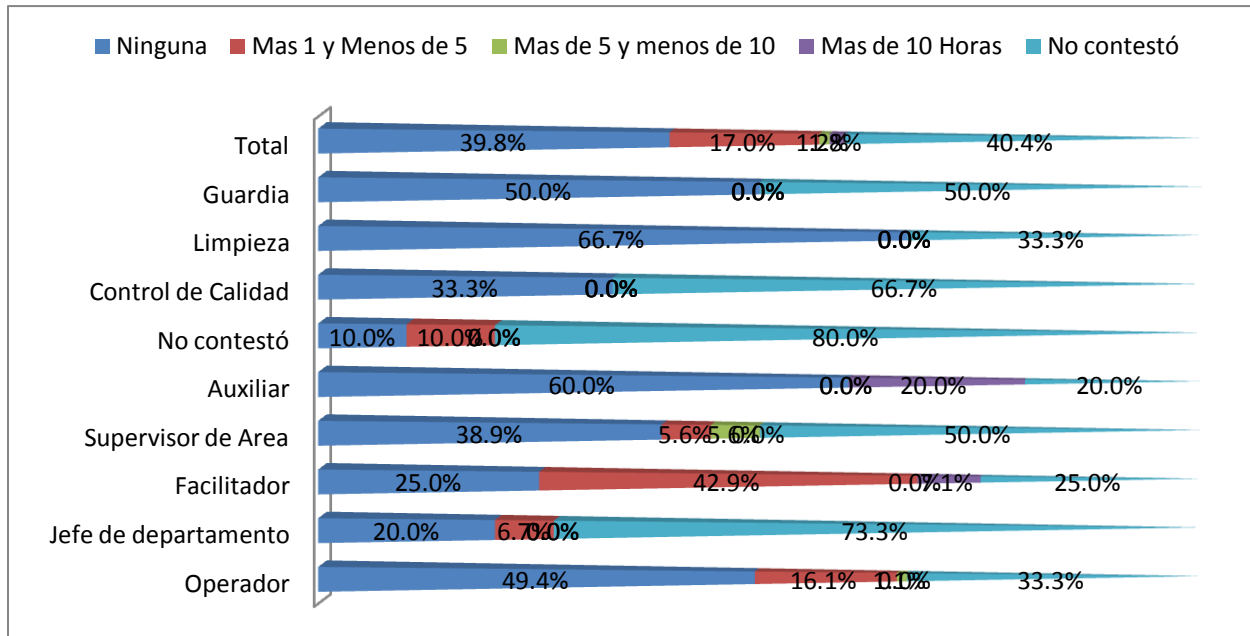
Gráfica 4.4.2.5. Durante los últimos 7 días, ¿Cuántas horas se perdió del trabajo por problemas relacionados con su problema de salud?



Fuente: Programa SPSS versión 20

Como se muestra en la grafica 4.4.2.5, el 45.6% de la población encuestada, expreso que no perdió ninguna hora de trabajo debido a problemas de salud, mientras que un 14.6% perdió más de 1 y menos de 5 horas, 1.8% las personas que perdieron más de 5 y menos de 10 horas y por ultimo con el .6% aquellos que perdieron más de 10 horas. Revisando estos porcentajes por áreas se encuentra que los operadores un 12.6%, los facilitadores un 32.1%, los supervisores de área con 16.7%, y los jefes de departamento con el 6.7 % son los que expresaron perder más de 1 y menos de 5 horas en los últimos 7 días desde que se aplico este instrumento. Cabe mencionar que un 37.4% de la población encuestada se abstuvo de contestar la pregunta, que corresponden a 64 personas.

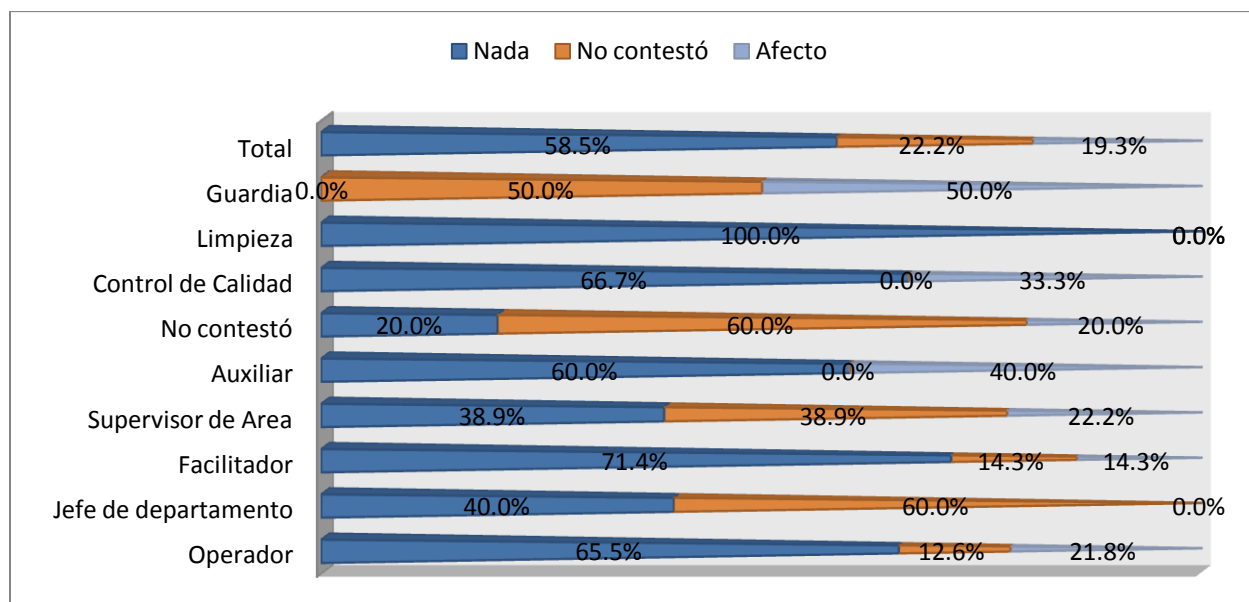
Gráfica 4.4.2.6. Horas perdidas por otras razones (vacaciones, días festivos, estudios, etc.).



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.2.6, el 39.8% de la población encuestada, expreso que no perdió ninguna hora de trabajo debido a vacaciones, días festivos, estudios o etc., mientras que un 17.0% perdió más de 1 y menos de 5 horas, 1.2% las personas que perdieron más de 5 y menos de 10 horas y por ultimo con el 1.8% aquellos que perdieron más de 10 horas. Revisando estos porcentajes por áreas se encuentra que los operadores un 16.1%, los facilitadores un 42.9%, los supervisores de área con 5.6%, y los jefes de departamento con el 6.7 % son los que expresaron perder más de 1 y menos de 5 horas en los últimos 7 días desde que se aplico este instrumento. Cabe mencionar que un 40.4% de la población encuestada se abstuvo de contestar la pregunta, que corresponden a 69 personas.

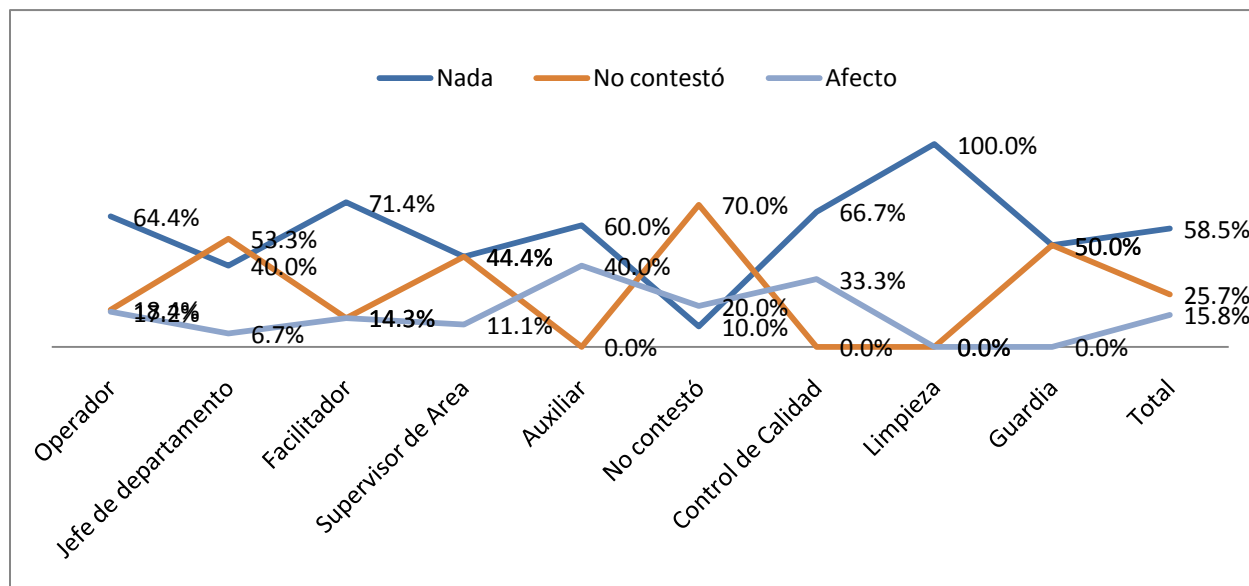
Gráfica 4.4.2.7. Cuanto afecto la productividad su problema de salud.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.2.7, el 58.5% de la población encuestada, expreso que en nada afecto su problema de salud a la productividad, mientras que un 19.3% manifiestan que si afecto a la productividad y por ultimo con un 22.2% aquellos que no decidieron contestar. Revisando estos porcentajes por áreas se encuentra que los operadores un 21.8%, los facilitadores un 14.3%, los supervisores de área con 22.2%, los de seguridad con 50.0% son los que expresaron que su problema de salud afecto la productividad.

Gráfica 4.4.2.8. Cuanto afecto su problema de salud su capacidad de realizar actividades regulares diarias.

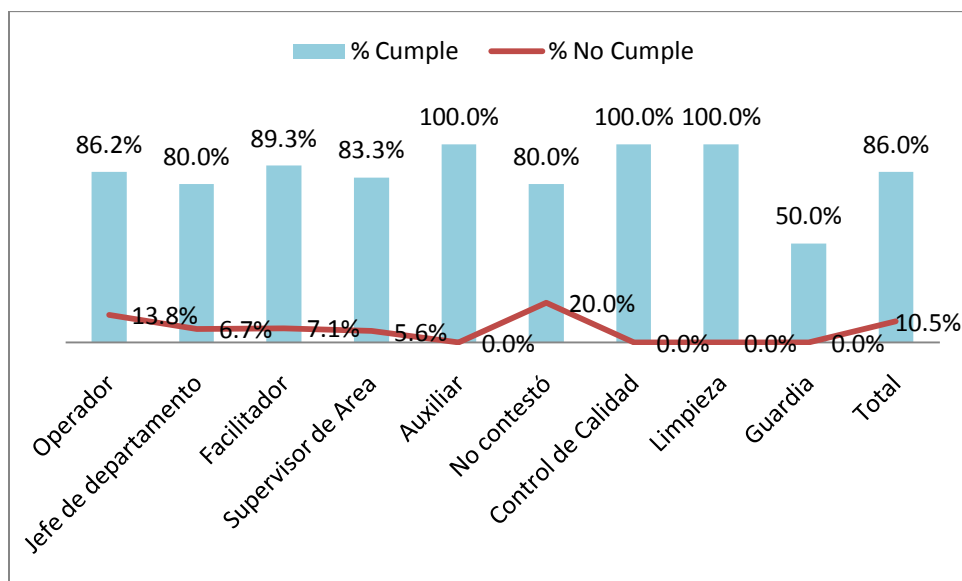


Fuente: Programa SPSS versión 20

El 58.5% de la población encuestada expresa que en nada afecto su problema de salud a su capacidad de realizar actividades regulares diarias, en segundo lugar con el 25.7% aquellos que se abstuvieron de contestar, en tercer lugar con el 15.8% de las que expresan que si tuvo efecto en sus capacidades de realizar sus actividades diarias.

En el área de operadores al menos al 17.2%, 14.3% los facilitadores, 11.1% los supervisores, el 40.0% de los auxiliares, el 6.7% de los jefes de departamento, el 33.3% de control de calidad, expresan que si tuvo efecto su problema de salud a su capacidad de realizar actividades regulares diarias.

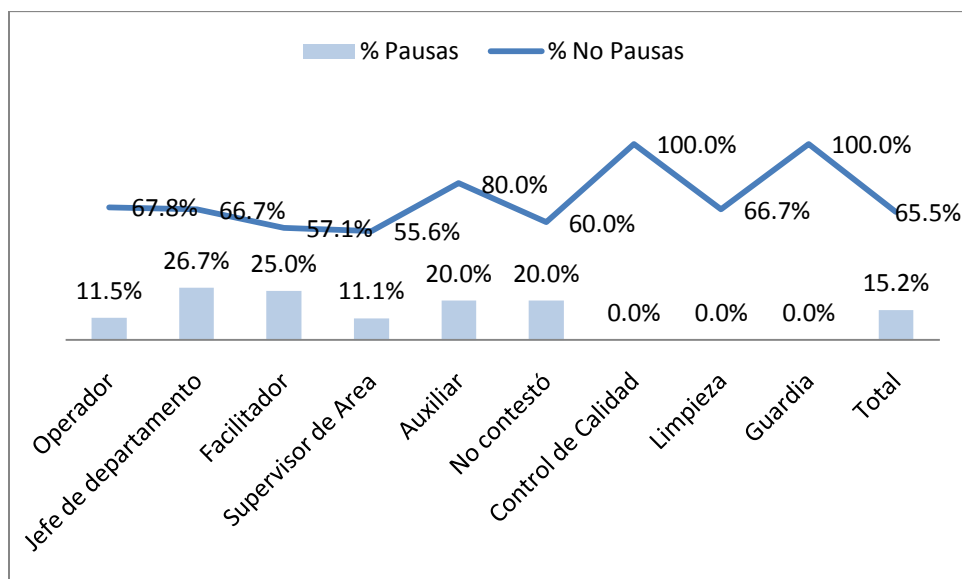
Gráfica 4.4.2.9. Cumple con las horas de trabajo requeridas.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica anterior se puede observar que el 86.0% de los encuestados, expresan que cumplen con las horas de trabajo requeridas por la organización, mientras que con el 10.5% los que no. Observando estos porcentajes por áreas, los operadores muestran que el 13.8% no cumplen, los jefes de departamento con un 6.7%, con 7.1% los facilitadores, 5.6% los supervisores de igual forman no cumplen, cabe mencionar que en estas áreas se centra el 86.0% de la población encuestada.

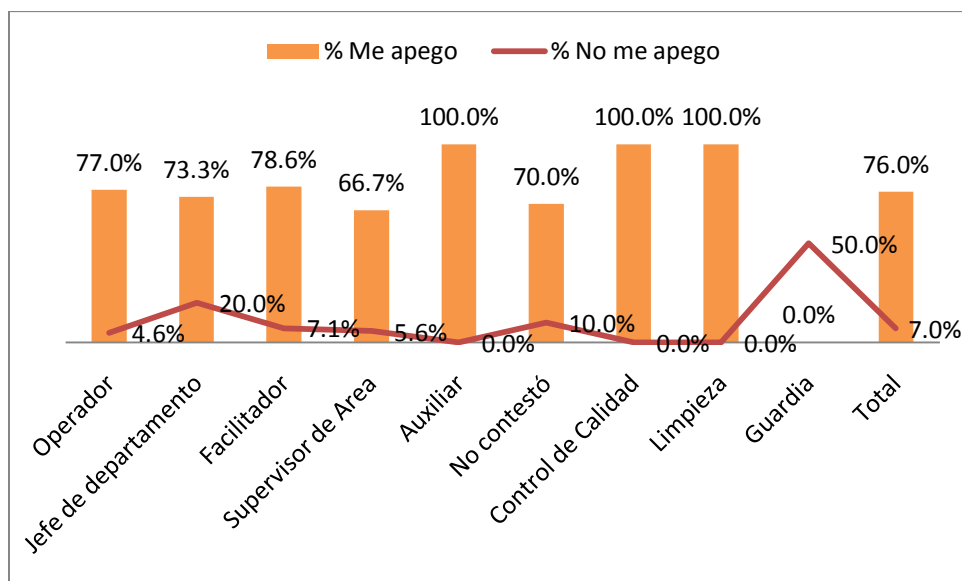
Gráfica 4.4.3.0. Ejerzo mi trabajo sin pausas ni descansos.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.3.0 el 65.5% no realiza pausas, ni descansos, mientras que el 15.2% de los encuestados si las realiza, por departamento debido a que están directamente con producción, los operadores con el 67.8%, los jefes de departamento con el 66.7%, el 57.1% los facilitadores, el 55.6% de los supervisores, en porcentaje más alto con el 100% los de seguridad, limpieza 66.7%, control de calidad 100% no realizan pausas.

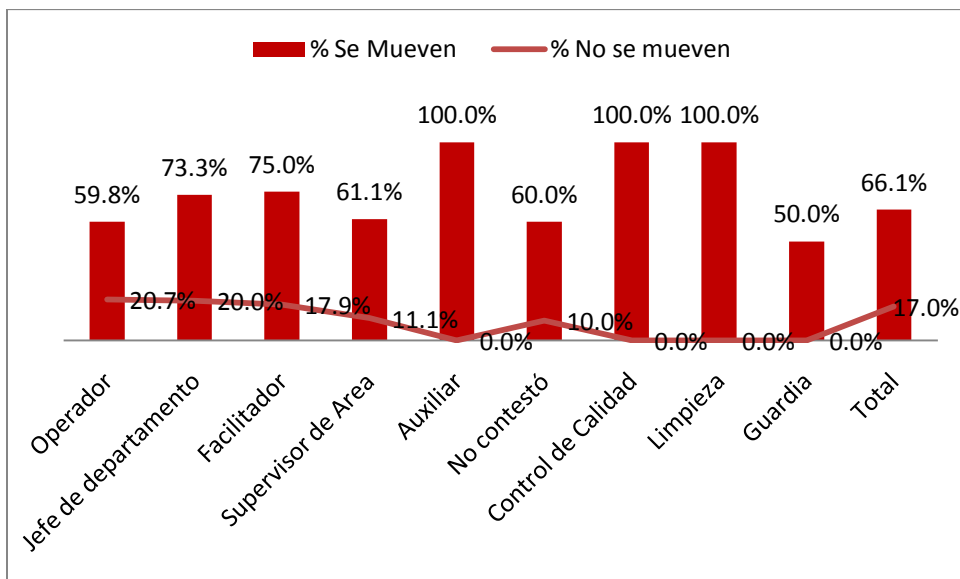
Gráfica 4.4.3.1. Me apegó a mi rutina y horario.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.3.1 es notable que en la mayoría todas las áreas se apeguen a su rutina y horario, con excepción del departamento de seguridad, que tan solo el 50% sigue su rutina. En general el 76.0% de los encuestados expreso seguir su horario y rutina.

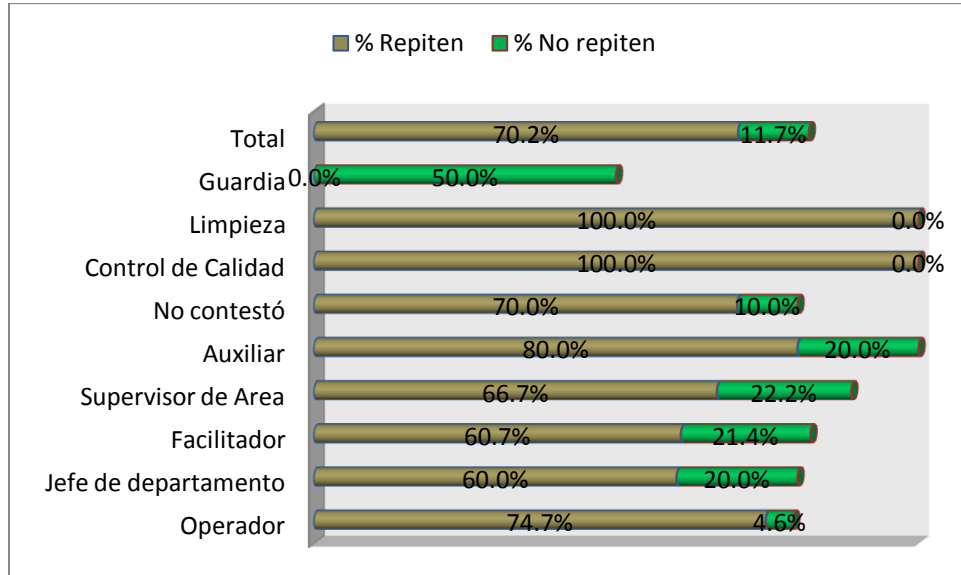
Gráfica 4.4.3.2. Camino / me muevo desde el lugar de trabajo.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.3.2 el 66.1% de los encuestados, expreso que se mantienen activos, caminan y/o se mueven desde el lugar de trabajo, y con el 17.0% aquellos que acorde a sus actividades no pueden moverse del área de trabajo. En porcentajes, las áreas de operador con 20.7%, los jefes de departamento 20.0%, los facilitadores 17.9%, los supervisores con el 11.1% estos permanecen en su área de trabajo.

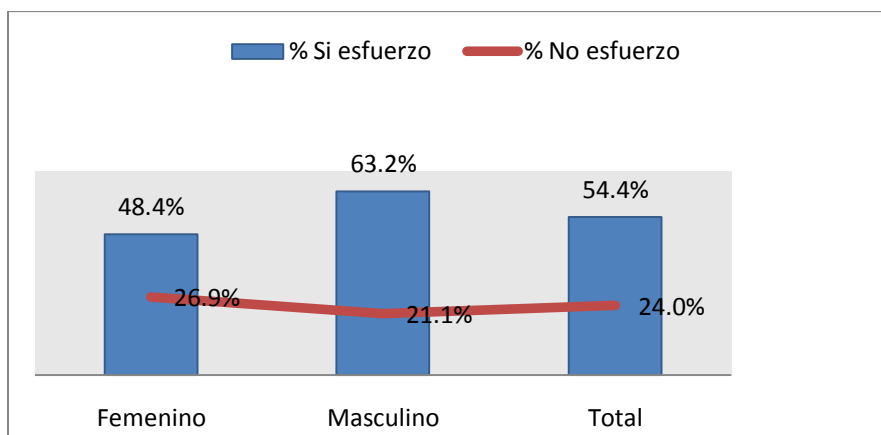
Gráfica 4.4.3.3. Repito movimientos.



Fuente: Programa SPSS versión 20

Como se muestra en la grafica 4.4.3.3 el 70.2% desempeñan actividades donde tienden a repetir movimientos, mientras que el 11.7% no, con el 50.0% el departamento de seguridad, los supervisores de área 22.2%, auxiliares 20.0%, facilitadores 21.4% y con el 4.6% los operadores. Resulta intrigante puesto que en el área de los operadores siempre realizan las mismas actividades.

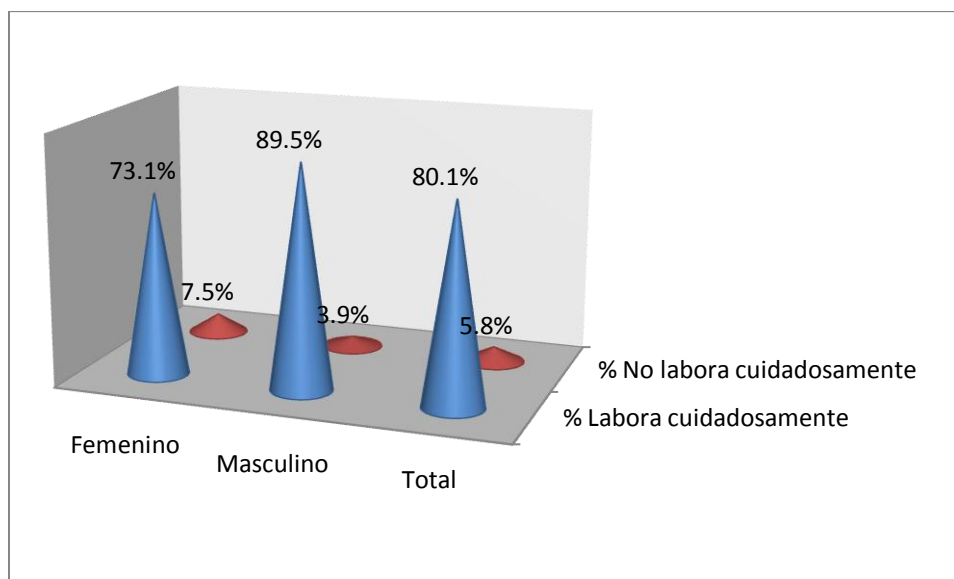
Gráfica 4.4.3.4. Levanto, cargo, muevo objetos, mayor o igual a 4.54 Kg.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En el gráfico anterior el 54.4% de los encuestados, levanta, carga o mueve objetos mayores o igual a 4.54Kg, mientras que el 24.0% no realiza este esfuerzo, analizando en cuanto a género, el 48.4% del total de mujeres realiza el esfuerzo, mientras que el 26.9% no, en cuanto al género masculino, el 63.2% realiza estas actividades, y el 21.1% no. Los porcentajes restantes, se abstuvieron de contestar.

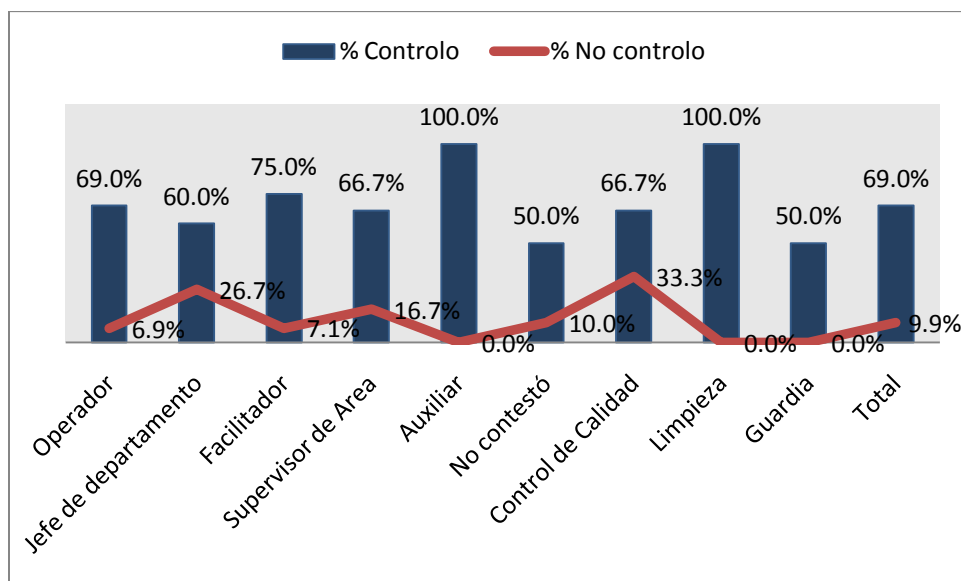
Gráfica 4.4.3.5. Trabajo cuidadosamente.



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 80.1% de los encuestados expreso que trabaja cuidadosamente, mientras que el 5.8% no. Revisando en cuanto a genero esta información, nos damos cuenta el 89.5% del personal masculino es cuidadoso cuando desempeña sus actividades y el 3.9% no y por último el personal femenino tan solo el 73.1% labora cuidadosamente, y el 7.5% no, el porcentaje restante en cuanto a total, y en genero se abstuvieron de contestar.

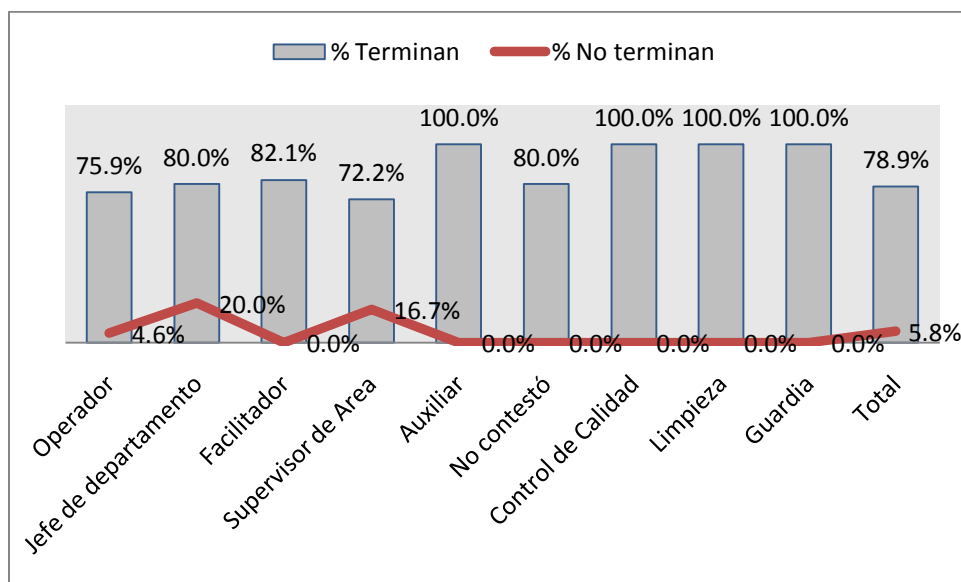
Gráfica 4.4.3.6. Controlo mi temperamento.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En datos generales tan solo, el 69.0% de la población encuestada controla su temperamento, y con el 9.9% los que no. Resulta llamativo que el 26.7% de los jefes de departamento no controlen su temperamento, el 16.7% de los supervisores de área, el 33.3% de control de calidad y el 50.0% de los de seguridad, estén en la misma situación puesto que ellos, interactúan directamente con los operadores. Los porcentajes restantes decidieron no contestar.

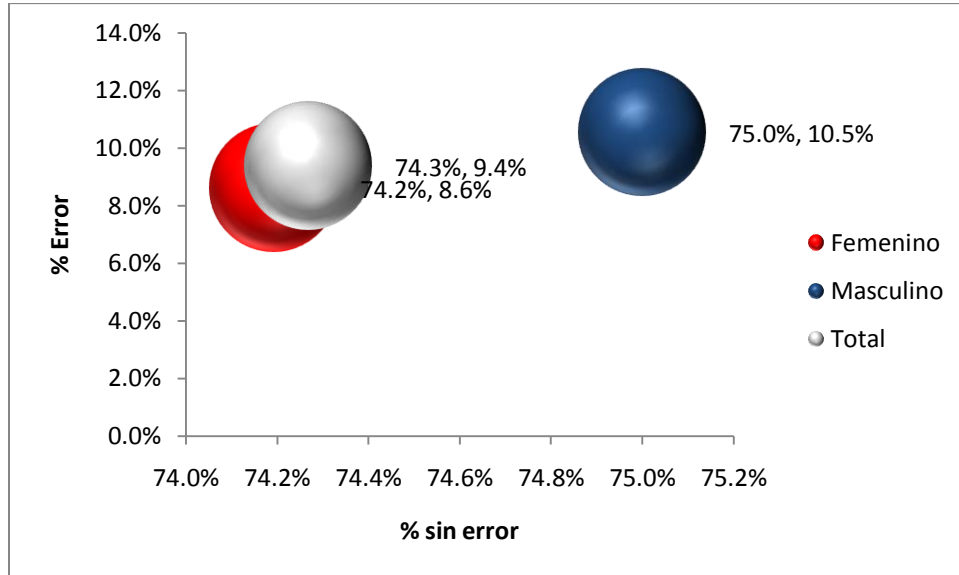
Gráfica 4.4.3.7. Termino el trabajo a tiempo.



Fuente: Programa SPSS versión 20

De la población encuestada, el 5.8% no termina su trabajo a tiempo, identificados por área: ese porcentaje corresponde a los jefes de departamento con el 20.0%, los supervisores de áreas con 16.7% y con un tan solo 4.6% los operadores. En termino general el 78.9% de los encuestado termina sus actividades a tiempo.

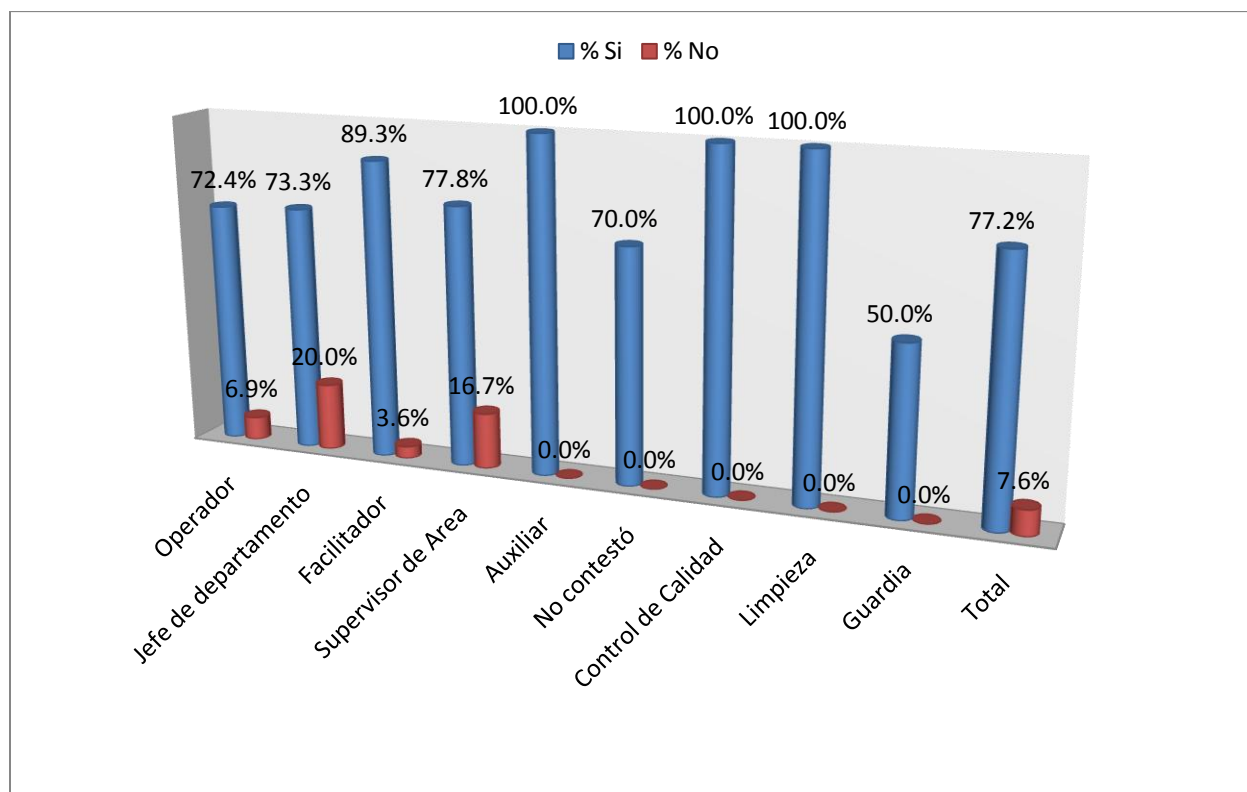
Gráfica 4.4.3.8. Trabajo sin errores.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.3.8 se puede apreciar que del total de encuestados, el 74.3% trabaja sin errores, esto es sin re trabajo, y el 9.4% realiza re trabajo, revisando el género femenino muestra un 8.6% de re trabajo y cabe indicar que el 54.4% de los encuestados corresponde a este género, el género masculino realiza el 10.5% de re trabajo y representa el 44.4% del total de la población, el porcentaje restante 1.2% se abstuvo de contestar su género.

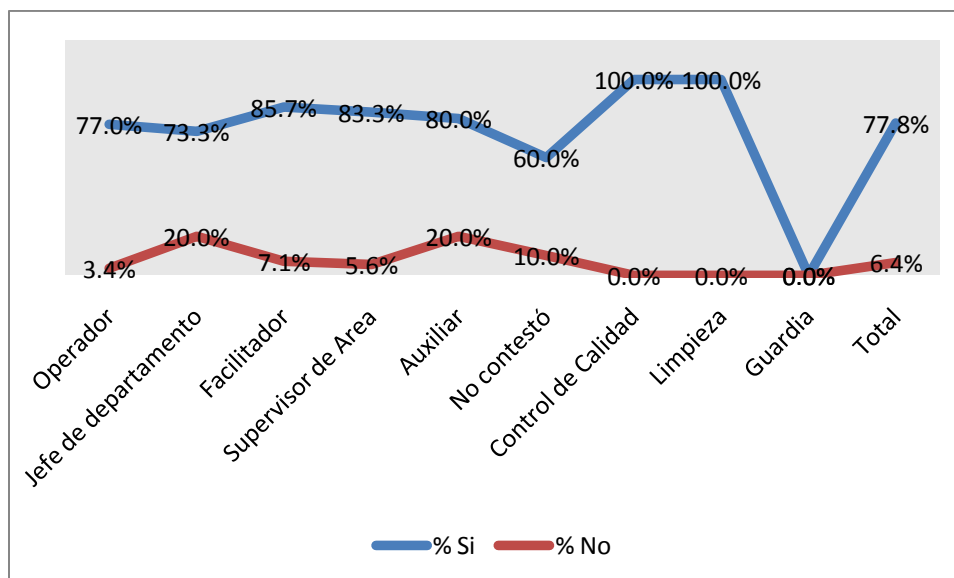
Gráfica 4.4.3.9. Hago todo lo que soy capaz de hacer.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.3.9, que corresponde a la pregunta “Hago todo lo que soy capaz de hacer” el 77.2% de los encuestados expresa que realiza todo lo que está en el poder hacer, y el 7.6% podría desempeñar mas actividades, las áreas con focos rojos, los auxiliares, limpieza, control de calidad, facilitadores, por otro lado áreas de oportunidad en operadores el 6.9%, los jefes de departamento el 20.0%, supervisores el 16.7% y el 3.6% de los facilitadores.

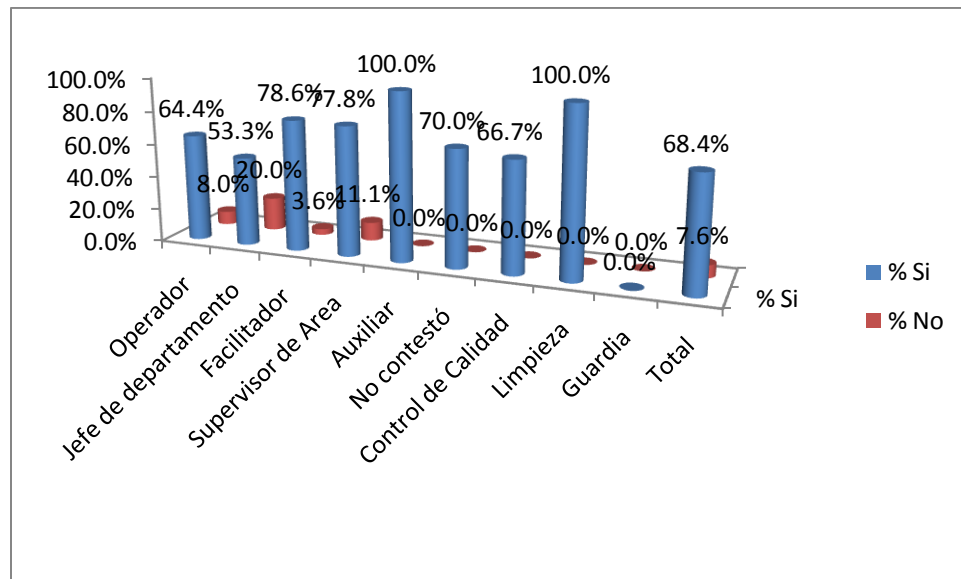
Gráfica 4.4.4.0. Me preocupa de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.4.0, que corresponde a “Esfuerzo extra” el 77.8% de los encuestados expresa que dan ese esfuerzo, mientras que el 6.4% no, como focos rojos vemos que el 20.0% de los jefes de departamento no realiza ese esfuerzo, al igual que los auxiliares 20.0%, y con porcentajes menores, 3.4% operadores, 7.1% facilitadores, 5.6% supervisores de área. Como un patrón en las graficas anteriores, el área de limpieza se muestra con un 100% lo cual habla bien de este departamento y podría servir como modelo a seguir, seguido por control de calidad.

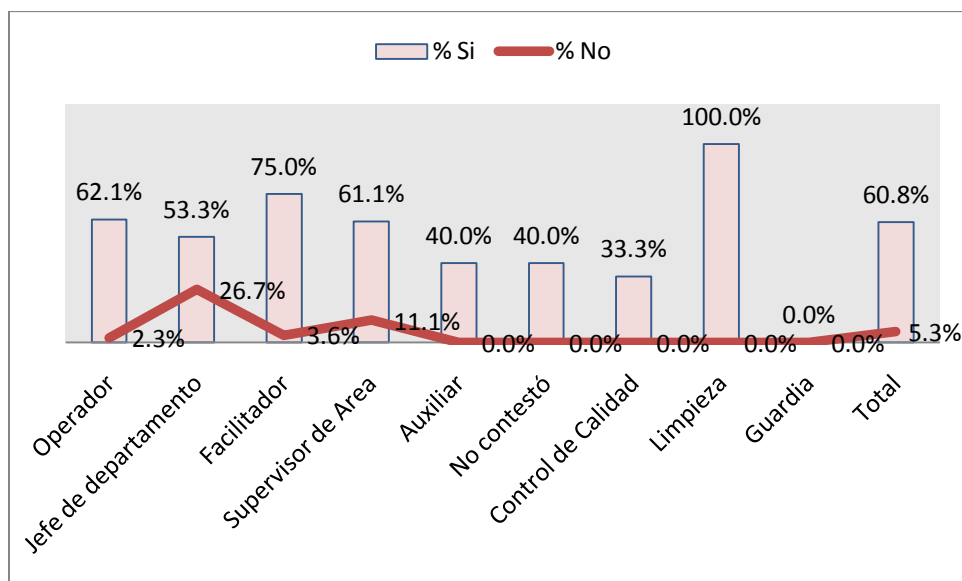
Gráfica 4.4.4.1. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás en sus necesidades.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.4.1, que corresponde a “Efectividad” el 68.4% de la población encuestada, muestra ser efectivo al relacionar el trabajo de los demás en sus necesidades y por lo contrario el 7.6% no. Que radica con el 20.0% en los jefes de departamento, seguidos por el 11.1% de los supervisores de área.

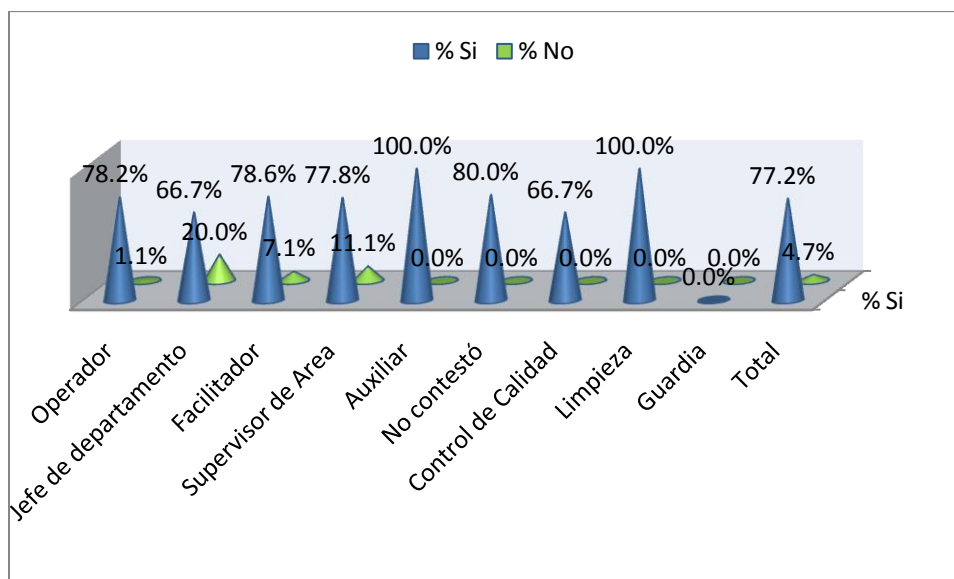
Gráfica 4.4.4.2. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.4.2, que corresponde a “Efectividad” el 60.8% expresa ser efectivo al encontrar las necesidades de la organización, y con el 5.3%, nuevamente como foco encontramos con el 26.7% los jefe de departamento, seguidos por el 11.1% de los supervisores de área.

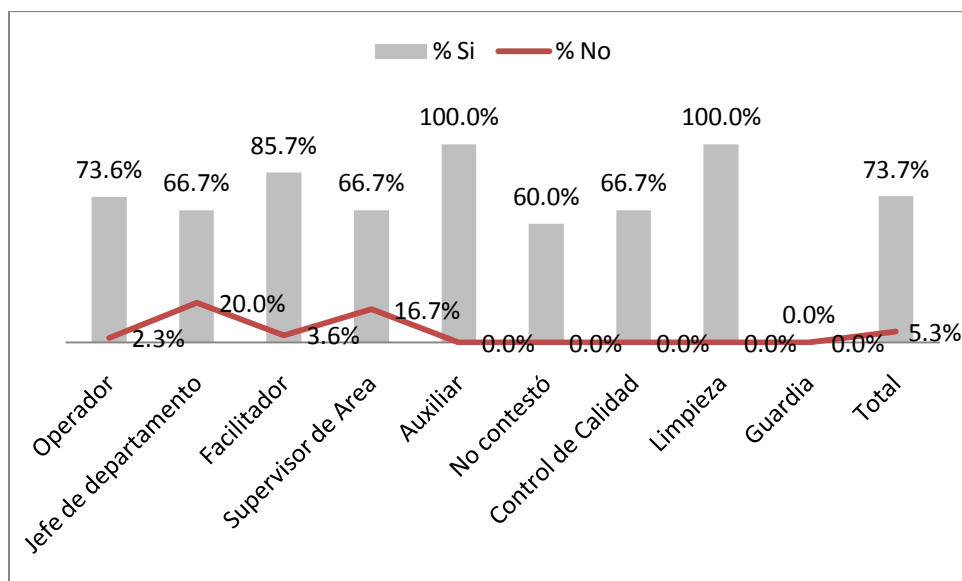
Gráfica 4.4.4.3. Puedo trabajar con los demás de forma satisfactoria.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.4.3, que corresponde a “Satisfacción” el 77.2% expresa que puede trabajar con sus compañeros de forma satisfactoria, mientras que el 4.7% no, de igual forma el 20.0% radica en los jefes de departamento, seguidos por el 11.1% de los supervisores de área, lo cual nos puede indicar que existe un problema en la forma de liderazgo de los superiores.

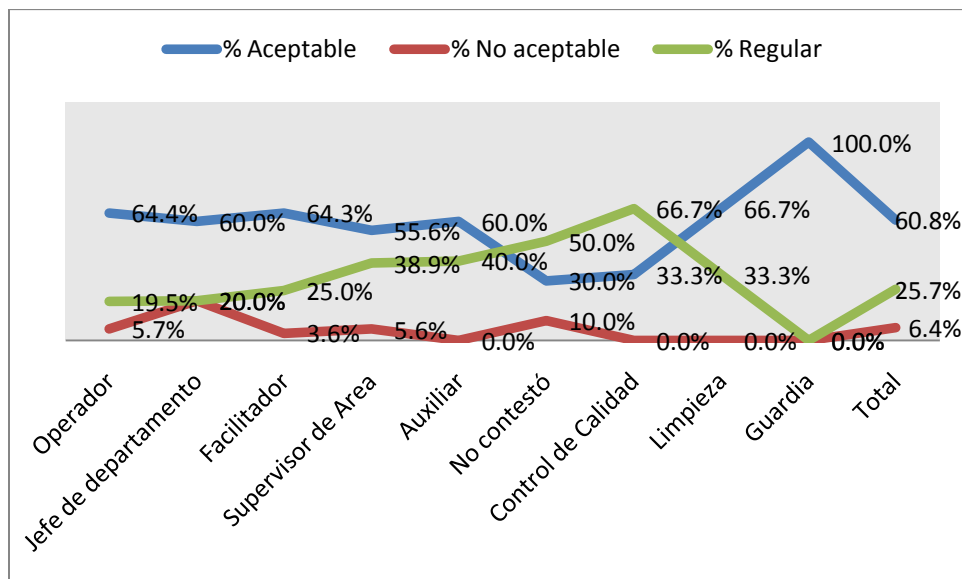
Gráfica 4.4.4.4. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.4.4, que corresponde a “Satisfacción” el 73.7% expresa que los demás les es grato trabajar con él, y con tan solo el 5.3% los que opinan lo contrario. Nuevamente si se analiza por área los jefes del departamento con 20.0% y los supervisores con el 16.7% y tan solo con el 2.3% los operadores y facilitadores 3.6%. El área de limpieza se sigue manteniendo como la mejor área.

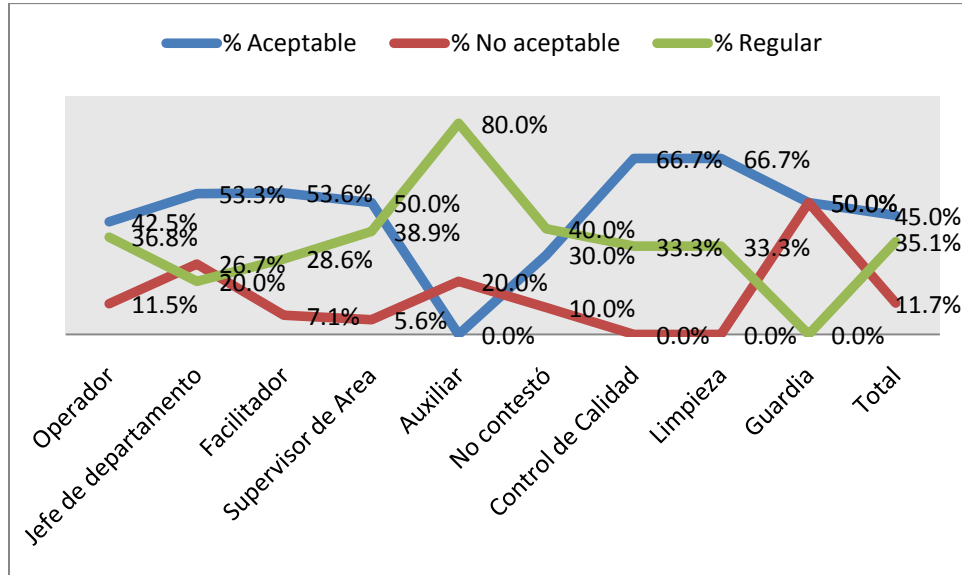
Gráfica 4.4.4.5. ¿La temperatura en mi puesto de trabajo es?



Fuente: Programa SPSS versión 20

En cuestiones generales para el 60.8% la temperatura en el área de trabajo es la adecuada, no tiene problema con ello, sin embargo para el 25.7 considera que es regular y para el 6.5% no es grata. Por área se puede observar que con el 20.0% los jefes de departamento expresan que la temperatura no es la adecuada, con el 5.7% los operadores, seguidos por el 5.6% de los supervisores de área y con el 3.6% los facilitadores.

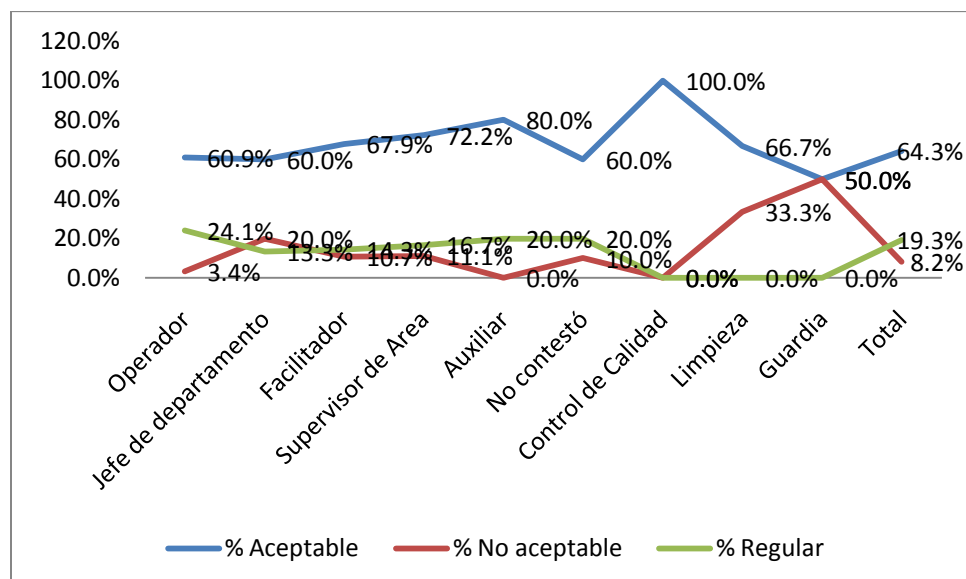
Gráfica 4.4.4.6. ¿Cómo evalúa el ruido de las maquinas?



Fuente: Programa SPSS versión 20

Para el 11.7% de los encuestados expresan que el ruido de las maquinas no es aceptable, entre los que destacan con el 50.0% el área de seguridad, con el 26.7% los jefes de departamento, 20.0% los auxiliares, 11.5% los operadores. En términos generales el 45.0% de la población encuestada expreso que es aceptable el nivel del ruido, el 35.1% lo considera regular sin afectarles y el 11.7% lo descalifica.

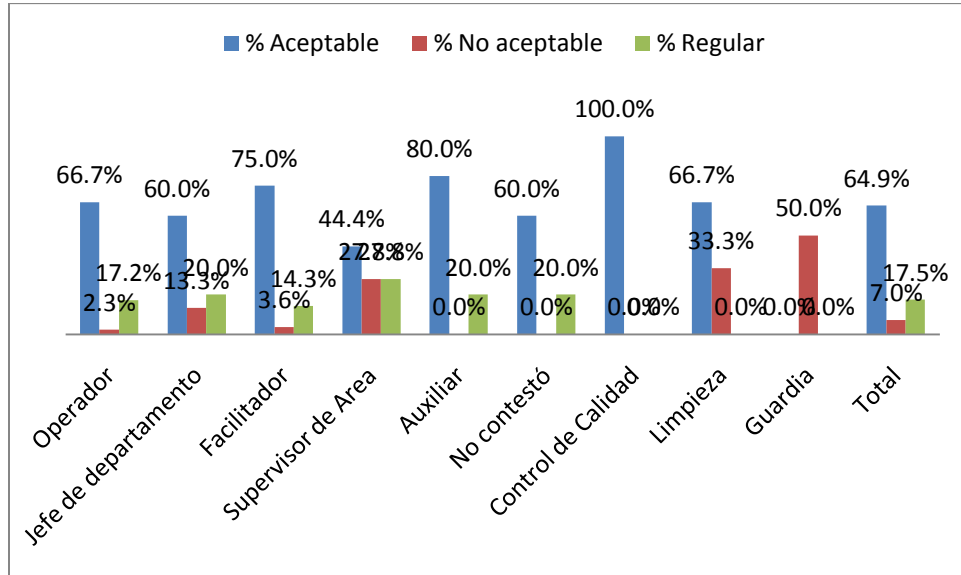
Gráfica 4.4.4.7. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación en el área de trabajo?



Fuente: Programa SPSS versión 20

Para el 8.2% de los encuestados expresan que el nivel de iluminación no es el adecuado, por área destacan con el 50.0% el área de seguridad, con el 33.3% los de limpieza, 20.0% los jefes de departamento, 11.1% los supervisores de área. En términos generales el 64.3% de la población encuestada expreso que es aceptable el nivel de la iluminación en su área de trabajo, el 19.3% lo considera regular sin afectarles y el 8.2% lo descalifica.

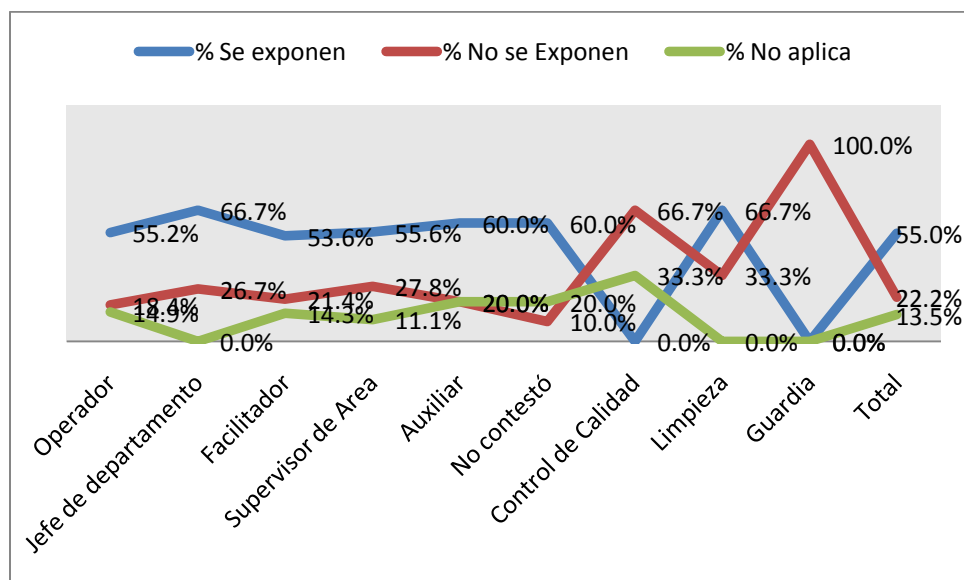
Gráfica 4.4.4.8. ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación general?



Fuente: Programa SPSS versión 20

Para el 7.0% de los encuestados expresan que el nivel de iluminación general no es el adecuado, por área destacan con el 50.0% el área de seguridad, con el 33.3% los de limpieza, 27.8% los supervisores de área, 13.3% los jefe de departamento, los operadores tan solo 2.3%. En términos generales el 64.9% de la población encuestada expreso que es aceptable el nivel de la iluminación general en la organización, el 17.5% lo considera regular sin afectarles y el 7.0% lo descalifica.

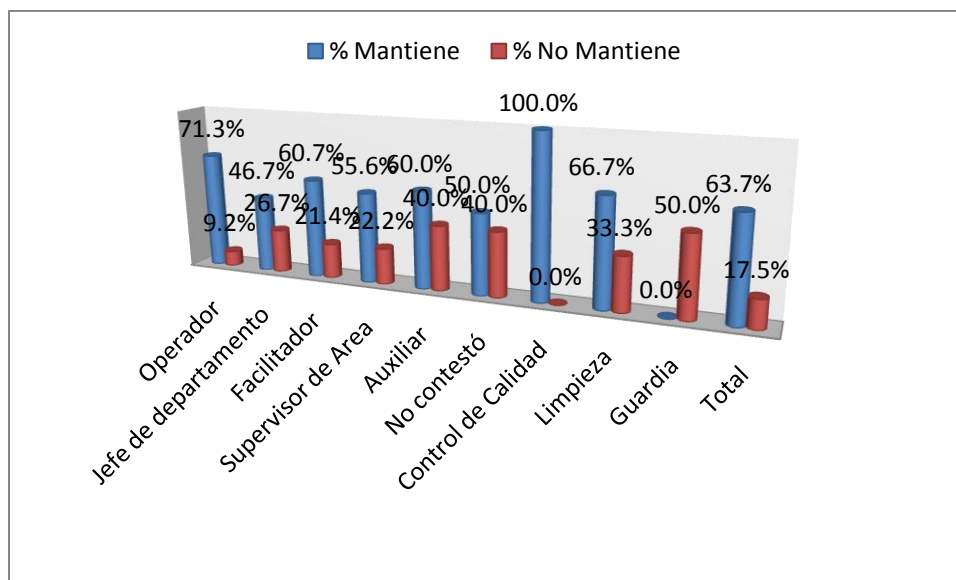
Gráfica 4.4.4.9. Me expongo mucho a la temperatura en el puesto



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 55.0% de los encuestados expresan que están expuestos a la temperatura en su área de trabajo, y tan solo el 22.2% no se exponen, y el 13.5% expresa que no aplica para su área de trabajo. Por área se puede apreciar que la mayoría están arriba con el 53.0% a 66.0% con excepción de control de calidad y seguridad.

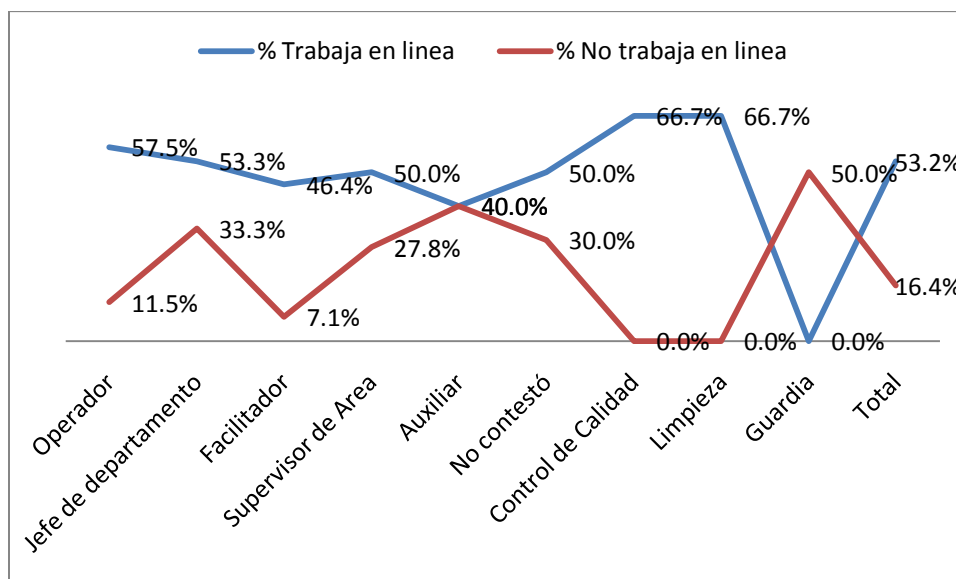
Gráfica 4.4.5.0. Mantengo por mucho tiempo las mismas posturas en el lugar de trabajo.



Fuente: Programa SPSS versión 20

En la grafica 4.4.5.0 se puede apreciar que el 63.7% mantienen las mismas posturas en su lugar de trabajo debido al tipo de trabajo que desempeña, y el 17.5% no, ya que realizan diferentes posturas. Se identifica que en el área de control de calidad todo el departamento siempre tienden a realizar el mismo movimiento, seguido con el 71.3% los operadores, en porcentajes similares facilitadores, supervisores, auxiliares, limpieza, seguridad, en general las demás áreas.

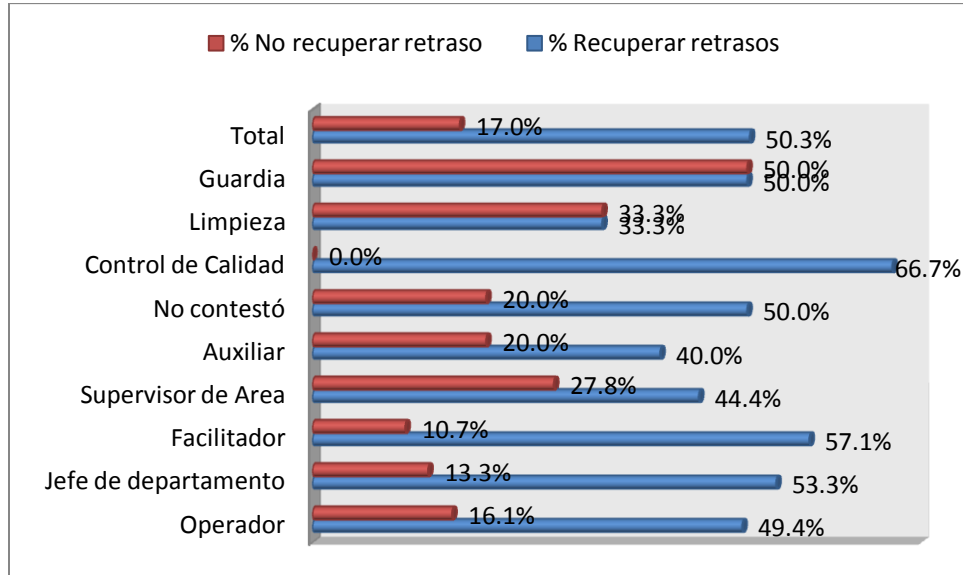
Gráfica 4.4.5.1. Trabajo en sistema en línea



Fuente: Programa SPSS versión 20

De la población encuestada el 53.2% trabaja en sistema en línea, mientras que el 16.4% no, las áreas con un alto porcentaje son limpieza y control de calidad con 66.7%, seguidos por operadores 57.5% y las demás áreas similares.

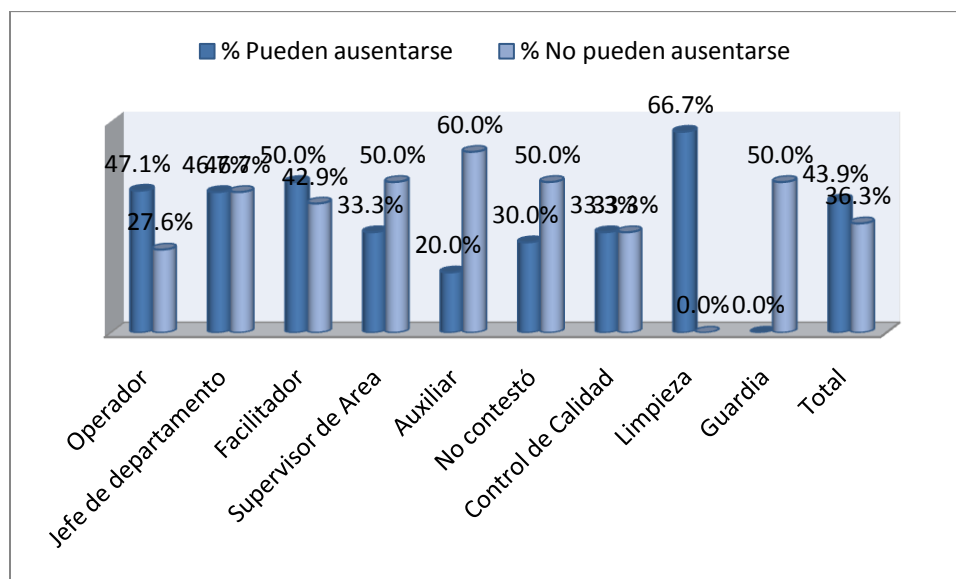
Gráfica 4.4.5.2. Tengo posibilidad a recuperar los retrasos



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 50.3% de los encuestados tienen la posibilidad a recuperar los retrasos, y con el 17.0% los que no. Las áreas con mas alto porcentaje a no recuperar los retrasos son los seguridad, limpieza, supervisores de área, auxiliares, por otro lado con el 66.7% control de calidad es el más alto para recuperar retrasos.

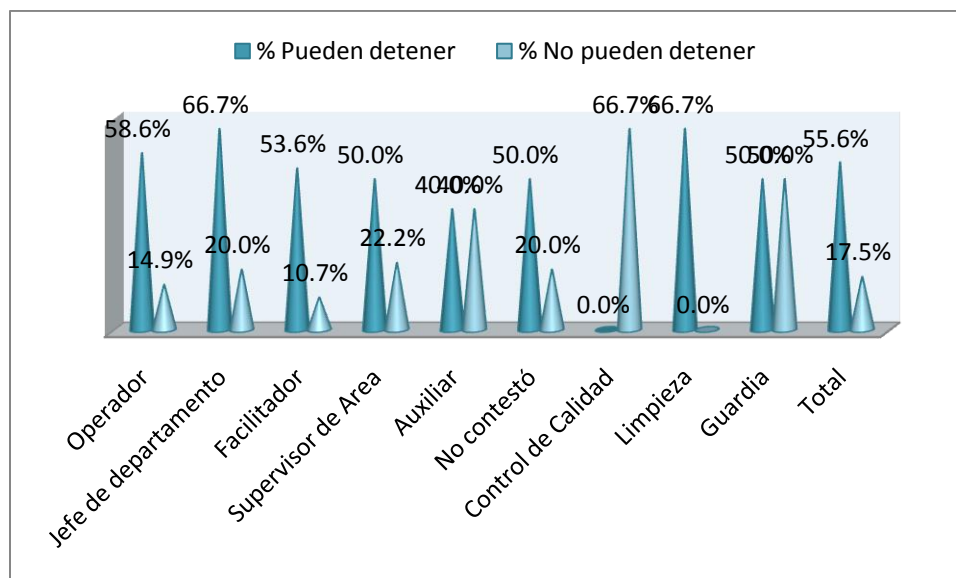
Gráfica 4.4.5.3. Tengo posibilidad de ausentarme del puesto de trabajo



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 43.9% expresa que pueden ausentarse del puesto de trabajo debido a cualquier razón, y con el 36.3% los que no. Por área el 47.1% de los operadores pueden ausentarse del puesto de trabajo, en porcentaje similar los jefes de departamento, limpieza, facilitadores.

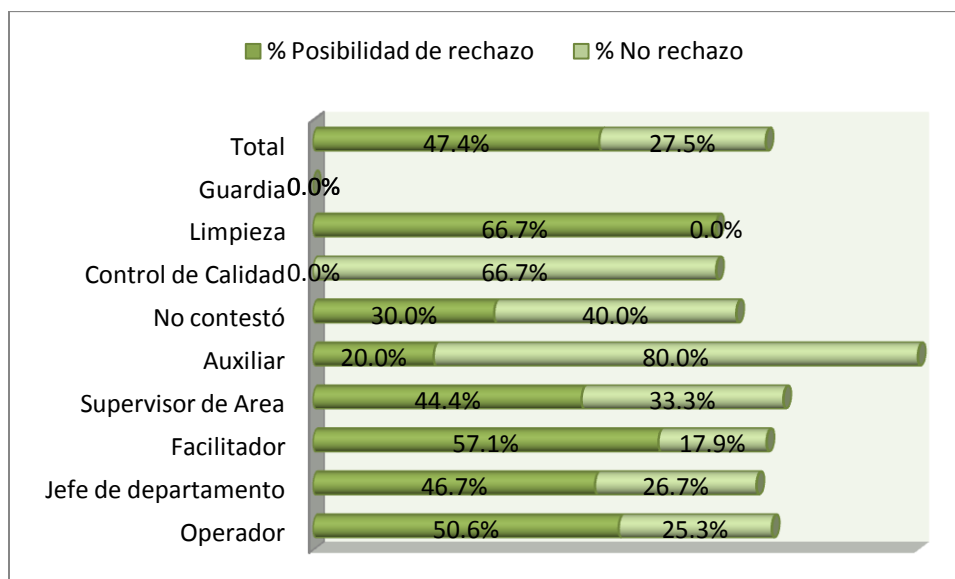
Gráfica 4.4.5.4. Tengo posibilidad de detener la maquina en la cual realizo mis actividades



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 55.6% expresa que pueden detener la maquina en cual realiza sus actividades en el momento que desee, y con el 17.5% los que no. Por área los operadores 58.6%, los jefes de departamento 66.7%, limpieza 66.7% con porcentajes altos, y por consiguiente control de calidad con el 66.7%, auxiliares, guardia 50% los que no pueden detener sus maquinas.

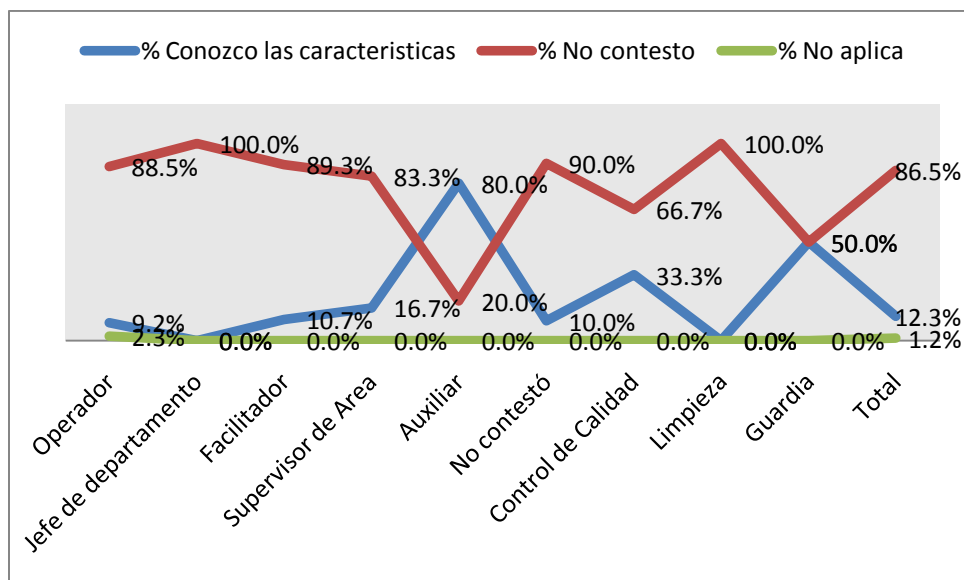
Gráfica 4.4.5.5. Existe posibilidad de rechazo de producto



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 47.4% expresa que existe posibilidad de rechazo de producto, y con el 27.5% los que no. Por área los operadores 50.6%, los jefes de departamento 46.7%, limpieza 66.7% con porcentajes altos, facilitador 57.1% y por consiguiente control de calidad con el 66.7%, auxiliares, auxiliar 80% los que expresan que no existe posibilidad de rechazo de producto.

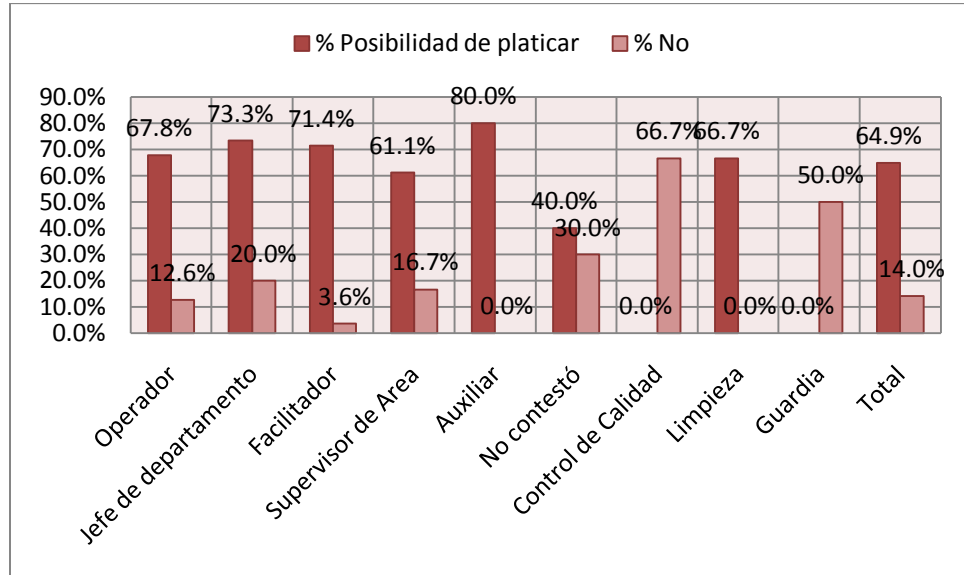
Gráfica 4.4.5.6. Conozco las características físicas del material con el que estoy trabajando



Fuente: Programa SPSS versión 20

Tan solo el 12.3% conoce las características del material cual el que trabaja, y el 86.5% se abstuvo de contestar, y con el 1.2% los que no aplica. Los auxiliares con el 80% conoces el material con el que trabajan, control de calidad 33.3% y los de seguridad 50.0%.

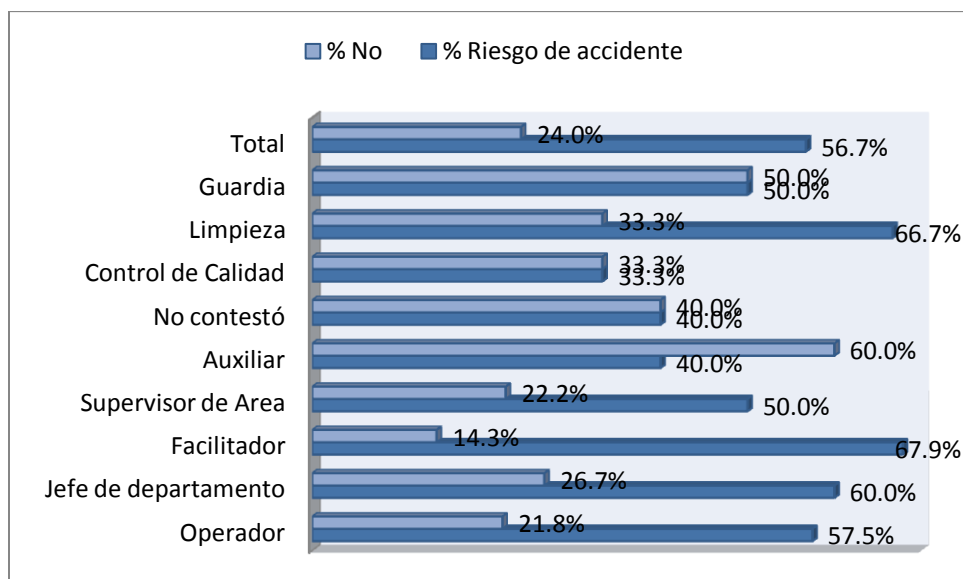
Gráfica 4.4.5.7. Tengo posibilidad de hablar con los otros compañeros



Fuente: Programa SPSS versión 20

El 64.9% de los encuestados manifiestan poder charlar con sus otros compañeros, mientras realizan sus actividades, por el contrario el 14.0% los que no. Revisando estos datos por área, control de calidad con el 66.7% y los guardias con el 50.0% son las departamentos que presentan los más altos porcentajes de no poder establecer charlar con sus compañeros mientras realizan sus actividades. Y en termino general el resto de departamento con más del 40.0% pueden establecer conversaciones.

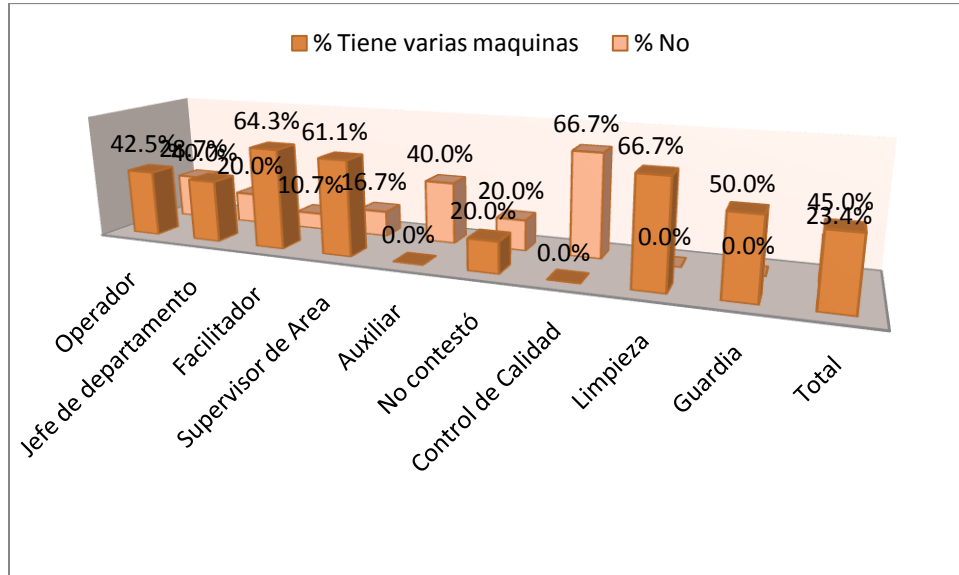
Gráfica 4.4.5.8. Tengo riesgo de accidentes



Fuente: Programa SPSS versión 20

Del total de los encuestados el 56.7% expresan que corren riesgo de tener accidentes, y el 24.0% los que no, analizando por departamento los mayores porcentajes se encuentran en los departamentos del área de limpieza, los facilitadores, los jefes de departamento, los guardias, supervisores de área, operadores con más del 50.0%. El área de auxiliares con el 60.0% expresan no correr riesgos al realizar sus actividades.

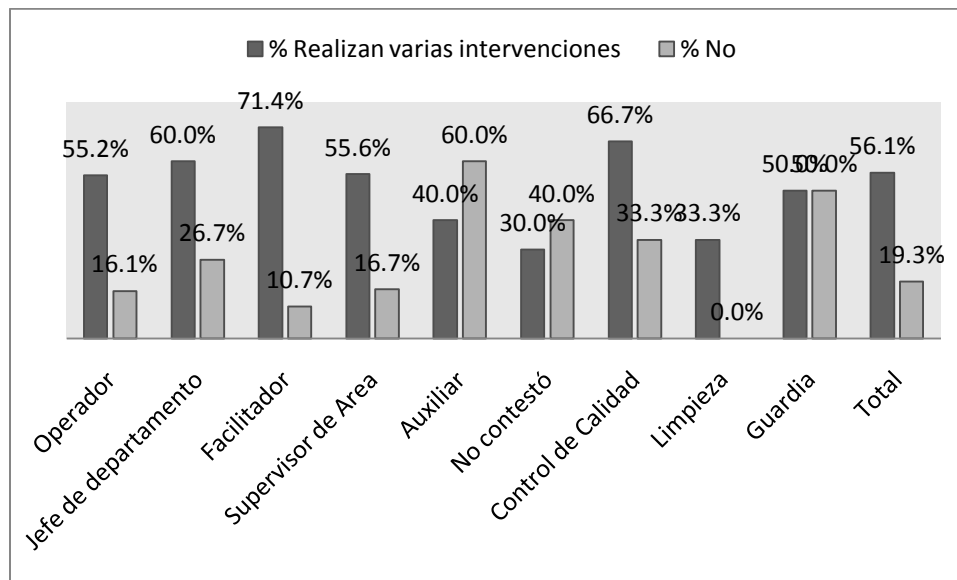
Gráfica 4.4.5.9. Tengo varias maquinas para vigilar



Fuente: Programa SPSS versión 20

Identificando las respuestas por departamento, limpieza, supervisores de área, facilitadores, los jefes de departamento, operadores y guardias expresan que con más del 40.0% tienen varias maquinas para vigilar.

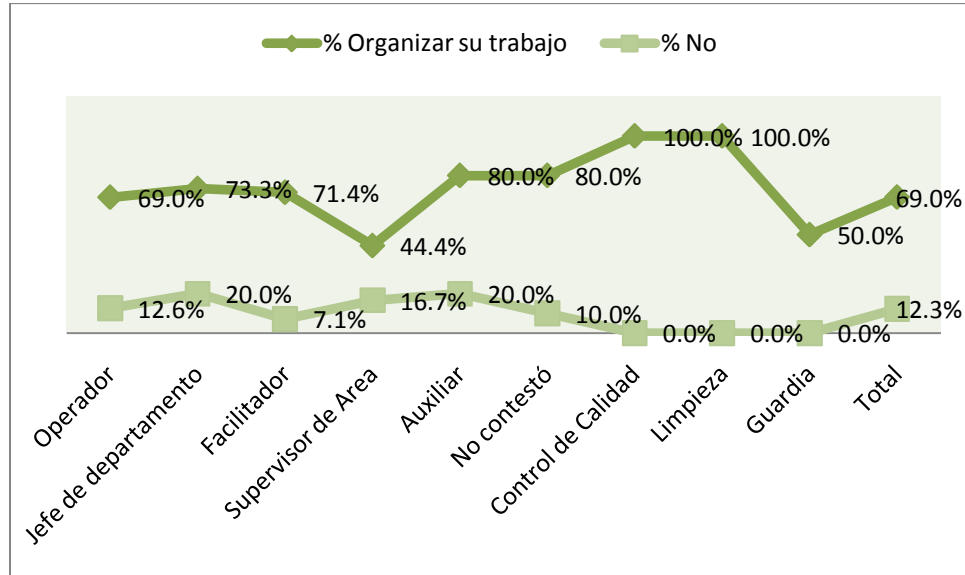
Gráfica 4.4.6.0. Tengo que hacer varias intervenciones al realizar mis actividades



Fuente: Programa SPSS versión 20

Con el 56.1% del total de la muestra manifiestan realizar varias intervenciones en los procesos, mientras realizan sus actividades, y con el 19.3% los que no.

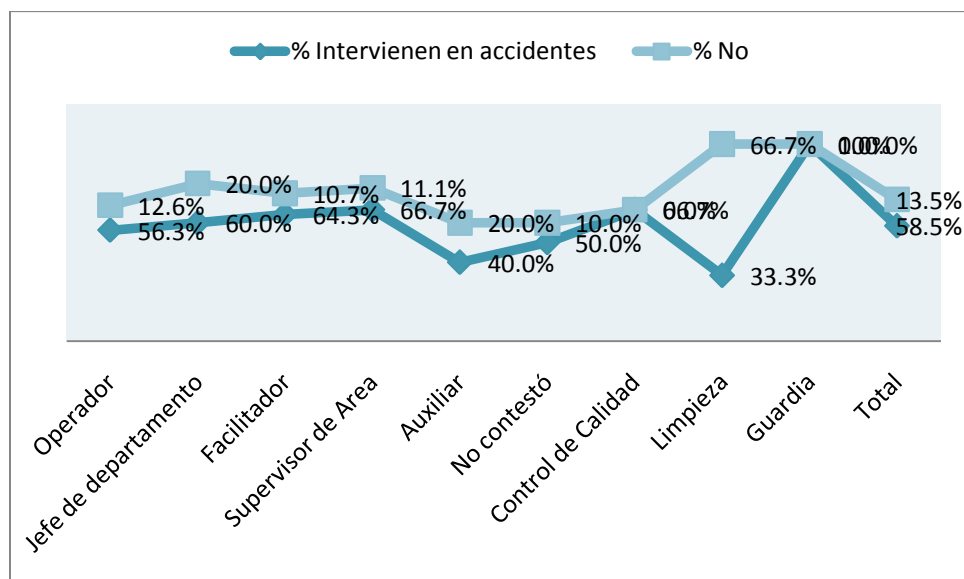
Gráfica 4.4.6.1. Tengo posibilidad de organizar mi trabajo



Fuente: Programa SPSS versión 20

Con más del 50.0% la mayoría de las áreas, a excepción de los supervisores de área con el 44.4% tienen posibilidad de organizar su trabajo, en termino generales esto es el 69.0% de los encuestados pueden organizar su carga de trabajo, y con el 12.3% los que no pueden organizar su trabajo. El porcentaje restante considera que no aplica o se abstuvo a contestar el ítem.

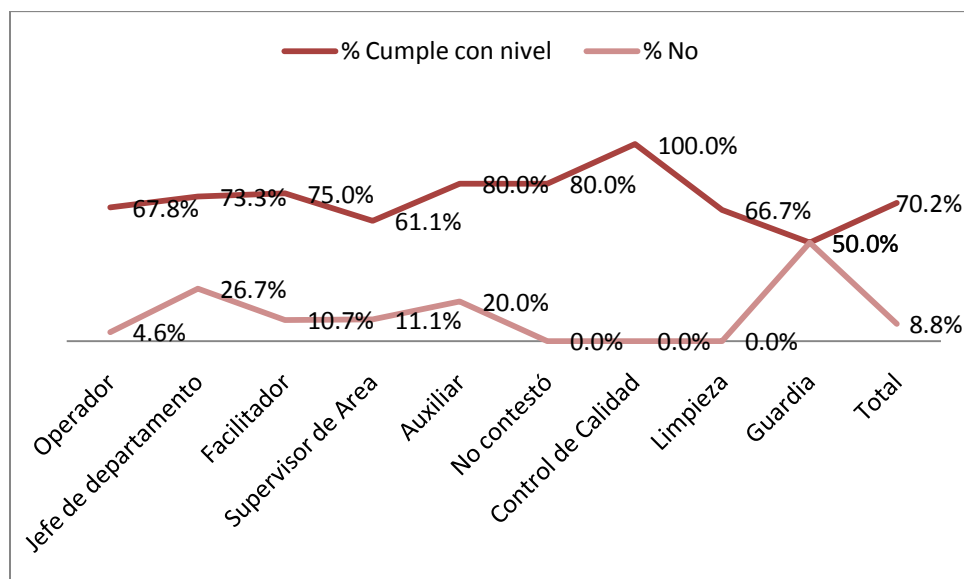
Gráfica 4.4.6.2. Tengo posibilidad de intervenir en caso de accidente en el trabajo



Fuente: Programa SPSS versión 20

Con más del 56.0% las áreas donde se centra la mayor población pueden intervenir en caso de accidentes, esto es que están capacitados para estas situaciones, en termino general el 58.5% tienen la posibilidad de intervenir en caso de accidentes en el trabajo y con el 13.5% los que no podrían intervenir.

Gráfica 4.4.6.3. Cumplimiento con el nivel de formación requerido para el puesto



Fuente: Programa SPSS versión 20

Es curioso que el 8.8% exprese que no es apto para el puesto en el que desempeña, con el 26.7% los jefes de departamento expresan que no tienen el nivel de formación requerido para el puesto, esto podría justificar en los ítem anteriores donde este departamento resaltaba, seguido por los auxiliares 20.0% y los supervisores de área, resulta muy interesante ya que son puestos claves en liderazgo, o bien control de personal, y en términos generales el 70.2% expresa que son aptos para el puesto que ocupan.

Capítulo 5. Análisis de Correlaciones de Spearman.

5.1. Comentarios sobre la contrastación de hipótesis.

A continuación se presenta la tabla con las correlaciones de Spearman aplicadas al modelo:

Como se comentó en la metodología, la variable dependiente fue procesada por el programa SPSS aplicando la sumatoria de los reactivos de cada variable independiente para formar una nueva variable de nombre....

Una vez obtenida la variable dependiente, se realizan correlaciones de spearman para observar la significancia de las variables y su relación.

Capítulo 6. Discusión.	
6.1. Limitaciones de la investigación.	
6.2. Sugerencias para futuras investigaciones.	
6.3. Comentarios finales.	

Referencias Bibliográficas

Arturo Juárez García (2007) “la Dimensión de Fatiga – Energía como Indicador de Presentismo: Validez de una escala en trabajadores Mexicano.

Oscar Arteaga, Aldo Vera, Claudia Carrasco, Gustavo Contreras (2007) “Presentismo y su Relevancia para la Salud Ocupacional en Chile, Rodrigo Rojas (2007) “Enfoque del Presentismo en Empresas de Salud”, Víctor Hugo Duran (2007) “Salud Ocupacional: Presentismo Ocasionaría Millonarias pérdidas en Chile”.

Ron Z. Goetzel, Stacey R. Long, Ronald J. Ozminkowski, Kevin Hawkins, Shaohung Wang, Wendy Lynch (2004) “*Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S Employers*”.

Fermín Ruiz Gutiérrez, Juan Carlos Palomino Baldeon, Raúl Gomero Cuadra, Carlos Llap Yesan (2003) “Prevalencia, Impacto en la Productividad y Costos Totales de las Principales Enfermedades en el Personal Hospitalario en un Hospital al Sur del Perú en el Año 2003”, El colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica (2006) “Presentismo: Potencialidad en Accidentes de Salud”, Ciencia y Trabajo C&T (2007) Fundación Científica y Tecnológica “Presentismo Laboral”.

Stanford Presenteeism Scale (2002): “*Health Status and Employee Productivity*” Cheryl Koopman, Kenneth R. Pelletier, James F. Murray, Claire E. Sharda, Marc L. Berger, Robín S. Turpin, Paul Hackleman, Pamela Gibson, Danielle M. Holmes.

Talor Bendel, Revista ESINE Laboral “El Presentismo Laboral: un peligro para la productividad de las empresas”.

Alejo J. Rodríguez Bartkow (2007) “*Balanced Scorecard* en Recursos humanos”, Randstad Iberia “Nueva tendencia en el mercado laboral: el Presentismo en las empresas”.

The Work Limitation questionnaire; Occupational Medicine (2008), Deborah Loffler Management “Trabajo sin productividad: Elimina el Presentismo en tu empresa”.

World Health Organization “World Health Organization Health and Performance Questionnaire (HPQ) (2002), Aldo Vera, Macarena Hirmas, Claudia Carrasco, Jairo Vanegas, Carlo Canepa, José Luis Briones.

Claudio Pérez, Arturo Juárez, Javier García “Interferencia Trabajo-Familia y Presentismo Laboral: Una Comparación entre Trabajadores del Sector Productivo y del Sector Servicio (Fundación Científica y Tecnológica de la Asociación Chilena de Seguridad)”.

Anexos

Anexo

Operacionalización de Variables

Variable: Factores socio demográficos

Dimensión	Indicador	Ítem (Pregunta)	Escala	Fuente
Genero	Género	Género:	Nominal 1. Hombre 2. Mujer	
Edad	Edad	Edad:	Ordinal (5 opciones) 1. De 18 a 27 años 2. De 28 a 37 años 3. De 38 a 47 años 4. De 48 a 57 años 5. Más de 58 años	
Sueldo	Sueldo	Sueldo:	Ordinal (5 opciones) 1. Menos de 1000 pesos 2. Entre 1000 y menos de 2000 pesos 3. Entre 2000 y menos de 3000 pesos 4. Más de 3000	
Nivel de estudios	Nivel de estudios	Nivel de estudios:	Ordinal (7 opciones) 1. Sin estudios 2. Primarios 3. Secundarios 4. Preparatorias / Bachilleratos 5. Licenciatura / Ingeniería 6. Maestría 7. Doctorado	
Tipo de vivienda	Tipo de vivienda	Tipo de vivienda:	Ordinal (6 opciones) 1. Departamento o casa propio 2. Departamento o casa rentado 3. Casa de amigos / parientes 4. Hotel 5. Pensión 6. Otros:	
Número de hijos	Número de hijos	Número de hijos:	Ordinal (3 opciones) 1. 0 hijos 2. 1-2 hijos 3. Más de 3	
Antigüedad en la organización	Antigüedad en la organización	Antigüedad en la organización:	Ordinal (5 opciones) 1. Menos de 1 año 2. Entre 1 y menor a 3 años 3. Entre 3 y menor a 5 años 4. Entre 5 y menor a 10 años 5. Más de 10 años	

Antigüedad en el puesto	Antigüedad en el puesto	Antigüedad en el puesto:	Ordinal (3 opciones) 1. Menos de 3 años 2. De 3 y menos de 5 años 3. Más de 5 años	
Tengo personal a mi cargo	Numero de personal a su cargo	Numero de personal a su cargo	Ordinal (4 opciones) 1. No tengo 2. Menos de 10 3. De 10 y menos de 20 4. Más de 20	
Situación de convivencia	Situación de convivencia	Situación de convivencia:	Ordinal (5 opciones) 1. Solo 2. Pareja 3. Hijos 4. Amigos 5. Otros:	
Tipo de puesto	Tipo de puesto	Tipo de puesto:	Ordinal (5 opciones) 1. Operador 2. Jefe de departamento 3. Facilitador 4. Supervisor de área 5. Otro:	
¿El área en que se desempeña o la función que desempeña corresponde a su Profesión o especialidad?	Área o función de su Profesión	Área o función de si profesión:	Ordinal (3 opciones) 1. Si 2. No 3. Parcialmente	
¿Se ha capacitado en los últimos seis meses en su área producción, académica o administrativa?	Capacitación	Capacitación	Ordinal (2 opciones) 1. Si 2. No	
Horario de trabajo	Horario de trabajo	Horas trabajadas por semana:	Ordinal (5 opciones) 1. Menos de 30 horas 2. Más de 30 y menos de 48 Horas 3. Más de 48 y menos de 56 Horas 4. Más de 56 horas	
Numero de dependientes	Numero de dependientes	Numero de dependientes:	Ordinal (3 opciones) 1. 0 Dependientes 2. 1-2 Dependientes 3. Más de 3	
¿Cuál es su nivel de dominio de las tecnologías de información y comunicación (Internet, Paqueterías de oficina, Office) utilizadas en su área	TIC	Uso de las TIC	Ordinal (5 opciones) 1. No se usan/ necesitan 2. Principiante 3. Básico 4. Intermedio 5. Avanzando	

de trabajo?				
¿Cuento con los recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura que necesito para realizar mi trabajo óptimamente?	Recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura	Recursos materiales, Tecnológicos y de infraestructura	Ordinal (2 opciones) 1. Si 2. No	

Variable: Condiciones laborales

Dimensión	Indicador	Ítem (Pregunta)	Escala	Fuente
Entorno físico	Ambiente térmico Ruido Iluminación	¿La temperatura en mi puesto de trabajo es? Puedo manipular materiales (calientes o fríos) y utilizo medios de protección Me expongo mucho tiempo a la temperatura en el puesto ¿Cómo evalúa el ruido de las máquinas? ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación en el puesto de trabajo? ¿Cómo evalúa el nivel de iluminación general? ¿Cómo evalúa el grado de contraste entre el objeto a observar y el fondo? ¿Cómo evalúa el deslumbramiento?	Likert (5 opciones) 1. Excelente 2. Buena 3. Regular 4. Mala 5. Muy mala Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Analysis of Working Conditions: the L.E.S.T. Method.
Carga física	Carga estática	Tengo diferentes posturas en el desarrollo de mis actividades Mantengo por mucho tiempo las mismas posturas en el lugar de trabajo	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Analysis of Working Conditions: the L.E.S.T. Method
Carga mental	Apremio de tiempo Complejidad – rapidez Atención Minuciosidad	Trabajo en sistema en línea Realizo varias pausas durante la jornada de trabajo Tengo posibilidad a recuperar los retrasos Tengo posibilidad de ausentarme del puesto de trabajo Tengo posibilidad de detener la máquina en la cual realizo mis actividades ¿Cómo evalúa el nivel de atención para realizar sus actividades Existe Posibilidad de rechazo del producto Puedo distraer la vista al realizar mis actividades Conozco las características físicas del material que estoy utilizando Tengo posibilidad de hablar con los otros compañeros Tengo riesgos de accidentes Existe riesgo de deterioro del material Tengo varias máquinas para vigilar Tengo que hacer varias intervenciones al realizar mis actividades Conozco el nivel de percepción de los detalles del producto Conozco la dimensión de los objetos	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca Likert (5 opciones) 1. Excelente 2. Buena 3. Regular 4. Mala 5. Muy mala	Analysis of Working Conditions: the L.E.S.T. Method

Aspectos psicosociales	Iniciativa Status social Comunicaciones Cooperación	Tengo posibilidad de organizar mi trabajo Tengo posibilidad de controlar el ritmo de trabajo Tengo posibilidad de retocar piezas en el trabajo Tengo posibilidad de regular la maquina en el trabajo Tengo posibilidad de intervenir en caso de accidentes del trabajo Cumplo con el nivel de formación requerido para el puesto Tengo posibilidad de hablar con los compañeros Tengo posibilidad de desplazarme en el lugar de trabajo Conozco a las personas cercanas en el área de mi trabajo Tengo relaciones de trabajo cooperativas, funcionales, jerárquicas	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Analysis of Working Conditions: the L.E.S.T. Method
Tiempo de trabajo	Tiempo de trabajo Duración jornada	Cumplo con mi horario de trabajo Cumplo con mi jornada semanal del trabajo	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Analysis of Working Conditions: the L.E.S.T. Method
Demanda de tiempo	Exigencias de tiempo	Cumplo con las horas de trabajo requeridas Me pongo en marcha a partir del día de trabajo Inicio mi trabajo poco después de llegar Ejercer mi trabajo sin pausas ni descansos Me apegó a mi rutina y horario	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Work Limitations Questionnaire
Exigencias físicas	Requerimientos físicos en lugar de trabajo	Camino / y me muevo desde el lugar de trabajo Me siento, me paro o me quedo en una posición Repito movimientos Doblo, giro, o alcanzo Utilizo herramientas manuales o de equipamiento Levanto, cargo, muevo objetos, mayor o igual a 4,54 kg	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Work Limitations Questionnaire
Exigencias mentales	Exigencias mentales	Pienso con claridad Trabajo cuidadosamente Me concentro en el trabajo Pierdo la línea de pensamiento Tengo facilidad de lectura / uso de la vista	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Work Limitations Questionnaire
Exigencias interpersonales	Exigencias interpersonales	Hablo con personas o por teléfono Ayudo a otros a trabajar controlo mi temperamento	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Work Limitations Questionnaire

Demanda de rendimiento	Demanda de rendimiento	Manejo la carga de trabajo Trabajo lo suficientemente rápido Termino el trabajo a tiempo Trabajo sin errores hago todo lo que soy capaz de hacer	Likert (5 opciones) 1. Siempre 2. Casi siempre 3. No aplica 4. Casi nunca 5. Nunca	Work Limitations Questionnaire
------------------------	------------------------	--	--	--------------------------------------

Variable: Factores de riesgo

Dimensión	Indicador	Ítem (Pregunta)	Escala	Fuente
Condiciones crónicas	Depresión	Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por problemas relacionados con su problema de salud?	# de horas	Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: Specific Health Problem V2.0 (WPAI:SH P)
	Hipertensión			
	Artritis			
	Diabetes	Durante los últimos siete días, ¿cuántas horas se perdió del trabajo por cualquier otra razón, tales como las vacaciones, días festivos, tiempo libre para participar en este estudio?	# de horas	
	Migraña			
	Infecciones respiratorias			
	Asma		(0-10)	
	Cáncer	Durante los últimos siete días, ¿Cuánto afectó su problema de salud en la productividad mientras usted estuvo trabajando?	No tiene efecto en mis actividades diarias --	
	Enfermedades de corazón		--	
	Estrés		por completo me impide hacer mis actividades diarias	
	Reflujo			
	Problemas auditivos			
	Sin enfermedad			
	Hepatitis			
	Dolor de cuello o espalda			
	Ciática			
	Úlceras			
	Embarazo de alto riesgo			

Variable: Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem (Pregunta)	Escala	Fuente
Afectivo	Unión emocional del empleado	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. Trabajar en esta organización significa mucho para mí. En esta organización me siento como en familia. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización No me siento emocionalmente unido a esta organización Me siento parte integrante de esta organización	Likert (5 opciones) 1. Definitivamente si 2. Probablemente si 3. Indeciso 4. Probablemente no 5. Definitivamente no	
Calculado / Continuidad	Costos y alternativas	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costos) Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo (ambos) Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (alternativas) Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costos) En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí (costo) Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas) Ahora mismo, trabajo en esta organización mas porque lo necesito que porque yo quiera (costos) Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (alternativas)	Likert (5 opciones) 1. Definitivamente si 2. Probablemente si 3. Indeciso 4. Probablemente no 5. Definitivamente no	
Normativo (citas)	Sentimiento de obligación de permanencia	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio Creo que debo mucho a esta organización Esta organización se merece mi lealtad No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	Likert (5 opciones) 1. Definitivamente si 2. Probablemente si 3. Indeciso 4. Probablemente no 5. Definitivamente no	

Cuadro de correspondencia de reactivos

Variable	Dimensión	Ítem (Pregunta)
Factores socio demográficos	Genero	SD1
	Edad	SD2
	Sueldo	SD 3
	Nivel de estudios	SD 4
	Tipo de vivienda	SD 5
	Número de hijos	SD 6
	Antigüedad en la organización	SD 7
	Antigüedad en el puesto	SD 8
	Tengo personal a mi cargo	SD 9
	Situación de convivencia	SD 10
	Tipo de puesto	SD 11
	¿El área en que se desempeña o la función que desempeña corresponde a su Profesión o especialidad?	SD 12
	¿Se ha capacitado en los últimos seis meses en su área producción, académica o administrativa?	SD 13
	Horario de trabajo	SD 14
	Numero de dependientes	SD 15
	¿Cuál es su nivel de dominio de las tecnologías de información y comunicación (Internet, Paqueterías de oficina, Office) utilizadas en su área de trabajo?	SD 16
	¿Cuento con los recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura que necesito para realizar mi trabajo óptimamente?	SD 17
		SD 1- SD 17

Variable	Dimensión	Ítem (Pregunta)
Condiciones laborales	Entorno físico	CL1, CL2, CL3, CL4, CL5, CL6, CL8, CL9
	Carga física	CL10, CL11
	Carga mental	CL7, CL12, CL13, CL14, CL15, CL16, CL17, CL18, CL19, CL20, CL21, CL22, CL23, CL24, CL25, CL26
	Aspectos psicosociales	CL27, CL28, CL29, CL30, CL31, CL32, CL33, CL34, CL35, CL36
	Tiempo de trabajo	CL37, CL38
	Demanda de tiempo	LT1, LT2, LT3, LT4, LT5
	Exigencias físicas	LT6, LT7, LT8, LT9, LT10, LT11
	Exigencias mentales	LT12, LT13, LT14, LT15, LT16
	Exigencias interpersonales	LT17, LT18, LT19
	Demanda de rendimiento	LT20, LT21, LT22, LT23, LT24

Variable	Dimensión	Ítem (Pregunta)
Factores de riesgo	Condiciones crónicas	CC1, CC2, CC3, CC4

Variable	Dimensión	Ítem (Pregunta)
Compromiso organizacional	Afectivo	CO1, CO2, CO3, CO4, CO5, CO6, CO7,
	Calculado / Continuidad	CO8, CO9, CO10, CO11, CO12, CO13, CO14, CO15
	Normativo (citas)	CO16, CO17, CO18, CO19, CO20, CO21