

El balance entre el trabajo, la salud, la familia y el tiempo libre

Imelda Alcalá, Carlos Ibáñez, Oscar Yáñez y Jaime García

Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad SN, San Felipe, 31203 Chihuahua.

M. Ramos., V. Aguilera., (eds.). Ciencias Administrativas y Sociales, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2013.

Abstract

Our purpose is to discuss about the importance of obtaining a balance on work and life activities over leisure time. The impact this balance can have on health and individual and community wellbeing must play a central role when analyzing job productivity. Manufacture industry in the State of Chihuahua is a significant contributor of jobs for men and women, and is a major contributor for the State's economic growth. Through a self-report questionnaire we assessed leisure time activities of 231 manufacture workers, located in the State of Chihuahua, Mexico. Workers reported having insufficient leisure time to participate in physical activities; sedentary activities were predominant among males and females. Motivation to participate in sedentary leisure activities was mostly recreational. Women reported having less leisure time than men. We concluded life work balance is impaired in this sample of workers with eight and more working hours of daily labor, affecting their risk of suffering diabetes and cardiovascular diseases.

17 Introducción

El dilema llamado the life-work balance pone en cuestión la práctica de ver el trabajo como el objetivo de la vida y da cabida a tomar en cuenta otros aspectos que tienen influencia considerable en la felicidad del ser humano. Life-work balance significa balance entre la vida y el trabajo, en inglés, y su investigación ha sido cada vez más importante al encontrarse que existe una fuerte conexión bidireccional entre el trabajo y la vida externa al mismo.

En un estudio publicado en la asociación internacional de psicología aplicada se demostró que el síndrome denominado burnout, el cual es el término que se utiliza para describir el cansancio extremo provocado por demasiado trabajo y estrés, podía ser atenuado al ofrecer servicios de consultoría marital. El artículo enfatiza la importancia de entender que las relaciones maritales y el trabajo están conectadas de forma bilateral, y que es conveniente para las compañías encontrar las medidas más efectivas para ayudar a sus empleados a lidiar con factores externos al trabajo (Schaer, Bodenmann & Thomas, 2008). Los cambios en los valores y prioridades de los nuevos mercados de trabajo, así como los cambios en las estructuras familiares, incrementan la importancia de encontrar dichas medidas, ya que estos factores afectan la oferta de trabajadores capacitados, así como la satisfacción y productividad de los trabajadores ya contratados (Black, Hitt, & Porter, 2006). Los valores que parecen cobrar cada vez más fuerza se pueden agrupar en tres grupos, la salud, la familia y el tiempo libre. De forma general, se puede decir que dichos valores tienen efectos benéficos en varios niveles, como los son el individual, a nivel compañía, y a nivel de gobierno.

En este trabajo, primero nos proponemos discutir las razones por las cuales estos factores merecen consideración y luego se explicara porque el esquema de trabajo actual entra en conflicto con dichos valores; mismos que están considerados como derechos humanos; finalmente mostraremos las relaciones entre la disponibilidad y el uso del tiempo libre y la salud en una muestra de empleados de maquiladora.

La salud es importante a nivel individual y en relación con el trabajo no solo porque las personas se sienten mejor cuando están sanas, sino que además son independientes y productivas, lo que tiene implicaciones psicológicas y económicas que sobrepasan los aspectos puramente fisiológicos. A nivel organización, la enfermedad de un empleado se traduce en improductividad y gastos médicos que también pueden ser costosos. La creciente importancia que se le está dando al aspecto físico debido a la norteamericanización de nuestra cultura es un factor importante que fortalece, por ejemplo, la tendencia a adoptar programas de manejo de peso corporal mediante dieta y ejercicio. Como hábito saludable, el ejercicio ha demostrado beneficios no solo físicos, sino también psicológicos como la reducción del estrés y la depresión. Es por esto que la asociación americana del corazón recomienda que para promover la salud, se haga ejercicio dinámico de los músculos grandes del cuerpo por periodos largos de tiempo, generalmente de 30 a 60 minutos, por lo menos tres a seis veces por semana, tendiendo a diariamente (Fletcher, et al., 1996).

Ciertas organizaciones como Johnson y Johnson han adoptado una cultura de salud y ejercicio para sus empleados, así como un monitoreo de actividad física y de consumo de alcohol y tabaco. La compañía adoptó dicha política en 1979, y ha mantenido un registro que ha permitido que se realicen por lo menos dos estudios comparativos con otras compañías. Dichos estudios muestran un ahorro económico de alrededor de \$565 en dólares del 2009, lo que equivale a un rendimiento sobre la inversión en el rango de \$1.88-\$3.92 dólares por cada dólar invertido en el programa (Henke, et al., 2011). Otros estudios ayudan a evaluar las consecuencias de trabajar horas extraordinarias. Por ejemplo, se ha comprobado que la gente que trabaja turnos nocturnos tiene mayores problemas de salud psicológica y mental, y tiene relaciones sociales inconsistentes, ya sean relaciones conyugales, de familia o amistades. Además, muestran patrones alterados de sueño, estrés, fatiga e irritabilidad. Así mismo, siete de cada diez opinan que su trabajo afecta su salud de forma negativa (LeBihan & Martin, 2004).

A lo largo de las últimas décadas se observa un decremento en las tasas de natalidad, la cantidad de gente adulta que está llegando a la vejez está creciendo más rápidamente que la de gente productiva. Esto afecta la razón de dependencia de muchos países desarrollados, lo cual es motivo de preocupación para países como Inglaterra, y otros en Europa (MacInnes, 2005), así como en México y Estados Unidos de Norteamérica. Hoy más que nunca es importante que las compañías mantengan a sus empleados en estado productivo por el mayor tiempo posible.

Otro valor que tiene gran importancia para los trabajadores en la actualidad es el tiempo libre. Este normalmente se considera importante tanto por recreación como por razones de salud, ya que es necesario proveer al empleado con el tiempo necesario para recuperarse del trabajo. En las discusiones que se han hecho sobre la reducción de la jornada laboral existen dos argumentos fuertes. Por un lado se argumenta que algunos jefes de familia se benefician de los salarios que solo pueden obtener mediante largas horas de trabajo. Por otro lado, también se defiende la reducción de horas de trabajo con base a que los trabajadores quieren pasar más tiempo con sus familias. Sin embargo, dentro del grupo que defiende la reducción de la jornada laboral, también existe un gran número de personas sin hijos que les gustaría tener tiempo libre para efectuar otras actividades de placer como: el aprender cosas nuevas, tomar parte en actividades comunitarias, entre otras cosas, las cuales son motivadores igualmente válidos (MacInnes, 2005).

El valor por la familia ha crecido en los últimos años; ésta tiene efectos importantes en el estado emocional y psicológico de los trabajadores. Se han identificado dos mecanismos por medio de los cuales las relaciones familiares y el trabajo se pueden influenciar; a) el denominado spillover, el cual se utiliza para describir situaciones en las que los problemas familiares se traspasan al trabajo por medio del trabajador mismo o debido a condiciones intra-personales, y b) el denominado cross-over, el cual se refiere a cuando un problema se traslada del contexto familiar al contexto del trabajo de forma interpersonal, esto es afectando las relaciones del trabajador con otros compañeros de jornada. Como ejemplo de este tipo de influencia están los efectos de mejoría de la satisfacción laboral por medio de intervenciones de terapia marital para los empleados (Schaer, Bodenmann & Klink, 2008).

La estructura y la dinámica familiar se está volviendo más variada; así considerando la estructura tradicional, se han identificado familias de dos padres que se pueden dividir en por lo menos tres subgrupos: a) los que se dividen los roles de manera clásica, con el hombre trabajador y la mujer que cría a los hijos, b) los que trabajan jornadas laborales distintas y por consiguiente solo uno de los padres ve a los hijos a la vez, y c) los que dividen el tiempo de forma igualitaria, desempeñándose ambos en una carrera, que dedican poco tiempo juntos a convivir con los hijos, cuando los tienen. Por otro lado, existen familias de padres separados o solteros, los cuales se dividen en divorciados y en padres únicos ya sea por abandono o por viudez. Esta amplia variación en las parejas y sus hijos ha dado lugar a movimientos como el denominado work-life balance (WBL) que está orientado a satisfacer tanto a las familias como a las personas que no tienen hijos, pero que quieren tener tiempo para otras actividades (MacInnes, 2005).

El dejar que el trabajador pase más tiempo con su familia tiene implicaciones que van más allá de la satisfacción del empleado. Algunos argumentan que la estructura de trabajo actual premia a las personas que no tienen hijos ya que son estos los que pueden cumplir con las demandas del trabajo.

Las personas que tienen hijos se ven forzados a resolver los problemas de su cuidado al recurrir a su pareja, familia, amigos y finalmente, si no se tiene ninguna solución, faltan al trabajo o dejan a sus hijos solos (Le Bihan & Martin, 2004). Por consiguiente, hay un número considerable de gente que se dedica al trabajo en vez de tener hijos, lo que afecta la razón de dependencia (Mac Innes, 2005).

Es un tanto incongruente el hecho de que en la cultura occidental la responsabilidad de la crianza de los niños, así como la enseñanza de valores y ética moral se atribuye a los padres mientras que al mismo tiempo se les requiere mayor dedicación al trabajo. Esto parecería congruente con la psicología del desarrollo infantil, conforme a la cual se argumenta que la crianza puede ocurrir en lapsos muy cortos, de alrededor de dos horas por día. Se ha determinado que existen tres factores importantes que determinan los arreglos de cuidado para los niños: la concepción del rol de padre, el trabajo y el dinero (Le Bihan & Martin, 2004). Pero el poco tiempo dedicado a los hijos sí tiene efectos negativos, como se demostró en un estudio en donde las madres que pasaron más horas al día en el trabajo mostraron deterioro en factores como las interacciones entre madre e hijo y en el estado emocional de sus hijos (Gassman-Pines, 2011).

Algunos podrían argumentar que la estructura familiar clásica donde la mujer es la que cuida a los hijos es la óptima. Este tipo de estructura le da a la mujer una mayor flexibilidad en cuestiones de decidir a qué se quiere dedicar.

Por otro lado, el hombre está expuesto a una presión social para trabajar y no posee dicha flexibilidad. Sin embargo, también existe la desventaja de que en esta forma de organización, la persona que se queda a cuidar a los hijos tiende a volverse dependiente del otro, ya que se pierden varios años de experiencia laboral, lo que puede dificultar el conseguir un empleo en el futuro. Esta dependencia es la razón por la que muchas mujeres permanecen en relaciones abusivas o de violencia. Las implicaciones para el gobierno son importantes, ya que se podría argumentar que el pasar más tiempo con la familia mejora la relación de pareja y la de padres e hijos, lo que es un factor de protección para los hijos, esto, independientemente de cuál de los integrantes de la pareja se queda en casa. De hecho, el fortalecer las relaciones entre padres e hijos, junto con un programa que incremente la comunicación entre ellos podría ser una intervención efectiva para la prevención del delito y el abuso de alcohol en menores, entre otros comportamientos de riesgo; sin embargo contrario a las prácticas comunes de trabajo, esto podría implicar menos horas disponibles para la jornada laboral.

Un indicio grave de que la jornada laboral no está hecha conceptualizando a los padres solteros o las familias en las que ambos padres trabajan es el hecho de que la jornada laboral es más larga que el tiempo que pasan los niños en la escuela.

Cuando los hijos salen de la escuela, resulta muy difícil recogerlos, ya que esto usualmente ocurre durante las horas de trabajo. Normalmente, dichos padres tienen que hacerlo durante la hora de la comida, la cual no siempre coincide con el horario de salida, o pedir permiso, lo que les resta puntos con sus superiores.

Por razones como estas existen conflictos importantes entre los valores de las personas que conforman el mercado laboral actual y la estructura de trabajo tradicional. Actualmente se espera que las personas trabajen en jornadas laborales tradicionales de ocho horas, cinco días a la semana. Por otro lado se recomienda que se haga una hora de ejercicio 6 veces por semana. Además, también se esperaría que con las nuevas tendencias a dividirse el trabajo de crianza de los hijos, se dedicara un tiempo considerable a la familia. Entonces, si analizamos el horario diario de una persona de cultura mexicana o norteamericana, desde el punto de vista puramente matemático, podemos verlo en la Tabla 17.

Tabla 17 Distribución de actividades diarias con duraciones ideales en horas

Total de horas en el día	24 hrs.
Total de horas recomendadas de sueño por día	8 hrs.
Total de horas recomendadas de ejercicio por día	1 hrs.
Tiempo estimado usado para aseo personal	0.5 hrs.
Tiempo estimado para traslado hacia el trabajo y de regreso	1 hrs.
Total de tiempo usado para comer 3 comidas al día (sin tiempo para cocinar)	1.5 hrs.
Total de horas en jornada laboral actual (ideales)	8 hrs.
Tiempo estimado de traslado a instalaciones para hacer ejercicio	0.5 hrs.
Tiempo estimado para hacer trabajo del hogar	1 hrs.
Total de horas restantes	2.5 hrs.

*Es preciso considerar que esta tabla se ofrece con propósitos de referencia y que no es posible mostrar la distribución de horas que cada persona, con sus situaciones individuales.

Como se puede observar en la ya mencionada Tabla 17, en un mundo perfecto, solo se tienen dos horas y media para pasarlas con la familia y/o para dedicarlas a actividades recreativas.

Es decir, aun en un día donde no se pierda tiempo en charlar con gente en la calle, buscar las llaves perdidas, ver televisión, ir al doctor, ir al banco, convivir con amistades, entre muchas otras actividades que no están contempladas en este horario, tan solo se podrán pasar dos horas y media con la familia y/o en actividades de recreación. Se tienen solo dos horas y media para la pareja e hijos ya sea realizando actividades recreativas o solamente conviviendo, esto, sin contar el tiempo que permitiría al trabajador recuperarse del cansancio. En un estudio reportado por McInnes (2005), se encontró que más de la mitad de los empleados encuestados reportaron que por lo menos varias veces al mes llegaron a la casa demasiado cansadas para realizar tareas del hogar. Alrededor de seis de diez opinaron que tenían demasiadas cosas que hacer en el trabajo y que se les acababa el tiempo antes de terminarlas. Una proporción similar opinaron que su trabajo era estresante y una proporción cercana a la mitad opinaron que a las personas en su cargo se les exige más que en años anteriores. Finalmente, poco más de la mitad opinó que para ser promovidos de puesto había que dedicarle más horas a su trabajo. Es entonces valido pensar que esta puede ser una razón importante para que la gente no cumpla con las horas de ejercicio recomendadas para la salud, no duerma las horas recomendadas, y haga todo lo posible, incluso ausentarse del trabajo, para poder tener tiempo libre y pasar más tiempo con su familia o en actividades placenteras. Otra práctica común es el crear más tiempo libre al hacer trampa en el trabajo, sin trabajar realmente las ocho horas que se debería. Esto se traduce a una ineficiencia en el trabajo que podría ser evitada y es la base para decir que el esquema de trabajo actual previene a muchos hombres de poder pasar más tiempo con su familia y previene a muchas mujeres de poder alcanzar puestos laborales más altos (MacInnes, 2005).

Es también importante considerar que por lo menos en México, es práctica común contemplar una hora de descanso obligatoria a mitad de la jornada laboral, dedicada a la comida. Por consiguiente, la hora de la comida toma más de media hora, que es lo que está contemplado en la tabla. Además, el trabajador mexicano es forzado a ir y volver del trabajo para poder comer con la familia al medio día, que es la comida más importante del día. Esto hace la práctica de comer en familia, la cual es otro factor de protección para los hijos, mucho más difícil. En muchos trabajos americanos, es práctica común el comer lunch en el trabajo, el cual es una comida ligera a medio día, por lo que se pasa la cena con la familia alrededor de las 6pm.

Entonces, el tiempo que se utiliza para cenar al final del día dura alrededor de 1 a 2 horas, ya que se tiene que tomar en cuenta el traslado y el tiempo extra que toma el comer fuera, cosa que es práctica común en Estados Unidos. Entonces, los estadounidenses utilizan una hora y media del tiempo supuestamente destinado a la familia en comer, con esto, muchos argumentarían que el tiempo sería mejor utilizado hablando con los hijos de sus problemas y estimulando su desarrollo intelectual, así como compartiendo actividades mutuamente agradables (Le Bihan & Martin, 2004).

Si bien es cierto que el darle gusto a todos es difícil, la incongruencia de las recomendaciones de las organizaciones de la salud, las de promoción de la familia y las exigencias del trabajo es digna de consideración. Por un lado se tiene gente que necesita trabajar más de ocho horas para poder mantener a la familia y que preferiría poder pasar más horas con la familia y por otro se tienen las exigencias laborales cada vez más demandantes en tiempo y esfuerzo.

La solución aparente es el ofrecer horarios más flexibles que se ajusten al estilo de vida de la gente. Sin embargo, aunque se carece de literatura que sustente el uso de horarios flexibles por motivo de un mejor desempeño, se sigue recomendando su uso ya que es algo que es popular con los empleados y no representa un costo grande para las compañías (De Menezes & Kelliher, 2011). Además, dichas intervenciones si tienen un efecto en la satisfacción del empleado, lo que tiene impactos positivos sobre su salud física y mental. Sin embargo, el tipo de flexibilidad que se ofrezca debiera estar basada en el empleado, no en el patrón, para tener una influencia importante en la satisfacción y productividad de los empleados (Joyce, et al. 2010).

Aunque se ha argumentado que la disponibilidad adecuada de servicios de guardería permite trabajar más horas (como en Finlandia, que tiene el más alto porcentaje de personas trabajando horas extemporáneas, y que cuenta con servicios de guardería de 24 horas) (Le Bihan & Martin, 2004), esta no es una solución eficiente para las personas que lo que quieren es pasar más tiempo con la familia y tampoco favorece las relaciones intrafamiliares que mejoran el bienestar de los hijos. Entonces, llegamos a la conclusión que vale la pena analizar la reducción de la jornada laboral con base a factores como el desempeño, el bienestar físico y mental, y la motivación que brinda el poder tener tiempo para otros aspectos de la vida, incluyendo el bienestar comunitario.

Así mismo, también es obvio que hay una carencia de literatura que ponga en cuestión el número arbitrario de ocho horas al día para la jornada laboral, ya que existen diferentes tipos de trabajo y por consiguiente se necesitan diferentes niveles de esfuerzo físico y mental para efectuarlos. Encontrar el balance adecuado de número de horas y flexibilidad que maximicen el desempeño laboral del trabajador, así como tomar en cuenta la salud tanto física y mental del mismo tiene beneficios tanto para los individuos y familias como para las organizaciones privadas y gubernamentales.

El balance entre el trabajo y las actividades extra-laborales es difícil a todos los niveles de la estructura organizacional, particularmente entre los trabajadores con menor jerarquía. Por ejemplo, la incorporación de tecnología en la industria maquiladora define estándares de producción bajo esquemas de calidad y competitividad que se traducen en mayores demandas para el trabajador, tanto en la capacitación necesaria en su trabajo, como en el número de horas dedicadas a él, lo cual generalmente lleva a un incremento en el estrés laboral. Este estrés conlleva el consecuente aumento de alteraciones en las formas de responder del trabajador que afectan su salud.

A fin de mantener un adecuado balance con estas demandas laborales, el trabajador debiera realizar actividades que atiendan por lo menos a tres de los más importantes aspectos del descanso: la recuperación de la fuerza física, la recreación personal y el autodesarrollo, eso, sin considerar el tiempo de convivencia con la familia.

Este problema afecta a una gran parte de la población chihuahuense. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo reportada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2013) con base en el censo de 2010, la población económicamente activa en el Estado de Chihuahua fue de 1,407,060 trabajadores de ambos sexos, lo que representa el 3.05% del total reportado para el país, que abarca 46,092,460 trabajadores.

Al 2010 los hombres económicamente activos en el Estado de Chihuahua sumaban 847,739, con una tasa bruta de participación económica de 73.28 y las mujeres sumaron 457,403, con una tasa de participación de 35.55.

Como una importante fuente de trabajo para hombres y mujeres, la industria maquiladora de exportación ha sido factor clave en el proceso de modernización industrial en el Estado de Chihuahua. Además de ser una de las principales fuentes generadoras de empleos, la maquiladora aporta divisas y sitúa a la ciudad de Chihuahua como punto de vanguardia en el mercado internacional. Al mismo tiempo, es un sector que inherentemente trae consigo problemas sociales que han demandado alternativas de solución, novedosas y adaptadas a las características del sector.

De acuerdo con los datos proporcionados por el INEGI (2013), el porcentaje de población que trabaja en el sector secundario, incluyendo la industria maquiladora en el país fue de 24.44% trabajadores en el 2010, mientras en el Estado de Chihuahua este porcentaje fue de 34.16%. Así, en el Estado de Chihuahua la población que depende del trabajo en este tipo de industria es considerable, siendo hombres el 37.22% y mujeres el 28.59%.

Como se evidencia con estas cifras, los(as) operadores de la industria maquiladora de exportación constituyen uno de los grupos obreros más significativos del país. Antes de 1976 la industria maquiladora instalada en México daba empleo a poco menos de 70,000 trabajadores, para fines de la década de los noventa ocupaba cerca de medio millón, cifra que rebasa a muchos sectores manufactureros.

En el 2000 operaban cerca de 400 plantas maquiladoras en territorio chihuahuense, extendiéndose a 16 poblaciones del estado, incluyendo desde la región fronteriza como Ciudad Juárez hasta centros pequeños de población, como Rosales y Meoqui. Abarcando por igual ciudades de importancia de tamaño medio y pequeños centros urbanos, tales como, la capital Chihuahua, Delicias, Zaragoza, Nuevo Casas Grandes, Ascensión, Camargo, Cuauhtemoc, Villa Ahumada, Rodrigo M. Quevedo, Ojinaga, Parral, Guadalupe D. Bravos y Nuevo Zaragoza.

El crecimiento de la industria manufacturera ha sido explosivo de tal forma que para el 2010 se identificaron 2315 unidades económicas cuyo giro es la manufactura en Ciudad Juárez, y 2275 en Chihuahua, siendo estos dos municipios los que albergan la mayor cantidad de industrias de este tipo. El valor agregado censal bruto aportado por la industria manufacturera por municipio, en el Estado de Chihuahua representa un total de 86,943,106 millones de pesos del PIB, comparado con el del país que alcanza los 2,653,027,948 de pesos.

Es evidente entonces, dada la importancia de la industria maquiladora, que la disponibilidad y el adecuado uso del tiempo libre de los trabajadores de este sector podrá tener impactos de notables tanto en la salud y la calidad de vida de los trabajadores, como en las dinámicas sociales y familiares de la población chihuahuense en general.

Con respecto a la salud, las tasas de mortalidad reportadas al INEGI por las instituciones oficiales y privadas que ofrecieron cobertura de salud a los trabajadores durante el año 2008 (defunciones por cada 100 mil habitantes) en el Estado de Chihuahua, fueron de 68.30 personas fallecidas por diabetes (63.14 en hombres y 73.65 en mujeres) por cada 100 mil habitantes y 79.08 defunciones por enfermedad isquémica del corazón (90.93 en hombres y 66.75 en mujeres) por cada 100 mil chihuahuenses, por mencionar solo dos de ellas que están estrechamente asociadas con el estilo de vida (descanso, dieta, ejercicio, tabaquismo, consumo de alcohol y drogas ilegales). Estas cifras muestran un panorama preocupante sobre la salud de los trabajadores. No obstante estos problemas, poco se ha trabajado en investigar la forma en como los trabajadores distribuyen su tiempo de trabajo y su tiempo libre.

El tiempo libre en este reporte se define como el tiempo con el que cuenta el trabajador después de terminar su jornada laboral, en donde se tiene la posibilidad de elegir entre actividades de responsabilidad familiar, de recreación o entretenimiento, de ocio y de desarrollo personal (Gault, 1983; Rojo Torrecila, 1996).

17.1 Metodo

El presente estudio transversal, correlacional y de encuesta se llevó a cabo con 231 trabajadores de dos industrias maquiladoras de la ciudad de Chihuahua, ubicadas una al norte de la ciudad con una población de 2300 trabajadores y otra al sur de la ciudad con 1600 trabajadores. Para obtener acceso a esta muestra se solicitó autorización por escrito, informando de los objetivos y características generales del estudio a los directivos responsables de cada empresa. Se contactó posteriormente a las trabajadoras sociales de cada empresa a fin de definir la mecánica a seguir para contactar a los empleados y para la aplicación de los cuestionarios.

El tipo de muestreo usado para seleccionar a los participantes fue aleatorio y estratificado ya que se seleccionaron trabajadores tanto del turno matutino, como vespertino. Como criterio de inclusión se definió que los participantes fueran operadores de producción de la industria maquiladora, de ambos sexos, que aceptaran participar voluntariamente en el estudio y que tuvieran de 16 a 50 años de edad. En el comedor de cada empresa se abordó a cada persona según fue llegando. A cada uno se les hizo la invitación a participar en el estudio, se procedió de ésta forma hasta completar el número previsto de participantes.

Cuestionario de auto-reporte. Se elaboró un cuestionario con seis apartados para recoger información sobre las siguientes variables: Tiempo libre en horas por día, turno de trabajo, género, edad y estado civil, así como actividades físicas y actividades sedentarias. Se redactaron 10 preguntas para cada variable. Las preguntas se respondieron mediante opción múltiple. Con respecto a las actividades físicas y sedentarias, en las opciones se describieron las actividades que el trabajador realiza con mayor frecuencia. El listado de preguntas se valoró mediante un piloto en el que se aplicó el cuestionario a un grupo pequeño de trabajadores. En esta prueba piloto se identificaron y corrigieron los reactivos que se mostraron difíciles de entender por los trabajadores y se seleccionaron las opciones de respuesta que resultaron tener la mayor claridad y pertinencia para esta muestra.

Procedimiento de aplicación del cuestionario. A todos los participantes se les pidió su colaboración en forma voluntaria, se les informó que se podían retirar cuando lo desearan.

Se hizo saber a cada uno de la confidencialidad de los datos y resultados así como se les dio información sobre beneficios personales y generales de la investigación. Al recibir cada cuestionario, se revisó que todas las preguntas estuvieran contestadas, que los cuestionarios o cédulas de entrevista tuvieran todas las hojas contempladas, que las respuestas fueran legibles, sin abreviaturas, borrones, etc. En los casos en que fue posible, se recogió la información faltante de cada cuestionario. Sin embargo, dada la naturaleza de anonimato con que fueron contestados los cuestionarios y el hecho de que algunos fueron entregados en conjunto, algunos reactivos se quedaron sin responder. Esos fueron considerados datos faltantes para fines del análisis estadístico.

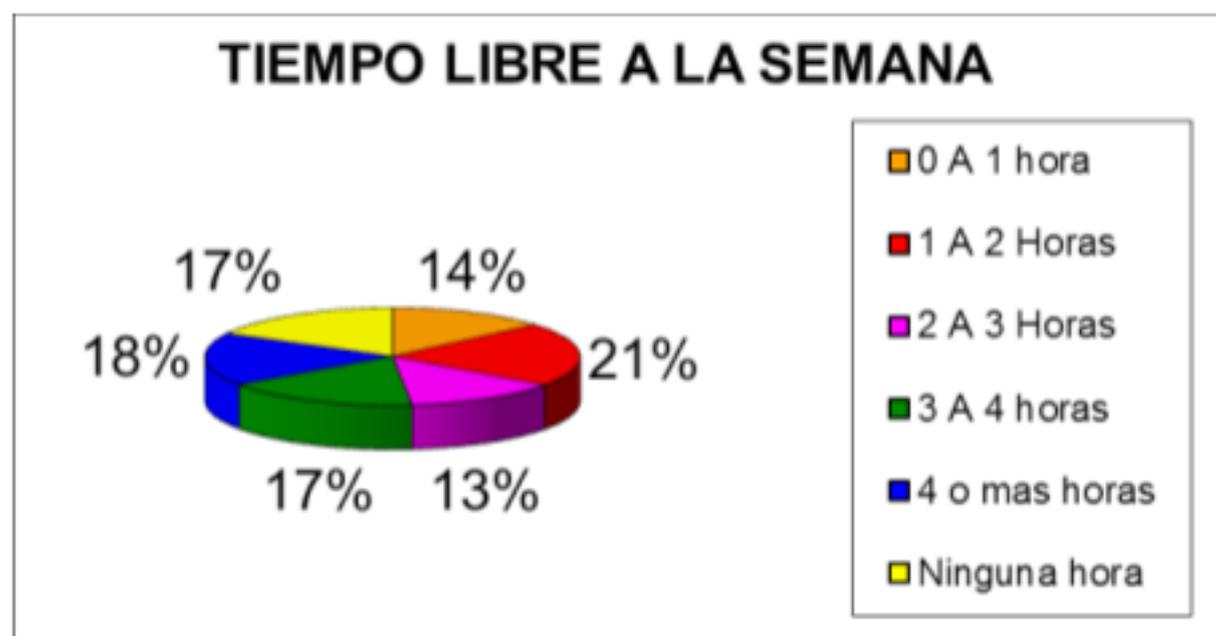
17.2 Resultados

Participantes.

Fueron un total de 231 trabajadores de las dos maquiladoras (127 de una y 104 de la otra). La edad promedio de los participantes fue de 32.7, 61 Hombres y 168 mujeres, dos casos no indicaron género. El 52% casados y el 29% solteros el 19% restante se ubican los que están en unión libre y divorciados. En el turno matutino se recogieron 114 cuestionarios y en el vespertino 105, 12 participantes no indicaron turno. La escolaridad de esta muestra fue de 31% con estudios de primaria, el 47% con estudios de secundaria, el 16% con preparatoria y 3% con estudios técnicos o profesionales.

A partir del reporte de los trabajadores se identificó el tiempo libre de que disponen a la semana, su distribución en porcentajes se muestra en la Gráfica 1. Se observa que el 35% de los trabajadores reportaron disponer de tiempo libre igual (17%) o mayor (18%) al mínimo necesario por semana para realizar actividades de físicas, recreativas, familiares, etc. fuera de sus compromisos laborales. El 48% reporto no contar con tiempo libre (17%), o cuenta con una hora o menos a la semana (14%), o menos de tres horas por semana (13%) de tiempo libre.

Gráfico 17 Horas de tiempo libre a la semana, auto-reportadas por los trabajadores



Para analizar las características de las actividades que los trabajadores reportan realizar durante su tiempo libre se separaron las que, por no involucrar los músculos largos, se puede esperar que no generen un gasto calórico significativo, ni generen adaptaciones al sistema cardio-respiratorio; estas actividades se consideraron sedentarias.

Por otra parte se consideraron actividades físicas aquellas que al realizarse involucran músculos largos y por ello pueden incrementar el gasto calórico significativamente, generando adaptaciones en el sistema cardio-respiratorio cuando se realizan a intensidad moderada a vigorosa, con regularidad y por un mínimo de 30 minutos (Tabla 17.1).

Tabla 17.1 Listado de Actividades Físicas y Actividades Sedentarias

ACTIVIDADES FISICAS	ACTIVIDADES SEDENTARIAS
JARDINERÍA	VER TELEVISIÓN
HACER EJERCICIO	AJEDREZ
ACTIVIDADES ECOLÓGICAS	ESCUCHAR MÚSICA
IR A UN DIA DE CAMPO	COSTURA
BAILAR	MANUALIDADES
IR A JUEGOS DE FÚTBOL	TEJER
JUGAR BILLAR	LEER
JUGAR BÁSQUETBOL	PASTELERIA Y REPOSTERIA
JUGAR FÚTBOL	IR A FIESTAS
JUGAR BÉISBOL	VISITAR AMIGOS
JUGAR SOFTBOL	IR A UN CLUB SOCIAL
NADAR	IR A UN CLUB NOCTURNO
JUGAR VOLEIBOL	IR A CONFERENCIAS
JUGAR RAQUETBOL	TOMAR SOCIALMENTE
AERÓBICOS	ESTUDIAR
LEVANTAR PESAS	IR A CARRERAS DE CARROS O CARRERAS DE CABALLOS
TROTAR	IR AL CINE
	IR A CONCIERTOS MUSICALES
	JUEGOS ELECTRÓNICOS
	JUEGO DE AZAR

Las medias de las calificaciones de las actividades sedentarias por género muestran que tanto los hombres como las mujeres dedican más horas por semana a las actividades sedentarias que a la actividad física, como se muestra en la Tabla 17.2.

Tabla 17.2 Descriptivos de las actividades sedentarias y las actividades físicas, por género

Actividades	Genero	N	MÍN	MÁX	MEDIA	STD.	VARIANZA	SESGO	CURTOSIS		
								ERROR	ERROR		
								STD.	STD		
ACTIVOS	Hombres	61	00	7.00	2.0656	1.5903	2.529	1.200	.306	1.517	.604
SEDENTARIOS		61	00	11.00	3.5574	2.3560	5.551	1.005	.306	.886	.604
N VALIDO		61									
ACTIVOS	mujeres	168	00	7.00	1.4405	1.2842	1.649	1.550	.187	3.461	.373
SEDENTARIOS		168	00	11.00	3.6607	2.1635	4.681	.873	.187	.779	.373
N VALIDO		168									

Para identificar los motivos que llevan a los trabajadores a realizar las actividades tanto sedentarias como físicas en su tiempo libre, se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Usando el método de Mínima Probabilidad, se identificó la estructura factorial que subyace a los motivos reportados para realizar las actividades domésticas, socio-culturales, recreativas y deportivas. Los criterios usados para analizar la estructura factorial fueron los siguientes: a) Se contemplan en cada factor solo los reactivos con un valor Eigen mayor a 0.30; b) Se eliminaron los reactivos con cargas iguales o mayores a 0.30 en más de un factor; c) Se aceptaron en cada factor solo los reactivos que tuvieron las propiedades estadísticas señaladas en “a” y “b”, y que conceptualmente muestran convergencia.

Resultados del Análisis de la Estructura Factorial de los motivos que reportan los trabajadores para realizar actividades durante su tiempo libre.

Se identificaron tres factores que se denominaron “estimulación mental”, “recreación” y “valoración personal” con base en el contenido semántico de los reactivos componentes de cada factor; los valores Eigen de cada uno de ellos se muestran en la Tabla 17.3. El modelo final de tres factores, probado en el análisis exploratorio converge en siete interacciones, arrojando una Chi cuadrada de 9.3774, con 12 grados de libertad y demostró que no es significativamente diferente de la estructura subyacente a los datos ($\alpha = 0.67$).

Tabla 17.3 Estructura Factorial de los Motivos para realizar actividades en tiempo libre

	ESTIMULACIÓN MENTAL	RECREACION	VALORACIÓN PERSONAL
Por Estimulación Mental	.95571		
Por Diversión		.60790	
Para Tener Amigos		.53929	
Para Desaburrirse		.36878	
Para Relajarse		.32474	
Para Ser Creativo			.58222
Por Autoestima			.48663

A partir de los motivos identificados para realizar cada una de las actividades en tiempo libre, se obtuvieron los descriptivos, en los que se observa que los motivos de recreación son los que predominan como determinantes de la participación en las diversas actividades (Tabla 17.4).

Tabla 17.4 Descriptivos de los motivos para realizar actividades en su tiempo libre, identificados en los reportes de los trabajadores como resultado del AFE

	N	RANGO	MINIMO	MAXIMO	MEDIA	STD	SESGO	CURTOSIS		
							ERROR	ERROR		
							STD.	STD		
ESTIMULACIÓN MENTAL	231	1.00	.00	1.00	.2641	.4418	1.077	.160	-.847	.319
RECREACION	231	3.00	.00	3.00	1.4762	1.0501	.041	.160	-1.188	.319
VALORACIÓN PERSONAL	231	2.00	.00	2.00	.5584	.7252	.898	.160	-.560	.319
N VALIDO	231									

Resultados del Análisis de Regresión Múltiple. Para identificar el mejor conjunto de predictores de la participación en actividades físicas o en actividades sedentarias, se llevaron a cabo dos regresiones lineales simples.

En la primera se usaron los tres tipos de motivación como predictores y la participación en actividades físicas como criterio. En la segunda regresión se usaron también los tres tipos de motivación como predictores, con la participación en actividades sedentarias como criterio. Para hacer estos análisis se usó el método de incluir en un modelo inicial de regresión a todas las variables, para eliminar de una por una las que no contribuyan significativamente a la predicción (método Stepwise), hasta quedar con el mejor modelo. Con el uso de un criterio de $P < .001$ para la distancia de Mahalanobis se comprobó que no se incluyeron casos fuera de rango en el análisis de regresión.

Las correlaciones entre las variables incluidas en los modelos a probar se muestran en la Tabla 17.5. Se encontraron correlaciones moderadas y significativas entre las variables actividades físicas y actividades sedentarias ($r = .41$; significancia = .000), y entre Valoración Personal y Estimulación mental ($r = .325$; sig. = .000), lo cual podría indicar colinearidad entre esas variables. También se observaron correlaciones significativas pero bajas entre las demás variables ($r = .17$ a $.278$).

Tabla 17.5 Correlaciones entre variables

	Activos	Sedentarios	Est. Mental	Recreación	Valía Personal
ACTIVOS	1.000				
SEDENTARIOS	.411**	1.000			
EST. MENTAL	.179**	.260**	1.000		
RECREACIÓN	.240**	.278**	.178**	1.000	
VAL. PERSONAL	.170**	.106	.325**	.089	1.000

Nota. ** $P < 0.001$, $n = 231$. Variabilidad exclusiva = .000, Variabilidad compartida = .0000

A fin de seleccionar el modelo que mejor predice los puntajes en la actividades físicas, se utilizaron tres medidas; el coeficiente de determinación (R^2) para identificar el modelo que mejor describe los datos, el coeficiente de determinación ajustado (R^2_{ajust}) para corregir el incremento de R^2 debido al uso de más de dos variables, y el error estándar de estimación ($s_{y/x}$) para identificar el modelo que genera la mayor reducción en los residuos de error.

En el primer modelo se usó como variable dependiente al reporte de actividad física y como predictores a las tres variables de motivación (Recreación, Estímulo mental y Valor personal).

El modelo que resultó significativo para predecir la participación en actividades físicas durante el tiempo libre fué el que incluye solamente Recreación y Valor personal como predictores ($R^2 = .080$; $R^2_{ajust} = .072$; $s_{y/x} = 1.3347$), el valor de R (.283) resultó significativamente diferente de cero ($F(2, 230) = 9.997$, $p < .000$).

La motivación por estimulación mental no se incluyó en el modelo ya que no contribuyó de forma importante a la predicción. En la Tabla 17.6 se muestran el coeficiente de correlación no estandarizado y la intersección, el error estándar de B, el coeficiente estandarizado de regresión, el valor de t , su significancia, y los límites de confianza al 95% para recreación y valor personal.

Tabla 17.6 Estadísticos del mejor modelo de regresión para predecir las actividades físicas

MODELO	COEF. ESTANDAR		NO COEF ESTANDAR BETA	T	SIGNIFICANCIA	INTERV DE CONF 95%	
	B	ERROR ESTANDAR				INF	SUP
CONSTANTE	.997	.162		6.161	.000	.678	1.316
RECREACIÓN	.301	.084	.227	3.577	.000	.135	.467
VALORACIÓN PERSONAL	.287	.122	.149	2.354	.019	.047	.527

Por otra parte, al evaluar el segundo modelo, en el que se usó como variable dependiente a las actividades sedentarias durante el tiempo libre y los tres tipos de motivos, solo el modelo que incluyó recreación y estimulación mental como predictores resultó significativo para predecir la participación en actividades sedentarias durante el tiempo libre ($R^2 = .123$; $R^2_{\text{ajust}} = .116$; $s_{y/x} = 2.06$).

El valor de R (.351) resultó significativamente diferente de cero ($F(2, 230) = 16.161$, $p < .000$), para predecir la participación en estas actividades. La variable “valor personal” no resultó necesaria para la predicción de las actividades sedentarias.

En la Tabla 17.7 se muestran el coeficiente de correlación no estandarizado y la intersección, el error estándar de B, el coeficiente estandarizado de regresión, el valor de t, su significancia, y los límites de confianza al 95% para recreación y estimulación mental.

Tabla 17.7 Estadísticos del mejor modelo de regresión para predecir las actividades sedentarias

MODELO	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		COEFICIENTES ESTANDARIZADOS	T	SIGNIF.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
	B	ERROR ESTANDAR	BETA			INFERIOR	SUPERIOR
CONSTANTE	2.608	.239		10.915	.000	2.137	1.079
RECREACIÓN	.503	.132	.240	3.819	.000	.243	.762
ESTIM. MENTAL	1.084	.313	.217	3.466	.001	.468	1.700

17.3 Discusión y Conclusiones

Los trabajadores de estas maquiladoras tienen un periodo de tiempo libre que es insuficiente para realizar actividades recreativas y de descanso, lo cual es congruente con el planteamiento de que lograr un balance entre el trabajo y la vida es difícil bajo las actuales condiciones laborales. La combinación de poco tiempo libre con la motivación por actividades recreativas es responsable de que la elección de actividades se incline más hacia las sedentarias que hacia las actividades que requieren de mayor esfuerzo físico. Esta preferencia no favorece las recomendaciones de activación física enfocadas a la prevención de la diabetes y otras enfermedades como las del sistema cardiovascular asociadas con el sedentarismo. Los motivos identificados en este estudio para realizar actividades físicas durante el tiempo libre (recreación y valía personal) son semejantes a los reportados por Lamprecht y Stamm (1996). La calidad de vida de los trabajadores de la industria maquiladora puede mejorarse con la práctica del ejercicio en forma regular, pero estas actividades deben planearse considerando los motivos de los trabajadores ya que la autodeterminación y la autonomía son componentes esenciales de la elección de actividades durante el tiempo libre (Lamprecht y Stamm, 1996). La autodeterminación está asociada con la percepción de autonomía. El logro de metas, la adquisición de habilidades o la realización de ejercicios compatibles con las habilidades y las expectativas de logro, deben surgir de la persona misma para que se mantengan en el mediano y largo plazo.

Esto es la base de la motivación intrínseca, la cual a su vez se relaciona con la adopción de estilos de vida saludables (Singer, 1996).

La productividad laboral puede verse seriamente afectada por las dificultades para lograr un balance entre el tiempo que el trabajador le dedica a su trabajo y la disponibilidad de tiempo libre para otras actividades relacionadas con el descanso, la recreación y la convivencia familiar, como se contempla en la Ley Federal del Trabajo. La felicidad individual y el bienestar comunitario que deriva de un adecuado balance entre la vida y el trabajo se podrán alcanzar revisando las condiciones bajo las que los trabajadores desarrollan sus tareas y las oportunidades que tienen de elegir actividades que respondan a sus intereses con el nivel de autonomía y autodeterminación que son esenciales para la adopción de estilos de vida sanos.

17.4 Referencias

De Menezes, Lilian M.; Kelliher, Clare, "Flexible Working and Performance: A systematic Review of the Evidence for a Business Case", *International Journal of Management Reviews*, 7 April 2011.

Fletcher, Gerald F.; Balady, Gary; Blair, Steven N.; Blumenthal, James; Caspersen, Carl; Chaitman, Bernard; Epstein, Stephen; Sivarajan Froelicher, Erika S.; Froelicher, Victor F.; Pina, Ileana L.; Pollock, Michael L., "Statement on Exercise: Benefits and Recommendations for Physical Activity Programs for All Americans: A Statement for Health Professionals by the Committee on Exercise and Cardiac Rehabilitation of the Council on Clinical Cardiology, American Heart Association", *Circulation*; 1996,94,p857-862.

Gassman-Pines, Anna, "Low-Income Mothers' Nighttime and Weekend Work: Daily Associations With Child Behavior, Mother-Child Interactions and Mood", *Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, Family Relations* 60, February 2011, pp. 15-29.

Gault J. (1983). *Free time marking your leisure count*. Editorial: A Wiley Press book John Wiley Sons, Inc, p. 95.

Henke, Rachel M.; Goetzel, Ron Z.; HcHugh, Janice; Isaac, Fik, "Recent Experience In Health Promotion At Johnson & Johnson: Lower Health Spending, Strong Return On Investment", *Health Affairs*; Mar2011, Vol. 30 issue 3, p490-499.

Hitt, Michael A.; Black, J. Stewart; Porter, Lyman W., Administracion. Edo. De Mexico: Prentice Hall, 2006.

Joyce K; Pabayo R; Critchley JA; Bambra C., "Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing.", *Cochrane Database of systematic Reviews*, Issue 2. Art. No.: CD008009, 2010.

Le Bihan, Blanche; Martin, Claude, "Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements", *Social Policy & Administration*; ISSN 0144-5596, Vol. 38, No. 6, December 2004, pp. 565-590.

MacInnes, John, "Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002", *British Journal of Industrial Relations*; 43:2, June 2005 0007-1080, p273-295.

Rojo, Torrecila, (1996). *Reflexiones sobre el trabajo y el empleo*, Edit. Sal Terrae, Barcelona, pp.157-181.

Schaer, Marcel; Bodenmann, Guy; Klink, Thomas, "Balancing Work and Relationship: Couples Coping Enhancement Training (CCET) in the Workplace.", *Applied Psychology: An International Review*; Jul2008 Supplement, Vol. 57, p71-89.

