

Estudio Empírico de Presentismo en dos Organizaciones Mexicanas

LAURA EDITH ALVITER ROJAS
Universidad Autónoma del Estado de México

CARLOS ROBLES ACOSTA
Universidad Autónoma del Estado de México

EDIM MARTÍNEZ RODRIGUEZ
Universidad Autónoma del Estado de México

Resumen

El siguiente trabajo es una investigación cuantitativa, que se llevó a cabo con 183 trabajadores de dos organizaciones mexicanas (servicio y manufactura) a fin de identificar el nivel de Presentismo. Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores (n=176) objeto de éste estudio reportan cierto nivel de presentismo, el cual varía desde una intensidad leve hasta elevada. Los hombres con edad entre los 31-40 años, y los empleados con una antigüedad laboral de entre 6 y 10 años, se hallan inmersos en este fenómeno con un nivel alto. Sin embargo, no se identificó una correlación positiva entre presentismo, con edad y antigüedad laboral.

Palabras Clave: *presentismo, nivel, organización.*

Abstract

This quantitative research was carried out with 183 employees that work at two different organizations (service and manufacturing) in order to identify the level of Presenteeism. The results of the study indicate that the majority of workers (n=176) report a certain level of presenteeism, which varies from lower to high intensity. Men between the ages of 31-40 years old, and employees with a seniority of between 6 and 10 years, are immersed in this phenomenon with a high level. However, a positive correlation was not identified between presenteeism with age and seniority.

Keywords: *presenteeism, level, organization*

Introducción

El presentismo se genera cuando el trabajador acude a su área de trabajo, y éste no ejecuta sus funciones adecuadamente a causa de alguna enfermedad o padecimiento, por lo tanto el objetivo de esta investigación es identificar el nivel de presentismo que tiene los trabajadores de dos organizaciones mexicanas.

En décadas pasadas cuando un trabajador se sentía mal o tenía algún problema familiar que ocasionara que no estuviera en condiciones adecuadas para laborar teniendo que ausentarse, se le considera como absentismo, “que consiste en toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo” (García, 2011, p. 112).

Sin embargo, las actuales condiciones de trabajo y las nuevas formas de organización laboral buscan una mayor productividad en conjunto a la gran necesidad de las empresas de ser más eficientes y competitivas, buscando producir bienes y servicios de alta calidad, al menor costo y en el menor tiempo posible; esto ha provocado que los trabajadores se sometan a un exceso de esfuerzo, incluso de forma inconsciente, con el fin de satisfacer las demandas y exigencias del mercado, conduciéndolo a vivir para el trabajo, teniendo como consecuencia el descuido de su salud tanto física como mental (Zamora, 2010, p. 4). No obstante, los trabajadores no se ausentan, esto se debe al miedo a perder su trabajo, lo cual genera el surgimiento de un nuevo constructo denominado “presentismo”, refiriéndose éste, al empleado que se encuentra en su puesto de trabajo, pero “ausente” en sus funciones (García, 2011).

Por tanto en la actualidad, el verdadero problema está en el presentismo no en el absentismo laboral; debido a que los trabajadores que se encuentran inmersos en este fenómeno, dedican más horas presenciales que sus compañeros, con lo cual aparentan que tiene más trabajo que el que pueden abarcar en su horario normal.

Convirtiéndose en una situación de alarmante frecuencia empresarial, ya que los empleados que pierden varias horas de su jornada laboral en distracciones y problemas personales, están más propensos a cometer errores que afectan la productividad, durante el tiempo que utilizan para dar salida a lo más urgente de sus tareas (García, 2011).

Esta falta de productividad que surge del presentismo es derivada del propio trabajador cuando presenta: a) enfermedades o sentimientos de inseguridad laboral, lo cual los obligaría a ausentarse de su puesto de trabajo, pero a pesar de ello se presentan a trabajar sin cumplir eficazmente sus funciones (Flores-Sandi, 2006); b) la responsabilidad, cuando el empleado asiste a su empleo para no perjudicar a su equipo de trabajo; y, c) la gestión de recursos humanos, cuando la empresa tiene dificultades para reemplazar al trabajador ausente (Aronsson y Gustafsson, como se citó en Valera, 2015).

Debido a esta situación Rodríguez (2016) menciona que el trabajador se convierte en un trabajólico (adicto al trabajo), debido a que por miedo a perder su trabajo dedica todo su tiempo a sus labores realizando tiempos extras, dejando a un lado sus descansos, vacaciones, asuntos familiares y sobre todo su salud; un ejemplo de ello es la situación en España donde un estudio realizado demostró que ocho de cada diez trabajadores laboran más del tiempo estipulado en su puesto de trabajo (Sola, s.f.).

No obstante, en México la investigación a dicho fenómeno es escasa y para los profesionales de la salud en el trabajo es prácticamente desconocido, puesto que las principales investigaciones se han realizado en países como Estados Unidos y Europa (Jiménez, 2008). Además en la literatura no son abundantes las exploraciones que posibiliten una perspectiva comprensiva y acabada de los motivos de esta realidad laboral que sustente la relevancia del presentismo en las organizaciones mexicanas.

Al margen Prasad, Wahlqvist, Shikiar, y Shih, (2004) sugieren realizar a fondo más investigaciones sobre presentismo que evalúen la exactitud y la utilidad de los instrumentos individuales en determinados contextos, puesto que las propiedades psicométricas y la generalización de dichos instrumentos evidencian variabilidad.

Presentismo

Lawson (2012) menciona que el término “presentismo” surgió por primera vez en 1931 y ha sido utilizado con diversos significados. Para el año de 1994 el término fue acuñado por el Profesor Cary Cooper, psicólogo especialista en administración organizacional de la Universidad de Manchester en Reino Unido, mismo vocablo es derivado del inglés “presenteeism” que de acuerdo a su significado describe la relación existente entre enfermedad y pérdida de productividad, como resultado del trabajo excesivo o por el sentimiento de inseguridad laboral (Flores-Sandi, 2006).

Por un lado el área de psicología considera que el presentismo se debe a problemas emocionales, derivados de una combinación de factores sociales, condiciones médicas mentales, donde la enfermedad se percibe frecuentemente como una menor capacidad de trabajo causando cuantiosas pérdidas económicas en la empresa (Fleten, Johnsen y Ostrem, 2004; Palpant, Steimnitz, Bornemann y Hawkins, 2006). Y por el otro lado, Pilette (2005); y Salazar (2011) mencionan que los economistas identificaron el término presentismo para conocer las pérdidas económicas invisibles en las empresas; debido a que los empleados se presentan a trabajar perdiendo horas productivas por enfermedades mentales o médicas.

En efecto, el abordaje de este término, es bastante complejo, siendo un fenómeno que a ciencia cierta, no es del todo comprendido y que varía en conceptos y en enfoques de diversos investigadores. Por tanto, se describen a continuación algunas definiciones recientes de este término según la percepción de los autores:

España (2013) llega a la conclusión de que el presentismo “se produce cuando los trabajadores sufren alguna enfermedad pero se presentan a trabajar y la presencia de la enfermedad influye indiscutiblemente en su desempeño laboral” (p. 9).

El presentismo también puede definirse como “apersonarse a trabajar a pesar de presentar un problema de salud o alguna otra situación que normalmente llevaría al ausentismo” (Lazo y Roldan, 2015, p.1).

Y, finalmente, López y Riaño (2015) puntualizan al presentismo cuando “los empleados están en el trabajo, pero su energía cognitiva no se dedica a su trabajo, su atención se centra en otros lugares” (p. 51).

Por otro lado los autores García (2011); y Fernández (2011) coinciden en que los trabajadores realizan ciertas prácticas ante el presentismo:

- El trabajador alarga su tiempo dentro del trabajo innecesariamente solo para causar una apariencia.
- El trabajador dedica más tiempo de lo usual en la resolución de algún problema, cuando en realidad puede llevarle muy poco tiempo.
- El trabajador se queja por la cantidad de trabajo que tiene (volumen), cuando su productividad es muy baja.
- El trabajador se presenta a laborar con alguna enfermedad o en condiciones poco favorables para realizar sus actividades.

Sin embargo, a pesar de las diferentes situaciones que el trabajador presenta (físicas y emocionales), es conveniente subrayar que el presentismo no debe tomarse como una excusa para no laborar o atender a sus responsabilidades, poniendo como pretexto alguna enfermedad, sino por el contrario, realmente existen problemas que afectan su salud lo que impide que el individuo realice sus actividades, tal como lo son alergias, asma, hipertensión arterial, desordenes gastrointestinales, dolor crónico de espalda, migrañas/cefaleas, artritis, depresión e infecciones respiratorias, etc., por lo que Flores-Sandi (2006) aclara que el presentismo no se refiera a pretender estar enfermo para evitar trabajar o al descuido de las responsabilidades o distracciones como lo son la navegación en internet o mirar la televisión en horas laborables; puesto que datos demuestran que los trabajadores reducen en un 30% su productividad, esto debido al mal uso de la tecnología (Gutiérrez, 2013). Así mismo no se debe confundir con la pérdida de tiempo en ir a tomar café, hacer una pausa para fumar un cigarrillo o el hacer llamadas telefónicas personales (Reyes, 2014).

Aunado a lo anterior, surge la siguiente interrogante ¿cómo saber si los trabajadores sufren de presentismo?, por lo que Gutiérrez (2013) enlista algunos síntomas que dan indicio de que los trabajadores están siendo afectados por el presentismo, como:

- Pasan más de 8 horas en su lugar de trabajo.
- Presentan síntomas de distracción y fácil irritabilidad.
- Pueden tener cuadros de depresión.
- Presentan ansiedad en el área de trabajo.
- Mal humor.
- No trabajan por objetivos.
- No concluyen proyectos.

- Se quieren hacer notar.
- No saben en qué están trabajando si se les pregunta.

No obstante, Rodríguez (2016) señala que para los expertos el problema del presentismo tiene dos caras, en donde están inmersos tanto la empresa como el trabajador; en la primera cara se ejerce presión ante el trabajador que lo lleva a generar presentismo; mientras que en la segunda el miedo que el empleado tiene por perder su trabajo pone en riesgo su salud o frena su ascenso.

Rojas (2007) menciona que los problemas derivados a causa del presentismo son: el agravamiento de la calidad de vida y del nivel de salud, incremento en los costos de atención médica, accidentes laborales y el deterioro en la calidad de los productos y servicios. Aunado a ello, España (2013) refiere que la mala administración del tiempo, la baja concentración, la baja calidad que se traduce en menor rendimiento del empleado, y el contagio a otros (en caso de que exista alguna enfermedad infecciosa) son considerados como consecuencias del presentismo.

Por tanto, es de esperar que los empleados afectados por el presentismo lleguen a cometer errores, puesto que están inmersos en una baja concentración en sus actividades; además de estar rodeados de su propio entorno biopsicosocial, el cual afecta su interacción personal, comportamiento, habilidad, concentración, forma de pensamiento y la respuesta a los procesos patológicos (Flores-Sandi, 2006); teniendo como consecuencia el aumento en los riesgos de accidentes o equivocaciones en la toma de decisiones (Loffler, 2009); además cuando el personal tiene poco enfoque en sus actividades, el control de calidad será incompleto o deficiente y por consecuente los clientes tenderán a reclamar el producto o servicio (Fernández, 2011). Todo ello tiene gran repercusión en la organización que se ve reflejada en los costos y en la producción.

Un problema más al que se enfrentan las empresas a causa del presentismo es en sus costos, que son más elevados que el ausentismo, autores hacen referencia a estos costos como “costos ocultos”. Sin embargo, estos suelen ser más complicados a la hora de hacer su cálculo a diferencia del ausentismo (Fernández, 2011; Flores-Sandi, 2006; y Lazo y Roldán, 2015); además este no es un problema que asume simplemente la empresa sino que también se ve involucrado el mismo trabajador (Arteaga, Vera, Carrasco y Contreras, 2007; y Flores-Sandi, 2006).

Se han realizado numerosos estudios para estimar la magnitud y el costo de la pérdida de productividad asociada con diversas condiciones médicas

(Johns, 2010) y de acuerdo con los autores Ruiz, Palomino, Zambrano y Llap (2006) mencionan que los costos son de dos tipos, los directos y los indirectos, los primeros hacen referencia a los recursos que se gastan en la recuperación del trabajador; mientras que los segundos son aquellos recursos que se dejan de ganar al tener al trabajador enfermo.

Cooper y Dewe encontraron que para los años 2006 y 2007 casi 30 millones de días estaban perdidos debido a una enfermedad relacionada con el trabajo. De igual manera Ruiz et al. (2006) en su estudio hallaron que el presentismo representa el 71% del tiempo perdido por enfermedad, de las cuales fueron trastornos vertebrales con 120.55 días, depresión o ansiedad 53.24 días, cefalea o migraña 52.5, enfermedades respiratorias 44.35 días, rinitis alérgica 25.2 días, dolor abdominal 19.5 días, edad 15.21 días y enfermedad cardíaca 1.875 días las que provocaron más presentismo. Con respecto a los costos, los directos fueron de 9,552.94 dólares, los indirectos fue de 24,596.0 dólares, considerándose que el presentismo fue de 17,561.7 dólares y el absentismo de 7,034.3 dólares, teniendo un índice de improductividad de 3.4%.

Datos estadísticos de la empresa Intersistemas, obtuvo información en donde detalla cifras en relación a enfermedades que generan costos ocultos: la depresión cuesta a las empresas estadounidenses más de 35 mil millones de dólares al año; el dolor en el trabajo (incluido el de espalda y cabeza) implica un gasto cercano a los 47 mil millones de dólares anuales; el 70% de las enfermedades que pueden prevenirse están relacionadas con el estilo de vida; y, por último, se estima que el 80% de las visitas al doctor tienen que ver con el estrés (Domínguez, 2012).

Algunos estudios realizados demuestran la existencia y el impacto de este fenómeno dentro de las organizaciones, teniendo como resultado cifras realmente sorprendentes, puesto que se reflejan principalmente en la productividad, los costos y en la salud de los trabajadores. En cuanto a costos, por ejemplo; Estados Unidos los estima en más de \$150 mil millones de dólares por año (Hemp, 2004); en Lima su pérdida es de 1.4 billones de dólares anuales, en Australia sus costos generan aproximadamente 26 billones de dólares por año (Valera, 2015); mientras que en Canadá su estimación en pérdida de productividad es de 4,5 mil millones de dólares a causa de presentismo, ausentismo e incapacidad (España 2013).

Por tanto en la actualidad las organizaciones han empezado a desarrollar mecanismos legales encaminados a crear un ambiente y condiciones seguras de trabajo para sus empleados (Valera, 2015), como es el diseño y planeación

de políticas y estrategias que ayuden a aumentar y mejorar el desempeño de los trabajadores (Salazar, 2011).

En función de lo anterior, la mayoría de los países desarrollados han puesto en marcha programas de salud orientados a la prevención de las principales causas de mortalidad, mismas que tienen como fin la mejora continua en sus sistemas de trabajo. Por consiguiente Flores-Sandi (2006) menciona los tres aspectos principales de estos programas:

- Control del medio ambiente, físico y/o social.
- Exámenes en salud.
- Educación en salud (hábitos de vida saludables: alimentación, ejercicio, entre otros).

Aunado a ello, Valera (2015) menciona que las legislaciones de algunos países, establecen que las organizaciones deben instruir la asignación de un psicólogo organizacional, que genere programas de bienestar laboral y mental para los trabajadores, con la finalidad de crear un ambiente y condiciones seguras de trabajo.

Debido a las múltiples fuentes del presentismo y a su relación con otros componentes que derivan en la pérdida de productividad; Rojas (2007) enlista algunas herramientas que se desarrollaron para identificar algunos factores:

- PAE (Programas de Ayuda al Empleado) que han sido utilizados en el manejo de horarios.
- Iniciativas de gimnasia y relajamiento en el trabajo
- Auditoría del estrés de reciente desarrollo y que tiene la ventaja de buscar la causa del problema
- Gestión de la inhabilidad
- Uso de encuestas auto-respondidas para medir la baja de productividad o rendimiento tales como:
 - Work Limitation Questionnaire (WLQ).
 - Stanford Presenteeism Scale (SPS).
 - World Health Organisation's Health and Work Performance (WHO-HPQ).
 - Health and Labor Questionnaire (HLQ).
 - Quantity and Quality instrument (QQ).

Hoy en día más y más organizaciones están desarrollando políticas para crear conciencia sobre el estrés y la salud mental, que ayudan a aumentar el interés en el bienestar laboral; por lo que la capacitación de los gerentes de línea se convierte en una iniciativa clave, junto con la provisión de todos los empleados con información y oportunidades para participar en actividades que ayudan a prevenir problemas de salud mental (Cooper y Dewe, 2008).

Debido a las posturas que adopta el trabajador ante el presentismo y de las variables que están inmersas en la vida del trabajador, se genera un rasgo que describe las características del presentista, como se refiere a continuación:

Con respecto al entorno económico los autores Vera y et al. (2008) concluyen que existe mayor presentismo en el sector servicios a diferencia del sector productivo. De manera semejante Rojas (2007) encontró en un estudio que el presentismo está más asociado en el sector servicios relacionado con la atención a pacientes y entre las personas que realizan actividades de turno (servicios de emergencia, laboratorios, bancos de sangre, unidades de cuidados intensivos, etc.).

Por su parte España (2013) descubrió que los trabajadores presentistas fueron los de mayor edad y antigüedad con respecto a los que se retiraron de sus labores; siendo la principal causa del presentismo las patologías osteomusculares.

En cuanto al género, son las mujeres quienes están más inmersas en el presentismo; por otro lado las personas con hijos en el hogar denotan mayor presentismo a diferencia de los que no los tienen, en cuanto a la educación no hay una relación clara, así mismo si son trabajadores de tiempo completo o parcial (Aronsson y Gustafsson, 2000).

Por último, Fernández (2011) menciona que el presentismo suele presentarse en profesionales que tienen gran capacidad de autonomía y decisión; ejemplo de ello es el personal que ocupa cargos desde intermedios hasta muy importantes.

Hipótesis

H₁ El nivel de presentismo es alto.

H₂ El presentismo correlaciona positivamente con edad y antigüedad en el trabajo.

Método Diseño

Se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, la cual se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario estandarizado que mide el nivel de Presentismo.

Participantes

La investigación se llevó a cabo con personal de dos organizaciones; la primera es una empresa manufacturera dedicada a la elaboración de tubos de cartón; y la segunda es una institución que ofrece servicios Tributarios, ambas ubicadas en el Estado de México. Se tratan de muestras de conveniencia, 183 participantes siendo su participación voluntaria y anónima.

Instrumento

Para la realización de este estudio se utilizó la Escala de Presentismo de Stanford (EPS-11) la cual fue traducida y validada al español por el Dr. J. Adrián Jiménez en el 2008, que sirve como base para medir el fenómeno del presentismo en México. El instrumento consta de 11 ítems, en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 5 es la apreciación positiva hacia las actividades de trabajo; y un grado de confiabilidad, de acuerdo con el alfa de Cronbach de 0.78 (Jiménez, 2008).

Procedimiento

En una primera etapa se les proporciono a los trabajadores el instrumento para su llenado. En la mayoría de los casos, los participantes contestaron el cuestionario en su horario laboral y en presencia del entrevistador, quien brindo las instrucciones necesarias, solicitaba sinceridad en las mismas y garantizaba el anonimato y la confidencialidad de la información. La otra forma que se permitió para responder el instrumento fue en un horario no laboral y la entrega posterior del mismo al investigador. No obstante, también en estos casos se daba información de cómo contestarlo y se hacía referencia a la importancia de la sinceridad, y a la confidencialidad de la información. El cuestionario requirió aproximadamente 15 minutos para su contestación.

Para el análisis de datos se utilizó el paquete Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) a fin de obtener frecuencias, estadísticos descriptivos, la confiabilidad (Alpha de Cronbach), y la matriz de correlaciones entre variables.

Resultados Demográficos

Participaron 183 trabajadores de manera voluntaria y anónima, la edad predominante de los encuestados oscila entre los 41 a 50 años de edad, en su mayoría es representada por hombres (84.15%); en cuanto a su estado civil el 56.8% reporta ser casado; el 38.3% tiene un nivel de estudios de preparatoria, y finalmente con respecto a la antigüedad laboral el 30.1% de la población asienta tener más de 30 años dentro de la organización.

Confiabilidad, Medias, Frecuencias y Correlaciones

Para determinar la consistencia interna del instrumento se utilizó el alpha de Cronbach, el cual resulto de $\alpha=0.703$ calificado como satisfactorio (Tabla 1). La media de Presentismo es 3.72 y se interpreta como bajo.

Tabla 1. Descriptivos, Alfa de Cronbach

	No. Items	Alfa	Media*	D.E.
Presentismo	11	0.703	3.72	6.86

Notas: * Media en una escala de 1 a 5

En cuanto a los niveles de presentismo de los participantes la tabla 2 muestra que el 56.29% reporta tener presentismo moderado, contra el 9.29% con presentismo alto, por tanto se rechaza la hipótesis 1.

Tabla 2. Frecuencia de Presentismo

Grado de presentismo	Frecuencia	Porcentaje
Leve	56	30.6
Moderado	103	56.29
Alto	17	9.29
Sin Presentismo	7	3.82
Total	183	100.0

En lo referente a la exploración de los datos por grupos de edad (tabla 3) se obtuvo que los trabajadores que se encuentran entre el rango de edad de los 41 y 50 años, son lo que tienen una mayor participación en el fenómeno de presentismo, pero en un grado de leve (9.29%) a moderado (16.39%); contra los de 31 y 40 años con una intensidad severa (3.28) de presentismo.

Tabla 3. Grado de Presentismo por Edad

Rango en años	Leve		Moderado		Severo		Sin presentismo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
De 23 a 25	10	5.46	26	14.21	4	2.19	1	0.55
Entre 26 a 30	6	3.28	15	8.20	0	0.00	0	0.00
Entre 31 a 40	14	7.65	21	11.48	6	3.28	2	1.09
Entre 41 a 50	17	9.29	30	16.39	5	2.73	4	2.19
De 51 años o más	9	4.92	12	6.56	1	0.55	0	0.00
Total	56	30.60	104	56.83	16	8.74	7	3.83

En lo relativo al género, en la tabla 4 se muestra que son los hombres quienes tienen mayor nivel de presentismo desde leve hasta severo.

Tabla 4. Grado de Presentismo por Género

Rango	Leve		Moderado		Severo		Sin Presentismo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculino	34	18.58	100	54.64	15	8.20	5	2.73
Femenino	4	2.19	21	11.48	2	1.09	2	1.09
Total	38	20.77	121	66.12	17	9.29	7	3.83

Finalmente en relación a la antigüedad (tabla 5), la población que tiene más de 30 años laborando dentro de la organización, manifiestan una mayor participación de presentismo con un nivel de moderado (18.03%); sin embargo, el personal con una antigüedad de entre 6 y 10 años reportan un nivel severo con una intervención del 3.28%.

Tabla 5. Grado de Presentismo por Antigüedad

Rango	Leve		Moderado		Severo		Sin presentismo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
De 1 a 5 años	8	4.37	10	5.46	0	0.00	0	0.00
Entre 6 y 10 años	9	4.92	30	16.39	6	3.28	0	0.00
Entre 11 y 20 años	7	3.83	14	7.65	3	1.64	0	0.00
Entre 20 y 30 años	6	3.28	19	10.38	3	1.64	2	1.09
Más de 30 años	13	7.10	33	18.03	5	2.73	4	2.19
Total	43	23.50	106	57.92	17	9.29	6	3.28

En la tabla 6, se reflejan los coeficientes de correlación de Pearson entre el presentismo y algunos demográficos, y se rechaza la hipótesis 2 planteada, debido a que no existe relación entre éstos.

Tabla 6. Correlaciones entre Variables

		Edad	Antigüedad
Presentismo	C P	.055	-.033
	Sig.	.458	.657

Conclusiones

Recapitulando, el presentismo es un problema cada día más latente, que aqueja tanto a las organizaciones como a los trabajadores, debido a que impacta en la productividad y en la salud de los empleados.

El objetivo de esta investigación se ha alcanzado, se utilizó una escala válida y confiable de para identificar el nivel de presentismo de los trabajadores de dos organizaciones mexicanas, así como la relación que existe con las variables demográficas.

En cuanto a la hipótesis referida al nivel de presentismo no se confirma, debido a que el grado de presentismo reportado por la mayoría de los trabajadores se torna en una intensidad moderada; esto es, los trabajadores pueden reportar presentismo, sin embargo logran controlar o tener un manejo oportuno de éste.

De la misma manera la hipótesis que hace mención sobre la relación positiva entre presentismo, edad y antigüedad se rechaza, debido a que estas últimas no infieren para que el trabajador se encuentre inmerso en un estado presentista.

En suma se identificó que dentro de ambas organizaciones hay una frecuencia alta de trabajadores con presentismo moderado, siendo más marcado (alto) en hombres, en una edad entre los 31 y 40 años, y con una antigüedad de 6 a 10 años.

Lo anterior puede deberse al grado de compromiso que los trabajadores tienen con la organización por lo que los lleva a evitar faltas en el trabajo, lo que podría justificar los altos índices de presentismo, o por otro lado, la alta competitividad en el ámbito profesional, la cual llega a favorecer la ocurrencia del presentismo. No obstante, el desafío en un futuro no muy lejano será tratar de entender este fenómeno, sus causas, consecuencias y desarrollar las primeras medidas y procesos para poder reducir sus efectos negativos, además de considerar indicadores duros de eficiencia y competencia organizacional, a fin de poder cuantificar el costo y daño del presentismo.

Referencias bibliográficas

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health*. National Institute for Working Life, S-112 79. Stockholm, Sweden; 54: 502-509.
- Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C. y Conteras, G. (2007). Presentismo y su Relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. *Cienc. Trab.* 9 (24): 61-63.
- Cooper, C. y Dewe, P. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*. 58:522-524.
- Domínguez, M. (2012). El estrés es un costo oculto dentro de las empresas. *Socialmedia SOS*. Recuperado de: <http://empleospetroleros.org/2012/08/09/el-estres-es-un-costo-oculto-dentro-de-las-empresas/>
- España, P. (2013). Percepción del presentismo y comportamiento de la morbilidad en trabajadores de una industria papelera, Carabobo 2010-2011. Tesis. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Valencia 1-34.

- Fleten, N., Johnsen, R. & Ostrem, B. (2004). Reliability of sickness certificates in detecting potential sick leave reduction by modifying working conditions: a clinical epidemiology study. *BMC Public Health*. 4: 1-10.
- Flores-Sandi, G. 2006. "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*. 48 (1): 30-34.
- Fernández, R. (2011). El presentismo laboral. Una amenaza silenciosa. *Gestión de prácticas laborales* n° 8.
- García, J., Juárez, A. y Camacho, A. (2010). Traducción y validación de la Stanford Presenteeism Scale -6. 3er. Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Universidad Complutense. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Unidad de Ergonomía. Madrid, España. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (223): 111-120.
- Gutiérrez, T. (2013). Presentismo laboral, el mal que afecta a 6 de cada 10 empleados. Recuperado de <http://www.altonivel.com.mx/35784-presentismo-laboral-mas-horas-no-significan-mayor-productividad.html>
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work but out of it. *Harvard Business Review*. 82 (10): 49-58.
- Jiménez, A. (2008). Traducción y validación de la escala para el presentismo de Stanford en trabajadores del Hospital Central Sur de Alta Especialidad de PEMEX. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. Department of Management, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada. *Journal of Organizational Behavior*. 31; 519-542.
- Lazo, A. y Roldan, B., (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 1-8.
- Lawson, M. (2012). Workforce productivity: effects of presenteeism. *Optimise Consulting*. 1-9. Recuperado de: <http://www.tmsconsulting.com.au/articles /presenteeism-and-its-impact-on-safety-and-organizational-health#.VGE68 mG9gq>.

- Löffler, D. (2009). Trabajo sin productividad. Elimina el presentismo de tu empresa. *Management*. 50-52.
- López, E. y Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Revista Movimiento Científico*. 9(1): 50-59.
- Palpant, R., Steimnitz, R., Bornemann, T., & Hawkins, K. (2006). The Carter Center Mental Health program: Addressing the public health crisis in the field of mental health through policy change and stigma reduction. *Preventing Chronic Disease*. 3 (2). 1-6. Recuperado de: <http://www.cdc.gov/pcd/issues/2006/apr/050175.htm>
- Pilette, P. (2005). Presenteeism & productivity: two reasons employee assistance programs make good business cents. *Annals of the American Psychotherapy Association*. 8 (1). Recuperado de <http://www.biomedsearch.com/article/Presenteeism-productivity-two-reason-employee/131605679.html>
- Prasad, M., Wahlqvist, P., Shikiar, R., & Shih, Y. (2004). A review of self-report instruments measuring health-related work productivity: a patient-reported outcomes perspective. *Pharmacoeconomics*. 22(4). 225-44.
- Reyes, J. (2014). Nursing presenteeism. Patient safety implications. Possibilities of control and reduction. *Enfermería Global*. 35: 374-383.
- Rodríguez, A. (2016). Resulta dañino “sacrificio laboral”. *Vlex*. Recuperado de <https://vlex.com/vid/resulta-sacrificio-laboral-78909301>
- Rojas, R. (2007). Enfoque del Presentismo en empresas de Salud. *Ciencia y Trabajo*. 9 (24): 64-68.
- Ruiz, F., Palomino, J., Zambrano, R. y Llap, C. (2006). Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003. *Revista Médica Hered*. 17(1): 28-34.
- Salazar, J. (2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral. Análisis desde la psicología organizacional y del trabajo. Universidad Católica de Pereira. Facultad de ciencias humanas, sociales y de la educación línea de investigación calidad de vida laboral programa de psicología Pereira. 11-21.
- Sola, M. (s.f.). Presentismo asociado a la prevención de riesgos laborales. Tesis Universidad pública de Navarra. Recuperado de: <http://academicae.unavarra.es/handle/2454/6284>

- Valera, D. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. Universidad Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Contables. Tesis. 1-91.
- Vera, A., Carrasco, C., Da Costa, S. y Páez, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud Chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31: 119-128.
- Zamora, J. (2010). Salud Laboral, variable promotora de la productividad. Universidad de Costa Rica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*. 2(10): 4-9.