

FACTORES QUE DETONAN EL AUSENTISMO LABORAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE CIUDAD JUÁREZ

Juan Carlos Avitia Rivero ¹
Aida Yadira Reyes Escalante ²

El ausentismo laboral es un problema que aqueja a todas las organizaciones, las faltas a los espacios laborales y de cualquier tipo ocasiona que las metas y objetivos no sean alcanzados en los tiempos establecidos, además de otras consecuencias económicas, humanas y laborales.

El ausentismo es un problema visto desde muchas organizaciones alrededor del mundo, incluido el Fondo Monetario Internacional (FMI), quien indicó que las bajas laborales por ausentismo mostraron un alza moderada durante el año 2016. De acuerdo con la encuesta global de ausentismo realizada por la firma Korg (2018), el ausentismo laboral es producto de diferentes factores tanto de carácter interno como externo, como pueden ser, algún tipo de enfermedad, vacaciones, maternidad, paternidad, y permisos por estrés, esto sin incluir retardos y salidas temprano. Sin embargo, a pesar de esta afirmación, existen muchas teorías en las cuales se cree que el ausentismo tiene una gran variedad de efectos negativos tanto en la producción como en el trabajo dinámico (Díaz Ledesma, Gutiérrez Crespo, & Amancio Castro, 2018).

Para la comprensión de ausentismo laboral se recurre a las Teorías del Humanismo donde May (1963) planteó como el ser humano se enfrenta constantemente al dilema de ser objeto y sujeto a la vez. Mientras Maslow (1973), defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados; de esta forma ambos enfoques analizan los comportamientos de las personas y sus motivos de acción. Otras teorías buscan explicar motivos personales desde la Psicología para comprender los efectos en las acciones de las personas, por ejemplo: Freud (1896), indicó que el comportamiento y la personalidad están vinculados a la existencia de impulsos que necesitan llevarse a la práctica, y el conflicto que supone esta necesidad y la limitación que la realidad supone para su cumplimiento; Rogers (1979) estableció que el desarrollo de la personalidad se ve afectada por la medida en que una persona consigue acercarse o alejarse de sus objetivos vitales; Jung (1999), establece que la personalidad o parte de ella, sirve para adaptarse al medio y se relaciona con lo que los

¹ Estudiante del Programa de Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez al130743@alumnos.uacj.mx

² Doctora en Ciencias de la Administración, Maestría en Ciencias de la Administración, Ingeniería Industrial en Producción. Líneas generales de investigación: sustentabilidad, estudios organizacionales, cultura y turismo. 74 publicaciones diversas de libros, capítulos de libros y artículos científicos y de divulgación. Dirección de proyectos de investigación nacionales e internacionales. Miembro de la Asociación de Académicas de Chihuahua. Miembro de la Red Ambientalista Universitaria. Miembro de la Red Nacional de Estudios Organizacionales. Sistema Nacional de Investigadores nivel I. Coordinadora del Seminario de Investigación de Ciencias Administrativas. Profesora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. aida.reyes@uacj.mx ORCID: 0000-0002-0104-9522

demás y como partes del yo que no resultan admisibles para el propio sujeto. Estas bases sirven para comprender las motivaciones que llevan a un trabajador al ausentismo constante de su espacio laboral.

La industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación del INEGI, (2018), hasta febrero del año 2018, en Ciudad Juárez existían 321 plantas en las que trabajaban 250 mil 577 empleados. En promedio, cada planta de esta ciudad tiene 781 trabajadores, la mayor producción se encuentra en el sector industrial y gracias a esa producción en 2015 Ciudad Juárez se colocó como la quinta urbe con mayor Producto Interno Bruto (PIB) en el país, según el ranking de las mejores ciudades para invertir de América Latina.

Según la AMAC (Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez), en esta ciudad, el ausentismo dentro de este sector durante el 2018, tuvo una disminución de más de 30 puntos porcentuales y una ligera disminución respecto al mismo mes del año anterior (AMAC, 2018). En relación a este tema, González (2018) indicó que el ausentismo tiene una gran variedad de causas, por ejemplo: el clima, las enfermedades, la maternidad, asuntos escolares y personales, además de las vacaciones. Sin embargo, no se ofrecen análisis sobre las causas de ausentismo en los operadores de las industrias, y las relaciones causantes prioritarias en el ausentismo y sus relaciones internas.

La investigación busca dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué factores promueven el ausentismo por parte de empleados de nivel operativo?; ¿Qué efectos tiene para las organizaciones el ausentismo? Tiene como objetivo identificar los factores que detonan el ausentismo de los trabajadores operativos en las industrias de Ciudad Juárez. Mientras de forma específica busca indicar los efectos del ausentismo por parte de empleados de nivel operativo en empresas de Ciudad Juárez; y analizar las causas del ausentismo por parte de empleados de nivel operativo en empresas de Ciudad Juárez.

El trabajo de investigación es de corte descriptivo y explicativo, de acuerdo a los datos utilizados el enfoque es cuantitativo, concordando con Hernández, Fernández y Baptista (2004), implica recolectar datos para luego probar hipótesis a partir de una medición numérica profunda y el análisis estadístico interpretativo, esto ofrece la posibilidad de establecer patrones de comportamiento al tiempo de comprobar si existe una relación entre las teorías y una situación real en un ambiente o contexto determinado.

El tamaño de la muestra fue de 384 personas a quienes se aplicó un cuestionario con un 95% confiabilidad y 5% error. Los participantes que laboran en los siguientes parques industriales: Omega, Aztecas, Fernández, Gema, Juárez, Antonio J. Bermúdez, Las Fuentes y Río Bravo. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de y se divide en dos apartados: datos demográficos y problemas laborales. El rango de edad de los participantes en el estudio oscila entre los 16 y los 70 años. También, se recopiló información acerca de los problemas laborales, de los cuales se realizó una correlación entre las variables más significativas. Se aplicó el análisis de datos mediante minería de datos utilizando el software WEKA 3.9.2. Además, se utilizó el software Tableau 15.0.

De acuerdo con los datos recabados el 43.12% de la muestra fueron personas con un rango de edad de 16 a 30 años. Este grupo presentó una frecuencia de acoso laboral del 18.18%, lo que significa un factor relevante no solo para ausentarse sino incluso para desertar del trabajo. Además, otro factor importante que promueve el ausentismo, es el

relacionado con la familia con un 23%, de igual forma, se encontró el consumo de sustancias embriagantes como otro detonante del ausentismo con un 40.52%, siendo las mujeres quienes presentan mayor incidencia. En el caso de las mujeres, los resultados mostraron que los problemas laborales con los jefes representan un factor de ausentismo del 22.34%. Se encontró que un 11.69% de incidentes de problemas laborales con los jefes directo lleva al ausentismo de la empresa.

El estudio mostró que la causa más recurrente en las ausencias del personal operativo de la industria en Ciudad Juárez, corresponde a los problemas presentados al interior del hogar o de carácter personal, ya sean de tipo económico o social, este tipo de dificultades afectan la parte emocional y motivacional de cualquier trabajador, lo que produce un rendimiento laboral deficiente, afectando la productividad de la organización.

Por lo expuesto anteriormente, se puede concluir que el ausentismo genera un problema para la industria, debido a que la ausencia física de un operador de producción, representa un incremento en los costos laborales. Cuando un empleado falta a su trabajo, el impacto económico que sufre la empresa es muy alto, principalmente por la pérdida de tiempo y dinero, la reprogramación en los procesos productivos; y el desgaste administrativo debido a la selección y el entrenamiento de nuevo personal, más en el trabajador de grupos especiales.

A pesar de que los resultados obtenidos muestran poco sentido de pertenecía hacia las organizaciones, consideran que su participación no es reconocida en los procesos de planeación y toma de decisión por parte las empresas. Finalmente, se evidenció que los empleados de nivel operativo sienten inconformidad debido al bajo nivel de remuneración devengado, en comparación con el trabajo realizado, además no reciben ningún tipo de incentivo como recompensa el esfuerzo y dedicación, lo que puede generar un incremento en el ausentismo debido a una falta de satisfacción laboral.

TRIGGER WORKER ABSENTEEISM FACTORS IN THE MAQUILADORA INDUSTRY IN CIUDAD JUÁREZ

Work absenteeism is a problem that affects all organizations. Absences from workspaces and any other type of absence cause goals and objectives not to be achieved in the established time frame, in addition to other economic, human, and labor consequences.

Absenteeism is a problem seen by many organizations around the world, including the International Monetary Fund (IMF), which indicated that absenteeism-related worker absenteeism showed a moderate increase during 2016. According to the global survey of absenteeism conducted by the firm Korg (2018), absenteeism at work is the result of different factors both internal and external, such as some kind of illness, vacation, maternity, paternity, and stress leave, this does not include delays and early departures. However, despite this statement, there are many theories in which it is believed that absenteeism has a variety of negative effects on both production and dynamic work (Díaz Ledesma, Gutiérrez Crespo, & Amancio Castro, 2018).

For the understanding of work absenteeism, the Theories of Humanism where May (1963) raised how the human being constantly faces the dilemma of being both object and subject. While Maslow (1973), defends that as the most basic needs are satisfied, human beings develop higher needs and desires; in this way, both approaches analyze the behaviors of people and their reasons for action. Other theories seek to explain personal motives from Psychology to understand the effects on people's actions, for example, Freud (1896), indicated that behavior and personality are linked to the existence of impulses that need to be put into practice, and the conflict that this need supposes and the limitation that reality supposes for its fulfillment; Rogers (1979) established that the development of personality is affected by the extent to which a person manages to get closer to or move away from his vital objectives; Jung (1999), established that personality or part of it, serves to adapt to the environment and relates to what others and as parts of the self are not admissible for the subject himself. These bases serve to understand the motivations that lead a worker to constant absenteeism from his workspace.

The manufacturing, maquiladora, and export services industry of the INEGI, (2018), until February of the year 2018, in Ciudad Juárez there were 321 plants in which 250,577 employees worked. On average, each plant in this city has 781 workers, the highest production is in the industrial sector and thanks to this production in 2015 Ciudad Juarez was placed as the fifth city with the highest Gross Domestic Product (GDP) in the country, according to the ranking of the best cities to invest in Latin America.

According to AMAC (Maquiladora Association of Ciudad Juarez) absenteeism within this sector during 2018, had a decrease of more than 30 percentage points and a slight decrease compared to the same month last year (AMAC, 2018). In relation to this issue, González (2018) indicated that absenteeism has a wide variety of causes, for example the weather, illness, maternity, school, and personal matters, in addition to holidays. However, no analysis is provided on the causes of absenteeism in industry operators, and the priority causal relationships in absenteeism and their internal relationships.

The research seeks to answer the following questions: What factors promote absenteeism by operational level employees; What effects does absenteeism have on organizations? The objective is to identify the factors that trigger absenteeism among operational workers in the industries of Ciudad Juárez. It specifically seeks to indicate the effects of absenteeism by operational level employees in companies in Ciudad Juárez and to analyze the causes of absenteeism by operational level employees in companies in Ciudad Juárez.

The research work is descriptive and explanatory, according to the data used the approach is quantitative, in agreement with Hernández, Fernández, and Baptista (2004), it implies collecting data to later test hypotheses from a deep numerical measurement and the interpretative statistical analysis, this offers the possibility of establishing behavior patterns while checking if there is a relationship between the theories and a real situation in a given environment or context.

The sample size was 384 people to whom a questionnaire was applied with 95% reliability and 5% error. The participants working in the following industrial parks: Omega, Aztecas, Fernández, Gema, Juárez, Antonio J. Bermúdez, Las Fuentes, and Río Bravo. The survey was used as a technique for collecting and is divided into two sections: demographic

data and labor problems. The age range of the participants in the study is between 16 and 70 years old. Also, information was collected about labor problems, of which a correlation was made between the most significant variables. Data analysis was applied through data mining using WEKA 3.9.2 software. In addition, Tableau 15.0 software was used.

According to the data collected 43.12% of the sample were people with an age range of 16 to 30 years. This group presented a frequency of harassment at work of 18.18%, which means a relevant factor not only for being absent but also for quitting work. In addition, another important factor that promotes absenteeism is related to the family with 23%. Similarly, the consumption of intoxicating substances was found to be another trigger for absenteeism with 40.52%, with women having the highest incidence. In the case of women, the results showed that work problems with bosses represent a factor of absenteeism of 22.34%. It was found that 11.69% of incidents of work problems with direct bosses lead to absenteeism from the company.

The study showed that the most recurrent cause of absenteeism of operational personnel in the industry in Ciudad Juarez, corresponds to problems within the home or personal, whether economic or social, these difficulties affect the emotional and motivational part of any worker, which produces poor job performance, affecting the productivity of the organization.

From the above, it can be concluded that absenteeism generates a problem for the industry because the physical absence of a production operator represents an increase in labor costs. When an employee is absent from work, the economic impact on the company is very high, mainly due to the loss of time and money, the rescheduling of production processes, and the administrative wear and tear due to the selection and training of new personnel, more in the worker of special groups.

Although the results obtained show little sense of belonging to the organizations, they consider that their participation is not recognized in the planning and decision making processes by the companies. Finally, it was evidenced that employees at the operational level feel dissatisfied due to the low level of remuneration earned, compared to the work done, in addition, they do not receive any kind of incentive as a reward for the effort and dedication, which can generate an increase in absenteeism due to a lack of job satisfaction.

Referencias

- Asociación de Maquiladoras Ciudad Juárez (AMAC), (2018). Información Estadística Mensual. 2018, de INDEX Sitio web: <https://indexjuarez.com/wp-content/uploads/2018/03/Marzo-2018-1-2-2.pdf>
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-87. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Education, 100, 98-107. Freud S. 1898. Die Sexualität in der Ätiologie der Neurosen. *Gesammelte Werke I*: 489-515.

- Fondo Monetario Internacional (FMI) (2016). Informe Anual 2016 del FMI. Juntos buscando soluciones. Fecha de consulta noviembre 2018. Obtenido de https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/ar/2016/pdf/ar16_esl.pdf
- González, I. (18 de agosto 2018). Repunta ausentismo laboral en junio. El Diario de Juárez, 12.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. México, McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2018). Censo de población y vivienda. Fecha de consulta noviembre 2018. Obtenido de www.inegi.gob.mx
- Jung, C., (1999). Recuerdos, sueños, pensamientos. Barcelona, España, Editorial Seix Barral, S.A.
- Korg (2018). Kronos Music Workstation. Manual de Usuario. Fecha de consulta en línea 2 mayo del 2019. Documento en línea http://cdn.korg.com/us/support/download/files/8a368ccefad5aaccd703e164ab02fb9a.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DKRONOS_Op_Guide_S10.pdf&response-content-type=application%2Fpdf%3B
- Maslow, A. (1973). El hombre autorrealizado. Barcelona, Kairós.
- May, R. (1963). Psicología Existencial. Buenos Aires, Paidós.
- Rogers, C., (1979). The Foundations of the Person-Centered Approach. Educacion 100, no 2, p. 98-107. Fecha de consulta: mayo del 2019. Documento en línea: http://www.unifiedcommunities.com/ucs/Rogers_Person-Centered-Approach_1979.pdf
- Vargas, S., Rodríguez, G., Ibañez, E., Matiz, M., & Overgaard, H. (2015). Relación entre el estado nutricional y el ausentismo escolar en estudiantes de escuelas Rurales. Revista de Salud Pública, 17(6), 861-873. doi: <https://doi.org/10.15446/rsap.v17n6.48709>