



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**El absentismo laboral y su impacto con la
satisfacción laboral en el área de producción de
empresas industriales de Lima Metropolitana**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

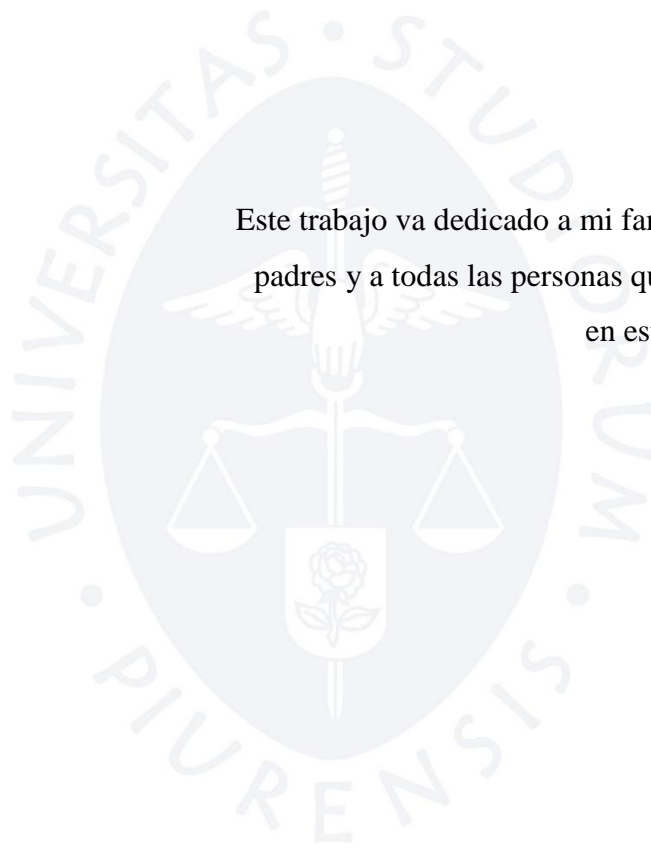
Pamela Carolina Pizarro Quedena

Revisor:

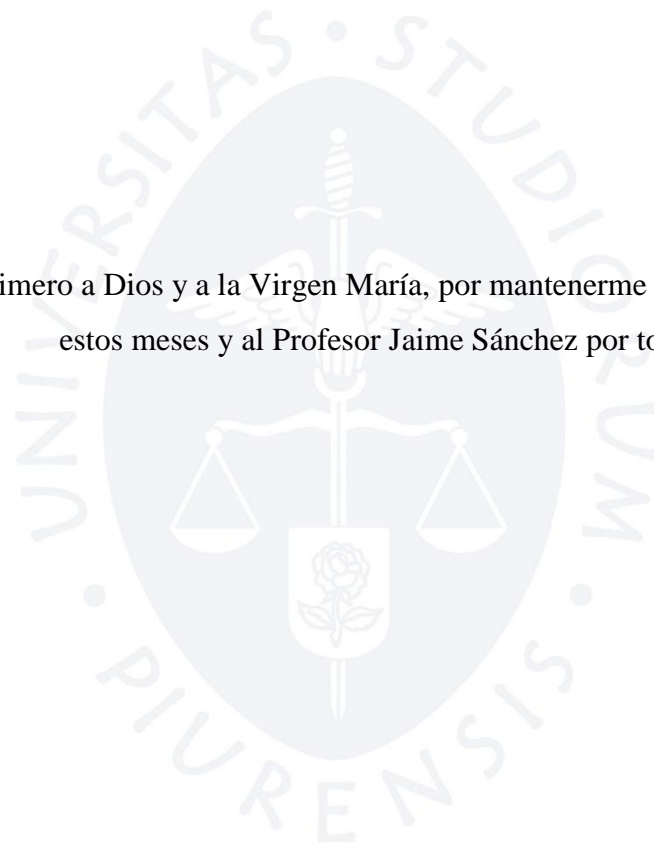
Jaime Agustín Sánchez Ortega

Lima, marzo 2019

Este trabajo va dedicado a mi familia en especial a mis
padres y a todas las personas que estuvieron conmigo
en este camino de esfuerzo.



Agradezco primero a Dios y a la Virgen María, por mantenerme motivada a lo largo de estos meses y al Profesor Jaime Sánchez por todo el apoyo brindado.



El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.

Labor absenteeism and its impact with job satisfaction in the production area of industrial companies in Metropolitan Lima.

Bachiller. Pamela Carolina Pizarro Quedena

Correo: pamela.pizarro19@gmail.com

Área: Recursos Humanos

Resumen

El objetivo de esta investigación es evaluar el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana.

Es una investigación de enfoque cualitativo y paradigma naturalista de corte transversal no experimental.

Los instrumentos utilizados en este estudio son las entrevistas a profundidad y encuestas con población desconocida, para ello se entrevistó a 20 personas y se encuestó a 155 personas que laboran dentro del área de producción de acuerdo con el resultado de la muestra con una validación del 79%.

Con esto se logró determinar que el absentismo laboral impacta en la satisfacción laboral e influye dentro de las laborales realizadas por los trabajadores del área de producción.

Palabras Claves: Absentismo Laboral, Satisfacción Laboral, Mano de Obra, Capital Humano

Abstract

The objective of this research is to evaluate labor absenteeism and its relationship with job satisfaction in the production area of the Industrial Companies of Metropolitan Lima.

It is a research with a qualitative approach and a non-experimental transverse naturalist paradigm.

The instruments used in this study are in-depth interviews and surveys with unknown population, for which 20 people were interviewed and 155 people who work within the production area were surveyed according to the result of the sample with a validation of 79 %. With this it was possible to determine that labor absenteeism impacts on job satisfaction and influences the work carried out by workers in the production area.

Key Words: Labor Absenteeism, Labor Satisfaction, Labor, Human Capital

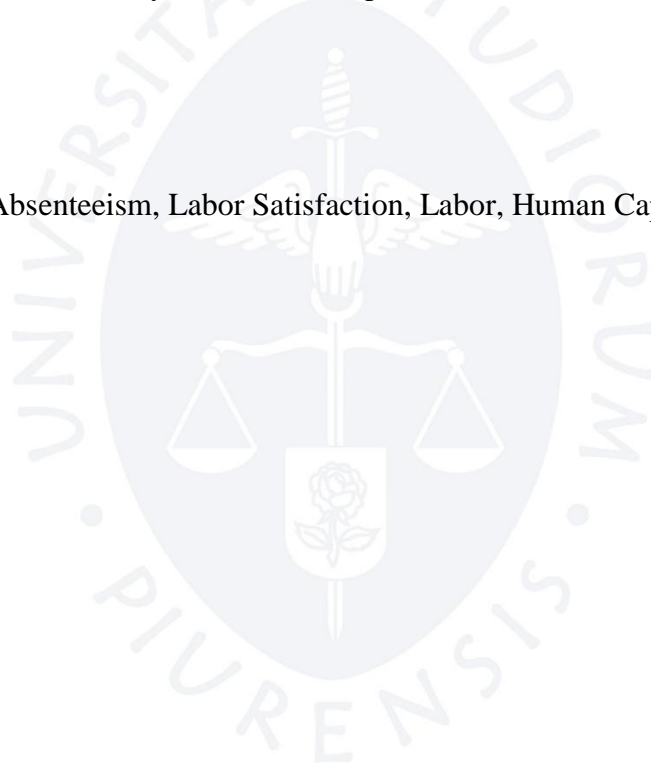


Tabla de contenido

Introducción.....	1
Capítulo 1 Aspectos generales.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.1.1. Identificación y formulación del problema.....	5
1.1.2. Objetivos de la investigación.....	5
1.1.3. Justificación y viabilidad de la investigación.....	6
Capítulo 2 Marco teórico.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	8
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Definición de absentismo.....	9
2.2.2. Definición de satisfacción laboral.....	9
2.2.3. Tipos de satisfacción laboral.....	10
2.2.4. Evolución de satisfacción laboral a nivel mundial.....	10
2.3 Tipos y causas de absentismo.....	11
2.3.1. Incapacidad temporal.....	11
2.3.2. Enfermedad.....	12
2.3.3. Causas legales.....	12
2.3.4. Causas psicológicas y voluntarias.....	12
2.3.5. Falta de motivación.....	13
2.4. Absentismo voluntario.....	13
2.4.1. Factores de satisfacción laboral.....	14
Capítulo 3 Reporte de casos.....	17
3.1. Metodología.....	17
3.1.1. Tipo de investigación.....	17
3.1.2. Diseño de investigación.....	17
3.1.3. Población y muestra de la investigación.....	17
3.2. Experiencia Empresarial.....	17
3.3. Resultados.....	18

Capítulo 4 Discusión.....	21
Conclusiones	23
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas.....	27
Apéndices	31



Lista de tablas

Tabla 1.	Principales motivos por ausencia	8
Tabla 2.	Correlación directa positiva, mayor absentismo laboral mayor nivel de estrés	19
Tabla 3.	Relación entre estas variables no guarda relación	19
Tabla 4.	Correlación positiva, a mayores accidentes laborales, habrá un mayor absentismo laboral	20

Lista de figuras

Figura 1.	Pretexto falso de ausencia al trabajo.....	3
Figura 2.	Principales causas del Ausentismo Laboral.....	4

Introducción

Actualmente, el absentismo laboral es un tema de gran repercusión en las empresas a nivel internacional porque afecta no sólo el rendimiento laboral de los trabajadores sino también origina costos elevados y baja productividad.

En el presente trabajo, se analizará el absentismo Laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana, debido a que en los últimos años se ha ido incrementando de manera considerable. Los impactos en la satisfacción laboral se pueden dar por diversas causas que se irán desarrollando a lo largo de este estudio.



Capítulo 1

Aspectos generales

1.1. Descripción de la realidad problemática

El absentismo laboral Chiavenato (2003), es el término utilizado para referirse a las inasistencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en el que por cualquier motivo los empleados se retrasan o no asisten al trabajo.

Por diversos factores, dicho absentismo, ha incrementado a través de los años, llegando a convertirse en uno de principales retos que tienen que afrontar las empresas en la actualidad. Ya sea justificado o injustificado es una realidad que está afectando la productividad dentro de las compañías, ya que cuando un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo, muchas veces no hay quien lo pueda reemplazar. Todo ello conlleva a que los costes laborales aumenten y que la eficiencia y la calidad del servicio se vean afectadas.

En cuanto a lo que origina el absentismo laboral, no siempre se da por causa del empleado (enfermedades comprobadas, maternidad, problemas familiares, actividad sindical, problemas de transporte, etc.); sino también puede ser motivado indirectamente por la empresa, mediante: la ineficiente supervisión y especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las condiciones laborales, la falta de integración del empleado con la organización, el clima laboral, entre otros.

En un estudio realizado por Adecco (Perú) en el año 2018 se determinó que el 13% de los peruanos faltó al trabajo utilizando un pretexto falso. Este estudio cuenta con información del primer semestre. El índice de ausentismo laboral en Perú supera al ausentismo regional, en donde solo el 9.18% de trabajadores utilizó alguna excusa para faltar a su centro de trabajo.

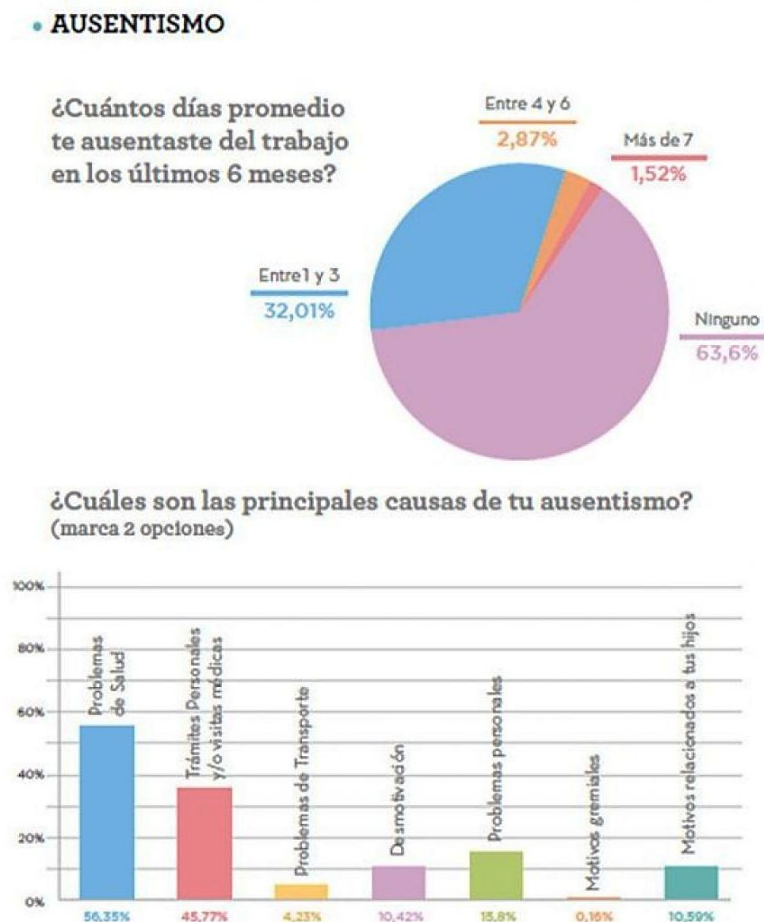
Figura 1. Pretexto falso de ausencia al trabajo



En la figura 1 describe tres de las principales razones por las cuales los peruanos usan pretextos falsos para ausentarse del trabajo, se puede observar que el pretexto falso más utilizado es que tienen una entrevista laboral con 39.50%. Estas ausencias generan problemas dentro de las empresas porque retrasa las labores de las demás personas ya que se sobrecargan de actividades que no les corresponden realizar.

Otra de las razones por las que los peruanos faltan a su centro laboral fueron por problemas de salud, tramites personas y problemas personales o privados.

Figura 2. Principales causas del Ausentismo Laboral



Fuente: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512>

La figura 2 nos muestra el detalle de cuáles son las principales causas del absentismo laboral en los peruanos. La primera se da por problemas de salud y la segunda se da por tramites personales o visitas médicas, esta información ayuda a las empresas para que analicen estas causas y no descuiden el tema del absentismo laboral.

En los últimos años el absentismo no ha dejado de incrementarse de manera generalizada en todos los sectores productivos y en todos los ámbitos geográficos, por ello un tema clásico como absentismo laboral, no solo no ha perdido vigencia, sino que en lo que respecta a su intento de reducción, se ha convertido en un tema de gran importancia, a veces en uno de los esenciales, para la gestión de los recursos humanos de cualquier organización, y por consiguiente para lograr un alto grado de eficiencia empresarial (Jesús Francisco Molinera Mateos, 2006).

1.1.1. Identificación y formulación del problema ¿En qué medida el absentismo laboral impacta con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana, en el año 2018?

Problemas específicos:

- ¿En qué medida el absentismo laboral impacta con el nivel de estrés en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida el absentismo laboral impacta con el nivel de motivación en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida el absentismo laboral se impacta con los accidentes laborales en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?

1.1.2. Objetivos de la investigación Evaluar el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos:

- Identificar el absentismo laboral y su impacto con el nivel de estrés del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.
- Analizar el absentismo laboral y su impacto con el nivel de motivación del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.
- Evaluar el absentismo laboral y su impacto con los accidentes de trabajo del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.

1.1.3. Justificación y viabilidad de la investigación

1.1.3.1. Justificación teórica. Esta investigación se basa en el Absentismo Laboral y su impacto con la satisfacción Laboral en el área de Producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana, ya que este se ha ido incrementando considerablemente afectando las labores que desempeñan los otros colaboradores, lo cual genera un sobreesfuerzo de trabajo, afectando el clima y rendimiento laboral de la compañía.

Esto permitirá que otros investigadores puedan tomar datos concretos basados en la realidad peruana y hacer un análisis comparativo con empresas de diferentes sectores. A las empresas les permitirá conocer como el absentismo laboral puede generar impactos en la satisfacción laboral de los trabajadores con lo que se podría reducir los porcentajes de ausencia y poder encontrar alternativas de solución factibles y viables.

1.1.3.2. Justificación práctica Al analizar la problemática del absentismo Laboral del área de Producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana, se pueden plantear soluciones viables que conlleven a la ejecución de un plan de acción que minimice los impactos negativos.

1.1.3.3. Viabilidad de la investigación. Es posible realizar esta investigación, puesto que se cuenta con el tiempo necesario y fuentes de investigación confiables como libros, comparaciones de tesis obtenidas de repositorios como Alicia-Concytec, Renati, entre otros.

Además, la autora de esta investigación cuenta con el apoyo adecuado, para que este estudio se pueda realizar, ya que se cuenta con los permisos requeridos.

Capítulo 2

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales. De acuerdo al estudio realizado por Rojas Quispe y Salas Quiroz (2016), *“El Absentismo en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa”*, el objetivo fue hallar las características y tipos de absentismo tales como licencias por enfermedad, motivos personales, comisión de servicios y faltas injustificadas, con esta investigación se pudo determinar que el personal con mayor absentismo fue el nombrado, los motivos personales fueron la causa principal de este absentismo. El mayor absentismo por enfermedades comunes se dio en los meses de febrero y junio; por motivos personales y comisión de servicios se dio en el mes de julio y por faltas injustificadas se dio en el mes de marzo.

Según género, el femenino obtuvo el 60.2% de absentismo, y el género masculino obtuvo como resultado un 39.8%. Cabe recalcar que para el año de estudio (2015), más de la mitad del personal eran mujeres.

Talledo (2018), en su trabajo sobre los *“Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015–2017”*, el objetivo fue identificar los factores que influyen en el absentismo laboral. Se realizó una investigación básica de nivel exploratorio con una muestra de 1035 reportes de licencias y permisos de personal.

Este estudio dio como resultado que más de la mitad de la muestra tomada tuvo absentismo laboral durante el periodo 2015-2016, y los porcentajes indican que la causa más común fue por incapacidad por enfermedad; y le sigue, licencia por maternidad; siendo determinantes para ausencias desde 1 a 30 días.

Castro (2016), en su trabajo sobre *“Factores que influyen en el absentismo de los trabajadores de Planta de la Empresa Agroindustrial Agualima-Trujillo 2015”*, el objetivo de esta investigación es identificar los factores sociodemográficos, la motivación y la incapacidad temporal que origina el absentismo laboral, por lo que utiliza un método cualitativo y cuantitativo.

La muestra está conformada por 35 trabajadores del Área de Conserva y Fresco. El tipo de investigación realizada fue no experimental. Según el estudio se pudo concluir que el mayor porcentaje de absentismo laboral es de 63% en varones entre las edades de 26 a 35 años, los

cuales representan el 51% de la muestra tomada. Entre ellos, el 14% eran casados y el 43%, convivientes con al menos un hijo; por lo que se concluye que el mayor porcentaje de los trabajadores con absentismo laboral tienen carga familiar.

También se determinó que el grado de satisfacción laboral entre la empresa y los trabajadores era bajo, ya que éstos consideraban que su salario no era el adecuado por el trabajo realizado. Además, la relación entre los trabajadores y los jefes fue considerada regular. Otra razón que generó el absentismo laboral fueron las enfermedades comunes, para lo cual los trabajadores asistieron a postas médicas, Essalud o médicos particulares para presentar su justificación. El 49% se dio por enfermedades respiratorias y el 31%, por enfermedades musculares.

2.1.2 Antecedentes Internacionales. Sánchez (2013), en su investigación “*El absentismo laboral en España del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*”, afirma la sustitución del personal ausente requiere enseñar los procesos a nuevos empleados, o compensar el trabajo no realizado mediante horas extraordinarias; lo que genera diversos problemas en la organización ya que la simple sustitución de un empleado por otro no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona. Además, existen otras consecuencias como la disminución de la productividad y calidad, accidentes laborales, quejas protestas entre otros que el absentismo recurrente genera.

La problemática del absentismo se puede observar en todos los países, y es en las grandes economías en las que se ha visto intensificado en las últimas décadas. Para el directivo de Recursos Humanos el absentismo presenta uno de sus principales problemas ya que este factor afecta a los costos laborales por sus repercusiones en los objetivos y resultados de la organización.

Núñez (2012), en su tesis doctoral “*Variables determinantes de las imposiciones laborales: Análisis en una empresa sociosanitaria pública de Baleares 1995-2010*”, realizó un análisis descriptivo en el cual buscaba determinar cuáles son los principales motivos por ausencias laborales de esta empresa mallorquina.

En la **Tabla 1** se resume los principales factores encontrados por Núñez:

Tabla 1. Principales motivos por ausencia

Causas	%
Motivos ocasionales	65
Maternidad	42,10
Razones técnicas y económicas	17,50
Permisos remunerados	16,90

Fuente: Núñez (2012)

El rango de edad de los trabajadores que incurren en un mayor absentismo laboral (68.8%) es de 31 y 50 años. Además, se concluyó que el género que representa el mayor absentismo es el femenino, evidenciando las dificultades que existe para conciliar su vida laboral y familiar

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Definición de absentismo. Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), el absentismo se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, sin tomar en cuenta los periodos vacacionales, las huelgas, ausentismo por temas médicos, o alguna una incapacidad del individuo, exceptuando el ausentismo generado de un embarazo normal o prisión.

La Real Academia Española de la lengua, definió el absentismo como Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación

Ribaya Mallada (2010), en su libro, La gestión del absentismo laboral en empresas españolas, Pág. 24 Señala: Es toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal del trabajo.

Según Chiavenato (2003), el absentismo es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retrasan o no asisten al trabajo en la organización.

Jesús Molinera Mateos en su libro, “El Absentismo Laboral”, define el absentismo laboral como toda ausencia al trabajo, sea justificada o injustificada.

2.2.2. Definición de satisfacción laboral. Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral representa entre los empleados y el ambiente de trabajo una interacción que busca la coherencia entre lo que quieren estos de su trabajo y lo que sienten que reciben.

Spector (1997 en Alas, 2007:29) señala que la satisfacción laboral es una constante de actitud el cual puede ser una variable que indique el grado en que a las personas les agrada lo que hacen en su trabajo

Para Lee y Chang (2008:733), la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

Chiavenato (1986) señala que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo.

Morillo (2000) define la satisfacción laboral como la percepción favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo y la relación que se da entre las expectativas que estos tienen con respecto a su trabajo, las recompensas que este le ofrece además de las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

2.2.3. Tipos de satisfacción laboral

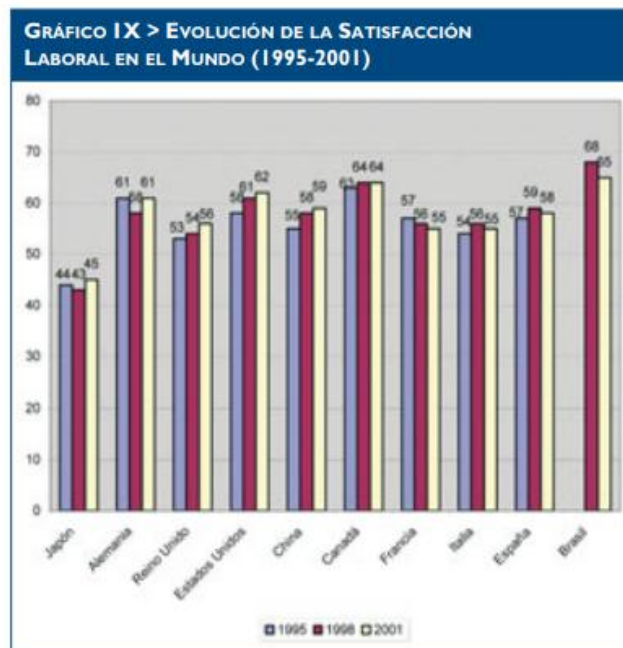
1. Satisfacción general

Se define como el indicador promedio de satisfacción que siente un trabajador hacia los distintos aspectos de su trabajo.

2. Satisfacción por facetas

Se refiere al menor o mayor grado de satisfacción que tiene un trabajador, de acuerdo con los aspectos específicos de su trabajo, entre los más comunes son el reconocimiento, los beneficios, las condiciones, la supervisión recibida, los compañeros y las políticas de la empresa.

2.2.4. Evolución de satisfacción laboral a nivel mundial. En un estudio realizado por el International Survey Research en Europa fue replicado en diferentes países a nivel mundial. A continuación, se muestra una encuesta comparativa realizada en los años 1995, 1998 y 2001. Dentro de este gráfico figuran tres países sudamericanos (Chile, Argentina y Brasil). Esta encuesta fue realizada sobre seis dimensiones (Salario, beneficios extrasalariales, naturaleza del trabajo en sí, autonomía, posibilidades de promoción y oportunidades de ampliar habilidades).



FUENTE > Elaboración propia a partir de ISR. Nota: Dato no disponible para Brasil en 1996.

Dentro de las diferencias de satisfacción entre estos distintos países se puede concluir lo siguiente de acuerdo con el estudio realizado:

- Las mujeres y varones muestran características similares, la edad no es un factor que influye con la satisfacción laboral. Los niveles superiores de educación en este estudio si se encuentra relacionado con una satisfacción media más alta.
- Se pudo detectar por medio de las encuestas una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y la seguridad que se percibe en el centro de trabajo, así como confianza del puesto.
- La relación entre los supervisores y la capacidad de estos ante los problemas y preocupación por los empleados indican un factor positivo sobre la satisfacción laboral.
- Se determinó que el salario no es factor de mayor importancia sobre la satisfacción laboral a diferencia de la seguridad en el trabajo y la confianza en el mantenimiento del puesto.

2.3. Tipos y causas de absentismo

2.3.1. Incapacidad temporal. Es la situación en la que los trabajadores no están habilitados para trabajar por un tiempo determinado por alguna enfermedad común, profesional o accidente, ya sea de trabajo o no. Esta incapacidad temporal tiene una asistencia sanitaria por la seguridad social, (Molinera, 2006, pág. 31).

2.3.1.1. Accidente de trabajo. Son las lesiones corporales que sufre el trabajador en algunas ocasiones las actividades que realiza incluyen los daños, patologías o lesiones que este sufre por algún motivo y ocasión del trabajo. De manera legal el accidente de trabajo es considerado como algo fortuito que ocurre dentro del horario de trabajo. (Molinera, 2006, pág. 31). Es decir que el trabajador debe estar dentro del área y horario de trabajo para que los casos que se puedan dar sean considerados accidentes laborales.

2.3.2. Enfermedad

2.3.2.1. Enfermedad profesional. Las enfermedades profesionales son parte de los accidentes laborales, estas se dan por determinados elementos o sustancias utilizados. Es aquel estado de enfermedad ya sea temporal o permanente por las acciones obligadas que se realizan por el tipo de trabajo del trabajador, también son consideradas enfermedades profesionales los

trastornos de salud mental dados por las condiciones de trabajo riesgosas procedentes del ambiente laboral y la organización del trabajo (Molinera, 2006, pág. 36).

2.3.2.2. Enfermedad común. Es toda alteración que se da en la salud del trabajador, por cualquier cosa que no es ocasionada por el trabajo, que impide temporalmente al trabajador de asistir a su centro de labores y prestar los servicios correspondientes. (Molinera, 2006, pág. 38).

2.3.3. Causas legales

2.3.3.1. Licencias y permisos. Son aquellas que se dan porque existe una causa legal la cual permite que el trabajador se ausente de su lugar de trabajo, pero con derecho a una remuneración. (Molinera, 2006, pág. 59).

2.3.2.2. Actividad sindical. La actividad sindical de los trabajadores está protegida de acuerdo con la ley establecida y por distintas normas laborales a favor de su defensa y derechos de promoción.

Los integrantes de las secciones sindicales y los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a tomar parte de su jornada laboral para actividades sindicales sin ningún descuento sus retribuciones salariales. (Molinera, 2006, pág. 62). Es decir que cuando las empresas están conformadas por sindicatos, los representantes del mismo pueden pedir permiso y ausentarse algunas horas por actividades sindicales que se puedan dar sin ser considerado ausencia injustificada y sin descuento alguno, porque la ley así lo indica.

2.3.4. Causas psicológicas y voluntarias

2.3.4.1. Estrés. Muchos consideraban que el estrés laboral sólo afectaba a los directivos y profesionales con alto rango de responsabilidad, sin embargo, con las auditorías realizadas en algunas empresas de Estados Unidos y Reino Unido se demostró que el estrés afecta a todos los niveles jerárquicos de las empresas.

Entendemos por estrés a un conjunto de situaciones físicas y psíquicas de carácter estimulante que produce tensión.

Los expertos han descrito múltiples factores como causa del estrés laboral, entre los siguientes:

- El tipo de trabajo
- La falta de comunicación con los jefes
- La escasez de personal
- La supervisión incompetente
- Los horarios muy prolongados
- La ausencia de planificación

Dentro de las causas más comunes del estrés laboral en el puesto de trabajo, son, por ejemplo: las malas condiciones físicas o presiones del tiempo, ambigüedad en las funciones, los conflictos de competencias o la responsabilidad sobre el trabajo de otras personas. Existen también causas relativas al desarrollo profesional, como la falta de promoción o seguridad en el trabajo (Molinera, 2006, pág. 67).

2.3.5. Falta de motivación

2.3.5.1. Clima laboral. El clima laboral está relacionado principalmente con la motivación de los empleados. Se define como clima laboral al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario.

El clima laboral se relaciona con la dirección de la empresa, con el comportamiento de las personas y con la forma de trabajar y como se relacionan con el uso de la tecnología y las actividades de cada trabajador.

Dentro del clima laboral también se encuentran las promociones, la seguridad en el trabajo, la jornada laboral, etc. (Molinera, 2006, pág. 71).

2.4. Absentismo voluntario

Generalmente en las empresas hay un pequeño grupo de trabajadores que consciente o inconscientemente mezclan sus frustraciones y emociones o irresponsabilidad para cumplir con sus obligaciones en su centro de labores.

A estos empleados se les denomina absentistas voluntarios, debido a que sus ausencias no presentan causa justificada alguna (Molinera, 2006, pág. 73).

2.4.1. Factores de satisfacción laboral

2.4.1.1. Nivel de estrés (Estresores). De acuerdo con de la Fuente y Vallejo de define el nivel de estrés como una característica dañina o adversa al trabajo. Según Karasek (1981) es: una variable que depende del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, especialmente la percepción de control de libertad de decisión del trabajador.

Estresores del ambiente físico:

- Iluminación, ruido, temperatura y ambientes contaminados.

Estresores relativos al contenido de la tarea:

- Demandas del trabajo y control y características de la tarea

Estresores relativos a la organización:

- Ambigüedad del rol, jornada laboral de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo en el trabajo, clima organizacional, implantación de nuevas tecnologías, relación entre trabajo y vida familiar.

2.4.1.2. Nivel de motivación. Es la suma de esfuerzos que realiza el trabajador para alcanzar una meta u objetivo.

1. Ambiente laboral

Es uno de los factores más importantes para el desempeño de los trabajadores, este ambiente debe ser confortable, tiene que ofrecer seguridad, que no tenga mecanismos de supervisión en exceso, de control o vigilancia y que les permita a los trabajadores cierta libertad.

2. Comunicación

De acuerdo con (Robbins, 2004) la comunicación cumple cuatro funciones importantes en una organización:

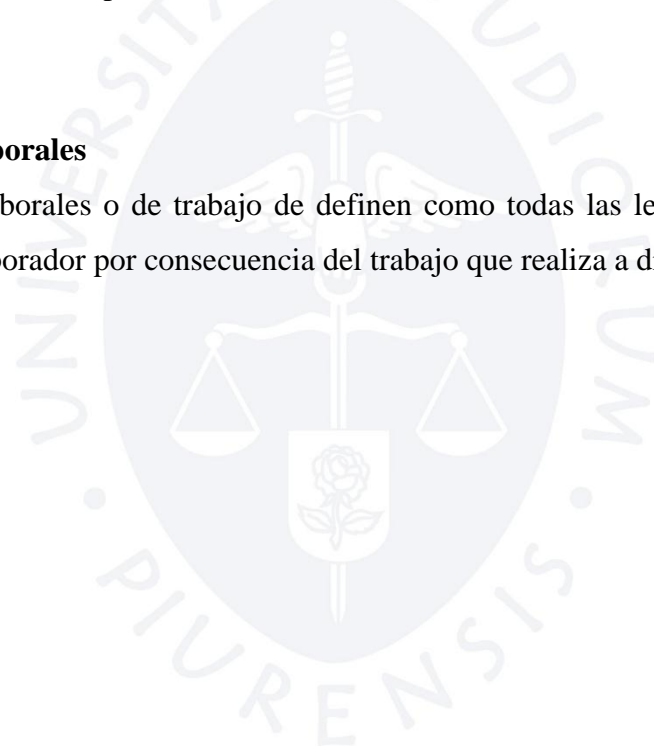
- La comunicación ayuda a controlar de diversas maneras la conducta del trabajador o los trabajadores debido a que la organización cuenta

lineamientos formales y jerarquías de autoridad que los empleados deben seguir.

- La comunicación contribuye con la motivación dentro de las empresas porque aclara a los empleados lo que tienen que hacer y que tan bien lo están haciendo y que es lo que se puede hacer para estos mejoren su desempeño en el caso que no sea el óptimo.
- Por último, la comunicación facilita a los trabajadores la información necesaria para la toma de decisiones.

3. Accidentes laborales

Los accidentes laborales o de trabajo se definen como todas las lesiones corporales que pueda sufrir un colaborador por consecuencia del trabajo que realiza a diario



Capítulo 3

Reporte de casos

3.1. Metodología

3.1.1. Tipo de investigación. El tipo de investigación utilizado es teórica de paradigma positivista. De alcance transversal porque se da en un periodo de tiempo determinado y de enfoque cualitativo porque estudia la realidad de las cosas en su contexto natural tal y como sucede, interpretando los fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (Taylor y Bogdan, 1994).

3.1.2. Diseño de investigación. El tipo de diseño es no experimental se define como aquel que se realiza sin manipular de forma deliberada las variables. Es decir, es una investigación las variables independientes no varían intencionalmente. Lo que se hace en este tipo de investigaciones es observar a los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, y luego analizarlos. (Hernández, Fernández, & Bautista, 2001).

3.1.3. Población y muestra de la investigación. Tamayo (2012), define a la población como el conjunto total de individuos u objetos que tienen características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

Este estudio de caso la población considerada fue las personas que trabajan en área de producción de Empresas Industriales de Lima Metropolitana.

Se realizaron entrevistas a profundidad y encuestas. La muestra fue no probabilística a 155 personas.

3.2. Experiencia empresarial

Las empresas tomadas como muestra para esta investigación fueron 3:

Pepsico Alimentos Perú, Molpack del Perú y Bosh.

Pepsico Alimentos Perú: PepsiCo es la compañía que agrupa marcas líderes como Lay's, Cheetos, Doritos, Pepsi, Gatorade y Quaker.

En Pepsico se encuentran Resultados con Responsabilidad, su creencia ligada a la sostenibilidad

del mundo que los rodea. Lo que permite a Pepsico ser una empresa global con éxito es que crea valor a largo plazo para la sociedad y sus accionistas mejorando continuamente los que productos que venden además de operar una manera responsable y de esta forma proteger el planeta.

Sus valores y principios definen cuáles son sus aspiraciones y qué tipo de compañía quieren ser.

Molpack del Perú: es una organización que se compromete a explorar, anticipar y satisfacer las necesidades de empaque de los mercados globales ofreciendo una gran variedad de productos de alta calidad a precios muy competitivos. Utilizan tecnología que permite la no contaminación y el más calificado recurso humano; logrando de esta manera superar las expectativas de sus clientes, trabajadores y accionistas.

Es importante que las personas que trabajan en esta empresa sean de alta calidad moral, enseñando con el ejemplo. Cumplir con las disposiciones de sus Valores, los llevará a actuar con responsabilidad, honestidad y respeto.

Bosch Perú: Es una compañía internacional que ofrece soluciones para cada tipo de necesidad siendo una Tradición la Calidad e Innovación. Los electrodomésticos de Boschson diseñados para dar soluciones inteligentes, confiables y atractivas a sus clientes lo cual hará la vida un poco más fácil. Sus valores reflejan la manera en que administran su negocio.

3.3.Resultados

Luego de entrevistar y encuestar a las personas de acuerdo con las muestras tomadas e investigar en qué medida el absentismo laboral impacta con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana, en el año 2018, se puede determinar lo siguiente:

1. El absentismo laboral impacta con el nivel de estrés debido a que los empleados manifestaron que se ausentan de su centro de labores por el desgaste físico que sienten y el agotamiento acumulado por las acciones realizadas al estar 12 horas de pie.

El coeficiente de spearman ayuda a corroborar este resultado ya que muestra una asociación entre variables ordinales, esta Tabla da un nivel de correlación mínimo de (0.252) significativo. Esto al mostrar una correlación directa por ser positivo, significa que a mayor absentismo laboral mayor nivel de estrés.

Tabla 2. Correlación directa positiva, mayor absentismo laboral mayor nivel de estrés

			Correlaciones	
			Absentismo Laboral	Nivel de Estrés
Rho de Spearman	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,252**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	155	155
	Nivel de Estrés	Coefficiente de correlación	,252**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	155	155

** La correlación es significativa en el nivel (bilateral).

2. El absentismo laboral impacta con el nivel de motivación ya que los empleados manifiestan estar motivados por sus empresas debido a la preocupación constante de sus jefes inmediatos hacia ellos.

Con el coeficiente de spearman se muestra una asociación entre estas variables, esta Tabla muestra un nivel de correlación (0.031) no significativa. Esto quiere decir que el impacto sobre la otra variable no guarda relación.

Tabla 3. Relación entre estas variables no guarda relación

			Correlaciones	
			Absentismo Laboral	Nivel de Motivación
Rho de Spearman	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,031
		Sig. (bilateral)	.	,701
		N	155	155
	Nivel de Motivación	Coefficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,701	.
		N	155	155

3. El absentismo laboral se relaciona con los accidentes laborales ya que cuando algún o algunos trabajadores sufre un tipo de accidente por la labores realizadas dentro del área de trabajo, de acuerdo a las respuestas manifestadas por los empleados al menos un compañero de área sufría accidentes laborales por lo que esto les impedía asistir a su centro de labores ya que se les extendía descanso médico por una semana o más dependiente de la gravedad

del accidente, generalmente estos son por tropiezos en sus áreas o las malas prácticas realizadas.

El coeficiente de Spearman muestra una asociación entre estas variables, en este caso la Tabla muestra un nivel de correlación mínimo (0.033) significativa. Esto muestra una correlación positiva, lo que significa que, a mayores accidentes laborales, habrá un mayor absentismo laboral.

Tabla 42. Correlación positiva, a mayores accidentes laborales, habrá un mayor absentismo laboral

			Correlaciones	
			Absentismo Laboral	Accidente Laboral
Rho de Spearman	Absentismo Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,033
		Sig. (bilateral)	.	,574
		N	288	288
	Accidente Laboral	Coeficiente de correlación	,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,574	.
		N	288	288

Capítulo 4

Discusión

De acuerdo con las respuestas dadas en las entrevistas a profundidad y el resultado de las encuestas, se pudo determinar que el absentismo laboral impacta sobre el nivel de estrés en los empleados ya que manifestaron sentir cansancio durante y al final de su jornada laboral de trabajo.

Los entrevistados manifestaron sentirse motivados en las empresas en las cuales laboran actualmente debido a que sus jefes inmediatos se preocupan por ellos ante cualquier situación dada tanto dentro de su jornada laboral como fuera de ella, por lo que este absentismo laboral estudiado no impacta en la motivación.

Los accidentes laborales se dan por lo menos una vez al menos en estas empresas debido a las malas prácticas que los trabajadores realizan por falta de capacitaciones constantes, lo que genera que este absentismo impacte en estos accidentes ya que los empleados deben ausentarse durante el tiempo que dure la restricción médica.

Conclusiones

En general se puede entender que el absentismo laboral tiene un impacto negativo con la satisfacción laboral dentro de las empresas, debido a que cuando muchos de los empleados se ausentan del lugar de trabajo el resto de ellos se ven afectados por la sobre carga laboral que se les presenta, y esto genera cierto malestar dentro de sus áreas de trabajo afectando la satisfacción laboral.

Primero: Se pudo determinar que el nivel de estrés influye en el absentismo laboral debido al desgaste y cansancio físico que se da por las labores realizadas dentro del área de producción ya que la jornada de trabajo es de 12 horas rotativo lo que genera que después la ausencia de los empleados durante el horario de trabajo correspondiente

Segundo: El absentismo no se da por el nivel de motivación que los empleados puedan percibir, ya que son reconocidos y escuchados por sus superiores inmediatos.

Tercero: Los accidentes laborales ocasionados durante el año 2018 han generado que muchos de los empleados de estas empresas estén restringidos de asistir a laborar y realizar sus actividades diarias.

Recomendaciones

Primero: Se recomienda a las empresas tener en cuenta estos resultados y que sirva para que tomen planes de acción necesarios y reajustar sus políticas internas con el fin de mejorar los procesos de gestión de la asistencia del personal. Se podrían dar tiempos de break entre 15 y 20 minutos adicionales y pausas activas durante la realización de actividades lo que podría permitir reducir los niveles estrés.

Segundo: Se recomienda analizar la jornada laboral de trabajo ya que son 12 horas las cuales los empleados permanecen de pie dentro de un área de producción para evitar el desgaste físico lo que ocasiona un estrés en ellos.

Tercero: Con el tema de los accidentes que ocasionan absentismo laboral, las empresas deberían brindar constantes capacitaciones a los empleados con la finalidad de evitar estos accidentes laborales, reforzar sus charlas de seguridad de 5 minutos y así reducir el absentismo por causa de malas prácticas de seguridad.

Referencias bibliográficas

- Adecco (2009). *Encuesta Absentismo Laboral: Los empleados con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres*. Recuperado de <https://adecco.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/134.pdf>
- Andina, Agencia Peruana de Noticias (agosto 2015) *¿Las condiciones laborales propician el ausentismo no justificado?* Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-las-condiciones-laborales-propician-ausentismo-no-justificado-721008.aspx>
- Blasco, J., & José, P. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. Madrid – España, Editorial Club Universitario.
- Blasco de Luna, F. J. (2011). *Informe ADECCO sobre absentismo*; 2011, pp. 19-20.
- Castro, A. (2016). *Factores que influyen en el absentismo de los trabajadores de planta de la Empresa Agroindustrial Agualima-Trujillo 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Académico Profesional de Trabajo Social. Trujillo – Perú.
- Carrera. (25 de noviembre de 2014). *Ausentismo laboral, enemigo de las empresas*. Recuperado de: <https://expansion.mx/mi-carrera/2014/11/25/el-ausentismo-en-mexico-impacto-de-73-anual-en-nominas>
- Chiavenato (2003) *El Ausentismo*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://agendah4.blogspot.com>
- Diego Vallejo, R & de la Fuente, R (2007). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Madrid- España, Ediciones Pirámide
- Diario Gestión (agosto 2018). *El 13 % de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto según Adecco*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512>
- EIO. (septiembre 1999) *Satisfacción Laboral y Productividad*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad>
- Hernández, R, Fernández, C & Baptista. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Mc

Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A de CV.

I profesional (mayo 2017) *Ausentismo: más de la mitad de las empresas ya aplica políticas activas para reducir los "faltazos"*. Recuperado de: <https://www.iprofesional.com/notas/249556-El-ausentismo-en-la-mira-ms-de-la-mitad-de-las-empresas-ya-aplica-politicas-activas-para-reducir-los-faltazos>

Ministerio de Salud (2005) *Manual de Salud Ocupacional*. Recuperado de http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Mapfre (enero 2008) *Las causas más comunes de ausentismo laboral*. Recuperado de <https://www.mapfre.com.pe/viviendo-en-confianza/empresarial/las-causas-mas-comunes-de-ausentismo-laboral/>

Molinera, J. (2006) *Absentismo Laboral: Causas, Control y Análisis. Nuevas Formas. Técnicas para su reducción*. (2ºed.). Fundación Confemetal. Madrid, España.

Peiró, J, Rodríguez, Isabel, Gonzales Ma. G (2006). *El Absentismo Laboral, Antecedentes, consecuencias y estrategias para su reducción*. Valencia: Publicaciones de la Universidad de Valencia (PUV),

Prevensystem (s.f.), *¿Qué es un Accidente laboral?* Recuperado de:

<https://www.prevensystem.com/internacional/177/noticia-que-es-un-accidente-laboral.html>

Ibáñez, C. (2018). *La Importancia del contrato de fideicomiso como salvaguardia de patrimonios personales en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Facultad de Humanidades. Programa Académico de Derecho. Lima, Perú.

Quispe, J. (2016), *Correlación entre el absentismo laboral y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del policlínico Las Américas SA*. En el periodo Enero-Julio, (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Escuela Profesional de Relaciones Industriales, Arequipa – Perú.

Rojas, M, Salas, M. (2016). *El absentismo en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la

Comunicación. Escuela Profesional de Relaciones Industriales, Arequipa – Perú.

RPP Noticias (junio 2016) *¿Cómo tratar el absentismo en el trabajo?* Recuperado de <https://rpp.pe/campanas/branded-content/como-tratar-el-absentismo-en-el-trabajo-noticia-972123>

Sánchez, D. (2012-2013) *El absentismo laboral en España del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*. (Tesis Doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Departamento de Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas. Madrid – España.

Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho C. (Marzo 2008). *Ranking internacional de satisfacción Laboral. Capital Humano* (219), 60-70. Recuperado de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf

Talledo, S. (2018). *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Lima-Perú.

Taylor S.J, Bogdan R. (2000) *Introducción a los Métodos cualitativos de la Investigación: Metodología Cualitativa*. Recuperado de <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>

Velasco, E. Bautista, M. Sánchez, F. y Cruz, L. *La Motivación cómo factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico Tantoyuca*. México: Editorial Académica Española Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>,

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

Título: El Absentismo Laboral y su impacto con la satisfacción Laboral en el área de Producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana Autor: Pamela Pizarro Quedena					
Problema	Objetivos	Variables e indicadores			
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida el absentismo laboral impacta con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana, en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿En qué medida el absentismo laboral impacta con el nivel de estrés en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?</p> <p>¿En qué medida el absentismo laboral impacta con el nivel de motivación en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?</p> <p>¿En qué medida el absentismo laboral se relaciona con los accidentes laborales en el área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Evaluar el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el absentismo laboral y su impacto con el nivel de estrés del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.</p> <p>Analizar el absentismo laboral y su impacto con el nivel de motivación del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.</p> <p>Evaluar el absentismo laboral y su impacto con los accidentes de trabajo del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.</p>	Variable 1: Absentismo Laboral			
		Categorías	Sub-Categorías		
		Incapacidad Temporal	Accidente de Trabajo Enfermedad Profesional Enfermedad Común		
		Causas Legales	Licencias y permisos Actividad Sindical		
		Causas Psicológicas y voluntarias	Estrés Falta de Motivación Absentismo voluntario		
		Variable 1: Satisfacción Laboral			
Categorías	Sub-Categorías				
Nivel de Estrés	Estresores				
Nivel de Motivación	Ambiente Laboral Comunicación				
Accidentes Laborales					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística	
<p>Tipo: Teórica de paradigma naturalista</p> <p>Alcance: Transversal de enfoque cualitativo</p> <p>Diseño: No Experimental.</p> <p>Nivel: Cualitativo.</p> <p>Método: Inductivo</p>	<p>Población: Personal del área de producción de Empresas Industriales de Lima Metropolitana. Es una población conocida.</p> <p>Tipo de muestreo: No Probabilístico, aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: Por conveniencia. Entrevista a profundidad y encuestas.</p>	<p>Variable 1: Absentismo Laboral</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Entrevista a profundidad</p>			
		Variable 2: Satisfacción Laboral			
		<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Encuesta</p>			

Apéndice B. Entrevista a Personas

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
Persona 1	Descanso médico no.	Si permiso de estudio o permisos personales Al mes habrán sido 3 o veces por motivos de estudio.	Ninguno	No, siempre he justificado	Poco porque la misma producción o los mismos maquinistas te presionan para llegar al cómo se puede decir al objetivo durante el día.	Si, desgaste físico porque paras 12 horas parada y aparte tienes que hidratarte tomar bastante agua y eso y emocional bueno en mi caso no mucho que digamos.	Si te animan si te incentivan para que tu sigas adelante. Nos dan el apoyo necesario.	A veces no porque en la producción faltan algunos materiales para hacer una limpieza adecuada. Creo que infraestructura es los espacios muy reducidos y creo que debería ser un poquito más amplio para evitar riesgos.	Si, dos compañeros de trabajo. Les dieron descanso medico por una semana y a mi otra compañera 3 días.	No por el momento no.
Persona 2	3 días de descanso medico por infección al estómago.	Pedí un día por estudios fuera de mis horarios.	No pertenezco al área del sindicato	No, nunca, siempre justificaba.	Hay días que si porque la producción no se puede cumplir a la hora que debe ser a la hora que está establecida por motivos de que la maquina ha parado y todo eso y ahí nos están presionando que no tiene que parar.	Bueno si porque son 12 horas que estamos parados.	Si algunas veces si, los jefes se preocupen y estan pendientes de nosotros y nos apoyan. Algunas veces nos envían a cursos.	Si, por ahora si.	Si se ha registrado, hay uno que fue cuando una chica subía y bajada de haber limpiado y por no agarrarse de las barandas, tuvo un mes de descanso medico por la caída.	No, nunca.
Persona 3	El año pasado creo que tuve tres por dolor de cabeza por otra cosa no señorita.	Bueno la verdad es que llevo 3 años y medio y yo no pido permisos personales salvo sea por una cita médica, depende de que día es la cita me ausento por horas.	Ninguno señorita.	No señorita eso si no me gusta, tengo que avisar salvo por descanso medico.	Algunas veces, a fin de mes mas que todo porque estamos en cierre y tenemos que llegar al objetivo mensual.	Un poco si por el cansancio acumulado el fin de semana cuando no vienen mis compañeros a apoyar o a veces faltan y nosotros trabajamos un poco más ahí si un poco cansados los sábados o viernes.	Si yo si siento que me apoyan en todo momento cuando a veces converso con los jefes.	Si nosotros si tenemos todo lo que nos falta esta ahí, no nos falta nada, estamos bien.	En año pasado hubo uno con una señorita tuvo descanso medico un mes estubo enyesada, se resbalo de las gradas y parece que no se apoyó y su brazo se torció.	No señorita no.
Persona 4	No, ninguno.	Esporádicamente porque dependo del trabajo que hago, a veces lo pido por mis hijas. Tres veces al año máximo.	No utilizo no soy del sindicato.	No, de emergencia como le digo, pero se llama y justifica.	No presionado no mucho.	Un poco cansado a veces por el trajín del horario de trabajo o hay días que un poquito se recarga el trabajo, tal vez por eso.	Si, pero quizá debería haber un poco mas de reconocimientos, hacia nosotros.	A veces cuando la máquina se malogra no se soluciona rápido y por eso a veces un poco se retrasa la producción así no se puede llegar porque afecta mucho en la producción.	Si una que recuerdo bien es del compañero del otro turno se lesiono el brazo a la hora de alzar un saco, le dieron una semana de descanso médico.	No
Persona 5	Me sentía mal sobre el esfuerzo quizá de la maquina, fue el mes de febrero, fue un día de descanso médico.	No no casi de repente por emergencia quizá, en temas familiares. Dos días máximo.	No utilizo	No siempre ha sido conversado comunicación con mi encargado con mi jefe.	A veces en momentos de quizás de cierre de producción uno sale, estresado, cansado entre semana, a cierre de mes a fin de mes ahí mas metido en todo.	Quizás cansado hay que estar caminando todos los días, a veces manejas el traspañé a veces en el manejo hay movimiento te cansa te estresa	Si, los jefes están pendientes de nosotros.	Si tenemos los equipos necesarios lo que se debe tener en soporte.	Si, paso, pero incidentes, son simples.	No, quizá de repente estresado o cansado cuando el trabajo está a full.

Apéndice C. Instrumento: Entrevista a profundidad

Título: El Absentismo Laboral y su impacto con la satisfacción Laboral en el área de Producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana

Nombres y Apellidos:	
Sexo:	
Edad:	
Número de Hijos:	
Puesto:	
Fecha:	
Hora:	

Instrucciones: Completar sus datos de forma clara y luego responder las preguntas de acuerdo con el orden asignado en base al año 2018.

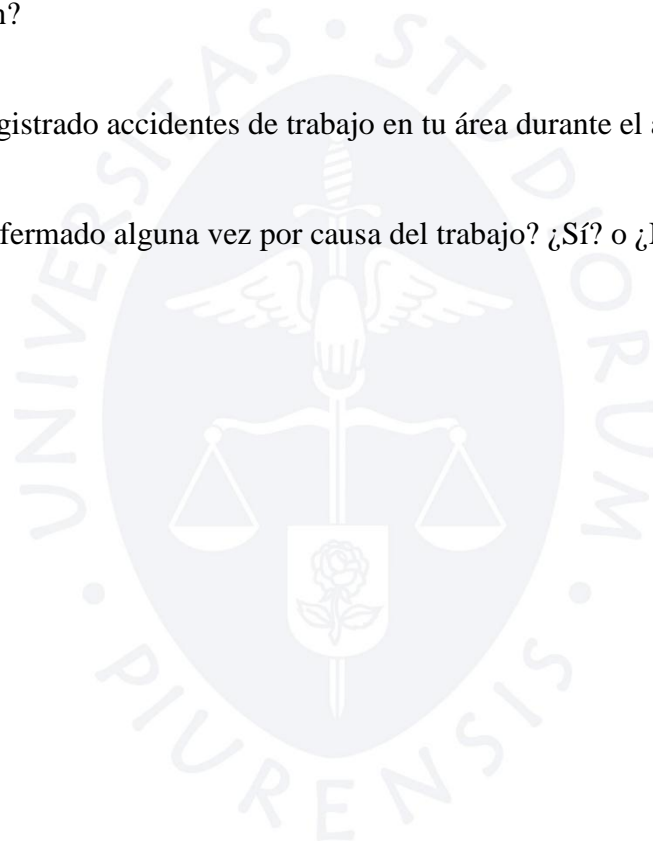
Objetivo general: Evaluar los impactos del absentismo laboral del área de producción de las empresas industriales de Lima Metropolitana.

V1: Absentismo laboral

1. ¿Has presentado descanso médico por enfermedad común durante el año 2018? ¿Sí? ¿Cuántos? ¿Tiempo? o ¿No?
2. ¿Con qué frecuencia utilizas los permisos personales o licencias? ¿Sí? O ¿No? Explique.
3. ¿Cuántos permisos sindicales utilizas al mes?
4. ¿Has faltado por motivos injustificados a tu centro de trabajo?

V2: Satisfacción laboral

5. ¿Te sientes presionado durante la jornada laboral de trabajo?
6. ¿La jornada laboral causa desgaste físico y emocional al final del día? ¿Por qué?
7. ¿Sientes que la empresa te brinda el respaldo necesario para realizar tu trabajo en óptimas condiciones?
8. ¿Cuentas con todas las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos de producción?
9. ¿Se han registrado accidentes de trabajo en tu área durante el año 2018?
10. ¿Te has enfermado alguna vez por causa del trabajo? ¿Sí? o ¿No? Explique



Apéndice D. Encuesta

ENCUESTA SOBRE ABSENTISMO LABORAL: ÁREA PRODUCCIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES DE LIMA METROPOLITANA					
INTRODUCCIÓN: Encuesta con fines académicos que busca estudiar cuáles son los impactos del absentismo laboral del área industrial de las empresas de Lima Metropolitana					
SEXO	A) Femenino	B) Masculino			
EDAD	A) 24 - 30	B) 31 - 55			
CONDICIÓN LABORAL	A) Estable	B) Contratado			
ESTADO CIVIL	A) Soltero	B) Casado	C) Divorciado	D) Viudo	
NÚMERO DE HIJOS	A) 1 - 2	B) 2 - 3	C) 3 - 4	D) 5 o más	
LEYENDA					
	1	2	3	4	5
	Nunca	Muy poco	A veces	Casi siempre	Siempre
V1: ABSENTISMO LABORAL					
1	Falta injustificadamente	1	2	3	4
2	Presenta enfermedades comunes (migrañas, gripes, dolores musculares)				
3	Uso de permisos personales/ Licencias				
4	Ausencias al trabajo por carga familiar				
5	La comunicación con su jefe es adecuada				
V2: SATISFACCIÓN LABORAL					
Nivel de Estrés					
6	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana				
7	Jaquecas y dolores de cabeza				
8	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
9	La temperatura en el lugar de trabajo es la ideal				
10	La jornada laboral de trabajo es adecuada				
Nivel de Motivación					
11	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
12	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores				
13	Reconocen el trabajo que usted desempeña				
14	Me siento con ánimo y energía para realizar mi trabajo				
15	Promociones dentro del área de trabajo				
Accidente Laboral					
16	Se producen situaciones peligrosas en el lugar de trabajo				
17	Se ha accidentado usted o compañeros durante los últimos 12 meses				

Apéndice E. Alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH				
K	20	SECCIÓN 1	1.05	
Vi	5.2	SECCIÓN 2	0.75	
Vt+	20.50	ABSOLUTO S2	0.75	
			ALFA	0.79



Apéndice F. Hoja de vida



Pamela Pizarro Quedena

Correo electrónico: pamela.pizarro19@gmail.com

Bachiller de Administración de Empresa por la Universidad de Piura. Con 3 años experiencia en procesos de reclutamiento y selección, nómina, administración de contratos y capacitación de personal. Proactiva y con capacidad para trabajar en equipo, capaz de generar valor agregado a la organización mediante proposición de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas.