

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

“Influencia de ausentismo de personal, en el cumplimiento del programa de avance en la empresa especializada Omisap SAC, Yauricocha - 2018”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Sovero Huaranga, Milagros Clara

ASESOR: Soto Espejo, Simeon

HUÁNUCO – PERÚ

2021

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45840455

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Grado de Magister en gestión y negocios
mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Santiago Espinoza, Vladimir Hamilton	Economista	41815735	0000-0002-5502-7548
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 27 del mes de abril del año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún

(Presidente)

Econ. Vladimir Santiago Espinoza.

(Secretario)

Mtra. Diana Huerto Orizano

(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1854-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“INFLUENCIA DE AUSENTISMO DE PERSONAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE AVANCE EN LA EMPRESA ESPECIALIZADA OMISAP SAC, YAUICOCCHA-2018”**, presentada por el (la) Bachiller, **SOVERO HUARINGA, Milagros Clara**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **16:50 horas del día 27 del mes de abril del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



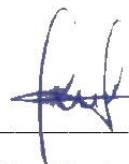
Mtro. William Giovanni Linares Beraún

PRESIDENTE



Econ. Vladimir Santiago Espinoza

SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MILAGROS CLARA SOVERO HUARINGA, de la investigación titulada "Influencia de ausentismo de personal, en el cumplimiento del programa de avance en la empresa especializada Omisap SAC, Yauricocha - 2018", con asesor(a) SIMEÓN SOTO ESPEJO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 590-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 10 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de junio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

71. Sovero Huaranga, Milagros Clara.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Unviersidad de Granada

Trabajo del estudiante

1%

2

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios, que día tras día guía mi rumbo y acompaña brindándome salud. Además, me dirige en cada decisión que tomo.

A mi familia, quienes supieron apoyarme en el transcurso de la carrera, incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y por brindarme salud, conocimiento y fortaleza.

A mi familia, por brindarme fortaleza, concederme incondicionalmente su apoyo incondicional en el transcurso de la carrera.

A mis maestros, quienes depositaron nuevos conocimientos para el desarrollo profesional y plasmarlos en la sociedad.

A la universidad, donde crecí profesionalmente en el transcurso y desarrollo profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.4.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	16
1.4.5. JUSTIFICACIÓN DE CONVENIENCIA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. AUSENTISMO LABORAL	24
2.2.2. PROGRAMA DE AVANCE	60
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	72

2.4.	HIPÓTESIS	73
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	73
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	74
2.5.	VARIABLES.....	74
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	74
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	74
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	75
CAPÍTULO III.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	76
3.1.	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	76
3.1.1.	ENFOQUE.....	76
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	76
3.1.3.	DISEÑO.....	76
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	77
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	77
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	77
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	78
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	78
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	78
CAPÍTULO IV.	RESULTADOS.....	79
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	80
4.1.1.	AUSENTISMO DEL PERSONAL	80
4.1.2.	PROGRAMA DE AVANCE	86
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	92
4.2.1.	CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	94
4.2.2.	CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	95
CAPÍTULO V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	98
5.1.	CONTRASTACIÓN DEL RESULTADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	98
CONCLUSIONES		100
RECOMENDACIONES.....		101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		102
ANEXOS.....		107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	75
Tabla 2 Baremos de la variable cumplimiento del programa de avance y sus dimensiones.....	79
Tabla 3 Trabajadores que solicitaron licencia no remunerada en la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	80
Tabla 4 Motivo de la licencia no remunerada solicitada por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	81
Tabla 5 Frecuencia de descansos médicos solicitados por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	82
Tabla 6 Trabajadores que faltaron alguna vez en la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	83
Tabla 7 Cantidad de días que estuvieron ausentes los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	84
Tabla 8 Motivo de ausentismo del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	85
Tabla 9 Resultados de la dimensión actividades y operaciones de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	86
Tabla 10 Resultados de la dimensión organización de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	87
Tabla 11 Resultados de la dimensión cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	88
Tabla 12 Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	89
Tabla 13 Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	90
Tabla 14 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio	92
Tabla 15 Estadísticos del ausentismo del personal según cumplimiento del programa de avance	95
Tabla 16 Contraste de la hipótesis general de investigación.	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Causas, moderadores y salidas.....	51
Figura 2 Trabajadores que solicitaron licencia no remunerada en la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	80
Figura 3 Motivo de la licencia no remunerada solicitada por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	81
Figura 4 Frecuencia de descansos médicos solicitados por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	82
Figura 5 Trabajadores que faltaron alguna vez en la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	83
Figura 6 Cantidad de días que estuvieron ausentes los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	84
Figura 7 Motivo de ausentismo del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	85
Figura 8 Resultados de la dimensión actividades y operaciones de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.....	86
Figura 9 Resultados de la dimensión organización de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	87
Figura 10 Resultados de la dimensión cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	88
Figura 11 Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC	89
Figura 12 Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.	91
Figura 13 Gráficos Q-Q normal de las variables y dimensiones de investigación.	92

RESUMEN

La investigación se enfocó en determinar cómo el ausentismo de personal influye sobre el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018. Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el uso de las teorías que describen el ausentismo y la teoría de logros justifican la realización del estudio. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, con un diseño no experimental transversal. La población estuvo compuesta por los trabajadores, siendo la población es de 185 individuos (entre obreros y empleados), mientras que el tamaño de la muestra estuvo compuesto por 80 personas seleccionado mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se contrastó que el ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la empresa en estudio, toda vez que se ha encontrado un coeficiente de correlación (rho de Spearman) de -0.857, el cual fue significativo al 0.05. Asimismo, se observó que el promedio de ausentismo el personal con cumplimiento bajo es de 8.8 días (de = 8.1), en aquellos con cumplimiento regular es de 1.8 días (de=0.9) y en los de cumplimiento alto es de 0.0 días (de =0.3). Además, los factores determinantes para que se produzca el ausentismo son los personales generando que el nivel de ausentismo sea alto y generando que solo se alcance el 80.42% del programa de avance.

Palabras claves: Productividad, ausentismo, interpersonales, ausentismo laboral, tiempo.

ABSTRACT

The investigation focused on determining how the absenteeism of personnel influences on the fulfillment of the advancement program in the OMISAP SAC Specialized Company, Yauricocha - 2018. For the development of the investigation the use of theories that describe the absenteeism and the theory of achievements justify the completion of the study. Methodologically, the research was applied type, quantitative approach, explanatory level, with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of workers, the population being 185 people (between workers and employees), while the sample size was made up of 80 people selected by simple random probabilistic sampling. It was contrasted that the absenteeism of personnel negatively influences the fulfillment of the progress program in the company under study, since a correlation coefficient (Spearman's rho) of -0.857 has been found, which was significant at 0.05. Likewise, it was observed that the average absenteeism staff with low compliance is 8.8 days (of = 8.1), in those with regular compliance is 1.8 days (of = 0.9) and in those with high compliance is 0.0 days (of = 0.3). In addition, the determining factors for absenteeism to occur are the personal ones, causing the level of absenteeism to be high and generating only 80.42% of the progress program.

Keywords: Productivity, absenteeism, interpersonal, work absenteeism, time.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo es un problema que requiere atención inmediata tanto por parte de los empleadores como de los empleados. Es decir, que los empleados deben disfrutar del trabajo que están haciendo y la persona que les corresponde debe ayudarlos en todo lo que puedan para que su experiencia sea placentera. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) dice que el ausentismo es la no presencia en el trabajo por parte de los empleados que se pensaba iban a asistir.

Por lo tanto, el ausentismo es un problema serio en el lugar de trabajo y un hecho costoso para los empleadores y los empleados de naturaleza aparentemente impredecible. Es decir, el ausentismo de los trabajadores en el trabajo provoca retrasos, trabajo acumulado y, por consiguiente, demoras en el progreso del trabajo (Lotich, 2017). Muchas son las causas por la que se produce el ausentismo, varias de ellas tienen motivos justificados, sin embargo, un estudio realizado para Latinoamérica (incluido Perú) revela que muchos trabajadores dan falsos pretextos. Siguiendo a tal estudio, este revela que el 90,82% de los latinoamericanos declara no haber faltado al empleo a base de un falso pretexto, por otro lado, el restante 9.18% dijo que se ausentaron al trabajo debido a que no se sienten motivados con el empleo, tienen un jefe poco flexible o que necesitaban ir a una entrevista personal (Andina, 2015).

Dentro de OMISAP SAC la problemática no es exclusiva de ella, ya que pasa en toda compañía, pero las causas para que no se cumplan los logros laborales establecidos, la baja productividad y los mismos trabajadores, son los factores (la productividad), está ligada al ausentismo de los trabajadores, el incumplimiento de metas y logros empresariales. Por lo tanto, el problema de la investigación fue: ¿Cómo el ausentismo de personal influye sobre en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018? Y el objetivo fue: Determinar como el ausentismo de personal influye sobre en conformidad con el informe de progreso Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta lo siguiente el uso de las teorías que describen el ausentismo y la teoría de logros justifican la realización del estudio. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, con un diseño descriptivo simple. La población estuvo compuesta por los trabajadores, de los logros de metas y objetivos de la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018. El volumen de la población es de 180 personas (trabajadores y empleados). La muestra se determinó con un nivel de fiabilidad del 95%, una dispersión máxima y un error del 5%, arrojando un tamaño de muestra de 123 personas (entre obreros y empleados). El muestreo será probabilístico aleatorio simple.

La investigación estuvo compuesta por cinco capítulos;

El capítulo I estuvo compuesta por el problema de investigación, la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación de la investigación, limitaciones de la investigación, viabilidad de la investigación.

El capítulo II; constituido por el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y su operacionalización.

El capítulo III; compuesto por la metodología de la investigación, tipo de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capítulo IV; resultados, procesamiento de datos, contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.

El capítulo V; compuesta por la discusión de resultados, contrastación del resultado del trabajo de investigación.

Finalmente; compuesta por las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El absentismo o ausentismo laboral puede ser definido como el fenómeno de ausentarse en el trabajo durante una jornada laboral completa de un trabajador que supuestamente debía asistir, de manera independiente a la causa por la que se produzca (Riboty & Vasquez, 2003). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) se define el ausentismo se entiende como la inasistencia al lugar de trabajo por parte de empleados que se esperaba estuvieran presentes, exceptuando casos como huelgas, vacaciones y ausencias laborales por razones médicas, como el tiempo de baja por incapacidad o aquellas excepciones relacionadas con el embarazo normal o la prisión. Este fenómeno sin duda representa un tema de mucha complejidad para los empleadores (Velásquez, Palomino, & Ticse, 2017).

El ausentismo es un problema vital que requiere atención inmediata tanto por parte de los empleadores como de los empleados. Los empleados deben disfrutar del trabajo que están haciendo y la persona que les corresponde debe ayudarlos en todo lo que puedan para que su experiencia sea placentera. El ausentismo es un patrón de conducta habitual de ausencia de un cometido u obligación. El ausentismo entre los trabajadores no sólo lo es desde la perspectiva económica, sino que también es relevante desde el enfoque del ánimo y motivación de los empleados (Murthy, 2012). Sin embargo, es un tema que ha cobrado mayor importancia en los últimos años; donde, poco se ha hecho para explorar el impacto del ausentismo en el desempeño y el bienestar individual y organizacional (Baker, Greasley, Dale, & Griffith, 2010).

El ausentismo es un problema serio en el lugar de trabajo y un hecho costoso para los empleadores y los empleados de naturaleza aparentemente impredecible. Es fundamental que los empleados mantengan un nivel adecuado de asistencia en el trabajo para alcanzar los propósitos establecidos por un área. La inasistencia de los trabajadores se refiere a su falta de presencia en el lugar de trabajo. Se trata de un desafío considerable que afecta a la mayoría de los empleadores en la actualidad. La ausencia de los empleados afecta el desempeño laboral, lo que resulta en registros

pendientes, acumulación de tareas y, en consecuencia, retrasos en el trabajo (Lotich, 2017).

Muchas son las causas por la que se produce el ausentismo, varias de ellas tienen motivos justificados, sin embargo, un estudio realizado para Latinoamérica (incluido Perú) revela que muchos trabajadores dan falsos pretextos. Siguiendo a tal estudio, este revela que el 90,82% de los latinoamericanos declara no ausentarse del lugar de trabajo a base de un falso pretexto, por otro lado, el restante 9.18% dijo que se ausentaron al trabajo debido a que no se sienten motivados con el empleo, tienen un jefe poco flexible o que necesitaban ir a una entrevista personal (Andina, 2015).

A nivel nacional, el 32.01% de los peruanos afirmaron haber tenido ausencias laborales entre 1 y 3 días. Los problemas más comunes que fueron causales de la falta fueron por problemas personales que representa el 15.8%, en problemas de salud fue el 56.35% y visitas médicas o trámites personales, que fue representando el 45.77%. De igual manera, el 86.91% de los encuestados señalan no haber dado falsas excusas, por otro lado, el 13.09% mencionaron que si dieron falsas excusas (Andina, 2015). Justamente este último factor, el ausentismo que tiene su origen en el fraude, representa uno de los principales problemas para una empresa ya que le genera pérdidas económicas, impacta negativamente sobre la cultura empresarial y sobre todo (como ya fue mencionado) retrasa el correcto cumplimiento de los objetivos y metas laborales trazados (MAPFRE, 2018). Aproximadamente se calcula que el 23% de la pérdida en productividad es a causa del ausentismo (Velásquez, Palomino, & Ticse, 2017). De acuerdo con la Encuesta Mundial de Ausentismo de la consultora Kronos, el 51. años, solo el 20% admitió haber mentido para faltar al trabajo (RPP, 2016).

Los efectos del ausentismo laboral generan costos indirectos y directos para las empresas, entre estos están los gastos administrativos por manejo del ausentismo, pago de beneficios, pago completo de salario, tareas inconclusas, pérdida de producción, baja productividad, pérdida de clientes, retraso en la distribución de productos, reprogramación de procesos, etc, contratación de personal suplente, incumplimiento de contrato, etc. (López, 2017). Son estos efectos descritos los que están relacionados directamente con el tema de estudio. En muchos casos un trabajador, una compañía, un

grupo de empresarios, un consorcio, etc. tienen fechas y metas de avance en cuanto a su labor encomendado, pero en reiteradas veces estos no se logran cumplir, y si lo hacen poseen deficiencias e inconvenientes para los interesados (los contratantes) (Garón, 2017).

Estas situaciones descritas ocurren en todo tipo de empresas, de todo rubro. En el caso de estudio se tratará sobre OMISAP SAC (Operaciones Minera San Pedro) ubicada en la Mina de Yauricocha, la cual es una empresa que brinda servicios mineros, y que tiene más de 38 años de trayectoria en el sector. OMISAP SAC dispone un plantel permanente conformado por expertos profesionales y además de tener el asesoramiento de consultores externos, los cuales han logrado resolver de manera eficaz cada desafío en el campo de los servicios mineros. A pesar de todo ello, de su trayectoria y que desde sus inicios ha estado participando de manera continua en grandes obras de índole internacional y nacional, como toda organización cuenta con ciertos problemas relacionados a la ausencia de personal. Se pudo identificar que el personal que labora tiene contratos definidos y establecidos correctamente donde se estipula las horas de trabajo, los beneficios, sueldos, actividades, entre otros. Sin embargo, debido al grado de ausentismo generan una reducción en la producción y avance de las obras. Es decir, el hecho de que los trabajadores falten a su trabajo por diversas razones influye sobre la productividad en general de OMISAP SAC, generándole costos extras que no pueden ser recuperados.

Esta problemática de OMISAP SAC no es exclusiva de ella, ya que pasa en toda compañía- Normalmente las empresas para permanecer en el mercado y seguir su proceso natural, están ligadas a la consecución de objetivos y metas logradas, es decir deben de cumplir con ciertos requisitos contractuales para que continúen con sus laborales con toda normalidad. Para cumplir con ello se exige la participación de todos los integrantes de la empresa (trabajadores, administrativos, jefes, etc.), si uno de ellos falla genera problemas que muchas veces pueden llegar a ser perjudiciales para la organización (Molina, 2012). Las razones por la cual no se logra el cumplimiento de dichas metas pueden ser muchas, entre ellas factores indirectos (clima, abastecimiento, desastres naturales, etc.) como también factores directos (mal manejo administrativo, baja productividad del personal,

escasez de trabajadores, etc.) (Proyecta Corporation SAC., 2009). En otras palabras la obtención de los objetivos garantiza la eficacia de la compañía la cual se manifiesta en una mayor productividad, la cual es una consecuencia de los procedimientos de establecimiento de metas. Los estudios empíricos también demostraron que el rendimiento sí mejora con el establecimiento de objetivos (Teo & Low, 2016).

Como se pudo señalar una de las causas para que no se cumplan los logros laborales establecidos es la baja productividad de la empresa y de los mismos trabajadores, a su vez este factor (la productividad), está ligada a otras causas más, entre ellas se encuentra el ausentismo de los trabajadores. Esta concuerda con la problemática presente en OMISAP SAC, por dicha razón se infiere que existe una relación entre el incumplimiento de metas y logros empresariales y el absentismo laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el ausentismo de personal influye sobre el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018?
- ¿Cuál es el grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo el ausentismo de personal influye en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

OE1. Establecer los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

OE2. Identificar el grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El uso de las teorías que describen el ausentismo y la teoría de logros justifican la realización de la investigación, con el fin de adherirse a las directrices establecidas y aplicar el método científico para alcanzar los objetivos de este trabajo.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados obtenidos en la investigación fueron muy relevantes y útiles para los administradores de OMISAP SAC, ya que la información recopilada proporciona una visión clara de la problemática del absentismo laboral y su repercusión en la productividad a través del no cumplimiento de metas y objetivos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El enfoque metodológico empleado en esta investigación se alinea con las pautas establecidas para construir un modelo adecuado. Asimismo, la propuesta metodológica podría servir de base para futuras investigaciones que traten problemáticas similares o contextos comparables.

1.4.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Dado que la familia constituye el núcleo de la sociedad, esta situación también repercute en su bienestar. Las operaciones efectivas de OMISAP SAC permitieron que la organización continuara operando y manteniéndose competitiva en el mercado; sin embargo, si no cumple con sus compromisos, se presentarán dificultades que impactarán directamente a los colaboradores y, en consecuencia, a la sociedad en general. Por ello, es fundamental identificar soluciones al problema del ausentismo y garantizar el logro de metas y objetivos institucionales.

1.4.5. JUSTIFICACIÓN DE CONVENIENCIA

El presente documento se logró hacer a fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración otorgado por la Universidad de Huánuco.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo como limitante principal el acceso a la información toda vez que la empresa de estudio es privada y existe restricción por acceso a la información, no obstante, se solicitó el acceso formalmente.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable toda vez que fue de utilidad para la empresa en estudio, así como antecedentes para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Colombia, Jiménez (2014) realizó el documento con nombre “Factores que contribuyen al ausentismo en el personal de enfermería y su efecto económico en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá, 2011 y 2012”, presentado en la Pontificia Universidad Javeriana, Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas, Maestría En Administración De Salud, para el logro de la maestría en Administración de la Salud.

El propósito del documento fue analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral, ya sea sin justificación o con ella, y evaluar su repercusión económica en el centro de salud mencionado. La metodología aplicada en el estudio fue de enfoque descriptivo, con una perspectiva retrospectiva y un diseño de corte transversa. La población de estudio lo constituyeron las enfermeras auxiliares y jefes que laboraban entre los años 2011 y 2012, tomando en cuenta el personal nuevo que se incorporó y aquellos que renunciaron. Para la recolección de la data se hizo uso de las hojas de vida, un cuestionario y la base de datos que maneja recursos humanos. Los estudios revelaron que el ausentismo justificado son los de mayor frecuencia ya que fueron 2262 y 2577 para los años 2011 y 2012 respectivamente. El porcentaje y causas de ausentismo fueron, 48% por lactancia materna, 25% (2011) y 23% (2012) por permiso para citas médicas, atención escolar de los hijos y asuntos personales y, además, el 22% y 21% en los años 2011 y 2012 respectivamente por motivos de las licencias médicas. Las causas más frecuentes de los permisos médicos fueron la lumbalgia, lesiones osteomusculares y traumas. Por otro lado, el ausentismo injustificado representa el 8.6% y 6.6% en los años 2011 y 2012 respectivamente. La investigación finaliza señalando que el ausentismo es un elemento difícil de evitar en cualquier empresa; es por ello que debe ser tomado con mayor naturalidad, sin embargo, para que esto no sea un problema mayúsculo es necesario que se desarrollen estrategias que fomenten

cultura organizativa y empresarial y conservar la motivación de los trabajadores para que rindan bien en el lugar de trabajo y tengan presente la necesidad de reducir las tasas de absentismo.

En Cartagena, Colombia, los autores Luna y Brokate (2014) desarrollaron el documento “Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario del Caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013”, presentado en la Universidad De Cartagena, Facultad De Ciencias Económicas, Especialización De Gerencia En Salud, para lograr el título de especialista en Gerencia en Salud.

El fin de la investigación fue identificar los factores y las causas que contribuyen al absentismo laboral en un grupo de trabajadores del hospital mencionado durante 2012 y 2013. La investigación se realizó en el centro de salud citado, bajo una perspectiva cuantitativa, de carácter aplicado, con alcance descriptivo, empleando un esquema retrospectivo y haciendo uso del método analítico. La población estuvo conformada por el recurso humano ligado a la enfermería, siendo un total de 256 colaboradoras entre enfermeras y auxiliares. Los resultados del documento indicaron que existieron 633 incapacidades acumulando un total de 2942 días que se perdieron. Las causas de estas incapacidades fue un 59,4% debido a enfermedades respiratorias, gastrointestinales, neurológicas y osteomusculares. En promedio los días de incapacidades representaron una cifra de 4.7 días. La tasa global de absentismo alcanzó el 20.46%, lo que la considera elevada en comparación con otras formas de ausentismo observadas en instituciones a nivel global. La investigación finaliza indicando que los administradores y colaboradores no conocen bien los índices de ausentismo, y por ende no están al tanto de los problemas que este puede generar como desorden administrativo, pérdidas económicas y baja productividad.

En Argentina, la autora Caballero (2015) desarrolló el documento “El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral”, presentado en la Universidad Empresarial Siglo 21, para el trabajo final de graduación y titulación.

El análisis del trabajo se centró en la relación directa existente entre la satisfacción laboral y el ausentismo de los empleados. Los factores examinados fueron, el clima laboral la actitud empresarial frente al ausentismo, el salario, temas psicosociales y las condiciones de trabajo. El enfoque de investigación utilizado fue de tipo exploratorio y cualitativo. Se aplicó la técnica de observación, utilizando una guía de observación como herramienta para recolectar datos. La población se conformó por 58 personas, el muestreo fue probabilístico obteniendo una muestra de 7 personas. Los principales resultados ausentismo está relacionado de manera directa con la autonomía del puesto, el contenido laboral, la diversidad de tareas, interacción de relaciones personales y la forma de supervisión del personal. De igual manera la baja satisfacción laboral encontrada se manifiesta con el alto nivel de ausencias. El documento concluye señalando que es necesario desarrollar una propuesta que se oriente a disminuir el ausentismo, a través de la planificación de actividades que tengan como objetivo llegar a los objetivos planteados e incrementar la satisfacción laboral.

En Valencia, España, la autora Figueroa (2012) desarrolló el documento con nombre Plan estratégico para la disminución del ausentismo laboral en las empresas del sector de construcción del estado Aragua, presentado en la Universidad de Carabobo, Facultad de Ingeniería, Área de estudio de Postgrado, Maestría en Gerencia de Construcción, para el logro del grado de Magíster en Gerencia de Construcción.

El propósito fue elaborar una estrategia con el objetivo de reducir el ausentismo laboral. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, basada en un diseño transversal y no experimental. La metodología empleada consistió en la aplicación de encuestas, mediante un cuestionario que contenía 14 ítems con respuestas dicotómicas. La población evaluada estuvo conformada por 20 trabajadores. Los resultados dieron que el 75% no se sienten motivados con el trabajo. El 65% consideró que el ausentismo tiene su causa en la falta de motivación. El 80% señaló que los supervisores no resuelven los problemas de la manera más óptima. El 85% dijo que no recibían algún

tipo de reconocimiento por su desempeño y labor. El 60% señaló que no hay buena comunicación entre los colaboradores. El 40% dijo que el entorno físico de trabajo no es el más apropiado. El 70% señaló que las enfermedades influyen directamente sobre el ausentismo laboral. El trabajo concluye manifestando que existen grandes factores que inciden de manera significativa el alto nivel de ausentismo, por lo cual se propuso un plan estratégico que se basó en la motivación e incentivos para el personal y de esta manera incrementar la productividad empresarial y por ende disminuir el ausentismo.

En Chile, la autora Rojas (2014) desarrolló el documento “Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile”, presentado en la Escuela De Salud Pública, Facultad De Medicina, Universidad De Chile, para el logro del grado de Magíster en Salud Pública.

El objetivo del documento fue analizar el ausentismo por incapacidad laboral utilizando indicadores como la frecuencia, la prevalencia y la severidad, considerando las características sociodemográficas relacionadas con las características del entorno laboral y la modalidad de contratación de los empleados que se ausentaron. El estudio utilizó una metodología descriptiva con un diseño de tipo transversal. La población fue de 41.462, de ellos se obtuvo que el número de licencias médicas fue de 182.584, y en total existieron 1.023.585 días de ausencia durante el 2012. Los resultados indicaron que los índices de ausentismo fueron altos y en promedio fueron 17 los días de inasistencia por trabajador, determinándose que, en promedio, cada empleado solicitó tres licencias médicas al año, y que la duración promedio por cada licencia. Los meses con más licencia fueron junio y diciembre. Cuando las licencias se debían a descanso maternal su duración era superior. En cuanto a las características personales, se identificó que el mayor número de prevalencia fue en mujeres de entre 25-44 años, además que contaban con un contrato indefinido y que desempeñaban alrededor de 50 horas semanales. El documento concluyó que el ausentismo en mayor grado se generó por

enfermedades comunes (67.4%) y que al menos cada trabajador tuvo una licencia por lo menos en el 2012.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Trujillo, la autora Bringas (2017) desarrolló el trabajo “Factores relacionados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa de tercerización representaciones Agromaster S.A.C. de enero a julio del 2015”, presentado en la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social, para optar el título de Licenciada en Trabajo Social.

El estudio tuvo como fin identificar y determinar los factores asociados a las licencias médicas y ausentismo. La investigación se caracterizó por ser de tipo descriptivo y utilizar un diseño no experimental. Se trabajó con una muestra de 187 empleados, compuesta por 82 personas del área de desestiba y estiba, 24 de desenganche y enganche de carretera, 12 de control productivo y 69 de limpieza de campo. Los resultados hallados dieron que el factor más incidente sobre el ausentismo fue la escasa o indiferente identificación con la institución contando con un 65%, el clima laboral y los horarios de trabajo fueron de 75.9% y 83.4% respectivamente. El porcentaje total de ausencias representó un 54%, de ellos el 60% fue por licencia médica, el 22% por falta de motivación, el 44% por cansancio y el 19% por motivos diversos. Entre los ausentes el 72% faltaron al menos un día. El trabajo finalizó señalando que la poca identificación con la institución tiene una influencia muy significativa con el ausentismo laboral por licencias médicas, a diferencia del inadecuado clima laboral u horarios de trabajo.

En Cajamarca, los autores Santamaría y Alvites (2016) desarrollaron la “Relación entre el clima organizacional con el ausentismo laboral de la empresa de vigilancia privada el jaguar S.R.L. Cajamarca 2016”, presentado en la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, para el logro del título de Administrador.

El propósito de la investigación se basó en señalar la relación entre el ausentismo laboral y el clima organizacional del personal de la

empresa señalada. El trabajo fue de tipo aplicada, con nivel descriptivo y diseño transversal. La muestra fue aleatoria y se conformó por 80 trabajadores, entre colaboradores, supervisores y administrativos, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada. Los resultados concluyeron indicando que existe una significativa relación entre el ausentismo laboral y el clima organizacional.

En Lima, las autoras Pinedo y Rivera (2017) desarrollaron el documento “Factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional”, presentado en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, para el logro de la segunda especialidad en Enfermería En Salud Ocupacional.

El propósito del documento fue identificar los elementos que provocan el ausentismo laboral en el hospital mencionado. La investigación se clasificó como descriptiva con un enfoque transversal. La muestra incluyó a todos los empleados, considerando los criterios de exclusión establecidos. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta estructurada de 23 preguntas. La validez del instrumento se aseguró mediante la evaluación de expertos, además de haber realizado una encuesta piloto a 10 personas. Los resultados indicaron que el ausentismo poseía dos variantes los injustificados que representó el 22% y los justificados con un 78%, de entre los principales factores causantes del ausentismo laboral justificado están las licencias por salud (59%), asuntos personales (21%), asuntos maternos (8%) y otros diversos (12%). Se concluyó que el ausentismo es un fenómeno presente en el centro de salud por parte de las enfermeras y que se deben de tomar en cuenta la realidad problemática para dar soluciones adecuadas y que sean factibles tanto para los trabajadores como para el centro de salud, y de esta manera no se generen mayores problemas de índole laboral.

En Lima, el autor Valenzuela (2017) desarrolló el documento con nombre “Desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la Provincia de Huaraz – 2017”, presentado en la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, para lograr el título de Maestro en Gestión Pública.

El documento tuvo como meta determinar la relación existente entre la causa y el efecto de las variables cumplimiento de objetivos y desempeño laboral en la municipalidad señalada. El análisis se realizó con un enfoque descriptivo y bajo un diseño metodológico no experimental, tomando como base al grupo de personas estudiadas. Se aplicó un instrumento con el propósito de evaluar si se alcanzaron las metas establecidas. Considerando un nivel de significancia del 5%, el rendimiento en el trabajo mostró una influencia significativa sobre el logro de dichas metas, lo que llevó a descartar la hipótesis nula. Finalmente, se concluyó que los objetivos previamente establecidos fueron cumplidos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo es un problema muy común en cualquier unidad industrial, pequeña o grande, empresa privada o gubernamental. La alta tasa de ausentismo se está produciendo debido a la falta de compromiso para trabajar. El ausentismo de los empleados es un hecho observable de la organización, costoso, pero poco comprensible. El ausentismo es un problema reconocido en cualquier organización observada por muchos investigadores (Dalton, Mesch, Mayfield). Johns y Nicholson dicen que el ausentismo es en realidad una variedad de comportamientos con diferentes causas disfrazados de fenómeno unitario. Hay varios elementos individuales relacionados con el absentismo: historial de ausencias, nivel educativo, rasgos de personalidad y consumo de drogas y bebidas alcohólicas. El elemento más significativo del absentismo relacionado con la morbilidad está relacionado con las incapacidades reales debidas a enfermedades y lesiones. Curiosamente, el nivel de salud es sólo un elemento de importancia menor, aunque varía en función de la propia definición utilizada (Gangai, 2014).

2.2.1.1. Definición.

El ausentismo se define como cualquier falla para informar o mantenerse en el trabajo según lo planificado, sin importar la razón (Gangai, 2014).

El ausentismo se define como la frecuente falta al trabajo durante uno o más días, generalmente respaldada por un certificado médico, pero en realidad impulsada por intereses personales y una falta de compromiso. Esta definición se amplía al considerar también la indiferencia y desinterés hacia temas políticos, sociales o asuntos de interés colectivo. Es fácil notar los significados negativos de estas definiciones que subrayan el abuso de las ausencias personales como A diferencia de los intereses de la empresa o de la sociedad. Como suele suceder, el aspecto negativo del fenómeno se enfatiza, aunque, como se puede imaginar, es una necesidad justificada en muchos casos, así como un derecho que afortunadamente se obtiene después de años de luchas de la clase obrera (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

El ausentismo de los empleados es un patrón recurrente de ausencia del trabajo: tomar días regulares de enfermedad, llegar tarde al trabajo, salir temprano o tomar descansos prolongados (SideKicker, 2014).

El absentismo es la ausencia física en un lugar y momento específicos cuando se espera socialmente que el empleado esté presente. El ausentismo es un problema global que impacta a todas las organizaciones de alguna manera, aunque algunas no enfrentan el ausentismo con la misma intensidad que otras. El absentismo se maneja de diversas maneras en muchas organizaciones diferentes, aunque se puede argumentar que los efectos que el ausentismo tiene en cualquier organización son similares (Bermingham, 2013).

2.2.1.2. Características del absentismo:

Los estudios de investigación realizados por diferentes revelan las siguientes características del ausentismo (Bhaskar, Avez, & Chakradhar, 2014).

- La tasa de ausentismo es la más baja en el día de pago. Es considerablemente en los días siguientes al pago de salarios y bonos.
- El absentismo es generalmente alto entre los trabajadores menores de 25 años y los mayores de 40 años.

- La tasa de tasas de ausentismo forma un departamento con una organización.
- Ausentismo en industrias tradicionales en estacional en caracteres.

2.2.1.3. **Tipos de ausentismo.**

a) Ausentismo involuntario.

El ausentismo involuntario es una licencia genuina que se puede tomar como empleado en circunstancias normales, lo que es inevitable, por ejemplo, en los casos en que el empleado está enfermo. Algunas investigaciones dicen que este tipo de ausentismo se denomina ausentismo blanco (Sanders y Nauta). Además, muchos investigadores clasificaron tipos del absentismo según sea necesario (inevitable) o innecesario (evitable) ausentismo. Un ausentismo involuntario necesario es una ausencia donde el empleado está gravemente enfermo o lesionado, mientras que un ausentismo involuntario innecesario es cuando un empleado tiene una interpretación excesiva de los síntomas inocuos y, por lo tanto, permanece en casa (Gangai, 2014).

b) Ausentismo voluntario.

Un ausentismo voluntario es una ausencia que se usa como una estrategia para evitar que una condición empeore, mientras que un ausentismo voluntario innecesario es una ausencia que podría haberse evitado si el empleado hubiera elegido hacerlo; los mismos estudios realizados por Sanders y Nauta denominaron ausentismo negro, que es una ausencia donde el empleado no está enfermo en absoluto y, sin embargo, se informa a sí mismo como enfermo; Ausentismo negro también se conoce como ausentismo ilegal (Gangai, 2014). El ausentismo el ausentismo voluntario puede incluir motivos como faltas intencionales o la celebración de días

festivos, mientras que el ausentismo involuntario está asociado a circunstancias fuera del control del trabajador, lo cual se refiere a causas que escapan al control del empleado, como enfermedades y asistencia a funerales (Bermingham, 2013).

De acuerdo con los autores Sadri y Lewis los tipos de ausentismo pueden ser de Tipo A o tipo B (Bermingham, 2013):

c) Ausentismo laboral Tipo A.

El ausentismo Tipo A se puede definir como una ausencia del lugar de trabajo que es completamente inevitable por parte de los empleados. El empleador considera que el ausentismo tipo A es una ausencia genuina y legítima. Las ausencias comunes de tipo A incluyen el duelo, el jurado y la enfermedad.

d) Ausentismo laboral Tipo B.

El ausentismo tipo B está en el extremo opuesto del espectro al tipo A. creen que las ausencias tipo B son evitables y forman parte de una elección individual del empleado. Se cree que el componente clave de la ausencia de Tipo B es la falta de motivación en un empleado (Bermingham, 2013).

De acuerdo con Bhaskar, Avez, y Chakradhar (2014), existen dos tipos más de absentismo, estos son:

e) Ausentismo por inocencia.

Se presenta cuando el trabajador se ausenta por un motivo justificado, como una enfermedad propia o un conflicto familiar. Esta situación representa una causa común del ausentismo laboral, afectando especialmente a los

empleadores hoy en día, quienes enfrentan serias dificultades ante la falta de persona.

f) Absentismo apto.

Se refiere a la situación en la que una persona se ausenta del trabajo sin una razón legítima. Puede estar simulando una enfermedad o simplemente desea tomarse unas vacaciones y quedarse en casa. Muchos empleados, en ocasiones, necesitarán algunos días de descanso debido a una enfermedad, sin embargo, cuando las ausencias se vuelven más frecuentes o a largo plazo y alcanzan un nivel inaceptable, es necesario que la gerencia tome medidas. La ausencia del trabajo puede ser costosa tanto en términos monetarios como humanos (Bhaskar, Avez, & Chakradhar, 2014).

2.2.1.4. **Causas del ausentismo.**

Existen motivos personales, como las responsabilidades familiares, que afectan principalmente a adultos a cargo de niños pequeños, quienes suelen presentar mayores niveles de ausentismo. Esto podría contribuir a entender parcialmente las diferencias de género en el ausentismo laboral. También intervienen factores como las ocupaciones dominadas por mujeres y aspectos relacionados con la actitud hacia el trabajo, como la satisfacción laboral. Según Hackett, el género influye en cómo se relacionan la satisfacción en el trabajo y el ausentismo, mostrando distintos niveles de vínculo dependiendo del sexo (Gangai, 2014).

Según Nelson y Quick, las personas que están insatisfechas con su trabajo están ausentes con más frecuencia. Continuaron diciendo que el tipo de insatisfacción que más a menudo lleva a los empleados a faltar al trabajo es la insatisfacción con el trabajo en sí el ausentismo como hombre cambia por los empleados debido a razones evitables y sin la previa autorización del supervisor (Murthy, 2012).

Las causas que generan ausentismo a menudo pueden ser de naturaleza compleja y muchas son difíciles de entender para algunas organizaciones. Huczynski y Fitzpatrick, encontraron que la mayoría de las organizaciones no entienden ni han investigado las causas principales del ausentismo dentro de sus organizaciones. Según la teoría de Nicholson sobre el apego, la edad y la madurez tienen un efecto sobre el ausentismo. El autor encontró que los empleados más jóvenes suelen tener un mayor índice de absentismo a corto plazo. Sin embargo, los empleados mayores cuando están ausentes suelen estar fuera por períodos más largos. Un estudio realizado por Bolton y Hughes, encontró las siguientes razones como las causas más comunes de ausentismo laboral. Estos se clasifican según las causas citadas más comunes de un empleado (Bermingham, 2013):

- Enfermedad menor
- Enfermedad grave.
- Responsabilidad del hogar / familia.
- Problemas personales.
- Ausencia vista como derecho.
- Falta de compromiso.
- Accidentes laborales.
- Mala moral laboral.
- Estrés laboral.
- Vacaciones no autorizadas.
- Impacto de largas horas.

- Bebida o drogas.
- Accidentes de ocio.
- Personalidad y antecedentes.
- Relaciones en el trabajo.
- Relaciones y responsabilidades fuera del trabajo.
- El individuo y el trabajo que incluía las percepciones.

Las causas más comunes representan constructos que describen la interacción sutil entre factores de enfermedad, discapacidad, sociales, personales y del lugar de trabajo que no se pueden dicotomizar con facilidad. Ningún elemento es unívoco.

- Enfermedades. Desde enfermedades relativamente inofensivas como el resfriado y la gripe, hasta problemas de salud más serios como los problemas crónicos de la espalda, existen varias razones por las cuales un empleado puede estar físicamente incapacitado para ir a trabajar. Estas razones son a menudo inevitables. Sin embargo, también pueden contribuir factores en nuestro entorno de trabajo, como el estrés, un diseño ergonómico deficiente o la falta de apoyo de los empleados (SideKicker, 2014).
- Cuidado familiar. Los empleados con dependientes a quienes atender pueden encontrar difícil llegar al trabajo, a tiempo o en absoluto, si los arreglos normales de atención no se cumplen. Algunos lugares de trabajo les permiten a los empleados con dependientes un cierto grado de flexibilidad para trabajar desde casa. Esta flexibilidad ayuda a reducir las pérdidas de productividad,

ya que el empleado seguirá trabajando (SideKicker, 2014).

- Bullying. Las víctimas de acoso experimentan estrés severo (y a veces debilitante) que los lleva a tomar más licencias por enfermedad para tratar de evitar el lugar de trabajo, lo que hace que tengan menos capacidad para cumplir con sus deberes (SideKicker, 2014).

a) Factores individuales.

Diversos factores personales están vinculados al ausentismo, entre ellos antecedentes de faltas, nivel educativo, rasgos de personalidad y el consumo problemático de drogas y alcohol. La causa principal del ausentismo por motivos de salud se asocia a incapacidades reales provocadas por enfermedades o lesiones. Aunque sorprendentemente, el estado de salud se considera un factor de menor impacto, dependiendo de cómo se defina. Las enfermedades y problemas médicos suelen estar incluidos en la mayoría de los modelos explicativos del ausentismo, ya que representan una causa significativa y legítima por su frecuencia. Estos factores, frecuentes en la sociedad, pueden ser abordados mediante acciones tanto en espacios públicos como en el ámbito laboral. Por ejemplo, los lugares de trabajo pueden servir como canales para promover la salud pública respecto al tabaquismo, el consumo de sustancias, la diabetes o la gripe, generando beneficios colectivos. Por ello, las licencias médicas no siempre se deben únicamente a condiciones clínicas graves. Algunas estimaciones indican que entre el 50 % y el 75 % de las ausencias se deben a malestares leves como resfriados o gripes, que generalmente provocan ausencias de uno o dos días.

b) Factores organizacionales y laborales.

Los factores organizativos se refieren al impacto de la presencia de una cultura de ausencias laborales, las reglas compartidas por el grupo y el efecto del ambiente tanto físico como social.

Naturaleza del trabajo.

Las características del trabajo, como la repetitividad de tareas, la rutina, la monotonía, los riesgos y la falta de claridad en los roles, pueden provocar estrés laboral y disminuir la satisfacción, lo cual repercute en el ausentismo. Aquellos que desempeñan labores peligrosas tienden a ausentarse entre 1.4 y 1.6 días más al año en comparación con quienes trabajan en ambientes seguros. También se ha encontrado una correlación entre la carga laboral y la frecuencia del ausentismo (Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 2000).

Baja moral en el lugar de trabajo.

Nadie quiere entrar en un ambiente de trabajo donde abundan los conflictos. La importancia de mantener la buena moral de los empleados en su organización no se puede enfatizar lo suficiente. Tratar a los empleados con respeto y darles libertad para tomar decisiones es la columna vertebral de un ambiente de trabajo saludable. Una vez que se haya establecido este estándar, puede explorar otras ideas como el tiempo libre pagado, los días de diversión en el lugar de trabajo u otros eventos para aumentar la moral. Mantenga el diálogo abierto y solicite comentarios para obtener más ideas de su equipo (Mitrefinch, 2017).

Robo de tiempo.

El ausentismo no está necesariamente faltando días completos de trabajo. Llegar tarde, salir temprano o tomar descansos prolongados también puede costarle dinero a su empresa. Ofrezca a su equipo de recursos humanos las herramientas que necesitan para rastrear y gestionar estos abusos del tiempo antes de que se transformen en problemas mayores (Mitrefinch, 2017).

Trabajo ajustado a la persona.

Se sugiere que las interacciones entre el grado de control y la autonomía, las habilidades del trabajador y la carga de trabajo son influyentes en los modelos psicológicos del comportamiento de asistencia.

Organización del trabajo.

La autonomía en el trabajo, el control, la libertad para tomar decisiones de manera independiente, y las jerarquías tanto participativas como centralizadas pueden afectar el ausentismo.

Falta de flexibilidad.

Los empleados que valoran la flexibilidad tienden a rebelarse cuando no pueden administrar sus horarios de una manera que les funcione. Estos empleados pueden reaccionar a propósito llegando tarde o abusando de los recesos. Proporcione a estos empleados la flexibilidad con la que prosperan y podrá reducir sus casos de ausencia (Mitrefinch, 2017).

Clima organizacional.

La presencia de apoyo de compañeros de trabajo, apoyo de supervisión, imparcialidad y discriminación también son factores potenciales.

Satisfacción laboral.

La forma en que los trabajadores perciben las características de su empleo también resulta significativa. Esta percepción se ha convertido en un elemento clave dentro de los modelos psicológicos que explican el ausentismo laboral, ya que, a través de ella, otros factores pueden ejercer una influencia indirecta.

Estrés laboral.

La ausencia laboral muestra una asociación importante con el estrés en el trabajo, vinculado con varios de los elementos señalados en esta parte.

Tamaño y tipo de lugar de trabajo.

El ausentismo suele ser más elevado en empresas de gran tamaño, posiblemente debido a la falta de integración entre los trabajadores, el uso de estructuras jerárquicas en la gestión y el anonimato que se percibe en estos entornos. También se ha observado que el ausentismo tiende a incrementarse conforme aumenta la dimensión de la organización.

Burnout.

El agotamiento es una forma de estrés crónico que hace que las personas se sientan cansadas e incapaces de realizar tareas básicas, pierdan la motivación, no puedan concentrarse o concentrarse y se sientan vacías o carentes de emociones (SideKicker, 2014). El agotamiento puede ocurrir por varias razones, entre ellas, sentir presión en el lugar de trabajo, trabajar horas

extra y sentirse sin valorar. El agotamiento no solo reduce la productividad, sino que también hace que las personas eviten el trabajo y llamen a los enfermos, lo que contribuye al ausentismo (SideKicker, 2014).

Cultura de ausencia.

El ausentismo observado a nivel grupal puede ser un fuerte indicador del comportamiento futuro de ausencia, superando incluso lo que podría preverse a partir de la conducta individual. Las normas o hábitos de ausencia dentro de los equipos laborales pueden convertirse en elementos fundamentales que explican por qué los empleados se ausentan. Estas conductas están condicionadas por distintos factores relacionados, como la flexibilidad de la gestión, el nivel de compromiso con la organización y la confianza en el sistema de licencias médicas.

Horas laborales

El ausentismo tiende a incrementarse cuando aumentan las jornadas laborales y se realizan horas extras. El trabajo en turnos muestra una relación variable con la asistencia, aunque existen pruebas contundentes de que puede generar efectos adversos para la salud. Esta situación probablemente está influenciada por el nivel de elección voluntaria de los empleados y la eficacia de los incentivos ofrecidos.

Política de gestión de ausencias organizacionales.

Las políticas organizativas pueden influir significativamente en la forma en que se recompensa o desalienta el ausentismo, ya sea de manera activa o a través de la ambivalencia. La permisividad organizacional se refiere al nivel de tolerancia de una empresa hacia las ausencias, lo cual crea una percepción de que se puede tomar tiempo libre sin enfrentar desánimo por parte de la gerencia o supervisores. Los trabajadores que cuentan con una supervisión más permisiva respecto a las ausencias imprevistas tienden a ausentarse con mayor frecuencia. Existe una conexión sutil entre la confianza y los sistemas de control que define el comportamiento de ausencia a nivel individual y organizacional. Los factores relevantes dentro de las normativas de permisos por enfermedad incluyen incentivos, sanciones, seguimiento de sistemas de pago por enfermedad y mecanismos de control.

c) Influencias sociales.

Los factores sociales también afectan la decisión de tomar licencias al fortalecer las reglas, posibilidades y preferencias de la sociedad. La aceptación cultural de las ausencias no relacionadas con la enfermedad puede ayudar a explicar las diferencias regionales, grupales y nacionales. Las diferencias según la región pueden llegar a ser considerablemente marcadas.

Los impactos en el mercado laboral y la recesión económica son evidente perceptibles, presentando bajos niveles de ausentismo que suelen manifestarse durante periodos de bajo rendimiento económico. La combinación de la recesión y la disminución del tamaño organizacional puede tener un impacto notablemente negativo en las tasas de ausencias, al igual que la situación inversa en el aumento de las tasas. Los problemas familiares y su impacto en las obligaciones laborales han cambiado debido al incremento en la disponibilidad y el acceso a licencias destinadas al cuidado familiar.

d) Factores asociados al clima en el lugar de trabajo.

- Facturación
- Productividad
- Reclamaciones de estrés
- Clima industrial
- Tasa de reclamaciones de compensación de trabajadores
- Desempeño en seguridad y salud ocupacional
- Moral

La relación entre el ausentismo y la permanencia del personal (tasa de rotación) son especialmente fuertes. El deseo de renunciar a un empleo, que evidencia la conexión entre la intención de permanecer y la facilidad para cambiar de trabajo, así como los factores del entorno laboral y las posibilidades de crecimiento tanto personal como profesional, influye en las

tasas de ausentismo. Los factores del clima laboral comparten causas comunes y pueden relacionarse con la protección y bienestar en el trabajo, el rendimiento, el faltismo, los daños laborales, las técnicas administrativas y el ambiente material del empleo. Dichos vínculos son firmes, cadauna representa un concepto distinto que puede diferir en cuanto a causa y efecto. Algunos consideran el ausentismo como una reacción a entornos laborales adversos, ya sean percibidos o reales. No obstante, esto también puede interpretarse como una manifestación ubicada en uno de los extremos de una variedad de respuestas que influyen en el desempeño, la concentración, la seguridad y el compromiso laboral. Algunos de estos factores son más relevantes en el contexto del sector público. Las organizaciones que enfrentan problemas de asistencia frecuentemente también enfrentan desafíos relacionados con la compensación de los trabajadores, la productividad y disputas laborales (Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 2000).

2.2.1.5. Efecto, impacto y costos de la ausencia.

El ausentismo de los empleados es bien conocido y consiste en efectos directos e indirectos. Puede aumentar con los costos más altos y la productividad perdida debido al ausentismo, que puede deberse a ambos de manera directa e indirecta. Los costos directos de la ausencia por enfermedad a los empleadores incluyen el pago legal por enfermedad, el gasto de cubrir la ausencia con personal temporal y la pérdida de producción. Los costos indirectos, como la baja moral entre el personal que cubre a los ausentes por enfermedad y la menor satisfacción del cliente, son difíciles de medir, mientras que también influyen en los niveles generales de producción. Otros efectos relacionados con el absentismo son la interrupción del flujo de trabajo y la disminución en la calidad del producto. Como resultado del ausentismo, van, mostró que los retrasos laborales y la caída en el rendimiento son a menudo indicadores tempranos de que algo no funciona correctamente en el entorno laboral, y que puede preceder a eventos como accidentes y lesión. Estas son alertas iniciales que deberían ser atendidas con

mayor prioridad por especialistas y responsables de seguridad y salud en el trabajo(Gangai, 2014).

El absentismo es costoso para las empresas; el ausentismo tiene un gran efecto ya sea directa o indirectamente en la línea de fondo de una empresa. Los costos asociados con el tratamiento del ausentismo son significativos cuando se tiene en cuenta todo lo relacionado. Uno no puede ver lo que cuesta reemplazar al empleado por un día. Es necesario ver cuánto costará aligerar la carga e intentar atacar estos problemas cada vez mayores en el lugar de trabajo. También se debe observar el aumento en los costos de beneficios de salud corporativos que resultará si se adopta una política de no intervención y no se toma en serio el ausentismo (Kocakulah, Kelley, Mtchell, & Ruggieri, 2016).

El ausentismo genera pérdidas económicas debido a la caída en la productividad y al gasto asociado a beneficios como licencias médicas u otros pagos que se otorgan pese a la inactividad laboral. El ausentismo reduce el nivel de satisfacción del empleado y lo deja inseguro acerca de su trabajo en la organización. El ausentismo es una amenaza para la organización, ya que disminuye la motivación del personal y las estrategias utilizadas para abordar el ausentismo en las industrias automotrices para mejorar la productividad de la organización (Bhaskar, Avez, & Chakradhar, 2014).

a) Impacto

La inasistencia laboral genera un impacto considerable en el entorno de trabajo, en los empleados, en el desempeño del sector industrial y en la distribución de bienes y servicios a la comunidad. La pérdida de tiempo laboral causada por enfermedades y lesiones supera con creces el tiempo perdido debido a la disputa industrial. Comparativamente, el tiempo perdido para las condiciones relacionadas con el trabajo representa solo una fracción de esto (Australasian Faculty Of

Occupational Medicine, 2000). El ausentismo entre los empleados en la industria es más peligroso para su economía que cualquier otro factor (Murthy, 2012).

b) Costos.

Los costos de la ausencia no solo están a cargo de las organizaciones, en términos de pérdidas de productividad relacionadas con la salud como resultado de la ausencia del personal, la rotación del personal, la pérdida de la base de habilidades, el reclutamiento y la capacitación, sino también por la población general a través de los costos para el servicio de salud, el gobierno a través de los beneficios gubernamentales y la pérdida de ingresos adicionales a través de los impuestos de los enfermos (Baker, Greasley, Dale, & Griffith, 2010).

El ausentismo inesperado le costará pérdidas financieras que se deben principalmente a la disminución de la productividad que resulta en la pérdida de ingresos y el costo de contratar personal temporal, mientras que también afecta negativamente a otros miembros del equipo que tienen que cubrir la carga del aumento de la carga de trabajo. Esto puede llevar rápidamente a un costoso ciclo de ausentismo que debe abordarse lo antes posible para evitar mayores costos para su negocio (SideKicker, 2014).

Los costos incurridos por una organización a causa del ausentismo incluyen tanto los costos directos como los indirectos. Los costos directos incluyen el pago del salario, costos de reemplazo y horas extras. Mientras que los costos indirectos incluyen una disminución en la productividad, la administración, la calidad del servicio y cualquier contribución a la seguridad social que un empleador haga por un empleado ausente. Nicholson sostiene que los costos indirectos en los que incurre una organización son los *quid pro quos* consultados por la cooperación y flexibilidad de los empleados no ausentes para cubrir el tiempo y el trabajo perdido para el empleado ausente

(Bermingham, 2013). Los costos pueden atribuirse a muchos factores, entre ellos:

- Salarios pagados a empleados ausentes.
- Trabajadores de reemplazo de alto costo (pago por tiempo extra para otros empleados y / o trabajadores temporales).
- Costos administrativos del manejo del absentismo.

c) Costos ocultos e indirectos.

Cuando los trabajadores están ausentes, la gerencia tiene que hacer cambios a las operaciones normales. Esto puede implicar que el personal tenga que extender su jornada laboral o duplicar esfuerzos; que las tareas se acumulen o se pospongan; la suspensión de algunos servicios; la contratación de personal temporal; o incluso la incorporación permanente de más trabajadores para compensar el ausentismo. El impacto del ausentismo es más severo cuando las labores dependen unas de otras. En entornos con procesos complejos, técnicos o especializados, es necesario contar con todo el equipo de trabajo para que las operaciones se lleven a cabo. Existe la posibilidad de que las actividades no continúen si faltan los insumos y materiales necesarios. Los sistemas de producción bajo esquemas justo a tiempo, como ejemplo, aunque ofrecen beneficios económicos, son muy frágiles. Los métodos que demandan una alta especialización también presentan vulnerabilidad ante interrupciones, al igual que los sectores que dependen directamente de dichas operaciones. Los efectos de la inasistencia al puesto laboral comprenden:

- Mayores costos
- Baja moral
- Mayores cargas de trabajo

- Gerentes y supervisores frustrados
- Pérdida de productividad
- No logro de objetivos
- Prestación reducida de servicios
- Disminución de la calidad del producto
- Mayores costos de capacitación y pérdida de habilidades y personal clave
- Mayores costos de supervisión y administración
- Percepción y confianza pública adversa.

Efectos adversos en los consumidores

Los costos no visibles, como el tiempo extra dedicado a la supervisión, la contratación de más personal, las horas adicionales de trabajo, el uso de trabajadores temporales, los gastos administrativos, la formación del personal, las consecuencias de disminuir los servicios ofrecidos y la pérdida de oportunidades comerciales suelen ser subestimados. Los costos ocultos pueden ser más altos que el doble del gasto en salarios(Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 2000).

Otros costos indirectos y efectos del ausentismo incluyen:

- Baja calidad en los productos o servicios como resultado del cansancio por horas extras o escasez de personal
- Productividad reducida
- Mayor carga para el gerente (manejar temas disciplinarios y buscar sustitutos apropiados para el personal)
- Riesgos en la seguridad (trabajadores no capacitados adecuadamente reemplazan a otros, tratando de adaptarse rápidamente tras integrarse al puesto, etc.)
- Desmotivación entre los empleados que deben asumir tareas adicionales o suplir a los compañeros ausentes (Forbes, 2013)

2.2.1.6. Teorías y modelos del absentismo

A lo largo de los años se han desarrollado teorías y se han establecido modelos de ausentismo. Es ampliamente conocido que de aquellas teorías y modelos que han surgido, los modelos más conocidos y referidos son Steers y Rhodes con su Process Mode y la Teoría de Adjuntos de Nicholson (Bermingham, 2013).

a. Steers y Rhodes (1978) Modelo de proceso.

El modelo del proceso de asistencia de Steers y Rhodes planteado en 1978, ha hecho una gran contribución a la investigación sobre el ausentismo laboral. El modelo está Determinado por dos elementos: el impulso para participar (ausentismo voluntario) y capacidad para asistir (ausentismo involuntario). La motivación para asistir se ve influenciada por la satisfacción de un empleado con su situación laboral. Esto incluye tanto las presiones internas como las externas, como el alcance del trabajo, la forma de mando del gerente, la altura de trabajo, el estrés del rol y las oportunidades de avance. Es afectada por rasgos propios tales la edad, el género, la instrucción y la tenencia. Esto puede afectar la capacidad de asistir a través de problemas como enfermedades, problemas familiares y dificultades para hacer el viaje al lugar de trabajo. Además, la motivación para asistir es el determinante clave de la asistencia, siempre que el empleado tenga la capacidad de asistir. Tanto la motivación de asistencia como la capacidad de asistir interactúan entre sí y producen el resultado de la asistencia real. El Modelo de Proceso ha sido calificado como uno de los modelos más influyentes y frecuentemente citados en la literatura sobre el absentismo. Desde que se estableció el modelo de Steers y Rhodes, se ha limitado la investigación adicional sobre la motivación y la capacidad para asistir, la investigación rara que se llevó a cabo arrojó resultados mixtos. Como todo modelo teórico,

este también tiene sus críticas, estas se señalan a continuación (Bermingham, 2013):

- Posibles problemas asociados con la validez de construcción de los componentes clave del modelo. Steers y Rhodes no definen las variables de capacidad para asistir, presiones para asistir y motivación para asistir como construcciones individuales.
- El modelo de Steers y Rhodes implica el supuesto de que la asistencia y la ausencia son complementos entre sí. No definen su variable dependiente y usan etiquetas de variable imprecisas, por ejemplo, Ámbito de trabajo.
- Una tercera dificultad proviene de Steers y Rhodes que mezclan las variables y los conceptos teóricos que están asociados con el ausentismo. Esto se puede ver cuando Steers y Rhodes incluyen características personales como determinantes de la capacidad de asistir y los valores / expectativas. Al mezclar las variables, Steers y Rhodes agregan confusión al entender por qué están relacionadas con cada variable.
- Otra preocupación está asociada con la falta de discusión sustantiva de las variables que son potencialmente importantes. Se podría argumentar que el modelo de Steers y Rhodes es criticado por no incluir más teoría. Los investigadores han argumentado que el modelo es un marco en lugar de una teoría per se, porque especifica colecciones amplias de variables en lugar de relaciones entre constructos bien definidos (Brooke, 1986, citado por Harrison y Martocchio, 1998, p. 312) (Bermingham, 2013).

b. La teoría del apego de Nicholson.

Nicholson creía que, a pesar de la acumulación de investigaciones muy variadas sobre el ausentismo, había una grave falta de teoría asociada con el tema. Sostenía que esto había causado una visión fragmentada en las investigaciones realizadas sobre el ausentismo. Nicholson desarrolló su teoría del apego basándose en su revisión de trabajos, conceptos y pesquisas vinculadas con el ausentismo. El propósito de esta teoría era ayudar a predecir el ausentismo de los empleados. El autor formuló su teoría al examinar la esencia del ausentismo mientras consideraba las dificultades metodológicas y de medición. Optó por centrar su enfoque en la ausencia como una métrica en sí misma, en lugar de concentrarse en la asistencia, como lo habían hecho otros estudios sobre el tema. Nicholson ideó el continuo A-B como parte de su teoría que caracteriza los eventos de ausencia por su capacidad de evitarlos.

El autor señala cómo el impacto de estos eventos en un individuo varía entre personas dependiendo del nivel de motivación para asistir. Nicholson introdujo el apego como una forma de medir la motivación de asistencia. Según Nicholson las organizaciones clasifican las ausencias en función de los estudios asociados con el tema. Las clases típicas incluyen voluntarias, involuntarias, enfermedades, sancionadas y no autorizadas. Nicholson sostiene que no hay una forma total de medir la ausencia que ocurre por decisión propia, aunque se puede afirmar que sería inadmisiblemente derrotista condenar de este modo todos los intentos de clasificación de ausencia significativa. El continuo A-B de Nicholson se define en términos de las restricciones / barreras en la asistencia. Al diseñar el continuo "A-B", Nicholson permitió que las ausencias se vieran en una escala de acuerdo con el grado en que la elección individual influye en la ocurrencia, no la ocurrencia de la ausencia. Las ausencias que caen en el extremo "A" del continuo reflejan una alta

elección individual mientras que las que se sitúan en el extremo “B” corresponden a aquellas en las que la elección no tiene un papel significativo individual, por lo tanto, aquellas en el extremo “A” son inevitables y los de “B” son evitables.

Nicholson define el apego en el contexto en el que un empleado depende de la estructura y las regulaciones de la vida organizacional. Argumenta que hay cuatro conjuntos de influencias que constituyen apego.

- Rasgos de la personalidad: Nicholson sugiere que con la edad viene más estabilidad y perseverancia, cree que el impacto que tienen en la motivación de asistencia es un factor determinante de la relación edad-ausencia. Estudios similares han demostrado que el apego al trabajo de los hombres es mayor que el de las mujeres. Nicholson afirma que, aunque hay poca investigación al respecto, otros documentos adjuntos fuera del trabajo, como los pasatiempos, tienen la capacidad de socavar el trabajo.
- Orientación laboral: según Nicholson, los sociólogos han prestado mucha atención en la medida en que las expectativas y necesidades de los empleados determinan la calidad de su experiencia laboral. La investigación también ha demostrado que una desconexión entre la orientación laboral y la experiencia está directamente relacionada con el estrés, la asistencia y la insatisfacción.
- Participación en el trabajo: se refiere a cómo un empleado se adapta a las características y demandas de su trabajo. En muchos casos, la relación se considera como el empleado simplemente como un componente prescindible, en otros casos, considera al empleado como una persona. Tener a la persona adecuada para el trabajo es un gran determinante de la asistencia.
- Relación laboral: Nicholson cree que la recompensa y las consecuencias forman parte del alto apego entre los empleados. Él cree que un alto apego se puede lograr

mediante el uso de mecanismos de control donde un alto apego puede ser comprado a través de sistemas de recompensa o forzado a través de sistemas de castigo. El segundo ha demostrado ser limitado y no tan efectivo como los sistemas de recompensa. Nicholson cree que cuando existe un sistema de recompensas y hay un elemento de confianza en la relación empleado / empleador, el apego y la asistencia serán más altos.

El modelo de Nicholson de adjunto se desarrolló como una teoría para obtener una mejor comprensión del complejo tema del ausentismo. Donde se formó para ayudar en la investigación de las causas del absentismo. El modelo de Adjunto permitió al investigador investigar qué motiva a los empleados a asistir al trabajo. De la literatura comentada anteriormente, factores tales como la motivación, la satisfacción laboral y la necesidad de sentirse valorados en su función son todas las variables que forman el vínculo de apego que un empleado tiene con su organización, lo que conduce a los niveles altos / bajos de ausentismo que tiene un empleado (Bermingham, 2013).

2.2.1.7. Medición del absentismo.

Para que una organización implemente políticas y procedimientos para controlar el ausentismo, primero deben medir la gravedad del problema en la organización. El análisis y la medición del ausentismo juega un papel importante en la identificación de cualquier patrón y tendencia de ausentismo en una organización y permite que la administración investigue y explore los problemas subyacentes. Un elemento clave para monitorear el ausentismo laboral es utilizar una herramienta de medición efectiva. Hay muchas maneras de medir el absentismo y las formas más comunes son a través de los medios de la Tasa de tiempo perdido y la Tasa de frecuencia. Ambos métodos se explican a continuación:

a) Tasa de pérdida de tiempo.

Este método muestra el porcentaje de tiempo disponible que se ha perdido debido a la ausencia. Este método se puede usar para diferentes departamentos dentro de una organización para identificar áreas de preocupación. La fórmula para calcular la tasa de tiempo perdido es:

$$\begin{aligned} & \textit{Tasa de tiempo perdido} \\ &= \frac{\text{Ausencia total (horas o días) en el período}}{\text{Posible total (horas o días) en el período}} \times 100 \end{aligned}$$

b) Tasa de frecuencia.

Este método muestra la cantidad de ausencias que un empleado tiene como porcentaje. Calcula la propagación del ausentismo en una organización. Este método no indica cuánto tiempo dura un período de ausencia o si un empleado ha tomado más de una ausencia en un período de tiempo específico. El modelo de Adjunto de Nicholson se basa en el método de tasa de frecuencia.

Nicholson afirma que una variable dependiente de la ausencia es la frecuencia, no el tiempo perdido. La fórmula para calcular la tasa de frecuencia es:

$$\textit{Tasa de frecuencia} = \frac{\text{Nº de ausencias en el periodo}}{\text{Cantidad de empleados}} \times 100$$

c) El índice de factores de Bradford.

Es una herramienta popular entre muchas organizaciones para ayudar a manejar el problema de las ausencias a corto plazo. La herramienta fue desarrollada por la Escuela de Administración de la Universidad de Bradford y es utilizada por organizaciones para ayudar a resaltar

cualquier patrón inaceptable de ausencias a corto plazo entre los empleados. La fórmula para el índice de Bradford es:

Índice de Bradford = Número de ausencias (S) x Número de ausencias (S) x Número total de días ausentes (D)

O también puede ser

$$B = S^2 \times D$$

Para obtener resultados precisos, el método generalmente se aplica a un período de 52 semanas. La puntuación de Bradford de un empleado variará dependiendo de la frecuencia de las ausencias a corto plazo. A continuación, se incluyen algunos ejemplos de la duración de las ausencias y la frecuencia que muestran los diferentes puntajes de Factor de Bradford (Bermingham, 2013).

- 10 ausencias de un día $10 \times 10 \times 10 = 1,000$
- 1 ausencia de diez días $1 \times 1 \times 10 = 10$
- 5 ausencias de dos días $5 \times 5 \times 10 = 250$
- 2 ausencias de cinco días $2 \times 2 \times 10 = 40$

Los puntajes de Bradford no se basen únicamente en ellos, ya que solo se enfocan en las ausencias a corto plazo. El índice de factores de Bradford podría hacer que las organizaciones sean ignoradas y descuidar el problema de las ausencias a largo plazo, que son más costosas para una organización.

Aunque hay varios métodos disponibles para medir las tasas de nivel de ausencia en las organizaciones, muchas organizaciones no miden el problema de manera efectiva. Esto significa que una organización no puede manejar el problema del ausentismo correctamente ya que no están usando o analizando los datos disponibles para ellos. Para que los datos de ausencia se usen de la manera más efectiva,

las organizaciones deben cumplir con el siguiente proceso de cuatro pasos (Bermingham, 2013).

- Recopilar información precisa de ausencia
- Un registro de esos datos en un formato utilizable.
- Analizar los datos frecuentemente.
- Presentar los datos e informar los resultados a las partes relevantes.

2.2.1.8. **Beneficios del absentismo.**

Estar fuera del trabajo por razones legítimas puede ser beneficioso para el lugar de trabajo y para el individuo. Las normativas de adjudicación tienen el propósito de garantizar que los empleados puedan ausentarse del trabajo cuando su condición física o mental se ve afectada. Esto disminuye la probabilidad de sufrir lesiones no solo para ellos, sino también potencialmente para otras personas, y permite el funcionamiento de una fuerza laboral eficiente. Los trabajadores que no toman el tiempo de descanso necesario pueden constituir un riesgo para la salud y la seguridad. Solicitar licencia médica puede funcionar como un mecanismo de alivio que reduce la presión derivada de factores personales, laborales o del entorno. El personal puede recurrir ocasionalmente a la licencia médica como respuesta a las condiciones presentes en el entorno laboral, especialmente al estrés ocupacional o problemas derivados de cargas físicas repetitivas. También hay otros motivos válidos que justifican que los trabajadores se ausenten, aunque no estén enfermos, como la atención de menores en casos de urgencia, asistencia a niños enfermos, cuidado de adultos dependientes; o la realización de asuntos personales relevantes.

Los beneficios potenciales de la ausencia de trabajo incluyen:

- Exención legítima del trabajo
- Reduce el riesgo de lesiones
- Maximiza la tasa de recuperación
- Reducción de la transmisión de enfermedades infecciosas
- Mantiene mano de obra productiva.
- Mantiene la seguridad en el lugar de trabajo
- Capacidad para lidiar con compromisos urgentes no laborales

2.2.1.9. **Soluciones.**

Como se discutió anteriormente, hay muchas causas para el ausentismo en el lugar de trabajo. En consecuencia, hay muchos métodos diferentes que se pueden usar para combatir el problema y aliviar las causas. Lo que determina cuál es la mejor solución depende de cómo una empresa quiere dirigir sus recursos y energía (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

Las soluciones normativas básicas, como implementar incentivos mediante sorteos o aplicar sanciones graduales, a menudo se para abordar los inconvenientes relacionados con la inasistencia laboral sin considerar las causas fundamentales del problema. Esto podría contribuir a comprender el motivo de su alta prevalencia. Esto podría ayudar a entender por qué existe tanta diferencia en la efectividad de distintas estrategias para controlar las ausencias.

La supervisión de la ausencia y el apoyo a la salud y el bienestar mejora la productividad y reduce los niveles de ausencia, y puede reducir la duración de los períodos de ausencia actuales y posteriores. Varias organizaciones grandes, como Mondial, Toshiba y Cadbury Trebor Bassett, han implementado políticas proactivas de salud y gestión de ausencias destinadas a capacitar a los empleados para que

asuman la responsabilidad de su propia salud. y bienestar (Baker, Greasley, Dale, & Griffith, 2010).

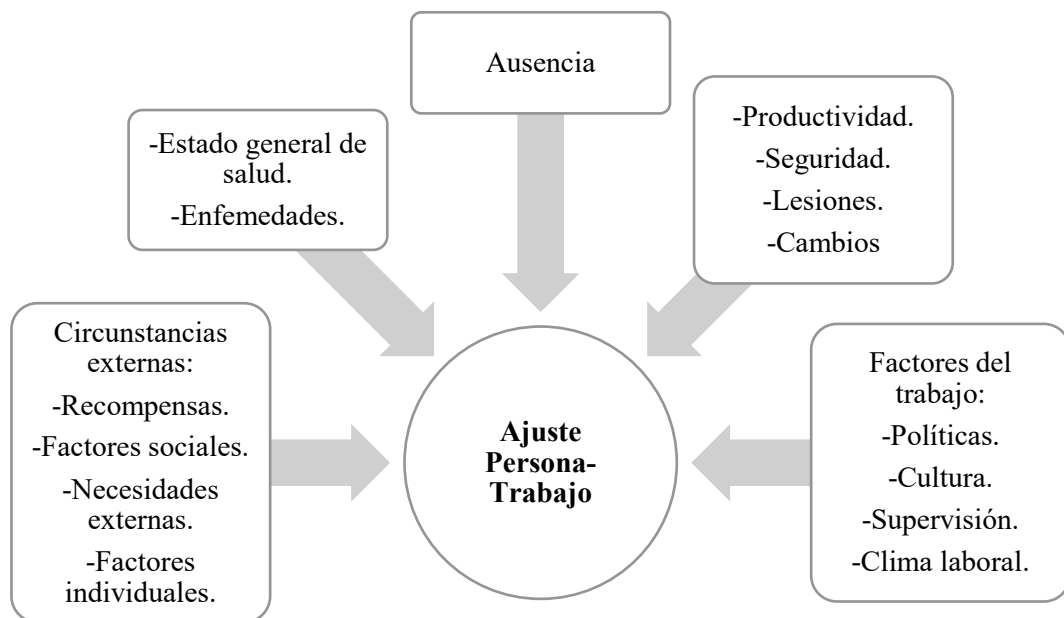
Fitzpatrick y Huczynski, sugieren que una evaluación cuidadosa y un estudio detallado de los problemas de ausentismo es clave para encontrar soluciones eficaces. Esto requiere comprender el problema de ausencias dentro de la organización y determinar sus causas antes de crear e implementar estrategias apropiadas para esa entidad. Además, sugieren que las soluciones se pueden elegir entre una variedad de personas, puestos de trabajo y métodos específicos para la organización. Las soluciones para mantener y mejorar la asistencia pueden fundamentarse en enfoques teóricos y en la investigación. Las estrategias orientadas a conservar y optimizar la asistencia pueden apoyarse en principios teóricos, estudios investigativos y en la evaluación del entorno laboral a través del análisis y revisión de cómo se aplican en la práctica las estrategias y la experiencia del sector laboral. Esta sección pretende explorar algunos elementos o métodos que se han utilizado en investigaciones o en iniciativas para mejorar la evaluación y la asistencia en entornos laborales. Las soluciones deben aplicarse en un marco que utilice enfoques de gestión de calidad para investigar las causas sistémicas en lugar de centrarse en el individuo. El constructor de ajuste persona-trabajo puede ser útil para conceptualizar y modificar la asistencia y la conducta de ausencia en el lugar de trabajo. Este modelo puede entenderse como un sistema de ajustes aplicables a los niveles individual, grupal e industrial, y se centra en aquellos elementos que los lugares de trabajo y empleadores pueden controlar, sin dejar de considerar también la influencia de factores externos. Las características de este constructo son:

- La gama de factores dentro de la esfera de influencia de / de los lugares de trabajo y los empleadores.

- Otros modelos tienden a ser demasiado racionalistas acerca de la ausencia como un comportamiento de toma de decisiones, o como resultado de variables externas menos influenciadas por el lugar de trabajo.
- Se puede considerar que actúa a nivel de grupo, empleador e individual.
- El lugar de trabajo actúa como un pivote para una gama de resultados.

Figura 1

Causas, moderadores y salidas.



Fuente. Adaptado de Workplace attendance and absenteeism, The Royal Australasian College Of Physicians, 2000, Sydney, pag.20.

a) Política de asistencia.

Una política organizacional sobre asistencia proporciona una declaración explícita de los fines y lineamientos que orientarán la promoción de la asistencia dentro de una entidad. La política funciona como un recurso comunicacional clave para ayudar a los gerentes, supervisores y empleados a comprender sus tareas y deberes. A continuación, se plantea lo que podrían ser elementos recomendables dentro de una política de asistencia (Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 2000).

- Establezca los objetivos, destacando el papel clave de la asistencia en la productividad, el clima laboral y el ambiente físico y social del trabajo.
- Resalte el valor y la relevancia del personal dentro del entorno laboral.
- Asignar responsables y definir claramente la autoridad en la supervisión directa.
- Especifique en qué áreas o equipos de trabajo se aplicará la política.
- Procedimientos de notificación de ausencia - funcionario responsable. (Es preferible utilizar el supervisor del trabajador para esta función).
- Definir asistencia aceptable y no aceptable.
- Ausencia de seguimiento:
- Procedimientos de contacto informales
- Procedimientos formales de contacto
- Recursos para resolver problemas
- Protocolos de referencia médica independiente.
- Los procedimientos aplicables a ausencias prolongadas deben diferenciarse de aquellos usados para ausencias breves. La información anticipada puede ser útil para planificar la capacitación y la fuerza laboral. También podría ser necesario considerar opciones de rehabilitación.
- Declaración sobre el manejo confidencial de la información.
- Establecer claramente las disposiciones, derechos y términos.
- Diseñar métodos para aprobar permisos y el grado de autonomía en la toma de decisiones.
- Acciones concretas orientadas a abordar las causas.
- Mecanismos para atender y resolver quejas.
- Acuerdo formal y diálogo con el personal.
- Revisión regular de la política.
- Escribir la política de asistencia. Formalizar las expectativas de asistencia de la organización escribiendo una política de asistencia. Incluya en la política la definición de llegar tarde y lo que constituye una tardanza excesiva o ausentismo. Por ejemplo: la tardanza se define como un empleado que llega a trabajar 30 minutos tarde. El

ausentismo excesivo se define como un empleado que tiene 6 o más ausencias no planificadas en un período de seis meses. Esta política se convierte entonces en una medida para el buen desempeño (Lotich, 2017).

- Establecer expectativas claras de asistencia. El ausentismo excesivo puede ser causado por una serie de cosas: problemas personales, problemas de desempeño de los empleados, falta de expectativas claras o un entorno de trabajo disfuncional. Comparta la política de asistencia con los empleados como parte del nuevo proceso de orientación para empleados y discuta cuáles son sus expectativas para la asistencia. Los empleados deben entender con qué frecuencia es aceptable tener una ausencia no planificada (Lotich, 2017).
- Recompensa buena asistencia. Algunas organizaciones recompensan la buena asistencia al otorgarles a los empleados una bonificación por no tener ausencias no planificadas en un período de 12 meses. Y, cuando la asistencia se incorpora al proceso anual de evaluación de desempeño, los empleados también pueden ver recompensas en la forma en que aumenta el mérito. Otra táctica es proporcionar un tiempo libre remunerado adecuado para que los empleados tengan la opción de planificar las ausencias utilizando un banco de horas predeterminado (Lotich, 2017).

b) Opciones del sistema de baja por enfermedad.

Las políticas de baja por enfermedad tienen el potencial de influir en la tasa de ausencia en el lugar de trabajo. De manera simplista, esto se puede ver a través de una reducción de oportunidades o derechos, sin embargo, existen relaciones complejas que pueden recompensar o desalentar el comportamiento de ausencia.

- Licencia por enfermedad.

Arreglos para la licencia por enfermedad, donde los empleados contribuyen a una piscina accesible para los empleados que sufren enfermedades o lesiones a largo plazo. Este tipo de sistema puede ayudar a

crear una cultura de ausencia positiva donde la fuerza de trabajo es propiedad de la fuerza laboral como un seguro contra la mala salud.

- Seguro de baja por enfermedad.

Transferir la responsabilidad por el pago de la licencia por enfermedad a una compañía de seguros podría considerarse como una opción cuando se considera que la responsabilidad externa de la asistencia al lugar de trabajo no causará problemas. La mayoría de los esquemas administrados por las compañías de seguros proporcionan solo un porcentaje de las ganancias previas a la incapacidad como un desincentivo contra el abuso.

- Fondos de licencia por enfermedad administrados por el empleado.

Algunas compañías privadas establecieron fondos de accidentes de enfermedad de empleados hace muchos años antes de que la licencia de enfermedad financiada por el empleador fuera la norma. Se puede esperar que la contribución de los empleados a los planes de enfermedad contribuya a una cultura de ausencia positiva como ocurre con los grupos de licencia por enfermedad.

- Bancos de licencia combinada.

Algunos sistemas han intentado combinar las vacaciones anuales pagadas, las licencias especiales y un componente de la licencia por enfermedad en un banco de licencia combinada. El resultado implica la conversión de un componente de las disposiciones de licencia existentes a la licencia general accesible con una reducción de la licencia por enfermedad designada. Parece que no hay pérdida neta de baja por enfermedad con dibujos en la licencia acumulada posible con algunas ganancias en general en la licencia disponible.

- Sistemas de baja por enfermedad abiertos (sin crédito).

Ningún sistema de crédito proporciona licencia por enfermedad pagada por necesidad sin que se otorguen derechos individuales. Dichos sistemas pueden tener una influencia positiva en el ausentismo al eliminar la expectativa de que cada empleado tiene un derecho de licencia que debe usarse o de lo contrario se perderá. La posibilidad de una licencia excesiva bajo tales sistemas hace que la responsabilidad de la gerencia sea abordar los problemas en lugar de depender de la disponibilidad limitada de la licencia

por enfermedad para limitar el abuso. Se cree que la baja por enfermedad acumulativa ejerce una influencia adversa sobre la baja laboral.

- Pago de derechos de baja por enfermedad.

Varias organizaciones tienen sistemas por los cuales una proporción de los derechos acumulados de licencia por enfermedad se pagan de forma anual o al término del empleo o más comúnmente al retiro. El fundamento es alentar a los empleados a preservar su derecho a ausentarse por enfermedad, reducir las ausencias no planificadas disruptivas y recompensar a los empleados que no abusan del sistema. Los costos de tales sistemas, sin embargo, han sido motivo de preocupación (Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 2000).

c) Programas de asistencia para empleados.

Cuando se aborda el problema del ausentismo, las empresas a menudo necesitan concentrar sus energías en temas no relacionados con el trabajo. Esto puede ayudar a aumentar la productividad y reducir los costos de discapacidad. Los programas de asistencia para empleados (EAP) se pueden implementar para ayudar a los trabajadores a lidiar con los problemas fuera del trabajo que los empleados llevan al lugar de trabajo. En la mayoría de los EAP, los empleadores les dan a sus empleados los nombres y números de un servicio externo al que se puede llamar para obtener ayuda. El objetivo es minimizar el efecto que los problemas como la paternidad y los problemas conyugales tienen en el trabajador mientras trabaja. Dichos problemas obviamente determinarán la eficiencia y la eficacia con que los trabajadores hacen su trabajo. En entornos industriales, un estudio muestra que los EAP pueden reducir las confrontaciones, los accidentes y los casos de compensación de trabajadores que se producen como consecuencia del estrés del trabajo, lo que lleva a una reducción de los días libres no planificados. Aquellos que ofrecieron voluntariamente información sobre EAP en su lugar de trabajo dieron una respuesta positiva. Los empleados concluyeron que debido a que su empleador proporciona un programa de este tipo, les ayuda a regresar al trabajo y les hace sentir que sus empleadores se preocupan por su bienestar, enfatizando así su importancia para la empresa. Sin embargo, los EAP son costosos y es difícil controlar si su utilidad es

sustancial. Esto se debe principalmente a problemas de privacidad, pero muchos empleadores sienten que ayudan. Los seis rasgos de los programas de asistencia para empleados altamente exitosos incluyen (Kocakulah, Kelley, Mitchell, & Ruggieri, 2016).:

- Asesoramiento a corto plazo para problemas de salud mental, abuso de alcohol y abuso de sustancias.
- Relaciones públicas continuas para fomentar el uso de EAP por parte de los empleados.
- Talleres para empleados (incluidos, entre otros, temas para dejar de fumar, asesoramiento sobre nutrición y dieta, ejercicio y manejo del estrés)
- Consultas de gestión y formación supervisora.
- Recursos y referencias para temas de vida / trabajo.
- Servicios legales y financieros.

Una vez que un programa está en su lugar, debe ser monitoreado. Se deben dar a los empleados recordatorios constantes del programa EAP de una empresa como una excelente manera de maximizar sus beneficios. Se deben hacer sugerencias a los empleados sobre situaciones en las que podrían beneficiarse del uso del sistema EAP. A los empleados les encanta escuchar cuando algo se ofrece como un beneficio para ellos. Publique el sistema EAP como un maravilloso beneficio creado para el empleado. Además, permitir que los empleados expresen sus sentimientos sobre lo que está causando su enojo, depresión, enfermedad, etc., mejorará la productividad y la asistencia, lo que beneficiará al empleador. Con este concepto de EAP, una empresa puede ahorrar dinero de las ausencias reducidas y probablemente aumentar los ingresos de una mayor productividad (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

d) Creación de la empresa positiva cultura.

Muchos empleadores creen que el ausentismo puede reducirse antes de que comience haciendo del lugar de trabajo un ambiente positivo y acogedor. Una cultura empresarial positiva ayuda a promover la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es uno de los factores más importantes para reducir el

ausentismo. Tener expectativas claras con respecto a las expectativas de los empleados y la compañía y asegurar que haya una verdadera correspondencia es importante para establecer la satisfacción laboral. Algunos estudios han indicado que la falta de conocimiento de la gerencia sobre las percepciones y sentimientos reales de los empleados sobre la organización ha impactado negativamente la cultura corporativa. Una herramienta eficaz es distribuir encuestas de empleados anónimas y comunicarse seriamente desde arriba hacia abajo. Las encuestas anónimas basadas en la web de los empleados son cada vez más populares, y se pueden utilizar incentivos como efectivo o certificados de regalo para aumentar la tasa de respuesta.

Otra clave para fomentar una cultura empresarial positiva y la felicidad de los empleados es una reunión trimestral que les permita hacer preguntas francas y directas a los ejecutivos sobre los objetivos y las políticas de la empresa. Otras compañías ofrecen reembolso de matrícula, membresías a clubes de salud de empleados y permiten la participación en nuevas revisiones de empleados. También se ha demostrado que los programas de bienestar ayudan a la moral de los empleados. Se trata de tener un buen lugar para trabajar, lo que a su vez hace que los empleados quieran estar allí. Sus trabajos no son deprimentes, ya que agotan una parte de sus vidas. Permitir que los empleados lleven alimentos a los intervalos regulares de tiempo y ofrecer desayunos continentales son beneficios adicionales que algunas compañías consideran valen la pena. Las empresas que adoptan este enfoque para disminuir el ausentismo en su empresa enfatizan que la cultura de su empresa es lo que marca la diferencia (Cucchiella, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

e) Políticas y procedimientos de gestión de ausencias de la organización.

Las políticas relacionadas con la gestión de asistencia generalmente describen los principios detrás del enfoque, los objetivos de asistencia, los procesos de notificación de ausencia, los desencadenantes de ausencia y las fuentes de apoyo disponibles para todos los empleados. Un informe publicado por The Industrial Society, encontró que una política escrita que se distribuyó

a todos los empleados ilustra la importancia de la política para la organización. Las políticas y procedimientos de administración de ausencias más comunes son las entrevistas de retorno al trabajo y los mecanismos de activación. Los mecanismos de activación se utilizan para marcar un patrón de ausencia de un empleado. Este disparador puede ser un número determinado de ausencias en un período de tiempo, por ejemplo, si un empleado está ausente durante tres lunes en un período de 6 meses, activan un desencadenante. Este procedimiento es bastante similar al índice de Bradford. Según la teoría de Nicholson sobre el Adjunto, muchas organizaciones incorporan sus políticas y procedimientos de gestión de ausencias con sistemas de recompensa y consecuencia (Birmingham, 2013).

f) Propuestas de acciones estratégicas.

El ausentismo, de hecho, está conectado a factores motivacionales y su disminución no puede ser alcanzada por acciones unilaterales de la empresa (que irónicamente podrían empeorar la situación), sino que debe ser enfrentada con la colaboración de la delegación de trabajadores para tratar de actuar directamente sobre las causas desencadenantes. Agrupamos las intervenciones de la siguiente manera (Cucchiola, Gastaldi, & Ranieri, 2014):

- Iniciativas orientadas a la comunicación.

Ya que la comunicación puede modificar el comportamiento de los recursos, debemos apuntar a la retroalimentación para que surjan aquellos comportamientos, aceptados y no, que generalmente son más fáciles de ignorar para evitar problemas. Por lo tanto, es importante comunicar a los mejores y peores resultados los datos relativos a su absentismo y notificarles a todos los supervisores respectivos. Además, el regreso al trabajo, especialmente después de largas ausencias (por ejemplo, después de la licencia de maternidad), puede ser a veces difícil y estresante. En ese sentido, podemos considerar, como procedimiento de negocios, las entrevistas de regreso al trabajo que son un medio útil para comprender las posibles nuevas necesidades del trabajador, brindarle apoyo psicológico y minimizar las próximas ausencias.

- Propuestas enfocadas a la motivación.

A partir de la suposición de que el ausentismo puede comprometer el desempeño de los empleados, especialmente si ocupan un puesto de responsabilidad, durante la fase de evaluación se pueden tomar en consideración los datos del ausentismo. Dado que uno de los elementos que reduce el ausentismo es la motivación y se ha observado que en Hera los trabajadores mayores son los más ausentes, se pueden desarrollar algunas acciones interesantes de diálogo intergeneracional que consideran iniciativas específicas, como la tutoría, que pueden actuar. En el elemento motivacional de las personas mayores.

- Iniciativas para la protección de la salud.

Gracias a la promoción de la salud en la empresa, es posible aumentar en el largo plazo la calidad y la productividad de la empresa. De hecho, los trabajadores sanos son más eficientes y motivados. También con el apoyo del médico especialista, es posible iniciar algunas actividades de análisis que, a partir de un estudio sobre los principales problemas físicos que surgieron durante los controles periódicos, pusieron en práctica una campaña para la salud mediante acciones específicas. y conferencias / seminarios. La campaña también podría incluir algunas iniciativas generales con el objetivo de reducir la enfermedad de corta duración (por ejemplo, la vacuna gratuita contra la gripe a demanda para la categoría de alto riesgo). Por este motivo, resulta útil distinguir entre acciones orientadas a las circunstancias (como espacios de trabajo ergonómicos, sistemas de protección contra el ruido y organización del trabajo) y acciones orientadas al comportamiento (eventos deportivos, asesoramiento de expertos en nutrición y campañas de información sobre humo y alcohol). Para resumir, el ausentismo puede reducirse si tenemos en cuenta la dimensión y la profundidad del fenómeno, al difundir la cultura de la empresa adecuada y al asignar la responsabilidad a toda la red de actores (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

En particular, el empleado debe trabajar de manera responsable respetando a la Compañía y sus colegas; debe estar ausente solo cuando sea estrictamente necesario y, finalmente, comunicar la ausencia de inmediato al supervisor. Al mismo tiempo, el supervisor debe ser consciente de que un liderazgo bueno y ejemplar ayuda a la administración de los colaboradores, al motivarlos e incitarlos a reducir las ausencias. El supervisor debe verificar y

comunicar rápidamente las ausencias del colaborador al gerente de recursos humanos; además, debe tener en cuenta también el ausentismo durante la fase de evaluación del desempeño y brindar retroalimentación motivacional a las personas más ausentes. El socio comercial de Recursos Humanos debe entregar los buenos procedimientos de gestión de recursos a los supervisores, mediante el desarrollo de una cultura de liderazgo que debe tener en cuenta el ausentismo; Debe conocer las mejores prácticas de gestión del fenómeno, supervisar las entrevistas de retorno al trabajo y promover la salud en la empresa (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

2.2.2. PROGRAMA DE AVANCE

2.2.2.1. Definición.

La planificación es una actividad genérica que se orienta hacia la asignación y uso eficiente de recursos con el fin de lograr un objetivo. La planificación es una actividad de análisis que avanza de lo general a lo específico; por lo tanto, es en esencia un proceso de tipo analítico.

La esencia de la planificación nos ayuda a comprender que se trata de una actividad previa que debe llevarse a cabo antes de iniciar cualquier tarea; ya que, si se omite, incrementa la posibilidad de errores y dificulta el logro de los objetivos establecidos. La planificación se vuelve una acción indispensable, ya que antecede a la elaboración de presupuestos, los cuales representan en términos económicos lo que se ha planificado.

y tiene como propósito concretar las acciones, estableciendo el lugar y el momento en que se ejecutarán.

La programación constituye un procedimiento que representa la realización práctica de la planificación; por ello, actúa como su instrumento operativo (Terrazas, 2011).

2.2.2.2. Teorías.

a) Teoría de las restricciones

Esta teoría fue desarrollada por Goldratt en los años 80 y desde entonces ha tenido un uso extendido en el ámbito industrial

(Mula, 2005). Consiste en una serie de procesos de razonamiento que aplican la lógica causa-efecto para comprender lo que ocurre y buscar formas de mejorar. Parte del principio de que toda empresa enfrenta limitaciones que impiden obtener beneficios ilimitados. Estas restricciones se conocen como cuellos de botella y la función de la administración debe centrarse en eliminarlas o reducir su impacto (Watson et al., 2007).

Morales (2006) utilizó esta técnica con el propósito de desarrollar un sistema de planificación en una empresa de artes gráficas en Medellín, detectando deficiencias que afectaban las ganancias y creando estrategias para solucionarlas. Jia et al. (2007) aplicaron la Teoría de las Restricciones junto con la dinámica de sistemas para rediseñar un modelo de producción mediante el uso de árboles para resolver problemas, optimizando la distribución de recursos y aplicando una matriz de limitaciones. Su objetivo fue aumentar la eficacia y eficiencia del sistema de producción mediante la incorporación de un sistema que permitiera la supervisión, predicción y gestión de restricciones. Tsai et al. (2007) desarrollaron un algoritmo para optimizar la programación de productos basándose en la teoría de restricciones, considerando todos los cuellos de botella identificados a través del cálculo de una relación de prioridad. Los hallazgos indican que el algoritmo diseñado es una herramienta útil para programar la producción de productos de forma que se maximicen los beneficios.

b) Teoría del establecimiento de objetivos.

La teoría del establecimiento de objetivos ha sido ampliamente investigada en las últimas cuatro décadas. Autores como Mitchell y Daniels, argumentan que el establecimiento de objetivos es bastante fácilmente la teoría más dominante en el campo con más de mil artículos y reseñas publicadas sobre el tema en un poco más de 30 años (Teo & Low, 2016).

La teoría del establecimiento de objetivos se ve fuertemente afectada por la suposición de Ryan de que el comportamiento

humano está impulsado por objetivos, metas llamadas. Teniendo en cuenta esta relación, principalmente Latham y Locke entre otros, centraron su investigación en el vínculo entre los objetivos establecidos de forma consciente y el desempeño de las tareas observables de los individuos. Por lo tanto, su interés principal era explicar y pronosticar el desempeño humano en varios tipos de tareas y, además, afectar el desempeño de alguien mediante diferentes tipos de medidas. Los resultados de numerosos estudios experimentales muestran que el establecimiento de objetivos influye fuertemente en el comportamiento humano y, por lo tanto, conduce a cambios en el rendimiento. Esto es válido para diferentes tareas, diferentes grupos de participantes y diversos entornos experimentales. Sin embargo, hasta ahora el establecimiento de objetivos en los procesos de producción industrial no está bien examinado (Asmus, Karl, Mohnen, & Reinhart, 2015).

En este sentido, las organizaciones se han dado cuenta de que, para ser relevantes en el entorno empresarial global competitivo actual, es necesario reevaluar constantemente sus imperativos competitivos para seguir siendo viables y competitivos. La Administración de empresas es plenamente consciente de que mejorar la efectividad de sus empleados a través de un sistema de gestión del desempeño puede facilitar sus esfuerzos para mantener y mejorar la efectividad de la organización. Humphreys, afirmó que, para seguir siendo competitivos hoy en día, las empresas necesitan la experiencia valiosa y el compromiso entusiasta de los empleados en todos los niveles. Si se maneja adecuadamente, el establecimiento de metas efectivas permitirá a la organización beneficiarse de ambas (Teo & Low, 2016).

c) Teoría VIE.

La teoría de establecimiento de objetivos parece contradecir la teoría de Vroom, la cual se basa en la valencia-instrumentalidad-expectativa (VIE), esta teoría establece que la fuerza para actuar

es una combinación multiplicativa de valencia (satisfacción anticipada), instrumentalidad (la creencia de que el desempeño llevará a recompensas) y expectativa (La creencia de que el esfuerzo llevará al rendimiento necesario para obtener las recompensas). En igualdad de condiciones, la expectativa debe estar relacionada de manera lineal y positiva con el rendimiento. Sin embargo, dado que los objetivos difíciles son más difíciles de alcanzar que los objetivos fáciles, la expectativa de éxito en los objetivos está relacionada negativamente con el desempeño.

La aparente contradicción entre las dos teorías se resuelve distinguiendo entre la expectativa dentro y entre las condiciones de la meta. Con el nivel de objetivo constante, que es asumido implícitamente por la teoría VIE, las expectativas más altas conducen a un mayor rendimiento. En todos los niveles de objetivos, las expectativas más bajas, asociadas con niveles de objetivos más altos, se asocian con un mayor rendimiento.

El concepto de autoeficacia se enlaza con la teoría del establecimiento de objetivos de varias maneras. Cuando las metas son auto definidas, las personas con mayor eficacia establecen metas más altas que las personas con menor eficacia. También están más comprometidos con los objetivos asignados, utilizan mejores estrategias de tareas para alcanzar los objetivos y responden más positivamente a los comentarios negativos que las personas con poca eficacia (Locke & Latham, 2019).

2.2.2.3. Niveles de decisión de la programación de avance.

Todo lo concerniente a la planificación y programación, tiene que ver con realizar actividades y tareas que se conviertan en componentes estructuralmente valiosos que sirvan para guiar el proceso de toma de decisiones. Las decisiones, entendidas como procesos organizados y basados en razonamientos sistémicos, requieren necesariamente de la metodología propia de la planificación y programación. Desde esta perspectiva existen tres niveles de decisión asociados a la planificación y programación:

- A. El NIVEL ESTRATÉGICO, se refiere a la planificación que se enfoca en el largo plazo, donde se definen metas futuras y reglas generales que están relacionadas con la visión de la organización. Normalmente, este tipo de planificación es responsabilidad de los gerentes y las juntas directivas. Algunos ejemplos son la creación de reglas sobre ventas, estrategias comerciales, posicionamiento en el mercado y decisiones financieras.
- B. El NIVEL TÁCTICO, está relacionado con la creación de planes a mediano plazo y normalmente lo llevan a cabo los supervisores o jefes de área. Algunos ejemplos de decisiones en este nivel son: elaborar planes de trabajo, manejar los materiales y el inventario, y organizar el calendario general de las operaciones.
- C. El NIVEL OPERATIVO, se relaciona con las actividades diarias, es decir, a corto plazo, y está vinculado con el personal que realiza las tareas en una organización. Las acciones de este nivel están ligadas directamente al proceso operativo o al trabajo que se hace cada día.

2.2.2.4. Programa de avance a través del recurso humano.

La preocupación de la gestión de recursos humanos en la organización es optimizar el desempeño organizacional a través de la satisfacción planificada de los empleados. Por lo tanto, lograr los objetivos de la organización depende en gran medida de la actitud y el comportamiento de los empleados (Ogedegbe, 2014).

La economía actual se caracteriza por factores como la internacionalización, la liberalización de los mercados, los cambios en las necesidades de los consumidores y el incremento de la competencia. El fracaso de la mayoría de las empresas para alcanzar sus objetivos en estos períodos turbulentos e inestables se debe a un enfoque excesivo en los problemas técnicos a expensas de los recursos humanos. Explicar el impacto de las actividades de Gestión de Recursos Humanos (GRM) en el desempeño de la organización ha dominado las discusiones y el interés de investigación en las últimas décadas. Las variaciones de

rendimiento de las organizaciones siguen siendo uno de los temas de estudio más duraderos. Esto ha llevado a la investigación a ser dirigida a explicar y comprender la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el desempeño de la empresa.

Como el personal es la clave para resolver los problemas de gestión de una empresa, un sistema de recursos humanos eficaz que garantice que el personal de la organización esté motivado y comprometido de manera óptima con los objetivos de la organización es un éxito fundamental. Cuando los empleados son guiados para alcanzar sus potenciales de rendimiento, esto conduce en última instancia al éxito de las organizaciones. Por lo tanto, el éxito de las organizaciones depende de la cantidad de compromiso comprado por el empleado individual que opera en un entorno altamente competitivo que será complementado por las organizaciones. La mejora de la calidad y la productividad relacionadas con la motivación se pueden lograr a través de la capacitación, la participación de los empleados y las recompensas extrínsecas e intrínsecas. El creciente interés en la compensación orientada al desempeño y las habilidades refleja un aspecto de la creciente importancia de la gestión de recursos humanos en la realización de metas y objetivos de gestión (Ogedegbe, 2014).

Las personas son los activos que crean valor de uso para obtener una ventaja competitiva sobre los rivales. Las personas y sus habilidades, habilidades y experiencia colectivas, junto con su capacidad para desplegarlas en interés de la organización empleadora, ahora son reconocidas como una contribución significativa al al éxito de la empresa y como un recurso clave para lograr una ventaja competitiva. Además, los objetivos empresariales se alcanzan cuando las actividades, métodos y estructuras del área de recursos humanos se diseñan e implementan conforme a las necesidades de la organización, es decir, cuando se adopta una visión estratégica en la administración del talento humano (Ogedegbe, 2014).

Los resultados de varias investigaciones han confirmado que las habilidades, actitudes y comportamientos de los empleados desempeñan un papel mediador entre los sistemas de recursos humanos y los resultados de las empresas. Khatri, descubrió que, en su estudio de 194 empresas singapurenses de diferentes industrias, existe una fuerte influencia directa de las prácticas de recursos humanos en la rentabilidad de las empresas (Ogedegbe, 2014).

Paul y Anantharaman, descubrieron que las prácticas como la capacitación, el diseño del trabajo, la compensación y los incentivos tenían un efecto directo en los parámetros de desempeño operacional (Ogedegbe, 2014). El estudio de Sing, probó y mostró que existe una relación significativa entre la orientación estratégica de recursos humanos de las empresas indias y su desempeño. La orientación de recursos humanos se conceptualizó como la alineación de las prácticas de planificación, selección, evaluación, compensación, desarrollo y personal de recursos humanos con las estrategias comerciales de la empresa (Ogedegbe, 2014).

2.2.2.5. Beneficios de establecer metas y objetivos en un programa de avance.

Entre los economistas, la opinión predominante sobre el establecimiento de objetivos es que los trabajadores están motivados por dos tipos de motivación. Primero, están motivados de manera extrínseca por los salarios que reciben, y segundo, están motivados intrínsecamente para alcanzar sus metas personales. En consecuencia, las metas proporcionan un punto de referencia contra el cual los trabajadores pueden medir su satisfacción (utilidad) al dividir los resultados en ganancias, cuando se alcanza la meta, y pérdidas, cuando la producción cae por debajo de la meta. En línea con la teoría de las perspectivas, las pérdidas (productos por debajo del objetivo) perjudican más que las ganancias (productos por encima del objetivo) se sienten bien. En consecuencia, los trabajadores buscarán riesgos y estarán

dispuestos a hacer un mayor esfuerzo para evitar la insatisfacción (des-utilidad) que se experimenta como resultado de no haber logrado la meta (Goerg, 2015).

Establecer metas y objetivos es muy importante para todas las empresas porque, claramente les dicen a los dueños de las empresas lo que quieren lograr. Sin establecer metas y objetivos, hacer negocios es como ir por un camino sin conocer el destino y luchar por encontrar un lugar en el mercado actual. Muchas personas tienen la percepción de que las metas y los objetivos son iguales. Sin embargo, no son lo mismo. Los objetivos comerciales son un conjunto de cosas que una organización espera lograr durante su tiempo de funcionamiento. Son anchos e inconmensurables. Los objetivos son los pasos exactos que una empresa debe seguir para alcanzar su objetivo. Son medibles y cuantificables. Establecer metas y objetivos para pequeñas y grandes empresas es beneficioso, ya que proporciona orientación en todas las etapas de planificación, operación y creación de una empresa (Satish, 2017). Locke y Latham, reforzaron el argumento de que hay una buena razón para concluir que el establecimiento de metas funciona a nivel de grupo y organización (o unidad) también como a nivel individual (Teo & Low, 2016).

Es más probable que los planes y acciones basados en metas y objetivos claros tengan éxito en satisfacer las necesidades de la comunidad (Michigan, 2010). A continuación, se presentan algunas de los beneficios empresariales al establecer metas y objetivos.

a) Mejor comprensión entre los empleados sobre los objetivos empresariales.

Los propietarios de negocios utilizan una variedad de instrumentos y métodos para optimizar el funcionamiento de sus actividades comerciales y de la organización. Establecer objetivos es una de esas herramientas que permite definir una meta que los emprendedores puedan alcanzar el empleado individual. Las empresas usan estos objetivos para medir su éxito y el progreso hacia sus metas. Al establecer objetivos, cada empleado de una

organización sabe qué hacer para alcanzar la meta comercial. Todos los empleados tendrán una mejor idea sobre sus objetivos comerciales y mientras trabajen tendrán un entendimiento mutuo entre ellos.

b) Hacer que los empleados trabajen en un mismo objetivo.

Un plan de negocios ayuda a la gerencia a establecer metas y objetivos para un desempeño óptimo. Trae empleados a bordo con estos objetivos. Establecer metas y objetivos personales para cada empleado y departamento hace que todos trabajen en la misma fase cuando se trata de sus contribuciones esperadas a las tareas de la empresa. La inclusión en las asignaciones y planes de toda la empresa puede motivar e inspirar a los empleados a hacer su mejor trabajo y desarrollar un compromiso con la empresa.

c) Motivar a los empleados y aumenta la productividad.

No se puede sobreestimar el valor del negocio con solo mirar a los empleados que participan en el trabajo. Sin embargo, las empresas con trabajadores insatisfechos experimentan un mayor absentismo y una menor productividad, así como una tasa de rotación reducida. Establecer una clara alineación de objetivos puede ser una solución para esta situación al crear una mayor apropiación de los empleados en el éxito final de la compañía.

Establecer metas y objetivos para cada empleado y departamento puede motivarlos a trabajar en la misma página en los proyectos de la empresa. Los empleados que entienden claramente sus objetivos individuales relacionados con la empresa pueden participar naturalmente en su trabajo. Una vez que se involucren en su trabajo, será una contribución directa al éxito del negocio y el rendimiento de los trabajadores, y comenzarán a descubrir maneras de laborar con mayor inteligencia y eficacia. Este aumento en la productividad de los empleados aumenta los márgenes operativos y la rentabilidad de la empresa.

d) Ejecución más rápida de estrategias.

Al establecer la alineación de objetivos y la visibilidad, cualquier organización puede ejecutar sus estrategias con mayor

rapidez al permitir que el equipo de administración asigne de manera más efectiva los recursos laborales en varios proyectos. Una organización que establece objetivos en su compañía fortalecerá el liderazgo de los gerentes al permitirles comprender claramente todos los deberes relacionados con los objetivos, eliminar duplicados entre los títulos de trabajo y enfocar a su personal para concentrarse en los objetivos de la compañía.

e) Fácil de evaluar el proceso.

La alineación de objetivos es una herramienta que aclara los roles de trabajo para empleados individuales y también presenta a los trabajadores su valor continuo para su negocio. Establece una verdadera cultura de pago por desempeño en su empresa al recompensar a los empleados que realmente trabajan para lograr estos objetivos. Cuando esto sucede en una empresa, cada empleado hará todo lo posible por el éxito de la empresa.

f) Ventajas competitivas

A partir de los objetivos, los propietarios de negocios pueden crear una ventaja competitiva en el entorno empresarial. Esto sucede cuando la compañía produce mejores productos y brinda mejores servicios que otras empresas. Es posible cuando los empleados se involucran en su trabajo para el éxito empresarial. Los dueños de negocios que crean un entorno competitivo a menudo pueden aumentar la participación de mercado de la empresa y las ganancias. El aumento de la rentabilidad permite a las empresas mejorar y ampliar sus operaciones comerciales. Las metas y los objetivos son, por lo tanto, importantes para una empresa exitosa (Satish, 2017).

2.2.2.6. Establecimiento de metas y objetivos.

El establecimiento de objetivos es un proceso para controlar la actitud, el comportamiento y debe centrarse en el objetivo específico que logran. El desempeño del empleado afectará cuando los objetivos no se mantengan por el esfuerzo de motivación, la atención y las acciones del individuo y el nivel de motivación de los empleados. En general, el establecimiento de

objetivos y explican la manera correcta de cómo operar esta teoría para que tenga un mejor efecto sobre ella. La teoría de establecimiento de objetivos sostiene que los objetivos particulares y difíciles dan como resultado un aumento en comparación con los objetivos fáciles de alcanzar o sin ningún objetivo. Cuando los riesgos implicados en el establecimiento de objetivos, entonces, se debe dar prioridad al indicador de desempeño a la tarea múltiple, problema de toma de decisiones en lugar de un indicador de desempeño (Khan, 2014).

Sauers y Bass, afirman que el establecimiento de objetivos ha sido ampliamente investigado en los últimos treinta años. Los autores definen el establecimiento de objetivos como un programa formal de establecimiento de objetivos de rendimiento numérico o cuantitativo para los individuos y que todos los propósitos compartidos de incrementar la motivación y el desempeño del personal. La importancia de los objetivos representa una forma de mantener el puntaje y que, al apoyar a los trabajadores en la definición de sus metas individuales, los gerentes los están colocando en el camino hacia el logro de los objetivos de la organización (Teo & Low, 2016).

El establecimiento de metas tendría un impacto positivo en la efectividad de los empleados; sin embargo, los jefes frustrados a menudo se preguntan por qué los empleados no se desempeñan como se espera. Según Gilda, la primera razón puede ser que el empleado no sepa lo que quiere. Este argumento respalda las observaciones de que los empleados sin objetivos establecidos pueden encontrarse trabajando ineficientemente sin dirección y conocimiento sobre cómo se están desempeñando o qué valor están agregando a la organización.

Es importante comunicarse con los empleados sobre lo que se espera en términos de rendimiento y resultados a través del establecimiento de metas. Según Landgon, los objetivos siguen siendo útiles para la comunicación de la intención de desempeño. Este argumento se ve reforzado por Xavier, quien postula que

clarifica las expectativas y los roles y responsabilidades de los empleados a través de comunicaciones claras y comentarios que pueden mejorar la efectividad de los gerentes y empleados. Además, Mills, señaló que las personas que ven la conexión entre sus metas personales y las metas más grandes de la organización tendrán un mayor impacto en el logro de esas metas que las personas que no ven tal conexión (Teo & Low, 2016).

Por otro lado, se debe de tomar en cuenta que la fijación de metas no funcionaría si no había un compromiso con las metas, y que el compromiso es un moderador de la meta. La relación de rendimiento y un meta-análisis encontraron que el compromiso con la meta afecta significativamente el logro de la meta. Según Latham, el objetivo es el objetivo o el objetivo de una acción. El autor se mostró satisfecho con el hecho de que las actuaciones de las personas pueden mejorarse a través de metas difíciles específicas o metas estiradas. Además, afirma que un objetivo es un estándar para evaluar la satisfacción de uno. En resumen, los empleados que están comprometidos a alcanzar metas altas son de alto desempeño (Teo & Low, 2016).

2.2.2.7. Mecanismos de avance.

Las metas afectan el desempeño a través de cuatro mecanismos.

a) Objetivos como actividades relevantes.

Primero, los objetivos sirven a una función directiva; dirigen la atención y el esfuerzo hacia actividades relevantes para la meta y lejos de las actividades irrelevantes para la meta. Este efecto se produce tanto cognitivamente como conductualmente. Por ejemplo, Rothkopf y Billington, encontraron que los estudiantes con metas de aprendizaje específicas prestaron atención y aprendieron pasajes en prosa relevantes para la meta mejor que pasajes sin relevancia para la meta. Locke y Bryan, observaron que las personas que recibían retroalimentación sobre múltiples aspectos de su desempeño en una tarea de manejo de automóviles

mejoraron su desempeño en aquellas dimensiones para las cuales tenían objetivos, pero no tanto para otras dimensiones.

b) Metas como función energizante.

Segundo, las metas sirven a una función energizante. Las metas altas conducen a un mayor esfuerzo que las metas bajas. Esto se revela utilizando tareas que: (a) implican directamente esfuerzo físico como el ergómetro; (b) implican la ejecución repetida de tareas cognitivas simples como la adición; (c) incluir medidas de esfuerzo subjetivo o (d) tener indicadores fisiológicos de esfuerzo.

c) Objetivos que afectan la persistencia.

En tercer lugar, los objetivos afectan a la persistencia. Cuando a los participantes se les permite controlar el tiempo que dedican a la tarea, los objetivos más difíciles conducen a una mayor duración del esfuerzo. Cabe señalar que a menudo hay una compensación entre el tiempo y la intensidad del esfuerzo. Frente a un objetivo difícil, es posible trabajar más rápido y más intensamente durante un período corto, o más lento y menos intensamente durante un período largo. Los plazos ajustados permiten un ritmo más rápido que los plazos sueltos.

d) Objetivos que afectan indirectamente en el avance de actividades.

Cuarto, los objetivos afectan la acción indirectamente al conducir a la activación, el descubrimiento y/o el uso de conocimiento relevante para la tarea, incluidas las estrategias de la tarea. Es un axioma virtual que toda acción es el resultado de la motivación y la cognición, pero que pueden interactuar de manera compleja (Locke & Latham, 2019).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Efectividad de la organización. Hay muchas definiciones para la efectividad organizacional (OE). OE ha sido definido como objetivos, como metas, como eficiencia, como satisfacción de los empleados y como vitalidad organizacional. Otros autores definen la efectividad como la viabilidad

financiera de una organización utilizando medidas como retorno sobre activos (ROA) y rendimiento sobre el patrimonio (ROE) (Teo & Low, 2016).

Eficacia de los empleados. En relación con la teoría del establecimiento de objetivos, la eficacia de los empleados puede asumirse como un nivel mejorado de desempeño de los empleados que conduciría a una mayor productividad. Las aplicaciones de la teoría de establecimiento de objetivos aumentan los niveles de esfuerzo de los empleados y rendimiento (Teo & Low, 2016).

Ausentismo laboral. Se entiende como una ausencia frecuente al empleo durante uno o varios días, usualmente respaldada por un certificado médico, aunque en realidad puede deberse a motivos personales y falta de compromiso o responsabilidad. Además, esta definición se vuelve más grave al incluir aspectos como la apatía, la falta de interés en asuntos sociales y políticos, o en cuestiones de interés colectivo. Es fácil notar los significados negativos de estas definiciones que subrayan el abuso de las ausencias personales como a diferencia de los intereses de la empresa o de la sociedad. Como suele suceder, el aspecto negativo del fenómeno se enfatiza, aunque, como se puede imaginar, es una necesidad justificada en muchos casos, así como un derecho que afortunadamente se obtiene después de años de luchas de la clase obrera (Cucchiela, Gastaldi, & Ranieri, 2014).

Programación: Es la etapa que continúa después de la planificación y que tiene como objetivo organizar las operaciones, estableciendo el lugar y el momento en que se realizarán. La programación consiste en un proceso que se convierte en la realización concreta de la planificación; por ello, es la herramienta que pone en marcha lo planificado (Terrazas, 2011).

Programa de avance. Corresponde a la evaluación del avance de operaciones y actividades que fueron planificadas para alcanzar las metas y objetivos dentro de una organización (Michigan, 2010).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018 son los factores personales.
- El grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018 es alto.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Variable dependiente: Bernal (2010) dice que la variable dependiente viene a ser el efecto, producto o resultado causado por la acción de la variable independiente. La variable dependiente del trabajo de investigación es:

Vd: Programa de avance

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable independiente: Esta es considerada como la causa, o la posible causa que tienen efectos sobre otra variable, dichas causas pueden ser un hecho, una situación, un aspecto, etc. (Bernal, 2010). En el estudio la variable independiente viene a ser:

Vi: Ausentismo de personal.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente
Ausentismo de personal	Ausencia habitual del trabajo durante uno o más días, generalmente justificada por un certificado médico, pero en realidad, debido a intereses personales y falta de sentido del deber (Cucchiola, Gastaldi, & Ranieri, 2014)	Tiempo de absentismo	Número de días ausentadas en el trabajo	11-12	Cuestionario de ausentismo de personal
		Concurrencia de ausentismo	Número de veces que se faltó durante la jornada contractual	14	
		Motivo de ausencia	Razón por la cual se generó la falta al trabajo	7, 8, 13	
Programa de avance	Corresponde a la evaluación del avance de operaciones y actividades que fueron planificadas para alcanzar las metas y objetivos dentro de una organización (Michigan, 2010).	Actividades y operaciones	Orientación de resultados	1-2	Cuestionario de cumplimiento de programa de avance
			Calidad	3-4	
		Organización	Organización	11-12	
			Iniciativa	7-8	
			Trabajo en equipo	9-10	
			Relaciones personales	5-6	
		Cumplimiento de metas y objetivos	Control de plazos	13-14	
			Control de calidad	15-17	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, porque y según Sánchez y Reyes (2009) la teoría fue utilizada para ponerla en práctica y brindar soluciones a la situación analizada. En este estudio, el objetivo fue usar el conocimiento sobre el ausentismo y analizar el nivel de cumplimiento de metas y propósitos establecidos.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación fue de enfoque cuantitativo toda vez que se realizaron las mediciones respectivas de las variables de estudio.

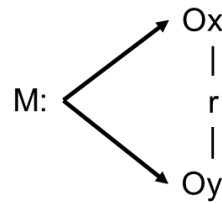
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio tuvo un enfoque descriptivo, ya que se intentó establecer la vinculación entre causa y efecto del ausentismo y el logro de metas y propósitos laborales. En este sentido, la investigación en este nivel busca explicar los hechos con base en normativas y teorías; también se propuso identificar el origen de un fenómeno para integrarlo en un marco teórico y dentro de un contexto legal (García, 2000).

3.1.3. DISEÑO

El diseño que orientó al proyecto fue el no experimental transversal. Según Vara (2012), menciona que el diseño transaccional correlacional causal tiene como objetivo reunir datos más o menos limitados, que se refieren a grupos relativamente amplios. Es el tipo de investigación más frecuente que interesan más las variables que buscan una relación causal. El procedimiento consiste en localizar diferentes variables a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción.

Su diagrama representativo es el siguiente:



Dónde: M es la muestra; Ox es la observación de la variable independiente; Oy es la observación de la variable dependiente; y r es el coeficiente de correlación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo compuesta por los trabajadores, los logros de metas y objetivos de la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018. El tamaño de la población es de 185 personas (entre obreros y empleados).

La muestra fue determinada con un nivel de confianza del 95%, una probabilidad de éxito del 90% (esto se atribuye al porcentaje de personas que suelen tener un nivel adecuado del cumplimiento del programa de avance) y un error del 5%. El muestreo será probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

N= 185 obreros y empleados

P= 0.90 (probabilidad de éxito)

Q=0.10 (probabilidad de fracaso)

Z=1.96 (al 95% de confianza)

E= 0.05 (error)

n=80

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas empleadas para el desarrollo del trabajo fueron la encuesta y la revisión documental.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos fueron presentados en tablas, figuras, gráficos de barras, porcentajes y obteniendo los principales estadísticos conglomerados.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los instrumentos fueron los cuestionarios y una tabla de registro de datos de la revisión documental. El instrumento estuvo compuesto por preguntas que se asocian al control biométrico como garantía para la plena identificación de los contratantes en la celebración del acto jurídico en el ejercicio notarial.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Además, los datos fueron procesados haciendo uso de las hojas de cálculo de Excel y el software estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Los resultados descriptivos de la investigación se realizaron en base a los indicadores y a los baremos de las variables de estudio. El uso de baremos permite una mayor facilidad en la interpretación toda vez, que las respuestas del instrumento de cumplimiento del programa de avance fueron establecidas en escala Likert, por tanto, es necesario contar con una mayor sencillez y practicidad al momento de presentar los resultados.

La variable ausentismo fue analizado descriptivamente siguiendo los indicadores establecidos en el cuestionario. Específicamente, para mostrar los resultados descriptivos se han tomado cinco preguntas correspondientes a los ítems 7, 8, 11, 12, 13, y 14, en los cuales se concentra la información necesaria para responder a los problemas de investigación.

En la Tabla 2 se muestran los baremos de la variable cumplimiento del programa de avance. La estimación de los baremos se desarrolló teniendo en cuenta las características de los instrumentos y se ha clasificado en tres niveles: (i) bajo; (ii) regular; y (iii) alto. La interpretación práctica fue asociada con las respuestas del instrumento. Se ha definido con un nivel bajo para aquellos trabajadores que se autoevalúan con un cumplimiento inconcluso o con tendencia a ser bajo; mientras que el nivel regular, para aquellos cuya valoración es media; y el nivel alto, para aquellos que logran un cumplimiento que involucra al total de las actividades.

En base a estos criterios se procedió a desarrollar los resultados descriptivos, así como la prueba de hipótesis.

Tabla 2

Baremos de la variable cumplimiento del programa de avance y sus dimensiones

Nivel	Dimensión			Variable
	Actividades y operaciones	Organización	Cumplimiento de metas y objetivos	Cumplimiento del programa de avance
Bajo	[4-9]	[8-19]	[5-12]	[17-40]
Regular	[10-15]	[20-29]	[13-18]	[41-62]
Alto	[16-20]	[30-40]	[19-25]	[63-85]

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. AUSENTISMO DEL PERSONAL

El cuestionario muestra los factores (motivos) que determinan el ausentismo del personal según las diversas modalidades que se pueden presentar, ya sea por licencia no remunerada, descanso médico, o falta no justificada. Se pone énfasis en las faltas no justificadas toda vez que la ausencia no comunicada genera deficiencias en el cumplimiento de metas. En este caso no se incluyen la ausencia del personal que fueron programadas y presentan permisos otorgados por la empresa, sino aquellos que fueron fortuitos o motivados por el trabajador.

Tabla 3

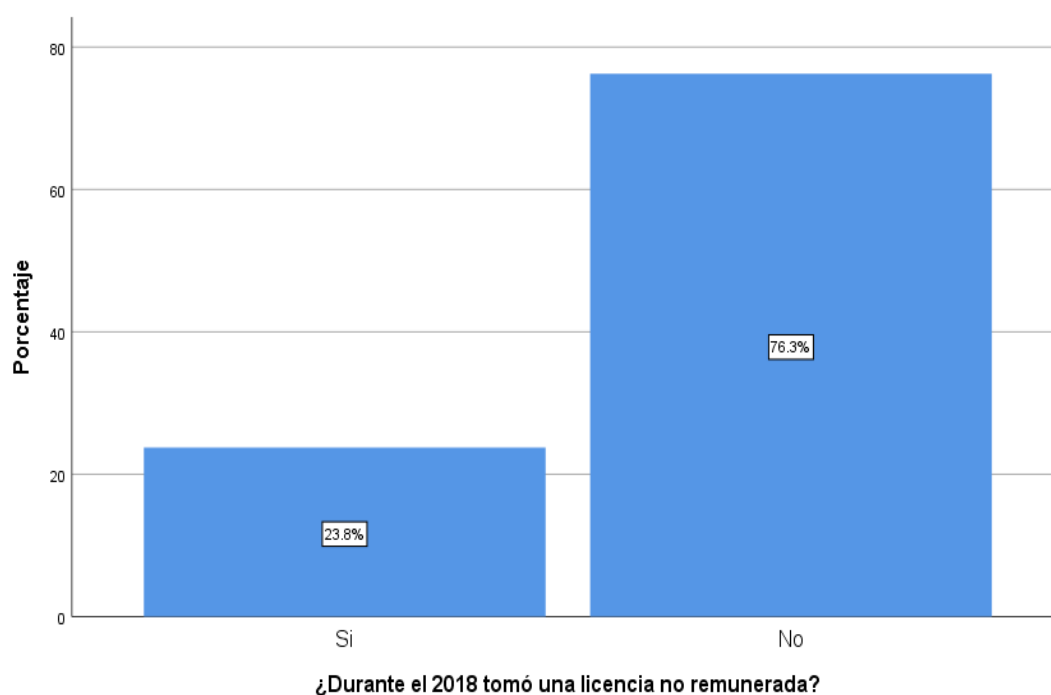
Trabajadores que solicitaron licencia no remunerada en la Empresa Especializada OMISAP SAC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	19	23.8
No	61	76.3
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Factores desencadenantes de ausentismo laboral aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 2

Trabajadores que solicitaron licencia no remunerada en la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Durante el 2018, se ha contrastado que el 23.8% del personal solicitó algún tipo de licencia no remunerada, de manera que esto generó la ausencia del personal. Es importante tener en cuenta que las licencias pueden ser de uno a más días, de manera que la empresa tiene que reprogramar sus requerimientos de mano de obra.

Tabla 4

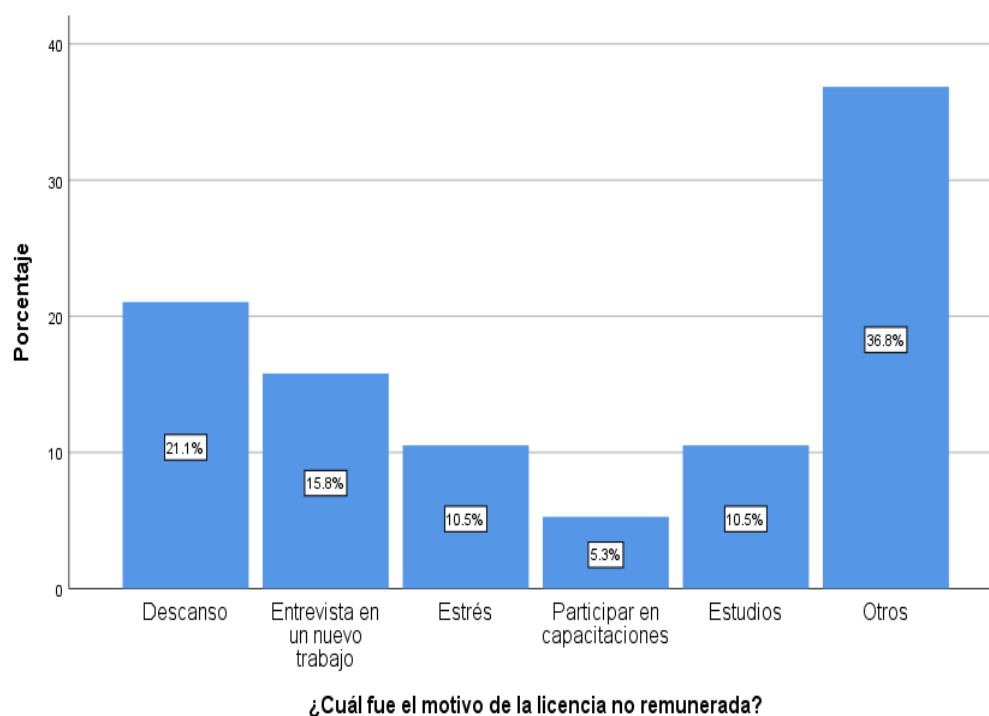
Motivo de la licencia no remunerada solicitada por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Descanso	4	21.1
Entrevista en un nuevo trabajo	3	15.8
Estrés	2	10.5
Participar en capacitaciones	1	5.3
Estudios	2	10.5
Otros	7	36.8
Total	19	100.0

Nota. En base al cuestionario Factores desencadenantes de ausentismo laboral aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 3

Motivo de la licencia no remunerada solicitada por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC que solicitó algún tipo de licencia no remunerada (19 trabajadores), se verifica que los motivos estuvieron asociados a factores personales y organizacionales. Entre los factores personales se verifica lo siguiente: descanso (21.1%), entrevista en un nuevo trabajo (15.8%), y estrés (10.5%). Mientras que los factores organizacionales estuvieron atribuidos a participar en estudios (10.5%) y capacitaciones (5.3%) de manera que se pueda tener un mejor rendimiento dentro de la empresa. La licencia no remunerada implica que los trabajadores están ausentes y no se realiza pago alguno, generalmente, este tipo de ausencia son anticipadas por el personal hacia la empresa.

Tabla 5

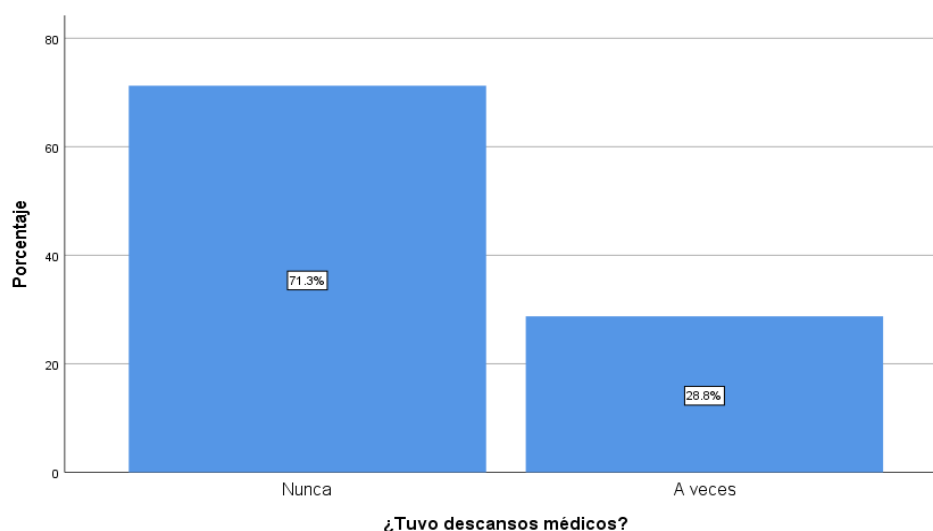
Frecuencia de descansos médicos solicitados por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	57	71.3
A veces	23	28.8
Frecuentemente	0	0.0
Siempre	0	0.0
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Factores desencadenantes de ausentismo laboral aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 4

Frecuencia de descansos médicos solicitados por los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Una de las formas de ausencia del personal viene a ser los descansos médicos, pero visto dentro de la Empresa Especializada OMISAP SAC se observa que solo el 28.8% de los trabajadores considera que a veces suele pedirlo. Es preciso señalar que este tipo de ausencia es generado por alguna enfermedad o accidente (dentro o fuera de la empresa), pero en este caso la norma establece que el personal podrá acceder a 20 días de remuneración por parte de la empresa y posteriormente se acogerá al subsidio por parte del Estado de acuerdo al certificado médico y al certificado de incapacidad temporal para el trabajo.

Tabla 6

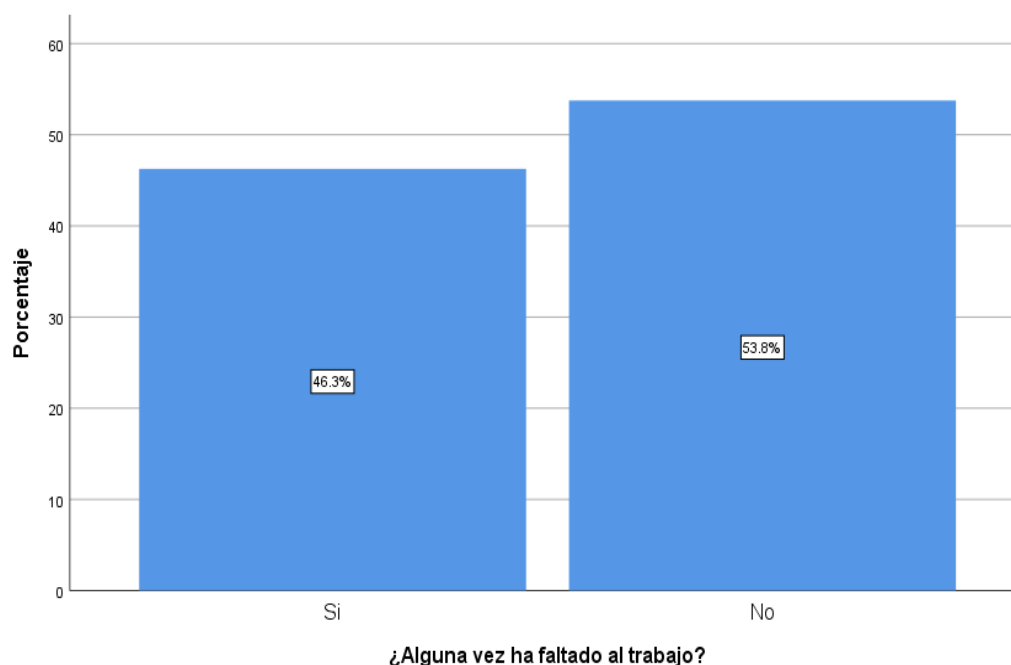
Trabajadores que faltaron alguna vez en la Empresa Especializada OMISAP SAC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	37	46.3
No	43	53.8
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Factores desencadenantes de ausentismo laboral aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 5

Trabajadores que faltaron alguna vez en la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Por otra parte, están las faltas o ausencias injustificadas que generalmente se atribuyen a factores personales. Dentro de la Empresa Especializada OMISAP SAC se ha observado que el 46.3% de los

trabajadores han faltado alguna vez al trabajo en el 2018. Vale decir que las faltas o ausencias acumuladas varían de uno a más días, generalmente la política de la empresa es generar un memorándum o proceso administrativo interno.

Tabla 7

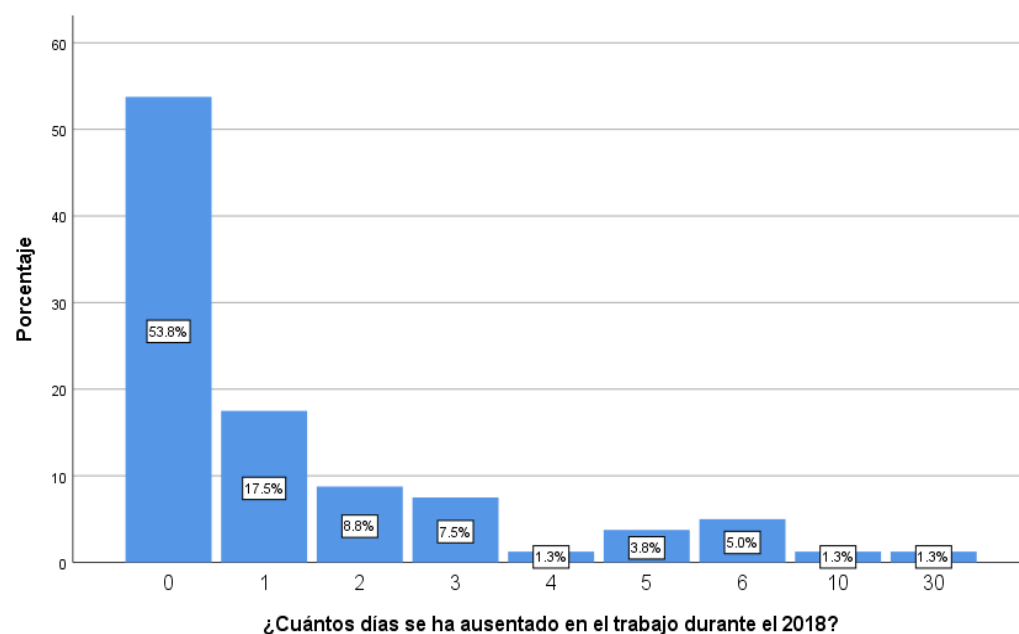
Cantidad de días que estuvieron ausentes los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
0	43	53.8
1	14	17.5
2	7	8.8
3	6	7.5
4	1	1.3
5	3	3.8
6	4	5.0
10	1	1.3
30	1	1.3
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Factores desencadenantes de ausentismo laboral aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 6

Cantidad de días que estuvieron ausentes los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Del total de trabajadores encuestados se obtuvo que el 17.5% estuvo ausente 1 día en el 2018, el 8.8% señaló que se ausentó 2 días, el 7.5% indicó que se ausentó 3 días, y el 1.3% señaló un acumulado de 4 días ausente. Asimismo, se verifica que el 11.4% acumuló de 5 a más días de ausencia.

Tabla 8

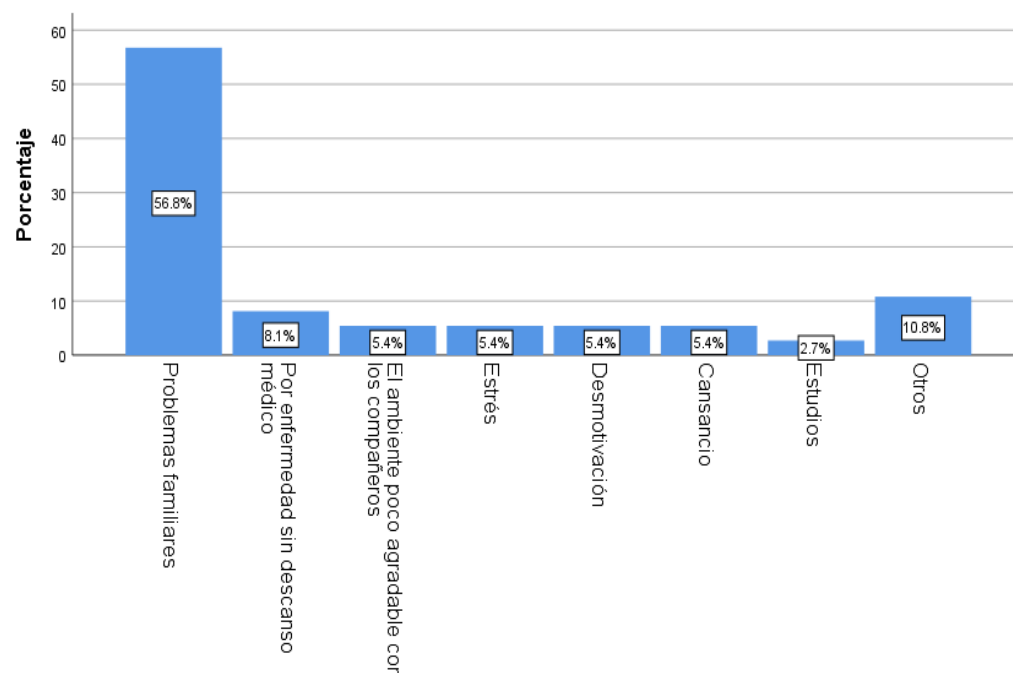
Motivo de ausentismo del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cansancio	2	5.4
Desmotivación	2	5.4
Estrés	2	5.4
Problemas familiares	21	56.8
El ambiente poco agradable con los compañeros	2	5.4
Por enfermedad sin descanso médico	3	8.1
Estudios	1	2.7
Otros	4	10.8
Total	37	100.0

Nota. En base al cuestionario “Factores desencadenantes de ausentismo laboral” aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 7

Motivo de ausentismo del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Entre los motivos de ausentismo del personal de la Empresa Especializada OMISAP SAC, están aquellos que corresponden a factores personales. De los 37 trabajadores encuestados que señalaron haber faltado al menos un día, se obtuvo que el 56.8% lo hizo por problemas familiares, el 8.1% por enfermedad (sin descanso médico), el ambiente laboral (5.4%), el estrés (5.4%) y el 24.3% por otros motivos.

4.1.2. PROGRAMA DE AVANCE

El cumplimiento del programa de avance fue evaluado bajo tres dimensiones: i) actividades y operaciones; ii) organización; y iii) cumplimiento de metas y objetivos.

Tabla 9

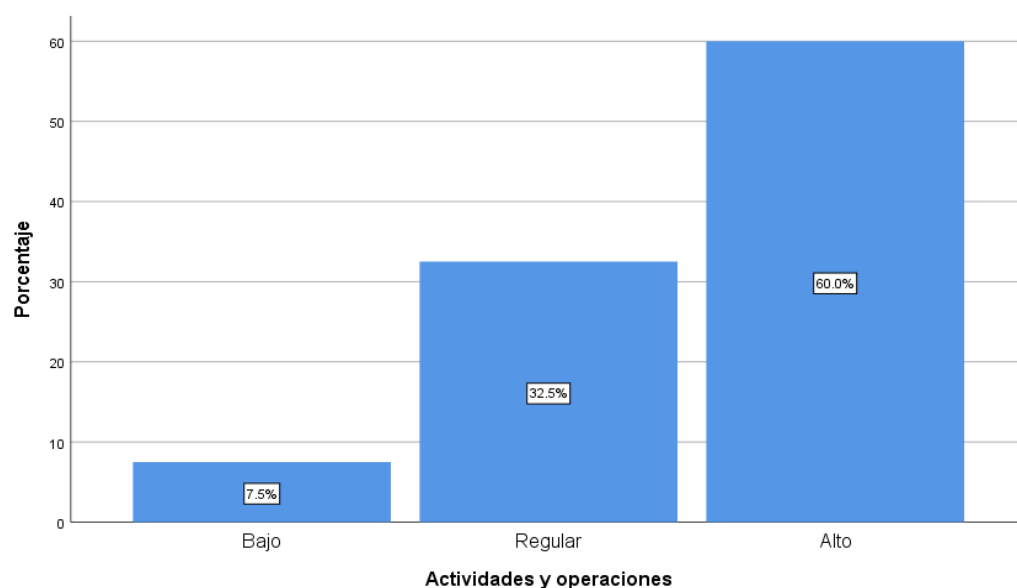
Resultados de la dimensión actividades y operaciones de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	6	7.5
Regular	26	32.5
Alto	48	60.0
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Cumplimiento del programa de avance, aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 8

Resultados de la dimensión actividades y operaciones de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

El 60.0% del personal indicó que tuvo un cumplimiento alto de las actividades y operaciones que realiza en la Empresa Especializada OMISAP SAC durante el 2018. El 32.5% señala que un cumplimiento regular y el 7.5%, un cumplimiento bajo. Los cumplimientos de nivel regular y bajo generan retrasos en el desarrollo del programa de avance de la empresa, es así que se requiere tomar medidas laborales como incentivos o bonos que fomenten una mejor cultura en el cumplimiento dentro de la empresa.

Tabla 10

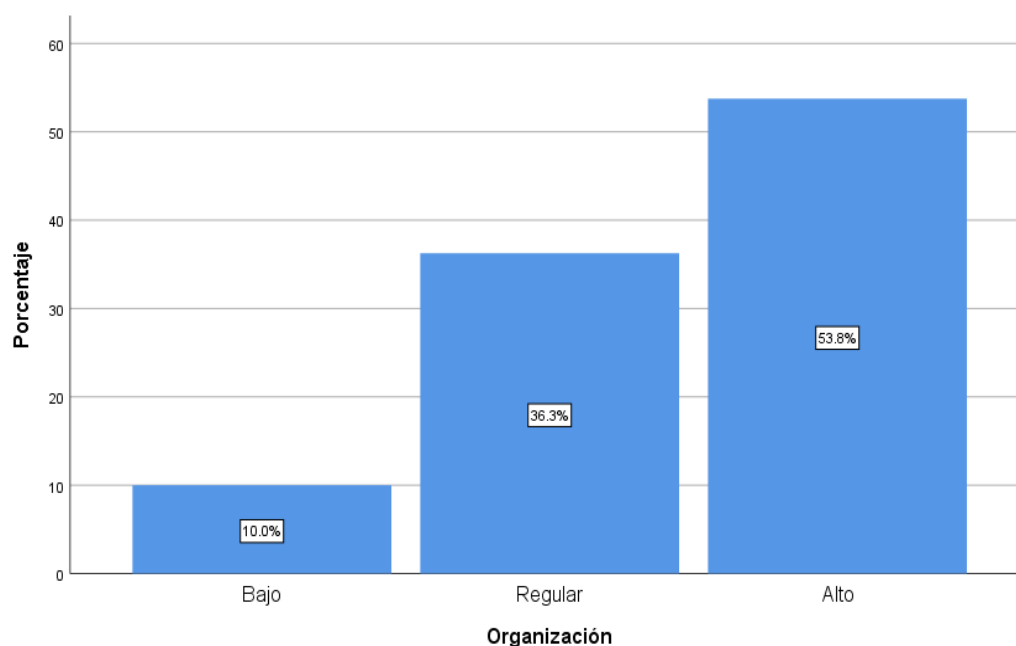
Resultados de la dimensión organización de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	8	10.0
Regular	29	36.3
Alto	43	53.8
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario "Cumplimiento del programa de avance" aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 9

Resultados de la dimensión organización de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

El 53.8% indica que el nivel de cumplimiento en la dimensión organización se encuentra alto de manera que pueden acceder al desarrollo de sus actividades con normalidad. Por otra parte, el 36.3% menciona que su cumplimiento es regular de manera que siempre tienen inconvenientes en alcanzar sus metas. También se ha observado que el 10.0% del personal tiene un cumplimiento bajo. Los niveles regular y bajo retrasan las condiciones del cumplimiento del desarrollo de las actividades y tareas programadas en la empresa.

Tabla 11

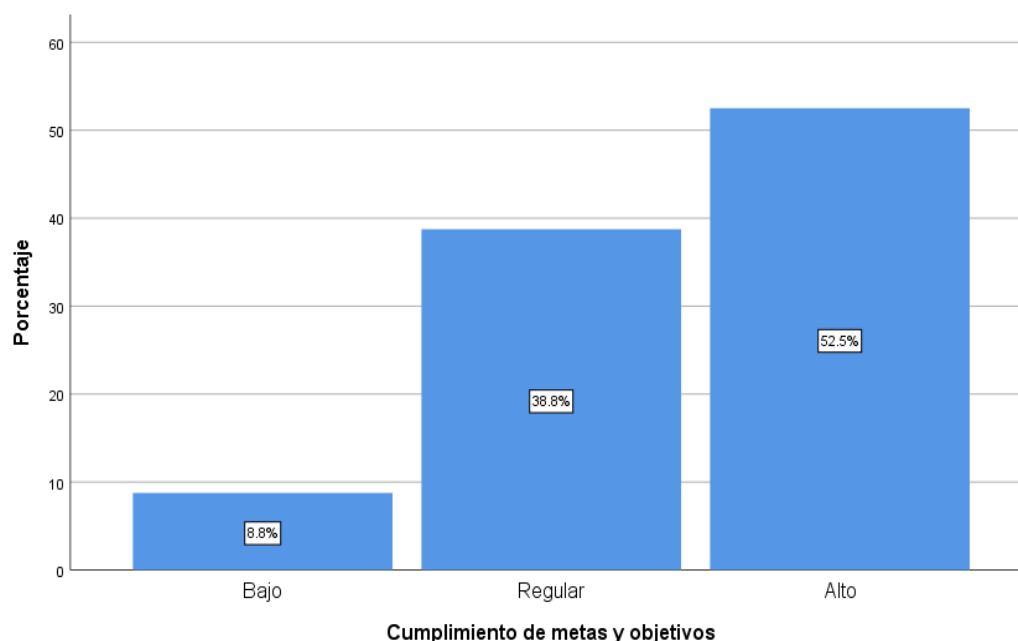
Resultados de la dimensión cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	8.8
Regular	31	38.8
Alto	42	52.5
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Cumplimiento del programa de avance aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 10

Resultados de la dimensión cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

Respecto al cumplimiento de metas y objetivos, el 52.5% del personal indicó ubicarse en el nivel alto, seguido está el nivel regular obtenido por el 38.8% de los trabajadores y finalmente, el 8.8% indica tener un nivel bajo. Teniendo en cuenta las diversas características del personal laboral, se observan diversas situaciones que involucran el avance, así como el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa. No obstante, es imprescindible que la empresa tome medidas al respecto, pues según la autoevaluación del cumplimiento, una parte de los trabajadores suelen tener problemas, de manera que requieren apoyo y soporte para mejorar su rendimiento o en su defecto retirarlos de la empresa.

Tabla 12

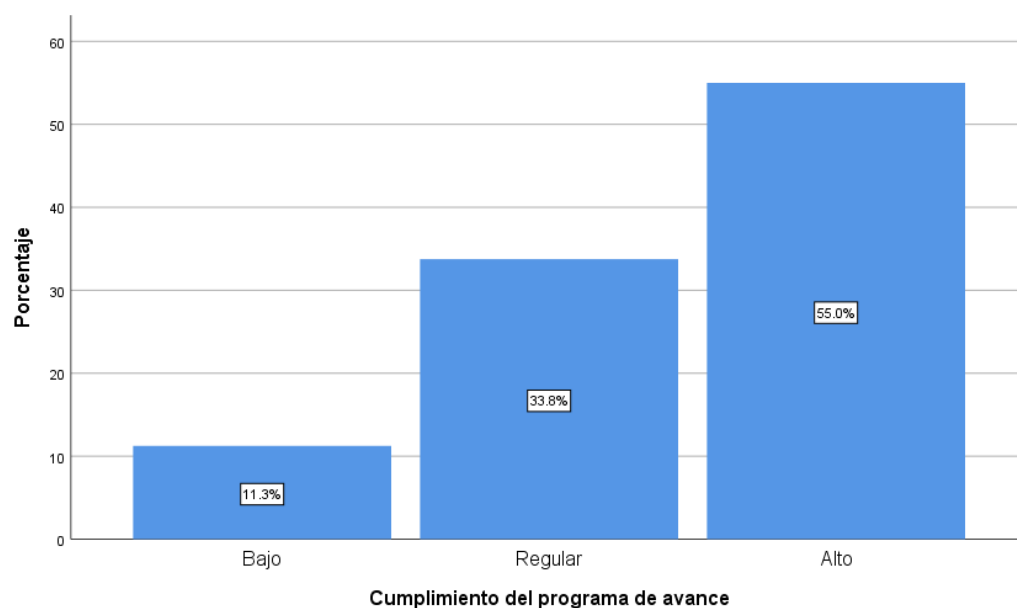
Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	9	11.3
Regular	27	33.8
Alto	44	55.0
Total	80	100.0

Nota. En base al cuestionario Cumplimiento del programa de avance aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 11

Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC



Análisis.

En general, el cumplimiento del programa de avance de la Empresa Especializada OMISAP SAC indica que el 55.0% del personal suele tener un nivel alto, el 33.8% se ubica en el nivel regular y el 11.3% en el nivel bajo. En base a la estadística descriptiva, se debe tomar atención y énfasis en el personal que indica un nivel bajo, dado que 1 de cada 10 trabajadores presentan muchas falencias y debilidades y lograr el cumplimiento a cabalidad de las actividades, tareas, organizacionales, metas y objetivos establecidos por la empresa. La empresa requiere que su personal tenga un mismo nivel de productividad para asegurar que las metas y objetivos organizacionales que fueron programadas se cumplan satisfactoriamente durante la ejecución, caso contrario no ocurrirá. Es así que resulta necesario que la empresa aplique programas de capacitación enfocados en mejorar el rendimiento del personal para obtener niveles altos de cumplimiento del programa de avance.

Tabla 13

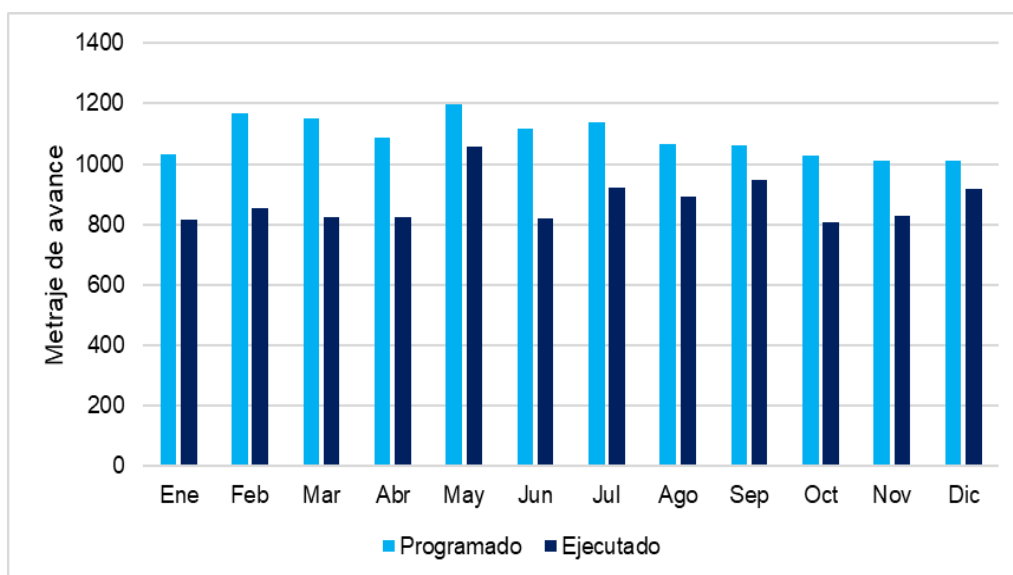
Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

	Programa de avances		Ejecución de avances		Total, Programa de avances	Total, Ejecución de avances
Fecha	Desarrollo	Preparación	Desarrollo	Preparación		
Ene-18	908	1383	700	1211	2291	1911
Feb-18	739	1613	656	1120	2353	1775
Mar-18	429	1781	283	1393	2209	1676
Abr-18	638	1501	298	1437	2139	1734
May-18	727	1425	392	1477	2152	1869
Jun-18	847	1381	426	1201	2228	1627
Jul-18	566	1710	536	1308	2276	1844
Ago-18	381	1545	267	1435	1926	1703
Set-18	667	1426	246	1398	2094	1644
Oct-18	838	1287	287	1197	2126	1485
Nov-18	678	1222	315	1238	1900	1553
Dic-18	497	1629	167	1617	2126	1784
Total, general	7916	17903	4572	16033	25819	20605

Nota. En base al cuestionario Cumplimiento del programa de avance aplicado a los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Figura 12

Resultados de la variable cumplimiento del programa de avance de los trabajadores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.



Análisis.

La primera parte del análisis estuvo asociado a la autoevaluación del personal respecto a su nivel de cumplimiento del programa de avance de la Empresa Especializada OMISAP SAC. En esta parte se evalúa el cumplimiento basado en mediciones físicas respecto al metraje de avance generado durante los meses de 2018. Es así, que se visualiza que el para el 2018 se programó un avance anual de 13070.80 metros, sin embargo, solo se alcanzó una ejecución de 10511.69 metros, el cual representa el 80.42%. Gráficamente, la figura 12 muestra que mensualmente no se logró alcanzar el nivel de programación estimada afectando en el cumplimiento durante la ejecución. Muchos factores habrían incidido en el nivel de cumplimiento durante la ejecución. Uno de los factores sería que en la programación no se tenía previsto actividades para la fase de proyectos, pero que ocurrieron durante la ejecución a partir del mes de mayo, es así, que destinar recursos hacia esta fase generó contratiempos y no se pudo seguir con lo programado (ver anexo 6). Otro de los factores ya estudiados vendría a ser la ausencia laboral, que genera retrasos en las actividades y tareas programadas, toda vez que, al ser fortuitas o improvisadas, los avances se ven perjudicados generando desfases en los tiempos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

La verificación de hipótesis se realizó para cada una de las hipótesis planteadas en la investigación, tanto generales como específicas. No obstante, antes de llevar a cabo la prueba, fue necesario definir ciertos pasos previos que permita establecer las pruebas estadísticas, así como estadísticos para su aplicación:

- i. Plantear las hipótesis estadísticas.
- ii. Fijar un nivel de significancia del 5 % y calcular los estadísticos correspondientes (previamente se llevaron a cabo pruebas de normalidad utilizando los métodos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para seleccionar los estadísticos adecuados).
- iii. Establecer el criterio de decisión.
- iv. Emitir la conclusión de la prueba de hipótesis según el nivel de significancia y el valor estadístico obtenido.

De acuerdo con los pasos establecidos, primero se procedió a identificar la normalidad los datos de las variables y dimensiones de investigación. Teniendo en cuenta las variables de estudio, el ausentismo del personal fue medido en base al ítem 12 que contiene la cantidad de días ausentes del personal. En base a ello se ha determinado la normalidad de los datos:

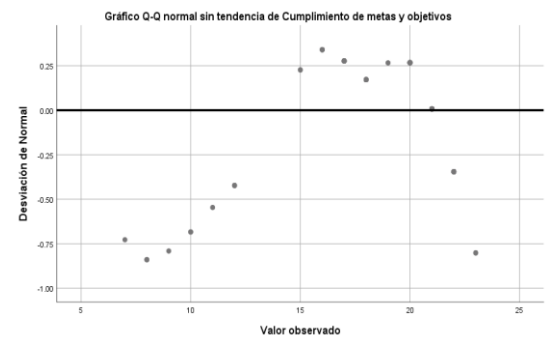
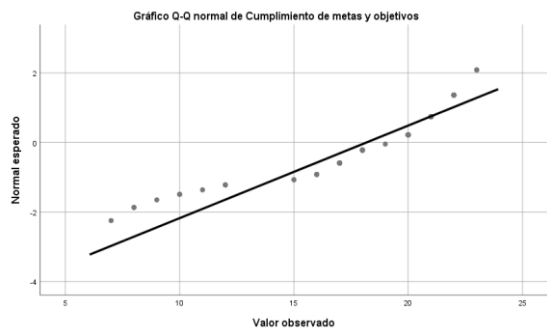
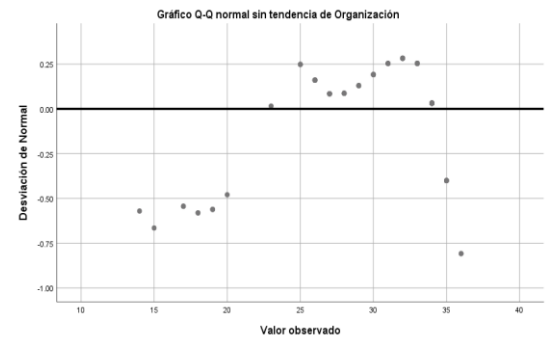
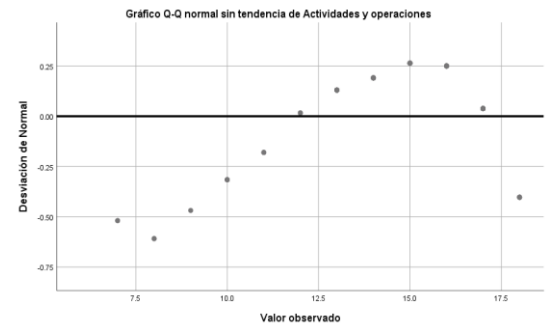
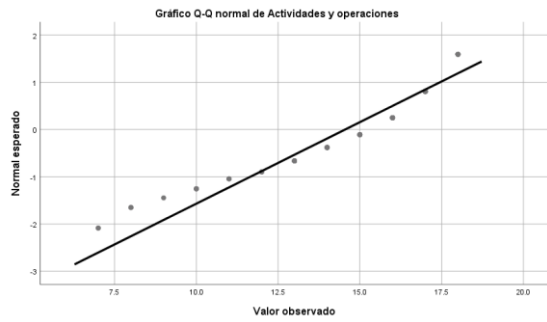
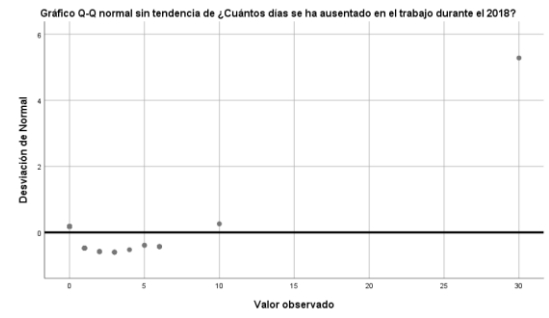
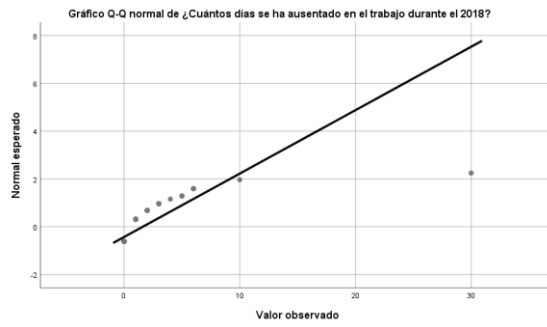
Tabla 14

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio

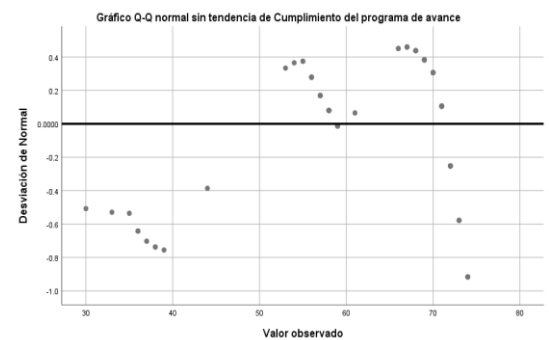
Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ausentismo del personal	0.334	80	0.000	0.430	80	0.000
Actividades y operaciones	0.179	80	0.000	0.890	80	0.000
Organización	0.140	80	0.000	0.891	80	0.000
Cumplimiento de metas y objetivos	0.199	80	0.000	0.854	80	0.000
Cumplimiento del programa de avance	0.196	80	0.000	0.830	80	0.000

Figura 13

Gráficos Q-Q normal de las variables y dimensiones de investigación.



Continúa..



a. Con tendencia

b. Sin tendencia

Según los estadísticos Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, se concluye que las variables analizadas no siguen una distribución normal, ya que la significancia es inferior a 0.05. Este hallazgo también se refleja en los gráficos Q-Q normal (con y sin tendencia), los cuales no coinciden con los patrones esperados. Esto sugiere la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas para evaluar la correlación entre las variables del estudio.

Dado estos resultados y la forma en que se distribuyen las variables y sus aspectos según las particularidades de los estudiantes, se hizo necesario aplicar el coeficiente de correlación no paramétrico conocido como rho de Spearman, ya que es el más adecuado cuando los datos no presentan una distribución normal.

4.2.1. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general de investigación establece que: El ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

En base a la hipótesis planteada, se han formulado las siguientes hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis estadísticas

H0: El ausentismo de personal no influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

$$H0: \rho \text{ (rho de Spearman)} \geq 0$$

H1: El ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

$$H1: \rho \text{ (rho de Spearman)} < 0$$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 15

Estadísticos del ausentismo del personal según cumplimiento del programa de avance

Ausentismo del personal (días ausentes)	Cumplimiento del programa de avance		
	Bajo	Regular	Alto
Media	8.8	1.8	0.0
Desviación estándar	8.1	0.9	0.3
N	9	27	44

Tabla 16

Contraste de la hipótesis general de investigación.

Estadístico Rho de Spearman		Ausentismo del personal (días ausentes)
Cumplimiento del programa de avance	Coefficiente de correlación	-0.857
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

c) Regla de decisión: Se rechaza H_0 si la significancia del coeficiente rho de Spearman es menor o igual a 0.05.

d) Conclusión: El coeficiente de correlación (rho de Spearman) es de -0.857.

El signo del coeficiente muestra que existe una relación inversa, lo que significa que, a mayor ausentismo, menor es el cumplimiento del programa de avance. Además, el valor de significancia (p-value) obtenido del coeficiente es inferior a 0.05, lo cual permite rechazar la hipótesis nula. Con base en los resultados obtenidos, se establece que el ausentismo del personal tiene un impacto negativo en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018.

4.2.2. CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Para el caso del contraste de las hipótesis específicas se procederá a desarrollarlo de forma argumentativa en base a los resultados

descriptivos realizando cálculos adicionales en base a la información desarrollada.

Primera hipótesis específica. Los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018 son los factores personales. La Tabla 4 y la Tabla 8 muestran los motivos por los cuales un trabajador solicita licencia no remunerada y faltas no justificadas. En ambas se muestran los factores personales y organizacionales. Sin embargo, los resultados priman en que el ausentismo debe a factores personales, pues los resultados del personal que suele solicitar licencia no remunerado lo hace por descanso (21.1%), entrevista en un nuevo trabajo (15.8%), y estrés (10.5%); mientras que las faltas no justificadas se deben a problemas familiares (56.8%), enfermedad (8.1%, sin descanso médico), el ambiente laboral (5.4%), y el estrés (5.4%). Estos factores indican que la empresa adopte medidas laborales internas que contribuyan con el desarrollo personal y laboral del trabajador, pues se ha identificado que este nivel de ausentismo influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance. Se contrasta la hipótesis.

Segunda hipótesis específica. El grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018 es alto. En base a los resultados de la Tabla 7 en el cual se detalla la cantidad de días que estuvo ausente el personal laboral se pueden extraer dos estadísticos descriptivos adicionales. Si se mide el promedio de días de ausencia laboral respecto al total de muestra de trabajadores encuestados se obtiene una media 1.61 días; sin embargo, si se mide el promedio de días de ausencia laboral respecto a los trabajadores que estuvieron ausentes, la media se incrementa a 3.49 días. Aunque el valor de la media respecto al total de trabajadores es menor, resulta necesario que la empresa tome medidas considerables para evitar o mitigar este comportamiento en la empresa. El Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. N.º 728) indica que es una falta grave abandonar el trabajo por más de tres días seguidos, tener ausencias no justificadas por más de cinco días en un lapso de 30 días o más de 15 días en 180 días, así como también la tardanza

frecuente, siempre que el empleador lo haya reportado y se hayan aplicado sanciones disciplinarias con anterioridad. Si bien, las medias obtenidas no corresponden a días consecutivos, el promedio de días acumulados genera pérdidas y retrasos para la empresa. Es así que, durante el 2018 se acumularon 129 días de ausencia en el total de trabajadores encuestados. Teniendo en cuenta estos criterios se puede verificar que el nivel de ausentismo es alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DEL RESULTADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se ha encontrado que el nivel de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC durante el 2018 fue alta, toda vez que se acumularon 129 días de ausencia en la muestra de estudio, con un promedio de 3.49 días ausentes respecto al personal que se mantuvo ausente. La dificultad que recae para la empresa radica en la dificultad de asumir costos adicionales para realizar nuevos procesos de selección, considerando que los contratos del personal suelen ser temporales, por tanto, no aplica nuevas convocatorias en caso de que se muestren ausencias no justificadas. Además, las normas no permiten el despido arbitrario de manera que solo queda aplicar sanciones disciplinarias. Sin embargo, frente a este suceso la empresa requiere cambiar su modelo de gestión del recurso humano pues el ausentismo laboral viene influyendo negativamente el programa de avance, a pesar de que los trabajos dentro del sector minero suelen ser programados con meses de antelación. Por tanto, es necesario que la empresa tome medidas que se describen más adelante.

Los estudios de antecedentes muestran que los factores personales suelen ser los principales que inciden en el ausentismo laboral. Bringas (2017) encontró que el porcentaje total de ausencias representó un 54%, de ellos el 60% fue por licencia médica, el 22% por falta de motivación, el 44% por cansancio y el 19% por motivos diversos; y entre los ausentes el 72% faltaron al menos un día. Asimismo, Pinedo y Rivera (2017) encontró que los principales factores causantes del ausentismo laboral justificado están las licencias por salud (59%), asuntos personales (21%), asuntos maternos (8%) y otros diversos (12%) y concluyó que el ausentismo es un fenómeno presente en diversas instituciones, ya sea públicas o privadas. Los resultados de la investigación son similares a los encontrados en los antecedentes, es así que el ausentismo está presente en diversas organizaciones.

Es importante considerar que el ausentismo laboral causa un impacto negativo en la sostenibilidad económica de las empresas, pues incrementa los

costos de personal y aumenta la carga de trabajo. Lo que afecta en gran medida la satisfacción de los empleados y desmejora a su vez el clima laboral (Baker, Greasley, Dale, & Griffith, 2010). Además, las organizaciones enfrentan gastos indirectos como la reubicación de empleados, el pago por incapacidades, interrupciones en los procesos, pérdida de oportunidades, demoras en la ejecución de planes y estrategias y, en ciertos casos, incrementos en los tiempos de producción (Cabellero, 2015). La investigación desarrollada brinda evidencia contrastable de la influencia negativa del ausentismo en el cumplimiento de programas de avance.

Frente a esta situación, es necesario que el departamento de Recursos Humanos o la alta dirección se encargue de diseñar e implementar acciones que permitan aplicar medidas preventivas ante enfermedades o razones motivacionales y disciplinarias en el caso de trabajadores reincidentes en faltas injustificadas. Por ello, se sugiere poner en marcha una gestión completa del ausentismo, la cual debe considerar el tratamiento de aseguramiento del personal en caso de enfermedad, asistencia psicológica en caso de problemas personales o estrés, clima laboral adecuado y facilidades en su proceso de formación educativa y especialización.

CONCLUSIONES

El ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018. Se ha encontrado un coeficiente de correlación (rho de Spearman) de -0.857, el cual fue significativo al 0.05. Asimismo, se observó que el promedio de ausentismo el personal con cumplimiento bajo es de 8.8 días (d.e.= 8.1), en aquellos con cumplimiento regular es de 1.8 días (d.e.=0.9) y en los de cumplimiento alto es de 0.0 días (d.e.=0.3).

Los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018 son los personales. El personal que suele solicitar licencia no remunerado lo hace por descanso (21.1%), entrevista en un nuevo trabajo (15.8%), y estrés (10.5%); mientras que las faltas no justificadas se deben a problemas familiares (56.8%), enfermedad (8.1%, sin descanso médico), el ambiente laboral (5.4%), y el estrés (5.4%).

El grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018 es alto. Durante el 2018 se acumularon 129 días de ausencia en el total de trabajadores encuestados. El promedio de días de ausencia laboral respecto al total de muestra de trabajadores encuestados arrojó una media 1.61 días; mientras que el promedio de días de ausencia laboral respecto a los trabajadores que estuvieron ausentes, obtuvo una media de 3.49 días. Estos resultados generaron un impacto negativo en la sostenibilidad económica, pues incrementó los costos de personal y aumentó la carga de trabajo, toda vez que la empresa tenía establecido la programación de avances, el cual solo se alcanzó al 80.42%.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Empresa Especializada OMISAP SAC incluya dentro de la programación de avances, los retrasos que pueden generarse por el ausentismo laboral, de manera que se asegure una adecuada programación de recursos. Asimismo, es posible que el área de Recursos Humanos o la Gerencia General, prevea este comportamiento ofreciendo un mejor clima laboral, así como mayor confianza entre sus trabajadores.

Los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha – 2018 son los personales de manera que se recomienda que se aplique programas de apoyo y soporte psicológico de manera que contribuya con el bienestar personal, laboral y familiar del personal.

Se recomienda implementar una gestión integral del ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC que debe involucrar el tratamiento de aseguramiento del personal en caso de enfermedad, asistencia psicológica en caso de problemas personales o estrés, clima laboral adecuado y facilidades en su proceso de formación educativa y especialización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina. (08 de 2015). *Andina*. Obtenido de ¿Las condiciones laborales propician el ausentismo no justificado?: <https://andina.pe/agencia/noticia-las-condiciones-laborales-propician-ausentismo-no-justificado-721008.aspx>
- Asmus, S., Karl, F., Mohnen, A., & Reinhart, G. (2015). The impact of goal-setting on worker performance - empirical evidence from a real-effort production experiment. *12th Global Conference on Sustainable Manufacturing* (págs. 127-132). Elsevier.
- Australasian Faculty Of Occupational Medicine. (2000). *Workplace attendance and absenteeism*. Sydney: The Royal Australasian College Of Physicians.
- Baker, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 2(3), 311-328.
- Bermingham, C. (2013). *Employee's understanding of workplace absenteeism and the investigation of stress as a contributing factor*. Ireland: National College of Ireland.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá: Prentice Hall.
- Bhaskar, M. V., Avez, S. K., & Chakradhar, P. (2014). Employee absenteeism: a case study of hindustan coco cola beverages private limited. *Golden Research Thoughts*, 3(2).
- Bringas, K. N. (2017). *Factores relacionados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa de tercerización representaciones Agromaster S.A.C. de enero a julio del 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social.

- Cabellero, N. S. (2015). *El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral*. Argentina: Universidad Empresarial Siglo 21.
- Cucchiela, F., Gastaldi, M., & Ranieri, L. (2014). Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company. *10th International Strategic Management Conference* (págs. 1157-1166). Bologna: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Figueroa, B. M. (2012). *Plan estratégico para la disminución del ausentismo laboral en las empresas del sector de construcción del estado Aragua*. Valencia: Universidad de Carabobo, Facultad de Ingeniería, Área de estudio de Postgrado, Maestría en Gerencia de Construcción.
- Gangai, K. N. (2014). Absenteeism at workplace: what are the factors influencing to it? *Pezzottaite Journals*, 3(4), 1258-1265.
- García, A. (2000). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Colombia: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Editores.
- Garón. (06 de 2017). *¿Cómo afrontar con éxito la resolución por incumplimiento de un contrato?* Obtenido de garón: <https://www.garonabogados.es/resolucion-incumplimiento-de-contrato/>
- Goerg, S. (2015). Goal setting and worker motivation. *IZA World of Labor*, 1-10.
- Jimenez, F. M. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá, 2011 y 2012*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad De Ciencias Economicas Y Administrativas, Maestría En Administración De Salud.
- Khan, R. (28 de 07 de 2014). The impacts of goal setting and curiosity on the employee job performance: a perspective from ngo sector of Pakistan. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 1(1), 1-13.

- Kocakulah, M., Kelley, A. G., Mitchell, K., & Ruggieri, M. (2016). Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. *International Business & Economics Research Journal*, 89-96.
- Locke, E., & Latham, G. (2019). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35 year odyssey*. Toronto: University of Toronto.
- López, D. (10 de diciembre de 2017). <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>.
Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>
- Lotich, P. (22 de 03 de 2017). *4 Tips For Reducing Absenteeism in the Workplace*. Obtenido de Thriving Small Business:
<https://thethrivingsmallbusiness.com/4-ways-to-reduce-employee-absenteeism/>
- Luna, R. M., & Brokate, F. J. (2014). *Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario del Caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013*. Cartagena: Universidad De Cartagena, Facultad De Ciencias Económicas, Especialización De Gerencia En Salud.
- MAPFRE. (29 de 01 de 2018). *Las causas más comunes de ausentismo laboral*. Obtenido de <https://www.mapfre.com.pe/viviendo-en-confianza/empresarial/las-causas-mas-comunes-de-ausentismo-laboral/>
- Michigan. (10 de 02 de 2010). Obtenido de Define goals and objectives:
https://www.michigan.gov/documents/8-pub207_60743_7.pdf
- Mitrefinch. (1 de 03 de 2017). *9 Underlying causes of employee absenteeism in the workplace*. Obtenido de <https://mitrefinch.com/blog/9-underlying-causes-employee-absenteeism-workplace/>
- Molina, H. (2012). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Generales*, 23-33.

- Murthy, R. S. (2012). Employee absenteeism its impact on productivity with references to Sukjit Sscratch Mills at Nizamabad. *International Journal of Research in Commerce, Economics & Managament*, 2(6), 103-107.
- Ogedegbe, R. J. (2014). Achieving organisational objectives through human resource management practices. *European Journal of Business and Management*, 6(6), 18-22.
- OIT. (2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de www.oit.com
- Pinedo, I. F., & Rivera, A. M. (2017). *Factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional* . Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería.
- Proyecta Corporation SAC. (2009). *Contratación del servicio “indagacion de las causas de incumplimiento de la ejecución de los procesos programados en el PAC”*. Lima: Proyecta Corporation SAC.
- Riboty, A., & Vasquez, I. (2003). *Absentismo laboral en un hospital nacional de Lima-Perú, 2002*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2003/absentismo-laboral-en-hospital-nacional-lima-peru2002>
- Rojas, L. A. (2014). *Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile*. Santiago de Chile: Escuela De Salud Pública, Facultad De Medicina, Universidad De Chile.
- RPP. (17 de 06 de 2016). *¿Cómo tratar el absentismo en el trabajo?* Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/branded-content/como-tratar-el-absentismo-en-el-trabajo-noticia-972123>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología de la investigación y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú: Visión Univesitaria.
- Santamaría, M. P., & Alvites, V. E. (2016). *Relación entre el clima organizacional con el ausentismo laboral de la empresa de vigilancia privada el jaguar s.r.l. cajamarca 2016*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios.

Satish, R. (28 de 01 de 2017). *Benefits of establishing goals and objectives for a business*. Obtenido de A Medium Corporation: <https://medium.com/@rahulsatish.author/benefits-of-establishing-goals-and-objectives-for-a-business-31ba502c63f5>

SideKicker. (5 de 20 de 2014). *Seek*. Obtenido de Top 5 Causes of Absenteeism: <https://sidekicker.com/au/blog/top-7-causes-absenteeism/>

Teo, T. C., & Low, K. C. (2016). The impact of goal setting on employee effectiveness to improve organisation effectiveness: empirical study of a high-tech company in Singapore. *Journal of Business & Economic Policy*, 6(1), 82-97.

Valenzuela, G. F. (2017). *Desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la Provincia de Huaraz – 2017*. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado.

Vara, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.

Velásquez, C., Palomino, J., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1), 6-15.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Milagros Sovero H. (2026). *Influencia de ausentismo de personal, en el cumplimiento del programa de avance en la empresa especializada Omisap SAC, Yauricocha – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Título: Influencia de ausentismo de personal en el cumplimiento del programa de avance en la empresa especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.

Autora: Bach. Milagros Sovero Huaringa

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Problema General: ¿Cómo el ausentismo de personal influye en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018? Problemas específicos: – ¿Cuáles son los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la	Objetivo General: Determinar cómo el ausentismo de personal influye en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.	Hipótesis General: El ausentismo de personal influye negativamente en el cumplimiento del programa de avance en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.	Variable Dependiente: Cumplimiento de metas y objetivos laborales Variables Independientes: Ausentismo de personal	Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Explicativa Método General: Método científico Diseño:	Población: El tamaño de la población es de 185 personas (entre obreros y empleados) Muestra: El tamaño de la muestra es de 80 personas (entre obreros y empleados)	Técnicas: Encuesta Instrumentos: -Cuestionario (por cada variable de estudio)

Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018?	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	De corte transversal correlacional causal	Muestreo: Aleatorio simple.
– ¿Cuál es el grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018?	– Establecer los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018. – Identificar el grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018.	– Los factores determinantes para que se produzca el ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018 son los factores personales. – El grado de ausentismo en la Empresa Especializada OMISAP SAC, Yauricocha - 2018 es alto.		

Anexo 2

Instrumentos de investigación

Cuestionario: Ausentismo laboral

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL

Buen día el presente cuestionario tiene el objetivo de recolectar datos sobre el absentismo laboral. Las repuestas se mantendrán en anonimato, reserva y confidencialidad. Gracias de antemano

A INFORMACIÓN DE PERSONAL

1. Edad:		años	2. Estado Civil:		3. Ocupación:	
4. Nivel educativo		5.- Lugar de procedencia				

B AUSENTISMO LABORAL

2. ¿Le gusta lo que hace en su trabajo?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

3. Sus relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo y sus jefes son:

Excelente		Regular	
Bueno		Malo	

4. ¿Hizo horas extras durante 2018?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

5. ¿Fueron renumeradas tus horas extras?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

6. ¿Fueron acumulativas sus horas extras?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

7. ¿Durante el 2018 tomo una licencia no renumerada?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

8. ¿Cuál fue el motivo de la licencia no renumerada?

Descanso	
Entrevista en un nuevo trabajo	
Estrés	
Participar en capacitaciones	
Estudios	
Otros	

9. ¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

10. ¿Pueden manejar la presión laboral?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

11. ¿Alguna vez ha faltado al trabajo?

Si		No	
----	----------------------	----	----------------------

12. ¿Cuántos días se ha ausentado en el trabajo durante el 2018?

días

13. ¿Cuáles fueron los motivos para ausentarse en el trabajo?

Cansancio	
Desmotivación	
Estrés	
Problemas familiares	
El ambiente poso agradable con los compañeros	
Por enfermedad sin descanso medico	
Estudios	
Otros	

14. ¿Tuvo descansos médicos?

Nunca Frecuentemente

A veces Siempre

15. ¿Encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?

Si No Regular

16. ¿La organización hizo reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?

Si No Regular

17. ¿Te reconocieron alguna vez en el trabajo?

Si No

18. ¿Su carga laboral le permitió participar en las actividades de bienestar familiar programadas por la institución?

Si No

19. ¿La organización le ofreció tiempo para las capacitaciones?

Si No

20. ¿Cómo considera que es su emuneración actual

Excelente Regular

Bueno Malo

21. Esta de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando

Si No

22. Cree usted que debería tener un puesto de trabajo superior al que tiene

Si No

23. Si es tentado por otra empresa ¿dejaría a disposición su cargo fácilmente?

Si No

Cuestionario: Ausentismo laboral

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO : CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE AVANCE DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA OMISAP

Código:

Buen día el presente cuestionario tiene el objetivo sobre el cumplimiento del programa de avance de la empresa. Las repuestas se mantendrán en anonimato, reserva y confidencialidad. Gracias de antemano.

A INFORMACIÓN DE PERSONAL

1. Edad: años 2. Estado Civil: 3. Ocupación:

4. Nivel educativo 5.- Lugar de nacimiento

5. Lugar de procedencia:

B CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE AVANCE

Item		Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi siempre	Siempre	PUNTAJE
		1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS							
1	Cumple con el horario de trabajo.						
2	Cumple con la entrega de informes mensuales de obra.						
CALIDAD							
3	Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico						
4	Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados.						
RELACIONES INTERPERSONALES							
5	Brinda un buen trato al personal a su cargo.						
6	Soluciona conflictos en el centro de trabajo.						
INICIATIVA							
7	Planea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos						
8	Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones						
TRABAJO EN EQUIPO							
9	Realiza reuniones para orientación y/o motivación						
10	Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades de los trabajadores						
ORGANIZACIÓN							
11	Planifica y comunica sus actividades						
12	Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal a su cargo						
CONTROL DE PLAZOS							
13	Cumple con el cronograma de avance de la obra						
14	Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado						
CONTROL DE CALIDAD							
15	Hace uso racional de los recursos						
16	Verifica al entrega y calidad del material e insumos de obra						
17	Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo						

Anexo 3

Base de datos

Variable: ausentismo laboral

CODIGO	I. INFORMACIÓN PERSONAL					II. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DESENCADENANTES DEL AUSENTISMO LABORAL																						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	27	1	AYUDANTE	1	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		2	1	2			2	1	1	1	1	1	3	1	1	2
2	40	2	MAESTRO B	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
3	33	3	OPERADOR JUMBO	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
4	35	3	INS. SEGURIDAD	3	JUNIN	2	1	2	1	1	1	2		1	1	1	3	4	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1
5	24	1	MAESTRO B	2	JUNIN	2	1	2	1	1	2	2		1	1	2			2	3	3	2	2	1	2	1	1	1
6	39	3	MAESTRO B	2	HUANCVELICA	2	1	2	1	1	2	2		1	1	2			1	3	3	2	2	1	2	1	1	1
7	23	2	AYUDANTE	1	PASCO	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			2	3	3	2	1	1	3	1	1	1
8	47	3	OPERADOR DE SCOOP	2	HUANCVELICA	3	1	3	2	2	2	2		2	1	2			2	2	2	2	1	1	3	1	1	2
9	44	3	MAESTRO B	2	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
10	42	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	2	2	2	2	2	3	1	1	1
11	24	1	AYUDANTE	2	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1
12	31	2	MAESTRO B	2	JUNIN	2	1	2	1	1	1	2		2	1	1	1	4	1									
13	52	3	MAESTRO B	1	HUANCVELICA	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1
14	42	1	AYUDANTE	1	LIMA	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	3	3	2	2	1	2	1	2	2
15	51	3	CAPATAZ	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		2	1	2			1	3	3	1	2	2	3	2	2	2
16	23	1	DIGITADOR	3	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	2	2			1	1	3	2	2	1	3	1	1	1
17	25	2	AYUDANTE	1	JUNIN	3	2	3	2	2	2	2		1	1	1	6	8	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1
18	32	1	JEFE DE GUARDIA	3	JUNIN	2	1	2	1	1	1	2		1	1	1	5	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1
19	35	3	MAESTRO B	1	JUNIN	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1

CODIGO	I. INFORMACIÓN PERSONAL					II. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DESENCADENANTES DEL AUSENTISMO LABORAL																						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
20	29	1	ASIS. PRODUCTO	3	AYACUCHO	3	1	3	1	1	1	2		1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2
21	24	2	MECANICO JUMBO	2	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	1	1	1	4	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2
22	33	3	MAESTRO A	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	1	6	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1
23	26	2	MAESTOR B	1	JUNIN	2	1	2	1	1	1	2		1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
24	54	2	AYUDANTE	2	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	2	1	3	1	1	1
25	38	3	MAESTRO A	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
26	46	3	OPERADOR DE SCOOP	1	PASCO	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	2	1	3	1	1	2
27	40	2	MAESTRO B	1	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
28	36	3	AYUDANTE	2	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	1	1	5	4	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2
29	25	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	1	5	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2
30	26	2	AYUDANTE	2	JUNIN	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	30	6	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2
31	38	3	AYUDANTE	1	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	1	1	1	2	1	3	1	1	1
32	24	2	AYUDANTE	1	JUNIN	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1
33	41	3	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	1	2	1	2	2	2	2		1	2	2			2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
34	26	1	AYUDANTE	2	HUANCVELICA	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1
35	44	3	OPERADOR DE SCOOP	1	HUANCVELICA	2	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
36	33	2	OPERADOR BOLTER	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		2	1	1	5	4	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1
37	35	2	MAESTRO B	1	JUNIN	2	1	2	1	2	1	2		2	1	2			1	3	3	2	2	2	2	1	2	2
38	42	2	MAESTRO B	1	JUNIN	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
39	37	2	AYUDANTE	1	JUNIN	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
40	30	2	MAESTRO A	2	HUANCVELICA	2	1	2	1	1	2	2		1	1	1	2	4	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1
41	30	3	AYUDANTE	2	HUANCVELICA	2	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
42	24	1	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	2	1	2	2	2	2	2		1	1	2			1	2	3	2	2	2	2	1	1	1
43	23	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		2	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	2	2
44	26	2	MAESTRO B	1	JUNIN	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1

CODIGO	I. INFORMACIÓN PERSONAL					II. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DESENCADENANTES DEL AUSENTISMO LABORAL																						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
45	56	3	MAESTRO B	1	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		2	1	2			2	1	1	2	1	1	3	1	1	1
46	40	2	INS. SEGURIDAD	3	JUNIN	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2
47	41	3	AYUDANTE	1	LIMA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
48	31	1	MAESTRO B	1	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
49	49	2	OP. JUMBO	2	AREQUIPA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
50	47	2	MAESTRO A	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	2	2
51	23	2	AYUDANTE	1	JUNIN	2	1	2	1	1	1	2		1	1	2			2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
52	54	2	MAESTRO A	1	JUNIN	2	1	2	1	1	2	2		1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
53	34	2	JEFE DE GUARDIA	3	LIMA	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	10	4	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
54	43	3	OP. JUMBO	1	JUNIN	2	1	2	2	2	2	2		2	1	2			1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
55	26	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	2	1	2	2	2	2	2		2	1	2			1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
56	42	3	AYUDANTE	0	HUANCVELICA	2	1	2	2	2	2	2		2	1	2			1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
57	53	3	CAPATAZ	1	LIMA	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	6	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
58	34	3	OPERADOR BOLTER	1	HUANCVELICA	2	1	2	2	2	2	2		2	1	2			1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
59	26	1	AYUDANTE	2	PASCO	2	1	2	1	1	1	2		1	1	1	6	4	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1
60	48	3	AYUDANTE	1	JUNIN	2	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	6	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1
61	31	3	MAESTRO B	1	JUNIN	2	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1
62	40	3	MAESTRO A	1	HUANCVELICA	2	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	4	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1
63	36	3	MAESTRO A	1	JUNIN	2	1	2	1	1	2	1	6	1	1	1	2	4	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1
64	31	3	MAESTRO A	1	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			1	3	3	1	1	1	3	1	2	1
65	37	3	MAESTRO A	1	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		2	1	2			1	3	3	2	2	1	3	1	2	2
66	28	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2
67	24	1	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		2	1	2			1	3	3	2	1	1	3	1	1	2
68	22	1	AYUDANTE	1	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		2	1	2			1	3	3	2	1	2	3	1	2	2
69	52	3	CAPATAZ	2	JUNIN	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2

CODIGO	I. INFORMACIÓN PERSONAL					II. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DESENCADENANTES DEL AUSENTISMO LABORAL																						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
70	46	3	MAESTRO B	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
71	40	3	OP. JUMBO	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	1	3	4	1	3	3	2	1	1	3	1	1	2
72	53	3	MAESTRO A	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	1	1	6	1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
73	23	1	MECANICO JUMBO	2	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
74	22	2	AYUDANTE	1	JUNIN	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
75	31	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
76	23	1	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	3	1	3	1	1	2	2		1	1	2			1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
77	38	2	AYUDANTE	1	AYACUCHO	2	1	2	1	1	1	2		1	1	2			1	3	3	1	2	1	2	1	1	1
78	27	2	AYUDANTE	1	HUANCVELICA	2	1	2	1	1	2	1	6	1	1	1	6	4	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1
79	48	2	MAESTRO A	1	JUNIN	1	2	1	2	2	2	2		1	2	2			1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
80	44	3	MAESTRO B	1	JUNIN	3	1	3	1	1	1	2		1	1	2			2	1	1	1	2	1	3	1	1	2

Variable: Cumplimiento del programa de avance

N°	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		CALIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		INICIATIVA		TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN		CONTROL DE PLAZOS		CONTROL DE CALIDAD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
6	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
7	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
9	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
11	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
12	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4
13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
14	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
15	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4
17	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2
18	3	2	2	1	4	3	1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3
19	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3
21	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4
22	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4

N°	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		CALIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		INICIATIVA		TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN		CONTROL DE PLAZOS		CONTROL DE CALIDAD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
23	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
24	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3
25	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
27	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
28	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	1	2	1	2	3	1	1
29	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
30	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
33	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
34	3	2	3	2	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	2	2	1
35	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4
36	3	2	2	1	4	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2
37	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
38	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4
39	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
41	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
43	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
44	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3
45	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3

N°	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		CALIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		INICIATIVA		TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN		CONTROL DE PLAZOS		CONTROL DE CALIDAD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
47	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
51	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
52	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
53	2	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	2	3
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
56	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
57	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
58	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
59	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2
60	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3
61	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
62	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4
63	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
66	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
67	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
68	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
69	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4

N°	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		CALIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		INICIATIVA		TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN		CONTROL DE PLAZOS		CONTROL DE CALIDAD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
71	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4
72	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
73	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
74	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4
75	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5
76	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5
77	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
78	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2
79	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

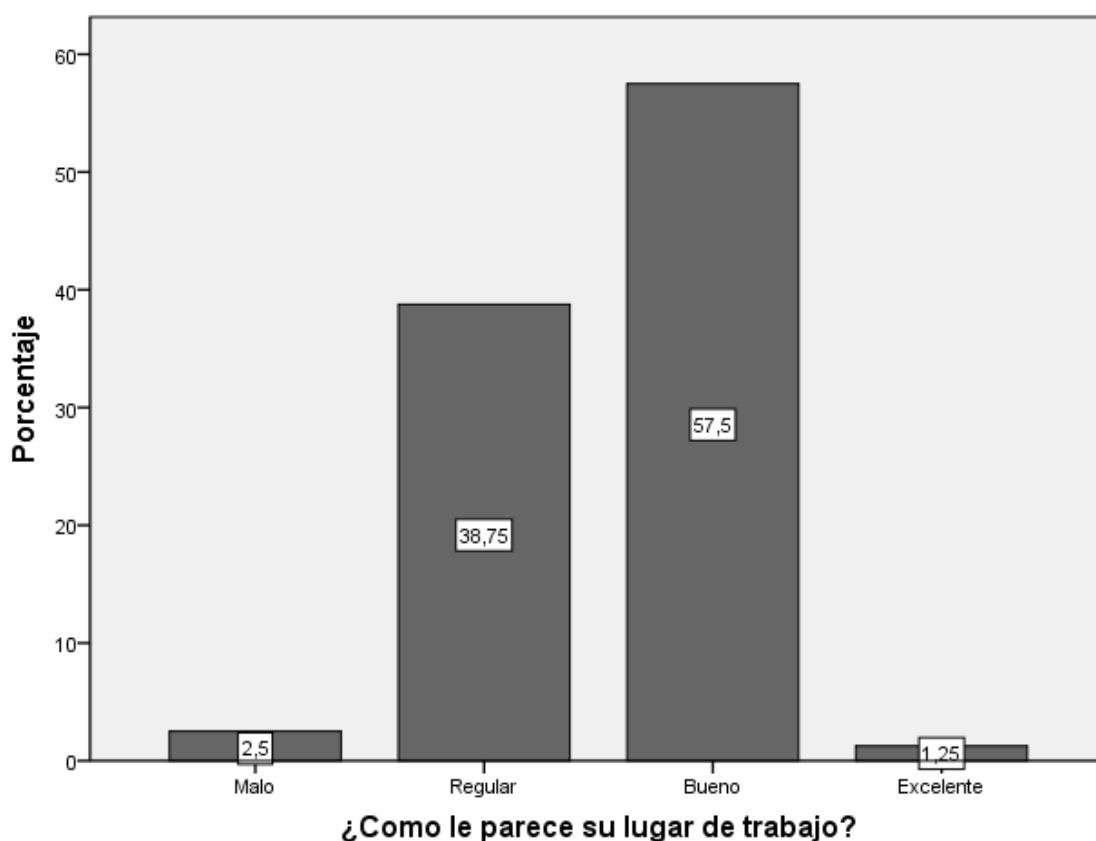
Anexo 4

Resultados descriptivos complementarios

Resultado del indicador lugar de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	2.5%
Regular	31	38.8%
Bueno	46	57.5%
Excelente	1	1.3%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.



Resultado del indicador lugar de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Resultado del indicador funciones en el trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	77	96.3%
No	3	3.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

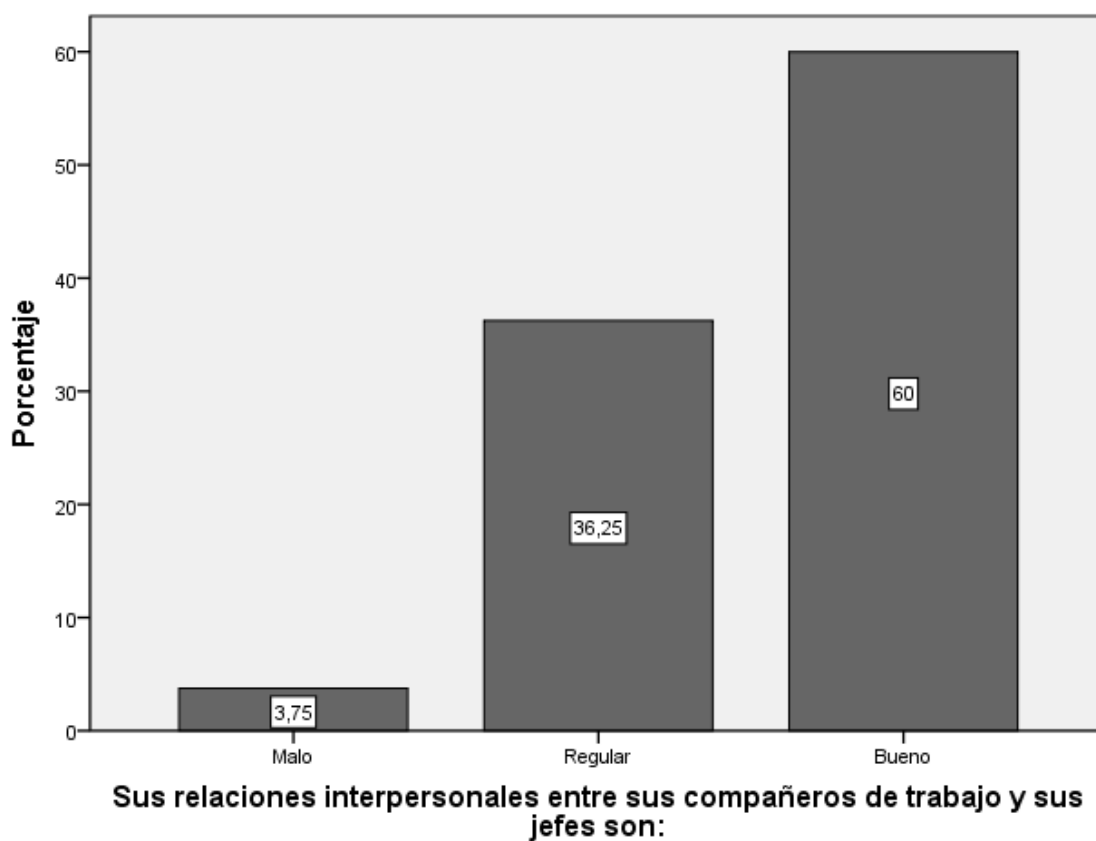


Resultado del indicador funciones en el trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3.8%
Regular	29	36.3%
Bueno	48	60.0%
Excelente	0	0.0%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

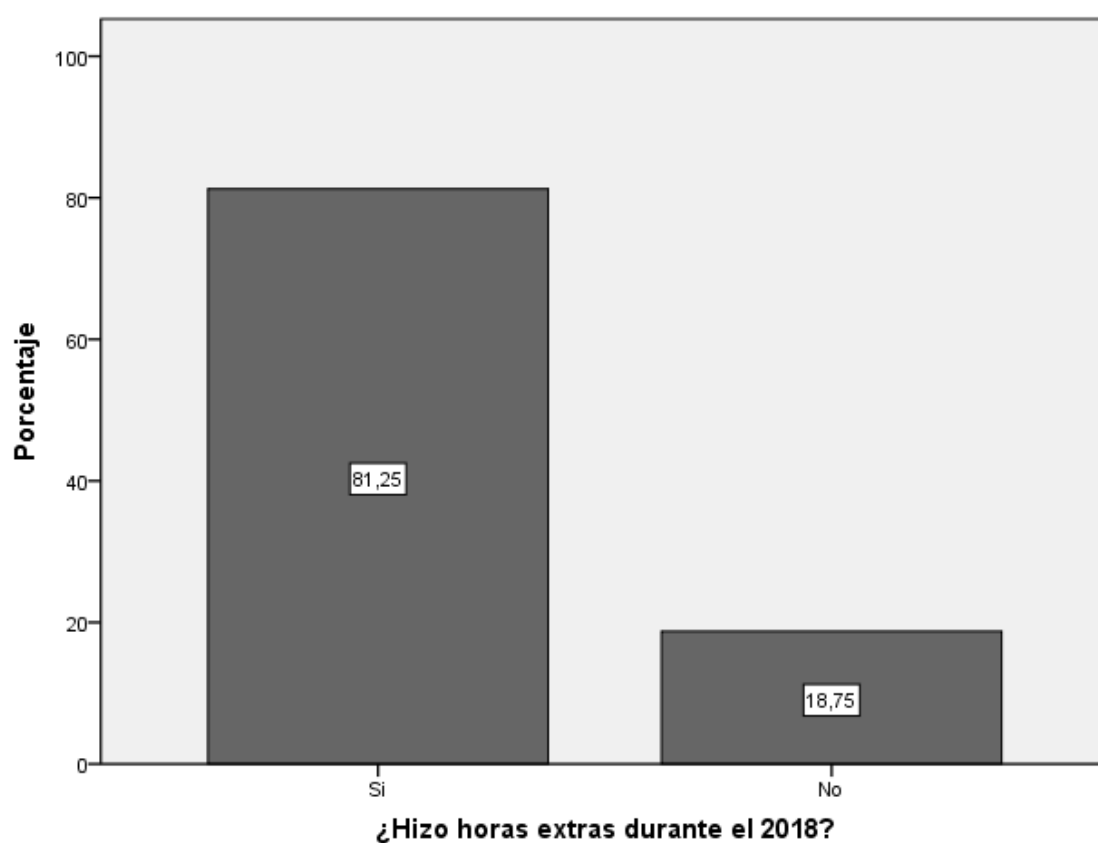


Resultado del indicador relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Resultado del indicador horas extras de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	81.3%
No	15	18.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

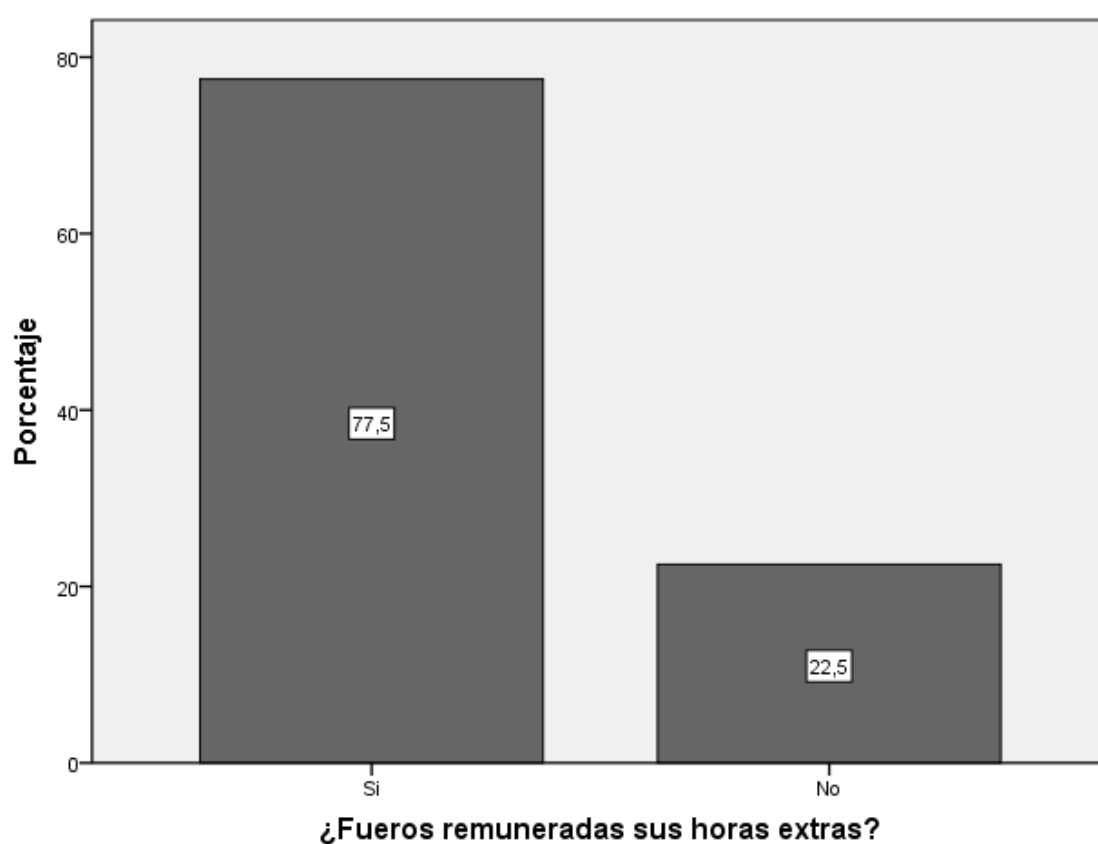


Resultado del indicador horas extras de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Resultado del indicador remuneración de horas extras de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	77.5%
No	18	22.5%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

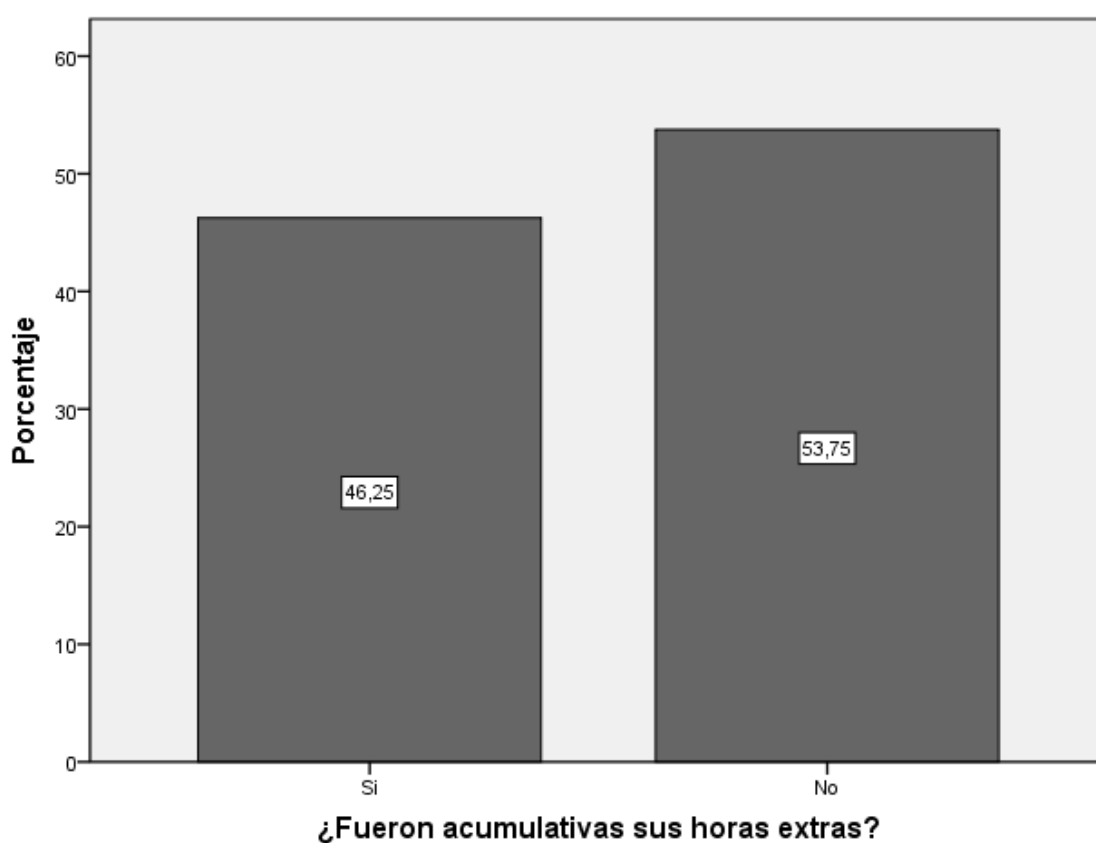


Resultado del indicador remuneración de horas extras de trabajo para los colaboradores de la Empresa Especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador horas extras acumulativas de la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	46.3%
No	43	53.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

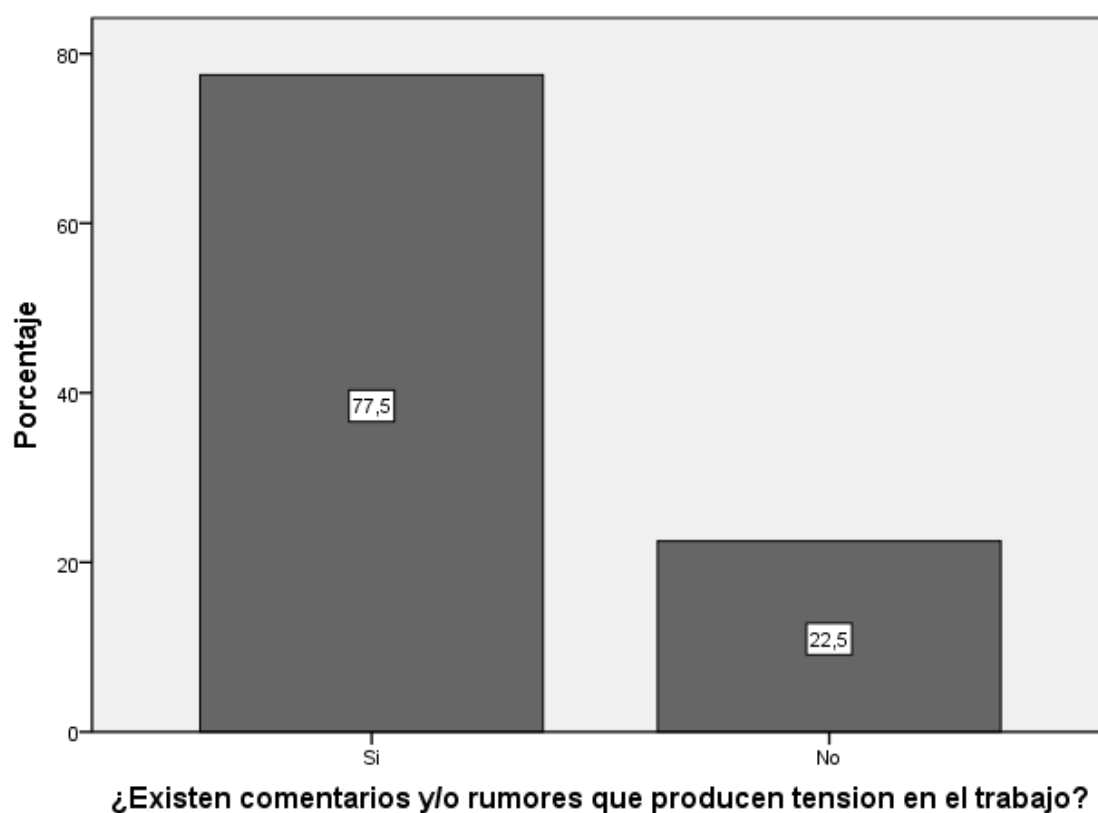


Resultado del indicador horas extras acumulativas de la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador rumores que producen tensión en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	77.5%
No	18	22.5%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo.

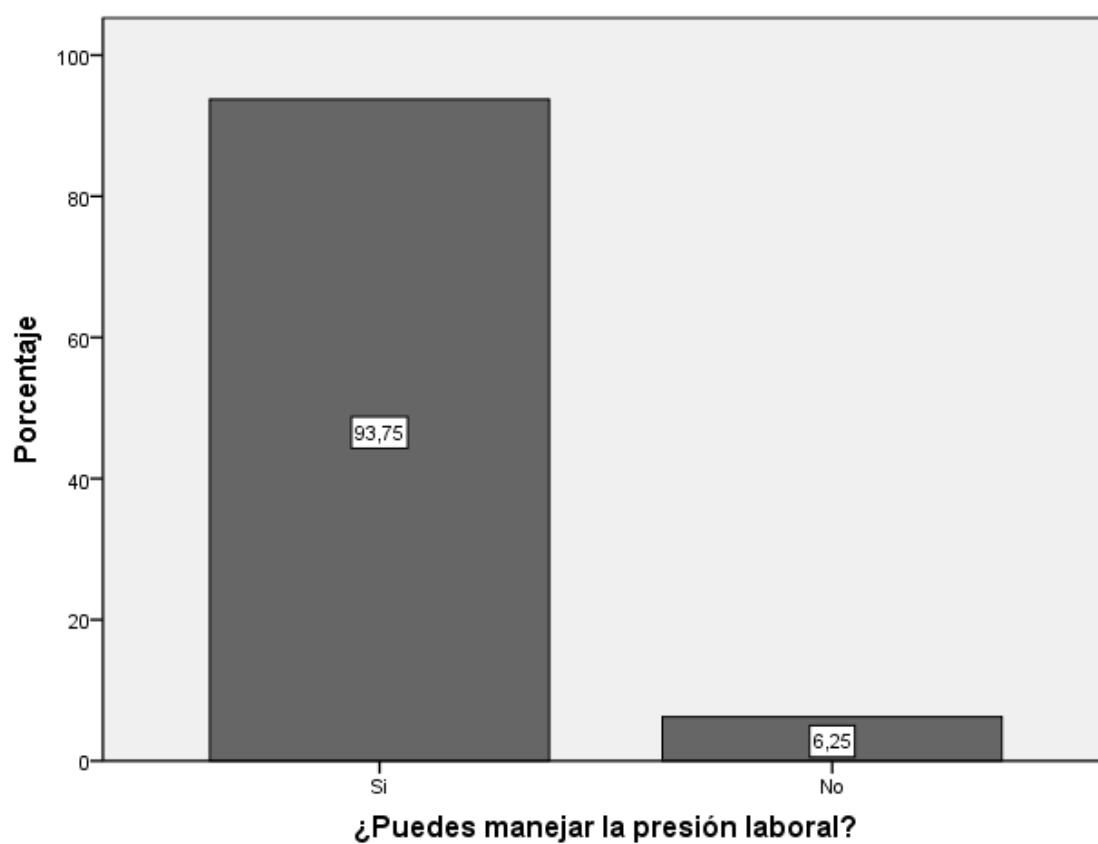


Resultado del indicador rumores que producen tensión en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador presión laboral en la Empresa especializada
OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	93.8%
No	5	6.3%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo.

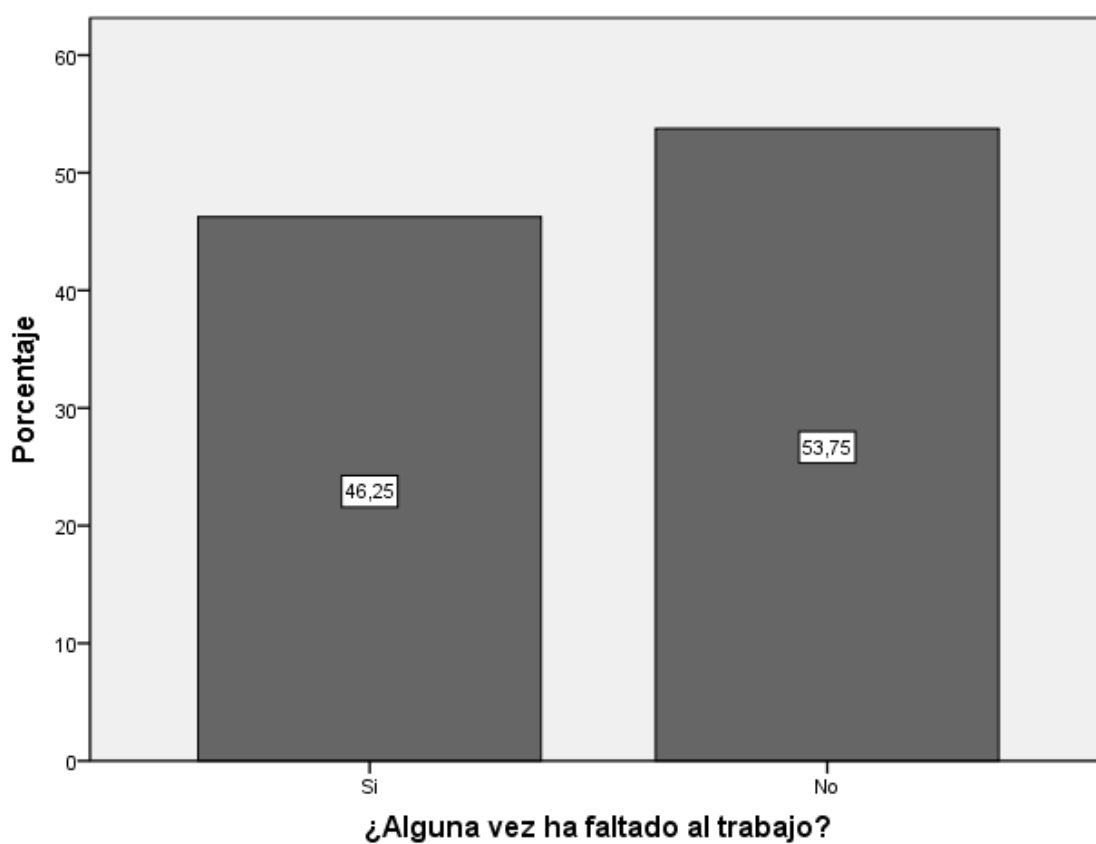


Resultado del indicador presión laboral en la Empresa especializada
OMISAP SAC

Resultado del indicador faltas en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	46.3%
No	43	53.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo.

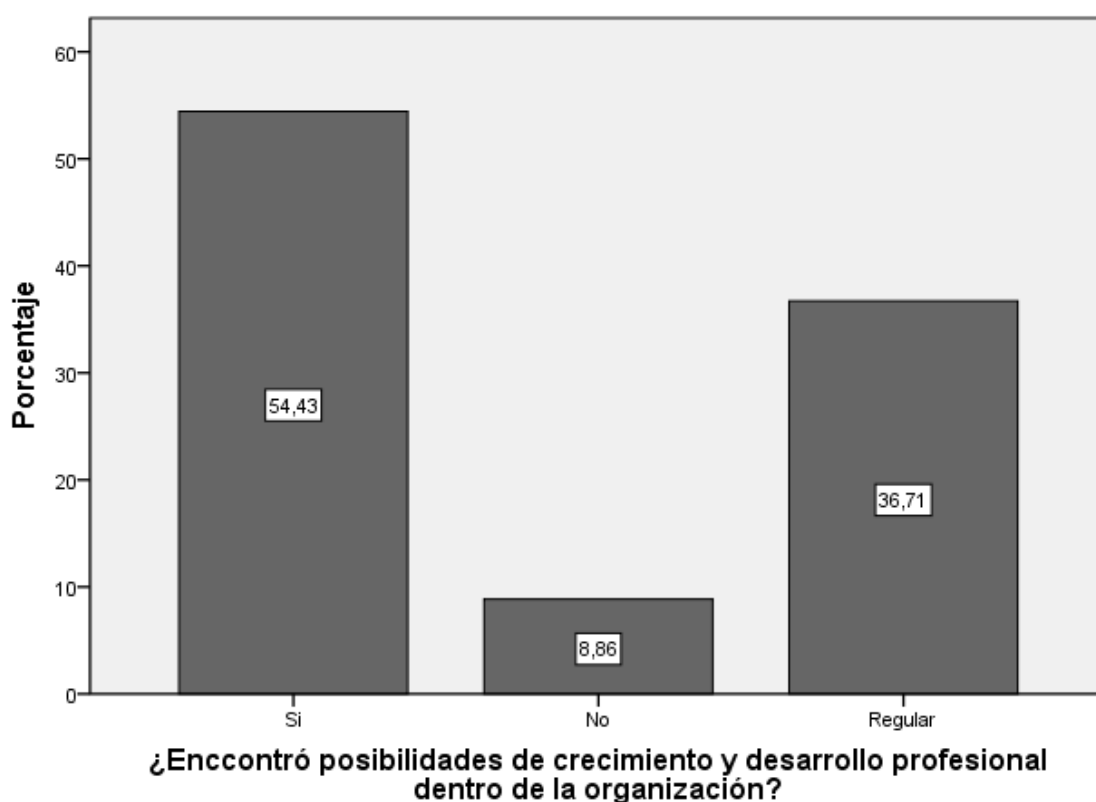


Resultado del indicador faltas en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC

Resultado del indicador crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	53.8%
No	7	8.8%
Regular	29	36.3%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

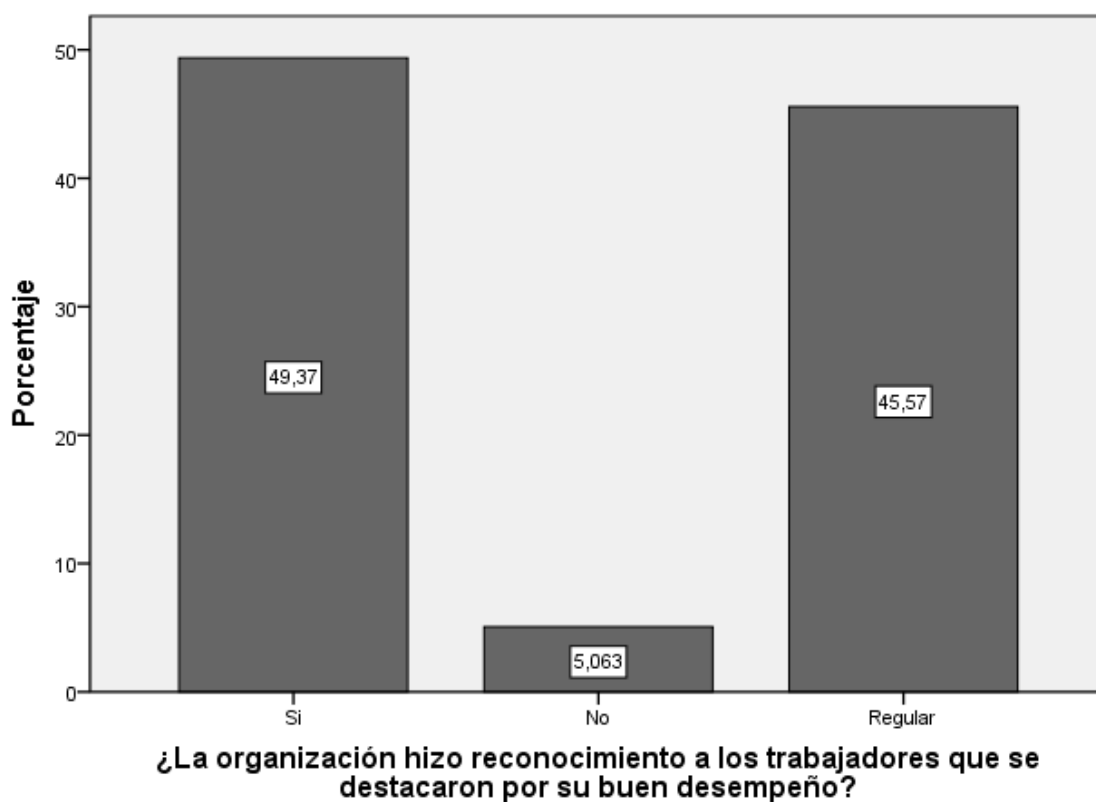


Resultado del indicador crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador reconocimiento en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	48.8%
No	4	5.0%
Regular	36	45.0%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario "Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

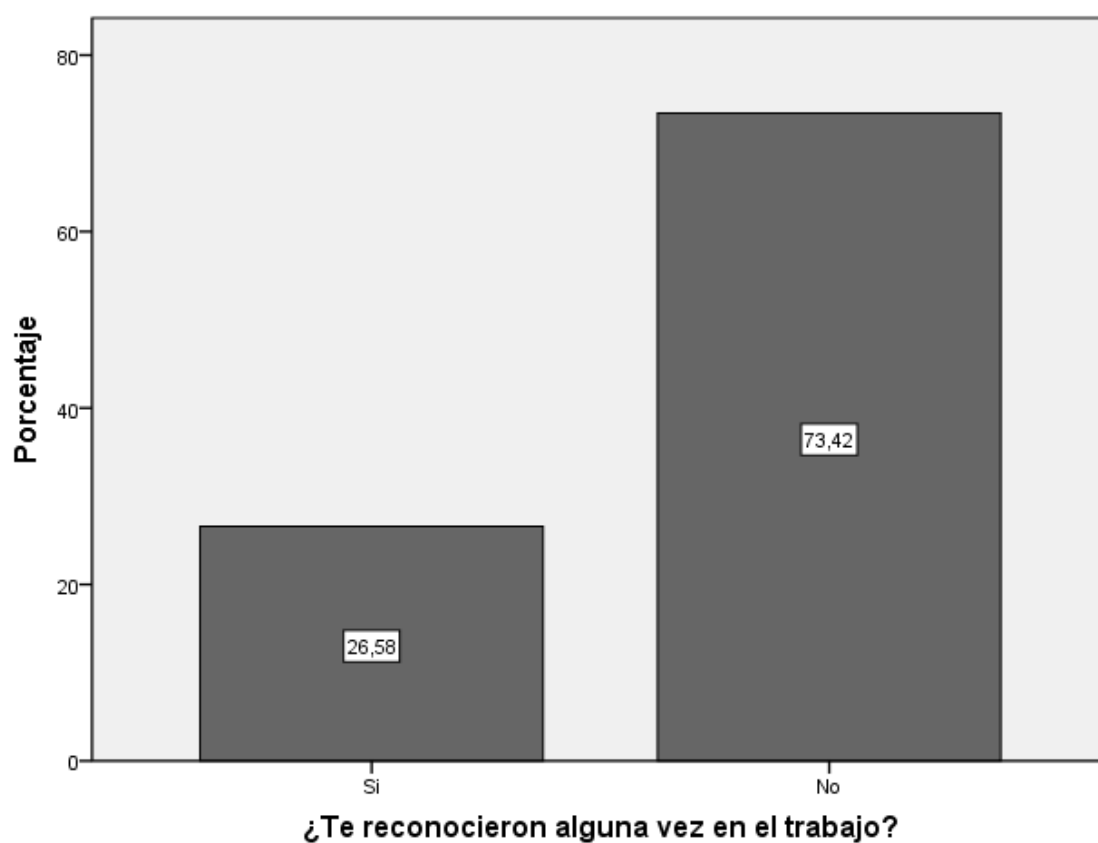


Resultado del indicador reconocimiento en el trabajo en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador reconocimiento a los trabajadores destacados en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	26.3%
No	58	72.5%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

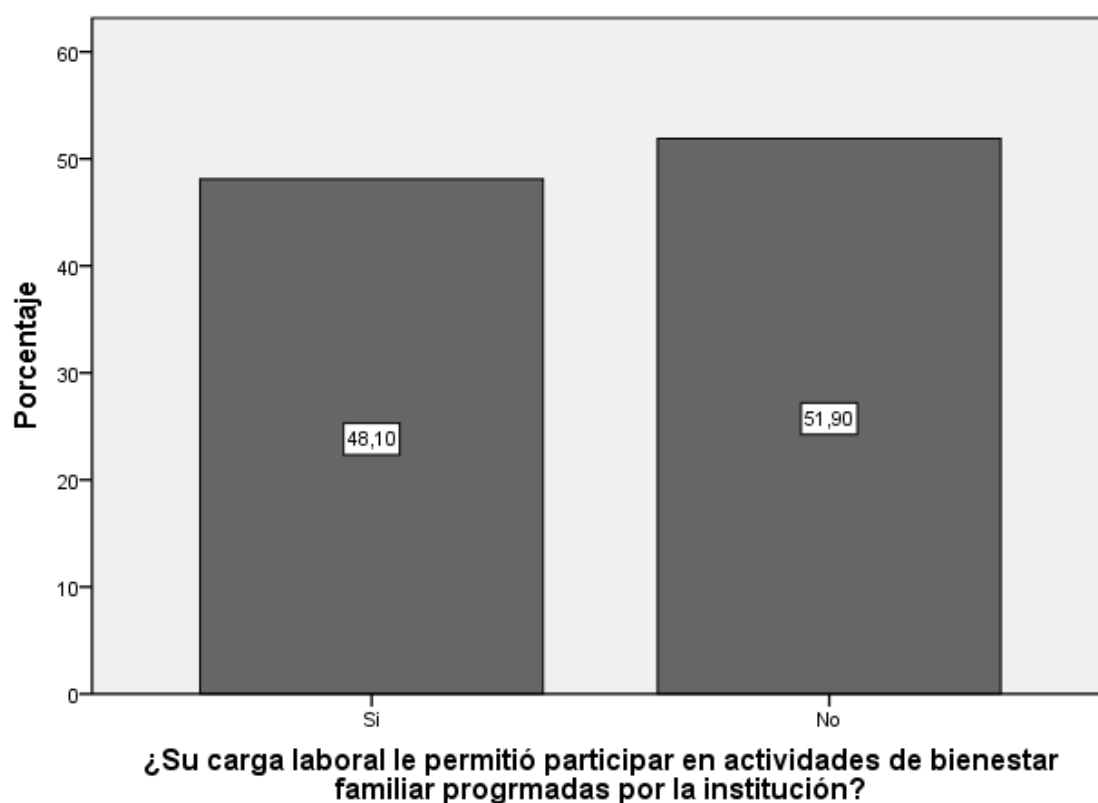


Resultado del indicador reconocimiento a los trabajadores en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador carga laboral, permite participar en las actividades de bienestar familiar programadas por la institución en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	47.5%
No	41	51.3%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

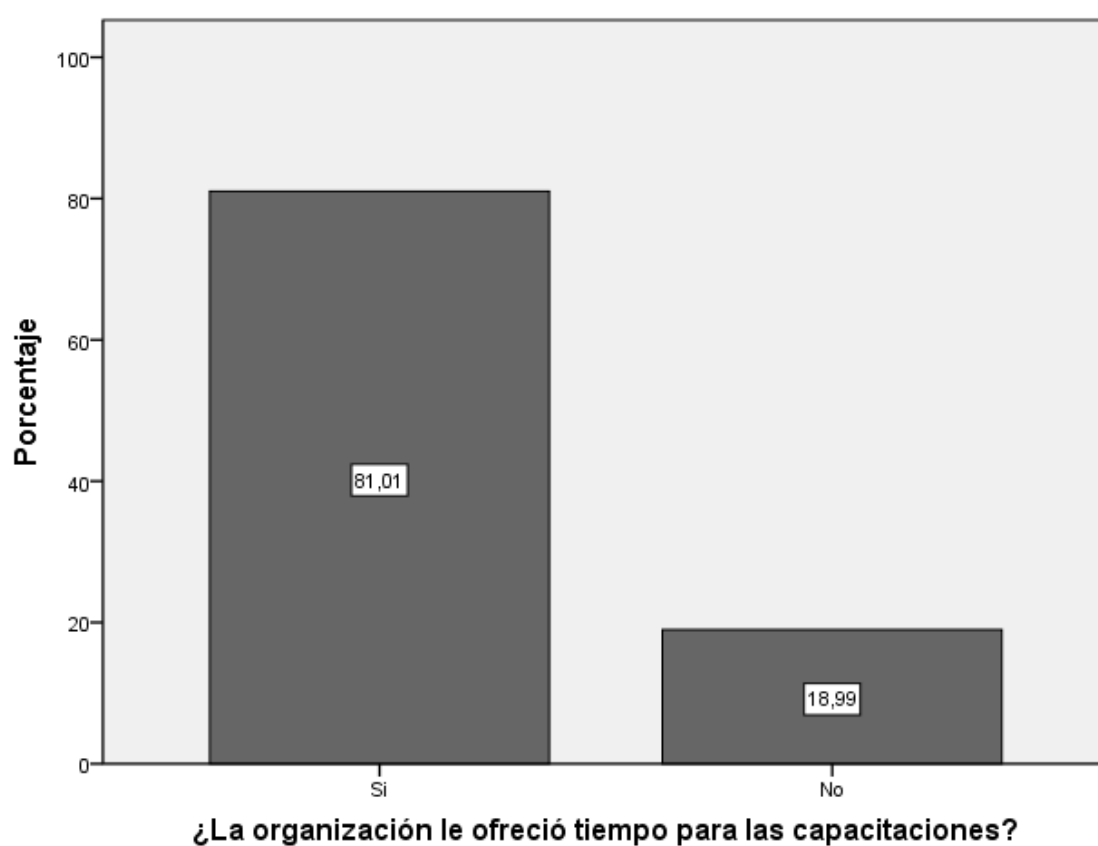


Resultado del indicador carga laboral, permite participar en las actividades de bienestar familiar programadas por la institución en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador tiempo para capacitaciones en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	80.0%
No	15	18.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

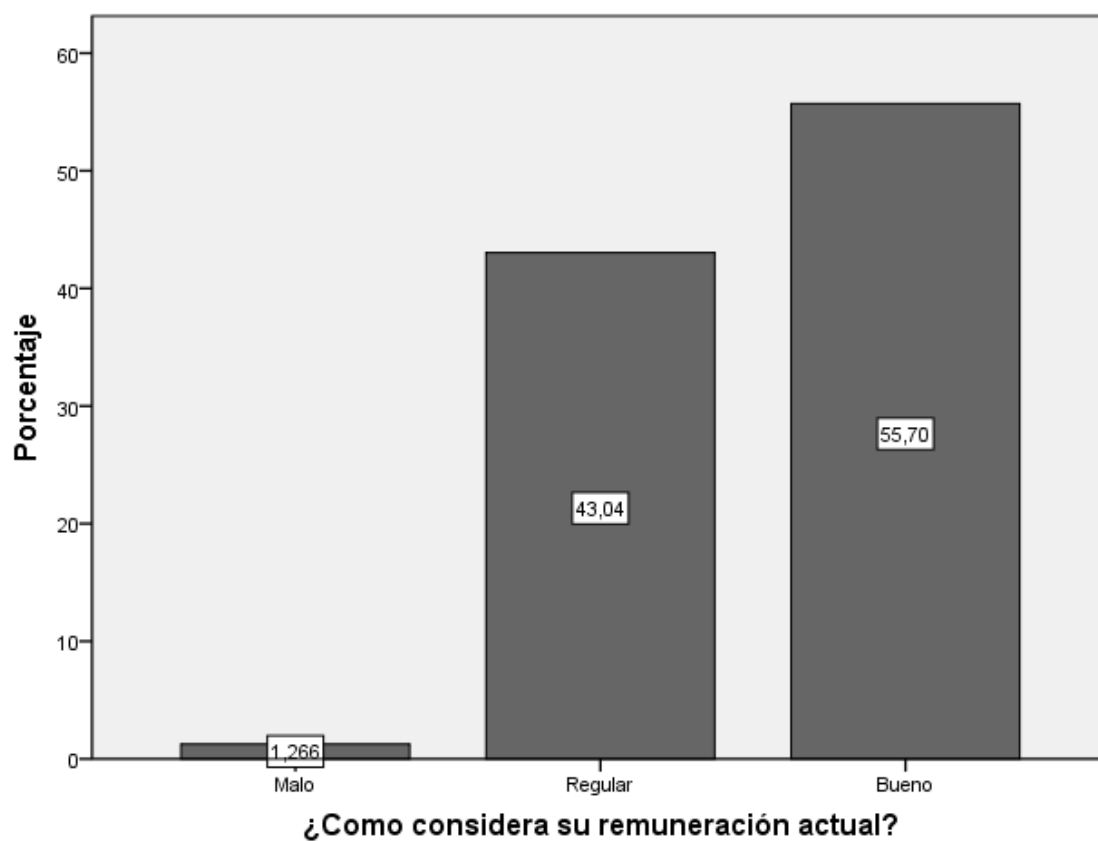


Resultado del indicador tiempo para capacitaciones en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador remuneración actual en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1.3%
Regular	34	42.5%
Bueno	44	55.0%
Excelente	0	0.0%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.



Resultado del indicador tiempo para remuneración actual en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador evaluaciones de desempeño en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	76	95.0%
No	3	3.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.

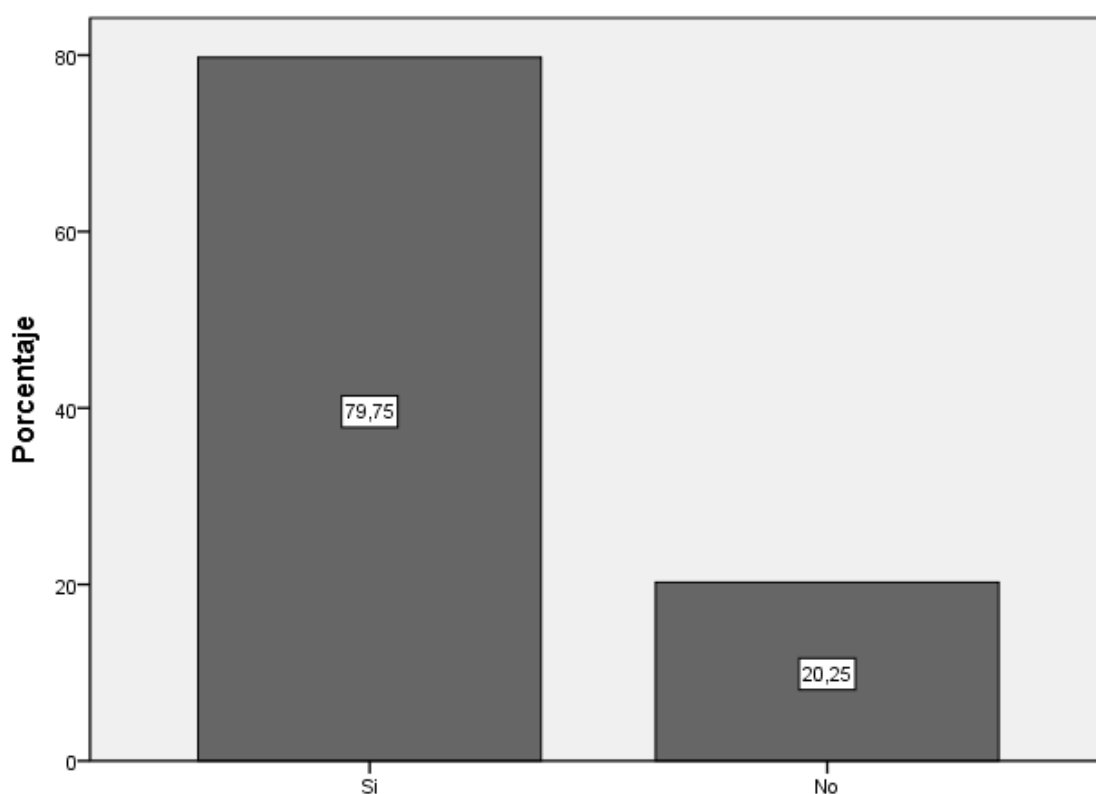


Resultado del indicador evaluaciones de desempeño en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador puesto de trabajo superior en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	76	95.0%
No	3	3.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.



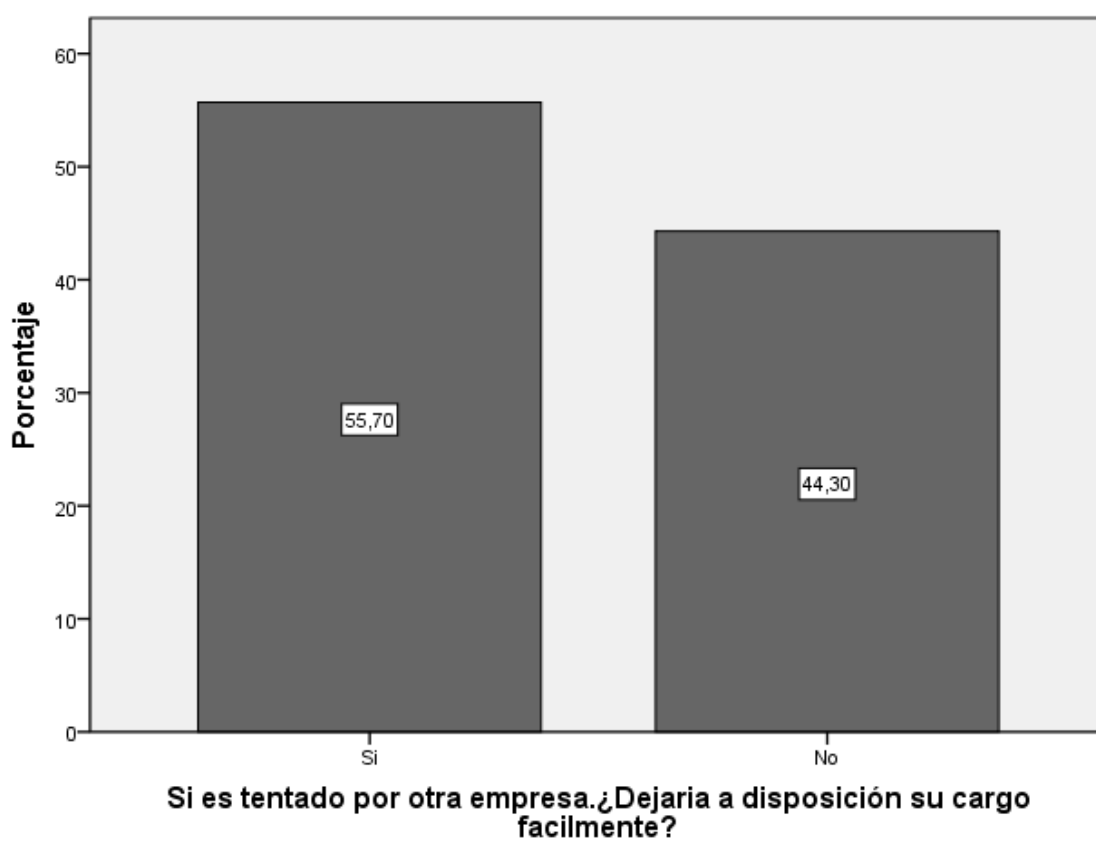
Cree Ud. que debería tener un puesto de trabajo superior al que tiene

Resultado del indicador puesto de trabajo superior en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Resultado del indicador disposición de cargo en la Empresa especializada OMISAP SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	55.0%
No	35	43.8%
Total	80	100.0%

Nota: En base a la información obtenida del cuestionario Identificación de los factores desencadenantes del ausentismo laboral.



Resultado del indicador disposición de cargo en la Empresa especializada OMISAP SAC.

Anexo 5

Cumplimiento del Programa de Avance de la Empresa Especializada OMISAP SAC

Metraje de avance según equipo de perforación – 2018

		FECHA				VALORES																					
Contrata	Equipo	Ene-18		Feb-18		Mar-18		Abr-18		May-18		Jun-18		Jul-18		Ago-18		Set-18		Oct-18		Nov-18		Dic-18		Total programado avances	Total ejecución de avances
		Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances		
OMISAP	JACKLEG	193	51	302	111	222	148	214	121	162	89	194	123	208	175	169	148	165	106	197	169	197	153	169	125	2391.90	1518.79
	QUASAR 02	196	128	149	96	198	214	173	201	295	250	171	104	229	182	139	131	204	242	176	107					1927.90	1654.50
	QUASAR 04			169	188	194	56	252	146	270	251	271	274	209	166	270	242	214	202	198	166	207	258	193	358	2446.80	2306.20
	STOPPER		1	86		56	42	27	29	42	36	37	18	42	21	36	34	37	18	34	3	36	23	42	21	475.20	244.80
	JUMBO	430	318	318	284	392	269	425	347	565	501	442	378	437	348	409	373	418	444	374	273	207	295	398	369	4813.60	4198.90
Total OMISAP		819	497	1024	680	1061	729	1090	843	1334	1127	1114	897	1126	893	1024	927	1038	1011	978	718	647	728	802	873	12055.40	9923.19

Metraje de avance según fase - 2018

Fecha	Programa de avances		Ejecutado de avances		Total programado de avances	Total ejecutado de avances
	DESARROLLO	PREPARACION	DESARROLLO	PREPARACION		
Ene-18	908.30	1383.00	699.50	1211.40	2291.30	1910.90
Feb-18	739.30	1613.20	655.50	1119.60	2352.50	1775.10
Mar-18	428.70	1780.50	283.10	1392.89	2209.20	1675.99
Abr-18	638.20	1500.95	297.80	1436.69	2139.15	1734.49
May-18	726.90	1424.90	391.90	1477.30	2151.80	1869.20
Jun-18	846.90	1381.20	426.40	1200.80	2228.10	1627.20
Jul-18	565.80	1709.90	536.00	1308.40	2275.70	1844.40
Ago-18	381.30	1544.60	267.40	1435.30	1925.90	1702.70
Set-18	667.30	1426.30	245.70	1398.20	2093.60	1643.90
Oct-18	838.20	1287.40	287.30	1197.20	2125.60	1484.50
Nov-18	678.00	1222.10	314.50	1238.30	1900.10	1552.80
Dic-18	496.90	1629.10	166.80	1617.30	2126.00	1784.10
Total, general	7915.80	17903.15	4571.90	16033.38	25818.95	20605.28

Metraje de Avance por Contrata – 2018

METRAJE DE AVANCES - POR CONTRATA																											
Contrata	ZONA	1/01/2018		1/02/2018		1/03/2018		1/04/2018		1/05/2018		1/06/2018		1/07/2018		1/08/2018		1/09/2018		1/10/2018		1/11/2018		1/12/2018		Total programado de avances	Total ejecutado de avances
		Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances	Programa de avances	Ejecución de avances		
OMISAP	ZONA II	623	369	706	395	669	460	665	497	769	626	672	519	688	544	615	554	620	568	604	445	608	471	609	515	7849	5962
	ZONA III	410	410	463	416	483	365	422	330	429	432	443	303	451	378	451	337	441	381	423	362	404	357	404	403	5222	4472
Total OMISAP		1033	779	1169	811	1152	825	1087	826	1198	1058	1115	822	1139	923	1065	891	1061	949	1027	807	1012	827	1013	918	13071	10435

Anexo 6

Fotos

Aplicación del instrumento de investigación



En la empresa OMISAP SAC, Yauricocha



Foto 3

Aplicación del instrumento de investigación



Aplicación del instrumento de investigación

