



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO
SOCIAL

TESIS

FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE
INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS
COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE
CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA(O) EN TRABAJO SOCIAL

Autor (es):

Bach. Bartra Paredes, Sergio

<https://orcid.org/0000-0002-2451-9195>

Bach. Camargo Pardo, Mayra Sofía

<https://orcid.org/0000-0002-8758-7742>

Asesor:

Mg. Pardo Mendoza Diana Esther

<https://orcid.org/0000-0003-3628-0457>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú
2021

PÁGINA DEL JURADO

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

PRESIDENTE

APROBACIÓN DEL JURADO

Dra. Ramos Santamaría Mariela Liliana

SECRETARIO

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Peláez Víneces Edgard José

VOCAL

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por haberme permitido llegar a esta importante etapa de mi vida. A mi madre, que gracias a su apoyo incondicional y moral desde la distancia fue mi motor y motivo para lograr mis objetivos personales y profesionales.

Sergio Bartra Paredes

A mi señora madre, que, gracias a su apoyo incondicional y moral día a día, y la presencia de mi hija, quienes fueron los motores para lograr mis objetivos personales y profesionales.

Mayra Sofía Camargo Pardo

AGRADECIMIENTO

Nuestros más sinceros agradecimientos al Mg. Edgard Peláez Vincés de la Universidad Señor de Sipán por su paciencia y enseñanzas compartidas durante los meses para la elaboración del trabajo de tesis. A nuestra asesora la Mg. Diana Mendoza Pardo por su apoyo y asesoría personalizada para la culminación del presente trabajo.

Finalmente agradecemos a la empresa Confipetrol Andina SA, por permitirnos realizar la presente tesis dentro de la organización.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021. La línea metodológica fue cuantitativa, no experimental y transversal, alcance explicativo con la aplicación de dos cuestionarios a 67 colaboradores (total 213 empleados), cuya validez y confiabilidad fue de alta aceptabilidad. En los resultados descriptivos, en los factores del entorno laboral predominó el nivel regular (55%), seguido de los niveles favorables (31%) y desfavorables para el trabajador (14%); mientras que, para el ausentismo laboral predominó el nivel bajo (54%), seguido del renglón medio (33%), y alto (13%). Los valores inferenciales de los coeficientes de Wald ($> \text{límite } Z_{c0.95}=1.64$), estando fuera de las zonas críticas; así como los valores de errores estadísticos calculados ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), la comprobación de asociaciones negativas y los valores de Pseudo Cuadrado de Nagelkerke demostraron que los factores del entorno laboral inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (45.8% de influencia), al igual que los riesgos laborales, factores de riesgos psicosociales, y el compromiso organizacional repercuten en el ausentismo con valores de variabilidad de influencia de 51.7%, 26.2% y 15.3%, respectivamente. Se concluye que, los factores del entorno laboral inciden significativamente en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad, cuya asociación directa y negativa, indicó que los niveles desfavorables de los aspectos del ambiente de trabajo se corresponden con los niveles medios y altos de ausentismo laboral.

Palabras Claves: Factores del entorno laboral, Ausentismo, Colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the factors of the work environment that affect the absenteeism of Cajamarquilla employees of the company Confipetrol Andina SA, Lima, 2021. The methodological line was quantitative, non-experimental and transactional, explanatory scope with the application of two questionnaires to 67 collaborators (total 213 employees), whose validity and reliability were highly acceptable. In the descriptive results, in the factors of the work environment the regular level prevailed (55%), followed by the favorable levels (31%) and unfavorable for the worker (14%); while, for labor absenteeism, the low level (54%) predominated, followed by the middle line (33%), and high (13%). The inferential values of the Wald coefficients ($> \text{limit } Z_{c0.95}=1.64$), being outside the critical zones; as well as the calculated statistical error values ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), the verification of negative associations and the Nagelkerke Pseudo-Square values showed that the factors of the work environment affect absenteeism in a high variability in its intensity (45.8 % influence), as well as occupational hazards, psychosocial risk factors, and organizational commitment have an impact on absenteeism with influence variability values of 51.7%, 26.2%, and 15.3%, respectively. It is concluded that the factors of the work environment have a significant impact on absenteeism in a high variability in its intensity, whose direct and negative association indicated that the unfavorable levels of the aspects of the work environment correspond to the medium and high levels of absenteeism. labor.

Keywords: Work environment factors, Absenteeism, Collaborators.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema.....	51
1.5. Justificación e importancia del estudio	51
1.6. Hipótesis	53
1.7. Objetivos.....	54
II MATERIAL Y MÉTODOS.....	55
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	55
2.2. Población, muestra y muestreo	57
2.3. Variables y operacionalización	59
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	59
2.5. Procedimiento de análisis de datos	61
2.6. Criterios éticos	62
2.7 Criterios de rigor científico.....	62
III RESULTADOS	64
3.1. Presentación de resultados	64
3.2. Discusión de resultados	75
IV CONCLUSIONES	80
V RECOMENDACIONES	82

VI REFERENCIAS	84
ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.	59
Tabla 2	Niveles para la Variable Factores del entorno laboral.....	64
Tabla 3	Niveles de las dimensiones de la Variable Factores del entorno laboral.	65
Tabla 4	Niveles para la Variable Ausentismo laboral.	67
Tabla 5	Niveles de las dimensiones de la Variable Ausentismo laboral.	68
Tabla 6	Prueba de asociación de las variables.....	70
Tabla 7	Estimación de parámetros entre la V1. Factores del entorno laboral incide en la V2. Ausentismo.	71
Tabla 8	Estimación de parámetros entre la D1. Riesgos laborales inciden en la V2. Ausentismo.	72
Tabla 9	Estimación de parámetros entre la D2. Riesgos psicosociales inciden en la V2. Ausentismo.	73
Tabla 10	Estimación de parámetros entre la D3. Compromiso organizacional inciden en la V2. Ausentismo.	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Tipo de investigación explicativa.....	56
Figura 2	Niveles para la Variable Factores del entorno laboral.....	64
Figura 3	Niveles de las dimensiones de la Variable Factores del entorno laboral.	66
Figura 4	Niveles para la Variable Ausentismo laboral.	67
Figura 5	Niveles de las dimensiones de la Variable Ausentismo laboral.	68

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad es importante analizar que sucede en las empresas ante el aumento de los ausentismos por parte de los colaboradores ya sea desde el punto de vista de los factores laborales, las causas y la repercusión que pueden ocasionar las mismas. Según Morquera (2017), el absentismo se considera un problema social, administrativo y financiero, tanto para las empresas o instituciones, donde se trata de un inconveniente compartido; por un lado, por los problemas propios del trabajador, y en cierto modo, debido a la organización de un entorno laboral, a veces difícil de controlar y validar para una reflexión más integral y global.

En el contexto empresarial e institucional, la ausencia laboral repercute en la propia sociedad. En cualquier relación laboral hay expectativas (Camacho, 2015). Así, por el lado del trabajador, está la perspectiva de que el trabajo los satisface y los valora intelectual, personal y socialmente. Más que permitir atender las necesidades primarias de vivienda, alimentación, salud y bienestar, para proveer a la familia, el trabajo debe permitir a cualquier persona evolucionar y, si es posible, realizarse profesionalmente y desarrollarse como ser humano. Sin embargo, estas cualidades de puntualidad y asistencia deben iniciarse e interiorizarse en su formación académica, para que luego se reflejen en la vida profesional (Revuelta, 2014).

De acuerdo a Llique y Beyá (2015), se vive en una época de inestabilidad, en materia de contratación, con altos niveles de desempleo, con la imperiosa necesidad de trabajar sin buscar la realización personal. Esta situación lleva al desdibujamiento como la conciliación de las expectativas del trabajador con las necesidades organizacionales, que actualmente se expande en más desafíos ante las dificultades que presenta el entorno laboral. En efecto, la larga jornada laboral, la mala higiene y la falta de seguridad por falta de inversión y sucesivos recortes de recursos, la baja remuneración, el estrés, los problemas de salud, la incertidumbre sobre el futuro y el doble empleo son algunos de los factores que conducen al ausentismo.

El aumento de absentismo de los trabajadores se debe, según Farrington (2007), a la

insatisfacción, desmotivación y sobrecarga del equipo de trabajo y puede ser indicativo de la existencia de problemas extremadamente preocupantes cuando son causados por enfermedad. Según, Valdez (2016), a su vez, defiende que la actividad profesional y las condiciones en las que se desarrolla pueden condicionar los riesgos para la salud del trabajador, así como la motivación y satisfacción individual, donde el ambiente de trabajo está asociado a elementos como: ruido, iluminación inadecuada, temperaturas extremas, vibraciones, higiene. Además de todo esto, existen otras limitaciones para el trabajador, como el contenido de la tarea, las horas de trabajo, la sobrecarga o subcarga del trabajo físico y mental; participación e implicación en el trabajo; relaciones interpersonales en el trabajo; el ritmo de trabajo y la presión del tiempo; la imposibilidad de ascender en la carrera, debido a la falta de implementación de planes de carrera y salarios.

Desde el punto de vista de Pozo (2018), el absentismo genera dependencia de familiares o personas cercanas debido a la disminución de ingresos, la ruptura de las relaciones profesionales y sociales o incluso el estatus, dependiendo de si la ausencia es breve o prolongada. Para el empleador o gerente, la ausencia de trabajadores significa retrasos, pérdida de calidad y cantidad en la producción de bienes o servicios, problemas para cumplir con los plazos, costos, entre otros factores económicos que perturban casi de inmediato el funcionamiento regular de las organizaciones. Además, Cañedo (2007), indica que la ausencia de empleados es algo esperable; sin embargo, esto no significa que deba ser visto como inevitable y aceptado pasivamente, porque esto significaría una organización malsana y con prácticas de gestión que deben ser revisadas, con el fin de crear una cultura empresarial, con empleados comprometidos con los objetivos de la organización.

Tatamuez et al. (2019) expone que, para analizar el ausentismo laboral en los últimos 20 años en América Latina, se debe tomar en cuenta la unión de diversos factores de forma individual, social-demográfica, intralaboral y extralaboral, que se correlaciona uno del otro, así se obtiene una etiología multifactorial con efectos no positivos para el nivel tanto individual como de la organización. En este contexto, un estudio realizado por The Adecco Group (2019) en cuanto al “Mercado laboral actual en América Latina”, cuya investigación se estableció en base a una encuesta de diversos países de Latinoamérica, tales como Perú,

Uruguay, Argentina, Brasil, Ecuador, Colombia, Chile y México; afirma que la causa trascendental de absentismo laboral son los problemas de salud con 55.78% y 48.21% por trámites personales, entre los que resaltan problemas con familiares e hijos. En la mayoría de los casos (31,24%), la duración de la baja laboral se amplió de 1 a 3 días, mientras que el ausentismo entre 4 y 6 días aumentó un 4,03% y a los 7 días aumentó un 2,07%. El estudio concluyó que el ausentismo en América Latina es causado por las condiciones del lugar de trabajo y las diferentes horas de trabajo.

De acuerdo a la institución The Adecco Group (2019), señala que, en el Perú, el 32,01% de los peruanos ha estado ausente en el trabajo entre uno a tres días en el último semestre. La encuesta mostró que los motivos del ausentismo fueron problemas de salud (56,35%), tratamiento médico y procedimientos personales (45,77%). Por otro lado, un gran porcentaje de los colaboradores peruanos encuestados manifestó que no faltó a su trabajo por excusas falsas, mientras que otro confirmó que lo hicieron porque participaron en una entrevista de trabajo o por el simple hecho de sentirse desmotivados en su ambiente de trabajo debido a la poca o nula flexibilidad del jefe a cargo. Según esta encuesta, los empleados peruanos se ausentan del trabajo solo de uno a tres días por razones de salud, lo que confirma que independientemente de los aspectos mencionados líneas arriba, la tendencia del ausentismo laboral será mayor.

A nivel local, Pizarro (2019), muestra que, en Lima, los empleados están sometidos a una gran presión laboral, conllevándolos a un nivel de estrés. La jornada laboral suele ser de 12 horas en algunos centros de trabajos, incluso con turnos rotativos, lo que eventualmente conduce a la fatiga física de muchas personas. Los colaboradores se ausentan del trabajo, en primer lugar, temporalmente, y después, permanentemente. Otra razón es la falta de estimulación de los dueños de la empresa hacia sus trabajadores, por último, los accidentes dentro de la empresa impiden que vayan a los centros de trabajo y realicen sus actividades diarias.

Para el caso particular de la presente investigación, se tiene que la empresa Confipetrol Andina S.A., es una organización cuyo giro de negocio se enfoca a brindar soluciones en operación, mantenimiento y la ingeniería que conlleva ese aspecto, como también la

confiabilidad del mismo y la gestión de activos, tomando en consideración que tiene experiencia en hidrocarburos, industria minera como energética. La empresa mencionada cuenta con 4500 colaboradores a nivel nacional de los cuales 213 colaboradores pertenecen al servicio de Nexa - Cajamarquilla, zona del objeto de estudio. La sede Nexa – Cajamarquilla es una planta de producción de zinc donde la función principal de los colaboradores es la limpieza de metales preciosos.

En el año 2020, la empresa presentó altos índices de ausentismo laboral, específicamente por problemas de salud y de otros factores laborales que se siguen manifestando en la actualidad. En la mayoría de los casos, el ausentismo laboral termina sobrecargando al empleado haciéndolo trabajar más allá de sus horas, para que se alcancen los objetivos de la organización. Esta actitud genera una gran tensión en el empleado, tanto física como mental, factor que contribuye al aumento de la tasa de absentismo.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el objetivo principal de la tesis es estudiar la manera en qué los factores del entorno laboral inciden en los ausentismos de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, específicamente en el área de servicio Nexa – Cajamarquilla. En este sentido el trabajo pretende contribuir con la empresa en la búsqueda del conocimiento sobre los aspectos relacionados a lo personal y social de los empleados en el entorno laboral y exponer su repercusión con el absentismo, buscando, en caso de ser necesario, ayudar a tomar decisiones de mejora para minimizar el absentismo y consecuentemente el malestar del trabajador.

1.2. Antecedentes de estudio

Variable 1 Factores del entorno laboral

A nivel internacional

Parra et al. (2020), en la publicación de la Revista Información Tecnológica denominada “*Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia)*”, cuyo objetivo fue estudiar los factores que inciden en la falta de capacidad del personal del call center. El enfoque metodológico

fue cuantitativo, de tipo descriptivo y la técnica el cuestionario, relacionando todos los aspectos del absentismo. La muestra estuvo conformada por 65 sujetos que laboran en un call center de la ciudad de Barranquilla. Los resultados indicaron que existe una asociación significativa entre el absentismo y variables sociodemográficas como la edad, el cargo y el tiempo dentro de la organización. Por tanto, se concluyó que el ausentismo en los call center estudiados produce altos resultados, lo cual es razonable al analizar los niveles de riesgo, la cultura organizacional y los compromisos, son muy negativos.

En base a los hallazgos encontrados por el autor, se puede afirmar que sus conclusiones y resultados son de gran relevancia para la presente investigación porque se relacionan con los objetivos propuestos, cuya metodología aporta fundamentos teóricos para el análisis de las dimensiones en estudio. De esta manera contribuye además a la validez y confiabilidad propuesto en la investigación.

Además, se concluye que la falta de compromiso está ligada a los factores sociodemográficos que muchas veces está influenciada en la corta permanencia de los colaboradores en la empresa, generando alta rotación en la organización.

Por otro lado, Tatamuez et al. (2018), en su artículo de investigación "*Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*", tuvo como objetivo determinar las razones del absentismo en los países de América Latina en los últimos 20 años. Siguiendo la línea metodológica se utilizó la evaluación sistemática que comprendió la construcción de problemas y metas, mediante la búsqueda y revisión bibliográfica, para la sistematización de la información, interpretación y presentación de resultados. En cuanto a los resultados, los factores que se han determinado atribuibles al absentismo se pueden dividir en tres grupos: factores personales relacionados con las propias condiciones de los trabajadores, factores sociodemográficos y factores internos relacionados con el entorno laboral. En conclusión, la existencia del ausentismo laboral se debe a la combinación de factores personales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, factores que se relacionan entre sí. La literatura confirmó que este fenómeno se debe a una etiología multifactorial y negativa frente efectos a nivel personal y organizacional.

Basado en los hallazgos descubiertos por el autor, sus conclusiones y resultados son muy relevantes para la investigación actual, porque se relaciona con el objetivo propuesto, cuya metodología proporciona una base teórica, puesto que se confirma que la existencia del ausentismo laboral se debe a la combinación de factores personales, sociodemográficos y laborales que se relacionan entre sí, aportando validez y confiabilidad para la investigación.

También, podemos concluir que lo que ocurre dentro o fuera de la empresa repercute significativamente en el desempeño laboral y comportamiento de los colaboradores, desencadenando en la mayoría de veces en el ausentismo.

Por su parte, Moscoso (2017), en su investigación *“Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional”*, su objetivo estuvo basado en analizar los factores que inciden en el absentismo y su impacto en el clima organizacional y la productividad empresarial. El método de investigación empleado fue descriptivo simple, por lo cual se definió el ausentismo y sus principales factores o causas, su impacto en la organización y la insuficiente gestión y control. Como resultado, se obtuvo que el motivo del ausentismo se puede atribuir no solo a los empleados, sino también a la organización, principalmente por su desmotivación y reconocimiento de los colaboradores, lo que hace que la alta dirección deba adoptar cambios culturales y estratégicos, entre los que el interés por los colaboradores es humano. En conclusión, la organización debe restaurar la relevancia y la eficacia en la búsqueda del bienestar y la satisfacción mutua para los colaboradores.

En el mismo sentido, la investigación expuesta tiene similitud con línea de investigación descriptiva, puesto a que se detallan los factores o causas en la organización y su impacto en el ausentismo, contribuyendo para llegar a los resultados esperados en el presente estudio.

Finalmente, tener colaboradores altamente motivados trasciende positivamente en el desempeño y buen clima organizacional de la empresa.

El autor Guzmán (2017), en su investigación *“Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en trabajadores de una industria licorera por modalidad contractual”*,

Santiago de Cali – Colombia, para optar por el título de magíster en Salud ocupacional , cuyo objetivo fue establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo en el área de producción de la población trabajadora de la industria del alcohol, teniendo en cuenta que la organización pertenece al sector público, el cual se caracteriza por trabajadores y diversos métodos de contrato. La metodología fue con enfoque mixto, de alcance descriptivo – transversal, y diseño no experimental. Se emplearon instrumentos de corte cuantitativo y cualitativo complementados entre sí, encargados de medir un grupo de personas para dar respuesta a las categorías o variables. Para los resultados, se observó que, las fuentes de riesgos psicosociales para los trabajadores de la industria licorera se priorizan en necesidades psicológicas sensoriales, inseguridad sobre el futuro, control de la jornada laboral, autoestima, necesidades psicológicas cognitivas, conflictos de roles, influencia, posibilidad de relación social y ocultar las emociones. Por tanto, se concluye que, los factores de riesgo psicosocial se entienden como condiciones psicosociales, su identificación y evaluación mostraron que tienen un impacto negativo en la salud de los trabajadores de la industria.

En referencia con la variable del estudio descrito, se compara con la dimensión factores de riesgo psicosocial de la presente investigación, cuyo objetivo y metodología de alcance descriptivo, corte transversal y diseño no experimental, asisten a la aproximación de los resultados esperados, comprendiendo el riesgo psicosocial como factor clave para el ausentismo laboral, proporcionando validez y confiabilidad a la pesquisa.

También, podemos concluir que tanto en las entidades públicas como en las privadas los factores psicosociales sensoriales como la ansiedad, autoestima, etc. afectan de forma negativa a la salud mental de los colaboradores.

Finalmente, Mora et al. (2021), en su investigación: “*Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia*”, revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia, tuvo como objetivo analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos que promueven el ausentismo en el sector de las franquicias de comida rápida

de Barranquilla en Colombia. La línea metodológica fue descriptiva simple y de campo. La muestra seleccionada estuvo conformada por 155 personas que trabajan en restaurantes de comida rápida en Barranquilla. La técnica de recolección de datos fue el cuestionario compuesto por 54 ítems. Los resultados obtenidos indicaron que, en el proceso de integración laboral, los elementos de compromiso con la organización como la identidad organizacional, el compromiso laboral y la lealtad a la organización son muy ricos, lo que mostró que los empleados tienen un fuerte sentido de pertenencia a la organización. Se concluyó que, si bien la tasa de ausentismo es alta, está relacionada con factores sociodemográficos, como el compromiso de las empleadas con sus hijos, el apoyo a la familia, el estado civil y la edad.

En cuanto a los hallazgos mencionados, la variable y dimensión compromiso organizacional, se logra contrastar con la presente investigación, cuyo objetivo sigue la metodología descriptiva simple y de campo, de esta forma, contribuye para alcanzar resultados con la validez y confiabilidad esperadas por los autores.

Finalmente, se concluye que el ausentismo laboral también está influenciado por factores externos que se refleja en su alto índice según la presente investigación.

Variable 2 Ausentismo laboral

A nivel nacional

Pizarro (2019), en su trabajo de suficiencia profesional denominado *“El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana”*, para optar por el grado de Licenciado de Administración de empresas, tuvo como objetivo identificar el ausentismo y el impacto que genera la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana. La metodología fue de alcance transversal, con diseño no experimental, con enfoque cualitativo. La muestra fue no probabilística integrando a 155 personas, y la técnica de recolección de datos fue la entrevista y la encuesta. Como resultado, se obtuvo que, en las empresas en estudio, ocurrió al menos un accidente de trabajo debido a malas prácticas adoptadas por los colaboradores por falta de formación continua. Este tipo de ausentismo

repercutió negativamente porque los empleados deben ausentarse del trabajo durante el tiempo de labor. En conclusión, se logró determinar que el nivel de estrés afectó en las ausencias por desgaste físico en el área de producción, debido a que la jornada laboral forma parte de un sistema de turnos de 12 horas, que es la hora posterior a la ausencia del empleado durante el período de trabajo aplicable, mientras que los niveles de motivación y los accidentes laborales también influyeron en el ausentismo de los trabajadores.

A la vista de la investigación anterior, cabe señalar que la autora ha demostrado que el nivel de estrés, motivación y los accidentes laborales afectaron en las ausencias de los trabajadores. Algo similar ha revelado la presente investigación, cuyos objetivos y métodos se basan en análisis, mediante fuentes teóricas y experimentales. Por lo tanto, la investigación descrita mejorará la validez y confiabilidad de esta investigación.

Además, se concluye que la suma de todas las causas mencionadas anteriormente atribuye a la falta de capacitación constante por parte del área de seguridad y salud ocupacional de la empresa. El ausentismo laboral definitivamente impacta en el clima y la satisfacción laboral de la empresa.

Por su parte, Velásquez (2019), en su investigación denominada “*Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*”, para optar por el grado de magíster en Enfermería, cuyo objetivo estuvo basado en identificar los factores relacionados de la ausencia del personal que labora en el Hospital Metropolitano de Lima. El método fue de tipo descriptivo- retrospectivo, con corte transversal y correlacional. Para determinar la magnitud, frecuencia y tipo de ausencias, se analizó los registros de enfermeras ausentes de 2016 y 2017. Para determinar los factores de absentismo, se identificó una muestra de 72 enfermeras y la técnica empleada fue la encuesta y se aplicó el cuestionario. Los resultados mostraron que en 2016 y 2017, la tasa de ausentismo de enfermeras fue del 5,3%, con 40 horas perdidas en un promedio de 6 turnos. En 2016, el ausentismo no programado supuso el 64,91% (790 personas). La encuesta indicó que casi el 70% de las personas se encontraban ausentes del trabajo, y la proporción de personas que se retrasan y piden licencia es mayor que la del ausentismo. En conclusión, el

ausentismo injustificado de las enfermeras de los hospitales supera el estándar internacional, que es casi el doble de la tasa promedio estipulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La causa fundamental es multifactorial y compleja, y se reconoció que los factores personales son dominantes.

Ante el estudio mencionado, cabe destacar que el autor mediante el método descriptivo, con corte transversal y correlacional, demuestra mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario los elementos que afectan el ausentismo laboral, donde su objetivo y metodología fomentará la validez y confiabilidad del presente estudio y aportará fundamentos teóricos para los resultados y conclusiones.

Se concluye, además, que en las entidades públicas brindan licencias sin goce de haber y estos a su vez repercuten en el ausentismo de la entidad. Esto puede generar jornadas extras a los demás colaboradores para cubrir el puesto del personal con licencia.

Por otro lado, Salardi (2018), en su investigación denominada “*Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del RENIEC*”, para optar por el grado de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo estudiar la correlación entre el compromiso organizativo y la ausencia laboral de los trabajadores de la RENIEC. Para ello, se realizó un estudio descriptivo de campo y se seleccionaron 161 trabajadores correspondientes al total de la población. La técnica fue la encuesta y se recolectó información mediante la búsqueda de fuentes bibliográficas. Los resultados presentaron que, en el segundo semestre de 2016, la empresa tuvo problemas con bajos compromisos organizacionales y alto ausentismo, representando el 6.28%. En conclusión, la institución debe analizar sus fallas organizacionales para fortalecer la base del compromiso organizacional y reducir el ausentismo laboral.

Es importante resaltar que, ante el estudio realizado por el autor, la presente investigación se relaciona con los hallazgos encontrados, debido a que fundamenta la relación entre el compromiso organizacional y la ausencia laboral. Por tanto, sus objetivos y metodología descriptiva presentada, coadyuvará a establecer los resultados con validez y

confiabilidad de la investigación.

El compromiso organizacional juega un papel muy importante dentro de la institución sea pública o privada. Este factor clave genera el sentido de pertenencia y orgullo por parte de los colaboradores y repercute directamente en el logro de los objetivos y metas de la organización.

La autora Tenorio (2017), en su investigación: *“Ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los colaboradores de la unidad de gestión educativa local Arequipa sur, Julio 2016 a Julio 2017”*, para optar por el grado de académico de Maestro de Ciencias con mención en Gerencia Social y Recursos Humanos, cuyo objetivo estuvo basado en estudiar la ausencia de empleados del departamento de gestión educativa debido al tipo de contingencia. La investigación fue de tipo descriptiva y cuantitativa, con diseño no experimental. La urbe es de 2.602 trabajadores registrados entre julio de 2016 y julio del 2017. La técnica abarcada en el estudio fue la observación de documentos y documental / revisión de documentos, análisis crítico y la herramienta de recopilación de información es una tabla de datos. Los resultados mostraron que, respecto a los principales tipos de accidentes por género, se concluyó que, según el tipo de contingencia, la población más ausente son las mujeres, con un 79%, y la enfermedad fue la principal causa con el 77% y la maternidad con solo el 2%.

En referencia con la variable de investigación expuesta, presenta similitud con la metodología descriptiva y diseño no experimental del presente estudio, cuyo rango de descripción son útiles para abordar los resultados esperados, y se comprende el ausentismo laboral por el tipo de contingencia, principalmente por algún tipo de incapacidad temporal o enfermedad profesional, los cuales se contrastan para la investigación aportan validez y fiabilidad.

Por tanto, se concluye que en el presente trabajo de investigación las mujeres presentan mayor ausentismo por causa de contingencias de enfermedades. Los motivos pueden ser diversos, sin embargo, los más comunes pueden estar ligados al ámbito familiar.

Finalmente, Bringas (2017), en su trabajo de investigación “*Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa tercerización representaciones Agromaster S.A.C de Enero a Julio del 2015*”, para optar por el título en Licenciada en Trabajo Social, cuyo propósito fue establecer los elementos que relacionan la emisión de descansos médicos con el ausentismo por parte de los colaboradores, durante el período de enero a julio de 2015. La metodología fue de tipo descriptiva simple, con diseño no experimental. La muestra representativa fue de forma aleatoria simple, conformando 187 colaboradores. Se adoptó el método de observación directa y la entrevista estructurada, y el instrumento fue el cuestionario y la guía de observación. En cuanto a los resultados, a diferencia de la jornada y el clima laboral, el factor con mayor incidencia fue la indiferencia o escaso reconocimiento institucional, que representó el 61,5%. El número total de ausencias fue del 54% y el 60% de las personas utilizaron descansos médicos para justificar sus ausencias. Por tanto, se concluye que, la escasa identidad institucional incide en el descanso médico y el ausentismo laboral, porque se observó que el 61,5% de las personas son indiferentes a la identidad corporativa porque están más dispuestas a integrarse al sistema agrario para obtener mayor beneficio.

Cabe destacar que, dada la investigación realizada por los autores, el estudio descrito se relaciona con los hallazgos encontrados, debido que se apoya en la relación de los elementos que inciden en el ausentismo laboral. Por lo tanto, los objetivos propuestos y los métodos de descripción contribuirán para llegar a los resultados de investigación efectivos y confiables.

Finalmente, se concluye que muchos colaboradores no se sienten identificados con su empresa porque prefieren buscar otras alternativas económicas y justificar sus ausencias con descanso médico.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría de la funcionalidad

A pesar de los cambios observados en el campo de los estudios organizacionales a lo largo del siglo, el enfoque científico, basado en parámetros funcionalistas, sigue siendo el bien predominante de la investigación. Aunque a primera vista pueda parecer bastante ecléctico, el campo de los estudios organizacionales está compuesto mayoritariamente por teorías e investigaciones que encajan en el paradigma funcionalista. En cuanto a los supuestos, el grado de concentración es tan grande que, según Blumer (1969, citado por Cadenas, 2015), incluso dentro de este paradigma, la gran mayoría de estudios y teorías presentan un particular punto de vista funcionalista de los sistemas sociales y objetivismo.

Según, Merton (2002), explica que, en su cosmovisión social, los funcionalistas tienden a ver a la sociedad como ontológicamente anterior al hombre, colocando al hombre y sus actividades dentro de este contexto más amplio. Al asumir el punto de vista del observador, relacionan lo que observan con lo que consideran importante en el contexto más amplio, creyendo, sin embargo, que no afectan al objeto observado. Presuponen la existencia de un patrón y un orden continuos; por tanto, buscan explicar la naturaleza regulada de los problemas sociales. Al mismo tiempo admiten cierto grado de orden y desorden, consenso y disensión, integración y desintegración, satisfacción y frustración en sus explicaciones sobre cómo la sociedad se mantiene unida.

Por su parte, Mendiola y Perez (2007), con su concepción racionalista de la ciencia, creen en la inquisición objetiva capaz de proporcionar un conocimiento explicativo y verdadero sobre la realidad externa, asumiendo que las teorías científicas pueden evaluarse objetivamente contra la evidencia empírica. Además, creen que hay reglas que gobiernan el mundo externo y que los estándares externos y universales de la ciencia determinan lo que constituye una explicación adecuada de un fenómeno dado.

Por otro lado, Cadenas (2015), concluye que el funcionalismo puede y ha sido abordado desde diferentes perspectivas y, de hecho, no existe un enfoque particularmente más importante o significativo. En general, busca ver las ciencias sociales en términos de

estructuras, procesos y funciones, y comprender las relaciones entre estos componentes. Hace hincapié en que cada elemento de una cultura o institución social tiene un papel que desempeñar en el sistema más amplio.

Finalmente, Almanza et al. (2017), refiere que esta aparente diversidad se manifiesta, en gran parte, gracias a los diversos esquemas de clasificación que han sido propuestos por diferentes autores, ya sea en términos de tipologías, basadas en funciones, tecnología, regulación o estructura, o en términos de desarrollo histórico, basado en explicaciones lineales descontextualizadas. También se proponen términos de análisis individual, grupal u organizacional, cuyo punto de vista considera el de los gerentes u otros actores organizacionales. En cualquier caso, los supuestos que subyacen a los enfoques presentados permanecen inexplorados, lo que ha implicado una proximidad mucho mayor entre estas diversas corrientes sugeridas en los debates académicos sobre el tema.

Es así como el funcionalismo representa un paradigma científico que busca entender una sociedad a partir de sus reglas de funcionamiento y las diferentes funciones que en ella se desempeñan, tal como le expresan los autores anteriores, cada individuo en una sociedad juega un papel, y el conjunto de todos los roles permite el funcionamiento armonioso de la sociedad, donde los estudios funcionalistas de los grupos sociales buscan analizar sus instituciones y reglas, como la familia, la religión, las creencias, los modos de producción y la educación.

En este caso particular, su relevancia para la presente investigación radica en que busca ver en términos de estructuras, procesos y funciones, y comprender las relaciones entre estos componentes, la empresa, sus procesos llevados a cabo por el trabajador interactuando con su entorno laboral, existiendo un conjunto de factores que pueden incidir en su comportamiento. Es decir, hace hincapié en que cada elemento dentro de la institución tiene un papel que desempeñar en el sistema más amplio.

Ya se han encontrado explicaciones funcionales y algunos rastros de este patrón de razonamiento en trabajos y definiciones antes descritas. Bajo esta perspectiva del análisis basado en causas y efectos, el análisis funcional representaría un medio para aprender la realidad social de los colaboradores y su ambiente laboral.

Modelos de ausentismo laboral

a) Modelo de Evitación laboral

Según el modelo de Mobley et. al. (1979), la evitación al trabajo y la rotación hacen referencia en base a las actitudes de trabajo, es decir el modelo identifica variables secuenciales que son las causales de la renuncia o evitación al trabajo. Este modelo tiene en consideración variables relacionadas y no relacionadas con el trabajo, las mismas que pueden persuadir o no a la renuncia o evitación al centro de labores. Los factores que pueden contribuir a tomar esta decisión son los siguientes: satisfacción laboral relacionado al puesto de trabajo, expectativa de crecimiento personal y consideraciones para el entorno familiar.

Por otra parte, el modelo de Mowday, Porter y Steers (1982), explica la rotación y evitación al trabajo en base a 13 pasos:

- Características individuales. Involucra edad, ocupación, antigüedad, experiencia laboral y personalidad.
- Expectativas del trabajo. Los conocimientos y experiencia del colaborador pueden generar expectativas sobre el puesto y remuneración que desea percibir el colaborador.
- Información disponible del puesto de trabajo. Las expectativas también están influenciadas por la información que el postulante puede obtener sobre la empresa y el puesto al momento de la entrevista y todo ello puede influenciar para la toma de decisiones.
- Alternativas de trabajo. Cuantas más alternativas tenga el colaborador más demandante y crítico será el puesto a ocupar.
- Condiciones económicas. La remuneración económica que pueda percibir el colaborador influye también en la toma de decisiones.
- Características y experiencias organizacionales. El colaborador demostrará satisfacción si es que las expectativas ofrecidas son cumplidas. (Política de sueldos y promociones, oportunidades, participación en la toma de decisiones, etc.)

- Nivel de desempeño. Alto nivel de desempeño se refleja en la satisfacción al trabajo
- Respuestas afectivas hacia el trabajo
- Esfuerzo por cambiar la situación. Una situación negativa puede encaminar al colaborador a buscar cambiar la situación, ejemplo; cambiar de área o funciones o algo más drástico como la renuncia.
- Influencias no relacionadas al trabajo de permanencia o renuncia. Algunos otros factores como los familiares podrían determinar la decisión de los colaboradores de permanecer o renunciar a su puesto de trabajo.
- Intención por permanecer o renunciar. La intención de permanencia depende de la respuesta afectiva hacia el trabajo.
- Búsqueda de alternativas de trabajo. Se determinan por las condiciones económicas que se pueden presentar fuera del entorno laboral y las posibilidades de renuncia en el caso que se presenten.
- Soluciones alternativas. Prevalece la evitación del trabajo

Por otro lado, los modelos de la evitación del trabajo promueven fingir ejecutar las labores cotidianas y realizar el mínimo esfuerzo para mantener el puesto de trabajo. Ante este tipo, el voluntario es el programado, mientras que el involuntario es provocado por el estado de salud y problemas personales del trabajador. Además, un aspecto del ausentismo según Chiavenato (2007) que debe destacarse es la ausencia mental del trabajo, que caracteriza la evasión del entorno, cuando el trabajador no realiza sus actividades o no produce por estar ausente mentalmente, aunque están físicamente presentes.

b) Modelo de Ajuste laboral

Merino (2011), comenta que cuando se habla del modelo de ajuste laboral, se entiende que la razón por la que los empleados abandonan el centro de trabajo es el resultado de su socialización y adaptación al trabajo.

Para explicar mejor el modelo de ajuste laboral, se consideran los siguientes autores:

según los modelos de Hill y Trist (1953 y 1955, citado por Alegre, 2018), que estudiaron la relación entre la adaptación del empleado al trabajo y el absentismo, concluyeron que el absentismo está directamente relacionado con el proceso de socialización de los empleados y su trabajo (relación dinámica), y se considera que es otra forma de abandono, similar a la separación y los accidentes laborales. Al referirse a las relaciones dinámicas, los autores describen la forma en que el absentismo se manifiesta de diversas maneras a lo largo del tiempo, que coincidirá con el proceso de socialización de los colaboradores en la organización. La socialización es el proceso mediante el cual los empleados adquieren la cultura de absentismo de una empresa, por lo que la determinación de sus normas permitirá modificar la conducta de abandono personal para hacerla coherente con la organización.

El proceso de socialización, como tal, presenta varias etapas, cada una de las cuales se identifica con un tipo de abandono:

- Rotación: El colaborador percibe una crisis de iniciación, al no poseer conocimiento de las normas de ausencia de la empresa, su comportamiento de abandono será la rotación.
- Ausencias permitidas: En esta fase media denominada tránsito diferencial, el colaborador puede recurrir a las ausencias autorizadas que no involucran sanción del absentismo.
- Ausencias no permitidas: En esta fase se ejecuta una adaptación consolidada en la que el colaborador sustituye las ausencias permitidas por las no permitidas, a la vez que se reduce el nivel de ausencias. (Gonzales, 2009).

Por su parte, el modelo de Gibson (1966, citado por Sánchez, 2009), confeccionó un modelo conceptual de comportamiento organizacional, basado en la relación entre el individuo y la organización. Entre ellos se establece una vinculación de intercambio en la que el colaborador está de acuerdo en apoyar con la organización a cambio de percibir incentivos y/o recompensas a determinados niveles de esfuerzo. Es decir, para lograr una vinculación agradable es importante e indispensable disponer de una actitud positiva de compromiso por ambas partes. Según el autor, la identificación del colaborador o individuo

con su trabajo establece un factor influyente en la conducta de ausentismo, es decir; a mayor identificación menor será el ausentismo. En cambio, existen otras variables que influyen sobre la conducta de ausencia y que pueden incrementar el absentismo; las relacionadas con la facilidad de legitimar las ausencias laborales y con la capacidad de poder justificar la ausencia ante el jefe inmediato.

Los modelos teóricos relacionados con el ausentismo laboral, ayudaron de cierta manera a la comprensión de la temática; por un lado, el modelo evitación destaca la que el absentismo es un fenómeno complejo cuyos predictores varían con la frecuencia relacionados con las tareas del trabajador, los aspectos de liderazgo y trabajo por turnos, la organización de la empresa y la ausencia de medidas para controlar a las mismas, así como la duración de los periodos de ausencia, influenciada por edad, condiciones laborales, prestaciones y acceso a la atención médica, entre otras más. Así que, los pocos días de ausencia se asocia principalmente a la cultura organizacional, que permite las ausencias, o la insatisfacción de los colaboradores con su trabajo; es decir, relacionados más con la estructura y el proceso de trabajo que con problemas de salud; mientras que, el absentismo prolongado se considera un reflejo de las condiciones de salud y los problemas familiares, y las bajas por enfermedad podrían explicarse mejor por la influencia de complejos mecanismos de interrelación entre factores del individuo y el entorno físico y social.

Por otro lado, el modelo de ajuste laboral, ha ayudado a comprender que el ausentismo es debido a que los empleados abandonan el centro de trabajo producto de falta de socialización y adaptación al trabajo. De este modo, las representaciones del trabajo en sí mismas están actualmente marcadas por inestabilidades en lo que se presenta como turbulencia, inflexibilidad y las pocas aptitudes para adaptarse a un puesto de trabajo. Esto no significa que el trabajo no sea un ámbito importante en la vida de las personas, sino que adquiere nuevas dimensiones, donde la diversidad y heterogeneidad son los que caracterizan el mercado laboral.

Marco conceptual

Factores del entorno laboral

Pozo (2018), manifiesta que los factores laborales son inherentes a la empresa; es decir, están relacionados con sus políticas de personal, actitudes de los trabajadores, asistencia médica, conducción de vehículos propios o de organizaciones y subsidios alimentarios. La supervisión en otros campos está relacionada con el bienestar.

Según Montes (2014), refiere que los riesgos ambientales son factores del entorno laboral que pueden dañar la salud y la integridad de las personas. Es decir, forman parte del medio ambiente y pueden causar daños a los trabajadores en función de la naturaleza, concentración, intensidad o duración de la exposición.

Por su parte, Berrocal (2019), indica que no se trata solo de la tarea de cada colaborador. Así como el entorno laboral interfiere con la vida de los trabajadores, su comportamiento y las influencias externas también pueden interferir con el entorno laboral. Por tanto, el desempeño de la empresa y la satisfacción de los empleados con sus funciones están directamente relacionados con la calidad de trabajo y de vida, capturada por el “clima” de pasillos y áreas públicas.

Además, Charaja y Mamani (2014), explican que, para no perder talentos, motivar a los empleados y mejorar el desempeño, las empresas deben desarrollar planes para promover el bienestar y la satisfacción en el trabajo y valorar la transparencia de todas las acciones. Por eso, es muy importante mantener el entusiasmo de los profesionales y las buenas relaciones interpersonales. Además, investigar el descontento de todos con el supervisor también es una estrategia interesante.

Souza y Rodríguez (2010) informaron que en las organizaciones se ven perjudicadas por la calidad de los servicios prestados, la sobrecarga de los empleados existentes, las condiciones de riesgo que enfrentan, el clima organizacional y sus respectivos compromisos, provocando retrasos y afectando la productividad. En otras palabras, factores organizativos como reglas excesivas, políticas de la empresa, liderazgo deficiente y malas condiciones de trabajo pueden generar una mayor insatisfacción y absentismo.

Los autores anteriores sólo vinculan el absentismo con las ausencias deliberadas de los trabajadores. Otros también creen en el absentismo legal, como las vacaciones, la baja por maternidad, etc. Pero hay otras razones que lo afectan, como son los aspectos relacionados con el entorno laboral y organizacional. Además, informan que puede haber muchos problemas detrás de la tasa de absentismo, que inciden directamente en la calidad de vida de los empleados, afectando así su desempeño y tasa de asistencia. Estos problemas pueden ser personales, biológicos, ambientales, sociales, familiares, económicos o funcionales, y también están relacionados con la propia estructura organizativa.

Según Cataño et al. (2016), observa que la ocurrencia de alto ausentismo se relaciona con varios factores, destacando algunos más frecuentes, como las condiciones laborales insatisfactorias, la devaluación de la docencia, el trabajo inseguro, los salarios y la escasez de mano de obra y recursos materiales. Problemas de recursos, carga de trabajo y salud que causaron bajas de empleados.

Por su lado, Freitas (2013), también presta atención al problema de la incompetencia intensa que aqueja a los trabajadores, que por falta de preparación y/o conocimientos técnicos, muchas veces se ven obligados a afrontar tareas que no pueden realizar, lo que se traduce en un aumento de la incidencia de fallas.

En lo que a ellos respecta, Bruxel y Junqueira (2011) creen que se confirma la idea de una mejor categorización y distribución de las actividades en función de las necesidades, motivaciones, deseos y habilidades de los empleados, evitando así desajustes laborales. Al crear y mantener un ambiente saludable, el administrador puede motivar a sus empleados, satisfacer sus necesidades y dirigir este incentivo hacia las metas organizacionales. Por lo tanto, es importante que los administradores comprendan el significado del clima organizacional, como lo expresan Chirinos et al. (2018), el momento de la vida de la empresa, refleja el espíritu, el interés, la satisfacción y el comportamiento de los empleados.

Según Silva et al. (2016), la empresa está compuesta por personas involucradas en diferentes campos, abarcando diferentes nociones del conocimiento, lo que genera una gran complejidad a la hora de tratar con estas personas y las situaciones que provocan en el ámbito laboral. Aun así, según el autor, las personas ya no son vistas solo como parte del complejo

proceso dentro de la empresa, sino que son responsables del progreso de los diferentes resultados dentro de la organización, porque son indispensables debido a que todos contienen una habilidad y un conocimiento específico. En todos los niveles organizacionales, nos muestra la importancia de mantener e incentivar a los colaboradores. Dado que las personas se han convertido en una herramienta indispensable en la organización, no podemos dejar de mencionar la importancia del área de gestión de personal, pues esta área se encarga de todo lo necesario para escuchar, alentar y asistir a los colaboradores.

Según Meira (2014), la buena gestión de personas tiene un impacto importante dentro de la organización, porque los profesionales de la gestión de personas se convierten en facilitadores y socios de todos los procesos dentro de la organización. También se debe mencionar la importancia de motivar a los empleados, porque muchas veces se van por falta de ánimo y se sienten improductivos en la organización.

Con respecto a los autores, Nakamura et al. (2005), “la motivación es una fuerza interior impulsora, de importancia decisiva en el desarrollo del ser humano. Como ocurre con el aprendizaje en general, el acto de aprender algo es activo y no pasivo” (p. 23). El autor también cree que la motivación es producida por factores externos e internos, el ser humano necesita integrarse con otros en el mismo entorno, lo que puede convertirse en un impulso de motivación.

Por su lado, Costa (2016) sostiene que, la empresa debe analizar cuidadosamente a cada empleado y enumerar los problemas que causan su emoción negativa, trabajar en sus aspectos psicológicos y determinar si el problema proviene del trabajo en sí o de problemas personales. La empresa debe encontrar formas de ayudar a los empleados, porque un empleado desmotivado puede hacer que otros en el grupo de trabajo pierdan la motivación. Por tanto, se puede ver que el capital humano es de suma importancia para las organizaciones, son un conjunto de personalidades diferentes, si se cultivan con dedicación y respeto, serán cada vez más propicias para la producción de desempeño laboral.

Cabe mencionar que, en las definiciones anteriores, no se aprecian diferenciaciones relevantes; al contrario, se analizan puntos de vistas con aportaciones para una definición más concreta. Es así como en base a lo expresado por Pozo (2018), Montes (2014), Souza y

Rodrigues (2010), se puede resumir que los factores del entorno laboral, representan aquellos aspectos que interfieren en el ambiente inherentes a la empresa, representando el espacio como un sistema, en el que cada movimiento forma una correlación entre personas, máquinas, materiales, corporación y otras partes interesadas en el negocio, generando un determinado resultado, estando permanentemente influenciado por factores organizativos que afectan las condiciones de trabajo y que pueden generar una mayor insatisfacción y absentismo. En definitiva, son muchos los factores incidentes que influyen en las emociones, comportamientos y elecciones de actitudes frente a determinadas acciones estresantes y/o motivadoras.

Por otro lado, Nakamura et al. (2005) y Costa (2016) la motivación, el compromiso y la productividad están vinculados a la satisfacción de estar, trabajar, interactuar y ser considerado con la debida importancia y reconocimiento en su actividad laboral. Asimismo, Meira (2014) sostiene que, las corporaciones dependen de resultados satisfactorios para cumplir con su rol y compromisos, lo que, a su vez, es consecuencia del desempeño del equipo, ya que, las personas son vistas como responsables del proceso dentro de la empresa, así como lo afirma Silva et al. (2016).

Así que, en su mayoría los autores antes citados, están de acuerdo en que un entorno agradable y productivo también se trata de colaboración. No hay un buen clima laboral si el lugar está impulsado por una competencia interna poco saludable y las personas no se sienten seguras para confiar entre sí. Por lo tanto, la empresa debe ser transparente con sus empleados y tener líderes que sean capaces de involucrar a los empleados a través del respeto, nunca el miedo y amenazas.

Factores que influyen en el entorno del trabajo

Donato (2009), explica que el tema del entorno laboral se ha vuelto cada día más relevante en el mundo moderno, haciendo que las empresas busquen formas de minimizar sus causas, con el fin de dar una mejor calidad de vida a sus empleados, evitando pérdidas en su proceso productivo, provocadas por situaciones estresantes. Así, las estrategias para remediar estos sucesos varían según cada empresa, con el objetivo de incrementar el desempeño laboral.

Por su parte, Martin (2018), menciona que los beneficios no deben verse como compensatorios, sino como un punto de apalancamiento que proporciona calidad de vida en el trabajo y más productividad por parte de los empleados. Otro factor importante a mencionar es el apoyo a la salud, la seguridad y las buenas condiciones físicas en el lugar de trabajo, que compensan la calidad de vida en el trabajo. Esta visión valora a los empleados y garantiza su compromiso.

Con respecto a Pereira y Mello (2016), comentan que son muchos los factores que pueden llevar a los individuos a desencadenar síntomas de estrés entre ellos, la falta de recursos materiales, exigencias físicas y psicológicas que corresponden a la función, ambientes laborales con problemas de relaciones interpersonales o que no garantizan la salud, el bienestar y el trabajador. la seguridad. A esto se suman situaciones en la vida diaria del individuo, como problemas familiares, retrasos en los desplazamientos al trabajo, pasar horas en el tráfico para ir y volver del trabajo.

Principales aspectos que afectan al entorno laboral

- **Viajar al trabajo.** Según Coelho (2018), el tema del tráfico, en la actualidad, no debe verse solo como un tema de infraestructura, sino más bien como un tema económico, ambiental y de salud pública, ya que las personas han pasado horas yendo y viniendo de sus trabajos, estando expuestas a contaminación, enfermedades como la artritis y la irritabilidad de otros conductores, aumentando los niveles de estrés derivados de estas situaciones. El tráfico y el estrés son temas relacionados actualmente, uno ayuda a alimentar al otro, sin embargo, no hay forma de delimitar si el conductor estresado es el que ha provocado el caos en el tráfico, ya que no existen estudios al respecto. Solo con políticas públicas para reducir el flujo de tráfico, creando medios alternativos para que los usuarios dediquen menos tiempo a desplazarse a sus puestos de trabajo, con políticas de movilidad urbana y uso reducido de vehículos de motor, como forma de reducir el tráfico de vehículos, es que, si habrá una solución adecuada, acorde con las necesidades de la población.
- **Presiones derivadas de los cargos en el trabajo.** Por su parte, Lipp (2010),

explica que, en un mundo excesivamente competitivo, son muchos los cargos derivados de las actividades laborales, sobrecarga de tareas, trabajo de muchas horas más allá de lo establecido por la legislación, urgencia de tiempo, responsabilidad excesiva y falta de apoyo, factores que superan la capacidad de adaptación del individuo, generando estrés. Las presiones derivadas de las demandas de productividad deben asociarse a políticas para mejorar la calidad de vida de los empleados, como una forma de lograr los resultados esperados, sin perjudicar la salud de los involucrados en el proceso productivo.

- **No adaptación a los cambios organizativos.** Pereira y Mello (2016), explican que, en la actualidad, las empresas han tenido una necesidad creciente de adaptarse a los cambios del mercado, con una búsqueda casi frenética del cambio organizativo, que se debe a diferentes factores. Adaptarse a los nuevos puestos e innovaciones de la empresa es necesario para evitar el estrés, pero esto no ocurre muchas veces. Las personas a las que les resulta más fácil aceptar y adaptarse al cambio sufrirán menos. Aquellos que son muy conservadores y tradicionales encuentran difícil renunciar a métodos familiares para aprender o aceptar innovaciones.
- **Inestabilidad laboral.** Por su parte, Francia (2010), indica que el factor de retracción del mercado, cierre cada vez más constante de empresas, ha provocado situaciones de inestabilidad en el mercado laboral, factor preponderante para la aparición de síntomas de estrés laboral. Así que, no solo estos casos, sino también la alta competitividad y escasez de ofertas de trabajo, provocan en los empleados la sensación constante de que en cualquier momento pueden ser despedidos, provocando que trabajen con tensión constante, provocando una disminución de la calidad y eficiencia en la productividad.
- **Salarios bajos y falta de perspectiva al alza.** Francia (2010) también explica que la insatisfacción con la retribución desalienta a los empleados en el desempeño de sus funciones, ya que la preocupación por mantener a su familia y pagar sus facturas conduce a la falta de concentración y pérdida de productividad. La

compensación que cumple con las expectativas de los trabajadores es una de las principales fuentes de satisfacción del trabajador y un empleado satisfecho está menos ausente y logra obtener mayores tasas de productividad.

- **Falta de organización empresarial y autoritarismo.** Una empresa administrativamente desorganizada, sin metas y caminos definidos, genera confusión en los caminos a seguir por los empleados, provocando la aparición de estrés en el desempeño de sus funciones. Para Francia (2010), “una empresa desorganizada, con información truncada y de difícil acceso y un directivo que no tiene objetivos claros, es una fuente de estrés para los empleados”.
- **Ambiente de trabajo inadecuado.** Francia (2010), también confirma que el ambiente en el que se inserta el trabajador debe provocar una sensación de seguridad y tranquilidad, evitando un ambiente ruidoso, con poca iluminación, temperatura inadecuada, además de contar con una ventilación adecuada, como forma de brindar buenas condiciones de trabajo, previniendo factores de estrés.
- **Actividades repetitivas.** Por otro lado, Pereira y Mello (2016) , confirman que las actividades que por su naturaleza provocan situaciones de constante repetición de movimientos, además de aquellas que requieren que “el empleado mantenga una postura que cumpla con la postura normal y adecuada del ser humano, pueden desencadenar factores de estrés, así como la aparición de enfermedades asociadas con estos factores, como las lesiones por esfuerzo repetitivo”.
- **Falta de descanso y momentos de ocio.** De igual manera, Francia (2010), menciona que una preocupación constante en la actualidad ha sido el aprovechamiento de los momentos de descanso con actividades de ocio, que provocan una sensación satisfactoria en la calidad de vida del trabajador, por tanto, una mejora en la forma en que se maneja su vida personal. y profesional, eliminando la sensación de estrés. Luego de realizar sus funciones laborales, el trabajador no puede recuperar la fatiga acumulada, dejando remanentes de este proceso, provocando una sensación de fatiga, tanto física como psicológica, que se traduce en baja autoestima, la noción de incompetencia e inutilidad.

- **Problemas interpersonales en el entorno laboral.** Por otro lado, Camelo y Angerami (2008), concluyen que un factor que es constante en el ambiente laboral y que provoca la aparición de situaciones estresantes es la mala relación interpersonal de los individuos dentro de una empresa, tanto por la escasa e insuficiente relación con los superiores, quienes no pueden gestionar adecuadamente los recursos humanos a su disposición, como problemas de conflictos interpersonales, falta de apoyo social y problemas de violencia en el lugar de trabajo.
- **Relación familiar.** Camelo y Angerami (2008), también comentan que el entorno familiar es de suma importancia para el correcto desempeño de la actividad laboral, donde los individuos suelen enfrentarse a conflictos personales entre las exigencias del trabajo y su hogar. Los empleados realizan cada vez más diversos servicios y trabajan largas jornadas, como una forma de brindar una condición de vida más digna a sus familias, pasando menos tiempo en casa y más tiempo en el trabajo.
- **Mujeres en el mercado laboral.** Además, camelo y Angerami (2008), también concluyen que el vertiginoso aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha generado situaciones en las que asumen múltiples tareas, ya que, a pesar de haber abandonado sus hogares para ocupar puestos de trabajo en el mercado, no dejaron de ser responsables de la Tareas Electrodomésticos.
- **Estrés laboral.** Finalmente, Gunkel (2015), indica que como se ha señalado, ha existido una preocupación constante por conocer las situaciones a las que están siendo sometidos los trabajadores, con el fin de brindar una mejor calidad de vida en el trabajo, haciendo sentir las consecuencias de estas acciones en todas las fases del proceso productivo, generando beneficios para todos partes.

De todo lo presentado, un punto que merece ser destacado en el desarrollo del tema de los factores del entorno en la actividad laboral es el factor de calidad de vida en el trabajo, como forma de minimizar la aparición de factores estresantes, generando una mejora. en el manejo de los asuntos laborales por parte de los empleados, provocando satisfacción personal y profesional, con el sentimiento de participación efectiva y colaborativa en el proceso

productivo.

Dimensión riesgo laboral

Ganime et al. (2010), explica que los riesgos laborales, referidos al ambiente físico, son los riesgos de accidentes a los que están sujetos los colaboradores en un entorno de trabajo. Estos riesgos están asociados a ruidos, vibraciones, gases, vapores, iluminación inadecuada, presencia de máquinas, calor, entre varias otras posibilidades. Debido a la probabilidad de provocar accidentes y enfermedades, los riesgos laborales son condiciones que deben ser objeto de un seguimiento y control constante. Cualquier situación que presente un riesgo de daño a la salud del trabajador, se caracteriza por un riesgo laboral. Están los más obvios y graves, como los vinculados al calor o los accidentes en las grandes industrias. También los hay más pequeños, que en ocasiones pasan desapercibidos, como los riesgos ergonómicos en oficinas y entornos administrativos.

Al revisarse los riesgos, con líneas de acción, las que ofrecen un marco no riguroso para segmentar las áreas en las que se deben formular las acciones administrativas y describen cómo una institución espera tratar a sus socios mediante de ellos para lograr las metas de la organización. Por tanto, la política es la guía para el accionar de la empresa. En este pasaje Chiavenato (2007), muestra algunas de las razones que generan ausentismo, hay enfermedades que son una de las mayores causas, la mala supervisión y las políticas inadecuadas y en ocasiones incluso abusivas de algunas organizaciones dejan al empleado desmotivado, y esta falta de motivación hace que el empleado demuestra desinterés en el desempeño de sus actividades rutinarias y riesgos a los son sometidos, donde la empresa debe tener en cuenta que el empleado debe ser tratado con respeto e igualdad independientemente de la función que desempeñe, estos son criterios mínimos para que se sienta bien en el ambiente laboral y logre el éxito. equipo.

Dimensión factores de riesgo psicosocial

En general, los riesgos psicosociales son los factores que pueden contribuir o causar estrés y enfermedad mental en los empleados. Ciertos conceptos como “trabajar con excelencia” y generar una mejora continua, por ejemplo, pueden estar relacionados con el agotamiento mental de los profesionales. Ramos y Grau (2013), mencionan que:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (p.108).

Los riesgos psicosociales se originan en las organizaciones laborales, es decir, se desencadenan dentro de las empresas. Aunque no tienen consecuencias extremadamente visibles para la salud física, afectan directamente las relaciones sociales y mentales de los trabajadores. Esto puede suceder por ausencias y retrasos injustificados, alta rotación de personal, situaciones estresantes, mala gestión de las actividades administrativas, entre otros. Para ayudarlo a comprender un poco más sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. De esta manera, Fernández (2010), lo define como:

Los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, así como a la productividad empresarial. (p.15)

Chirinos et al. (2018), confirman que las ausencias constantes afectan al ambiente organizacional, cuando los empleados están abrumados con más demandas, ya que tienen que reemplazar a los que no están presentes. Así que, el clima laboral se ve obstaculizado porque los profesionales que necesitan cubrir a los ausentes pueden sentirse insatisfechos con la situación, perjudicando el proceso productivo. Además, el ritmo cambia cuando el empleado fijo que está ausente, ya está acostumbrado a ese equipo y tareas. Cuando hay un recambio, hay un tiempo de adaptación, siendo probable que otros empleados necesiten enseñar ciertos hábitos al empleado temporal. Además de un ambiente agradable, los empleados deben encontrar un propósito para mantenerse comprometidos y completamente presentes, para así ofrecer oportunidades de crecimiento, reconocer esfuerzos y proponer actividades que marquen la diferencia para ellos son formas de mantenerlos persiguiendo los

objetivos de la empresa. Es importante que se entienda a los empleados como personas integrales más allá de sus roles.

Chiavenato (2007), explica que las altas tasas de absentismo pueden ser indicativas de un problema organizativo, ya que, el fortalecimiento del buen ambiente, a través de la motivación a los empleados, se pueden reducir las tasas de absentismo. Para el fortalecimiento del clima organizacional, la mejor idea es apostar por un entorno laboral agradable y, sobre todo, saludable. Esto sin duda motivará al empleado a cumplir con sus horas y deberes. La apreciación de los empleados, por otro lado, también debe ponerse en práctica con programas de beneficios y recompensas, que aseguren la asistencia del equipo. El ambiente psicosocial está relacionado con la percepción de cada persona sobre la calidad del entorno, lo que influye en su comportamiento. Todos reaccionan de acuerdo con lo que perciben y experimentan, es decir, lo que hace que una persona se sienta bien o interactúe puede hacer que otra se sienta menos cómoda. Por lo tanto, es necesario que los científicos del comportamiento, estudien los sentimientos, las emociones, las actitudes individuales de los empleados, el clima psicológico y social de las organizaciones, con el fin de vincular estilos y actitudes beneficiosos de los empleados y un clima organizacional agradable. a los valores humanos.

El comportamiento de los empleados, según Bruxel y Junqueira (2011), está de alguna manera influenciado por la percepción que cada uno tiene de la calidad del clima laboral, siendo fundamental estudiar el clima en las organizaciones, ya que este refleja.

según Cataño et al. (2016) y de alguna manera, la preocupación de la empresa por satisfacer las necesidades de los servidores. Los innumerables cambios que ocurren tanto externa como internamente en la organización son perceptibles para los recursos humanos; por lo tanto, las empresas necesitan comprender cómo reaccionan ante estos cambios.

Finalmente, Chiavenato (2007), confirma que las personas al transcurrir el tiempo se adaptan continuamente a diferentes momentos para mantener su equilibrio emocional, para así satisfacer sus necesidades. Esto viene a definirse como un momento adaptativo. Esta adaptación no solo se refiere a la satisfacción de las insuficiencias físicas, sino también a la satisfacción de las insuficiencias de un conjunto social respetuoso y autorreferencial. Si no

se satisfacen estas insuficiencias, pueden surgir problemas de adaptación. Dado que la satisfacción de estas insuficiencias superiores depende de forma particular de aquellos con posiciones jerárquicas de autoridad, es importante señalar que la gerencia comprende la naturaleza de los ajustes y obstáculos que enfrentan las personas.

De acuerdo a Pozo (2018), los factores que desencadenan riesgos psicosociales en una empresa se pueden dividir generalmente en tres categorías:

- **Vinculado a la tarea.** Son las actividades repetidas, a alto ritmo y volumen, como la tarea de cubrir a otro compañero con faena diferente. Por otro lado, actividades más complejas, que imponen más presión y responsabilidad a los empleados, también pueden ser factores de riesgo psicosocial. Aquí se puede mencionar, por ejemplo, la expectativa de éxito en las negociaciones con clientes importantes. Además, de todas las tareas que requieren alto desempeño, mucha concentración, responsabilidad, ritmo rápido, repetitividad, exigencia de un servicio al público sumamente excelente, jornada laboral muy continua o con varias interrupciones son acciones que ejemplifican riesgos psicosociales y traen consecuencias debilitantes para los trabajadores.
- **Optimización de tiempo.** Demandas como alta productividad sin condiciones para realizar las tareas, plazos muy ajustados, horas extraordinarias excesivas, cambios de turno y carga de trabajo frecuente, falta de descanso y empleados con exceso de trabajo son las principales causas que hacen que los empleados estén insatisfechos y físicamente agotados y mentales.
- **Vinculado a la organización del trabajo.** Estos son los aspectos que atañen a la jornada laboral, las horas extraordinarias y el trabajo los fines de semana. Algunas empresas, por naturaleza, pueden tener estas particularidades, como las “startups” o las empresas familiares creadas desde cero. En estos casos, suele haber un contrato social involucrado; es decir, las personas acuerdan ciertos términos, a menudo temporales, para seguir un propósito. Pero no se recomienda descuidar estas circunstancias, al contrario, es recomendable redoblar sus cuidados, dado el riesgo de estrés laboral. Así que, la falta de una gestión transparente, cohesionada

y objetiva, los conflictos internos, los jefes autoritarios, los prejuicios, las competencias y la ausencia de un plan de carrera bien definido son las claves para hacer que el entorno laboral sea perjudicial para la salud psicológica y emocional de los empleados.

- **Vinculado a la estructura organizativa.** La débil cultura organizacional, los conflictos interpersonales, la competitividad exagerada y la falta de recompensas son agentes, relacionados con la estructura de la organización, que ponen a los empleados en riesgo psicosocial. Estos elementos pueden crear un clima desagradable, que perjudica la eficiencia de las tareas y crea una bola de nieve que da como resultado el deterioro de la salud mental de los empleados.

Estos riesgos psicosociales tienen diferentes consecuencias para los empleados, especialmente en lo que respecta a la interferencia en la calidad de su vida social. Es decir, tanto las relaciones personales como las profesionales acaban siendo sacudidas por este torbellino de sentimientos y acciones que se ciernen sobre la vida del empleado, que está siendo afectado.

Dimensión compromiso organizacional

Chiavenato (2007), indica que la falta de compromiso es todo lo que genera a los trabajadores para tener una conducta de cierta manera, o al menos evoca ciertas tendencias y comportamientos establecidos en su manera de ver a la empresa y consigo mismo, cuya interacción entre el entorno y el sujeto resultando en la responsabilidad, asimismo, se relaciona con el estilo de vida del sujeto en el momento actual junto a su entorno.

Por su parte, Montoya y Boyero (2010), afirman que las teorías de gestión y el día a día del negocio han demostrado que las personas son el principal activo de una organización, ya que son los empleados quienes están detrás de los logros, ganancias y resultados que la empresa logra. Además de contar con empleados calificados, la organización necesita invertir y adaptarse a la realidad del mercado laboral, captando y reteniendo a los empleados más comprometidos.

En este contexto, según Sánchez (2009), las empresas están cada vez más interesadas

en comprender mejor qué atrae a los trabajadores y qué factores interfieren en su compromiso con la organización. Se puede definir el compromiso organizacional como la relación de un sujeto con una organización que sufre una identificación y el deseo de un sujeto de permanecer vinculado a ella. Sin embargo, es necesario enfatizar que existen varias perspectivas y fuentes teóricas en la investigación del comportamiento organizacional y cada una de ellas enfatizará uno u otro atributo del concepto. En general, el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del individuo con la organización y reduce la posibilidad de despido del empleado.

Montoya y Boyero (2010), también explican que el concepto de compromiso no debe confundirse con el de satisfacción, ya que el primero se refiere al vínculo con la organización, mientras que el segundo se relaciona con el entorno en el que se realiza el trabajo y la percepción que el empleado tiene del mismo. En cuanto a la motivación, se puede decir que está directamente relacionada con el compromiso organizacional, ya que cuanto más motivado esté el trabajador, más se comprometerá y participará en el crecimiento y los objetivos de la empresa.

Por su parte, Sánchez (2009), enfatizan que el compromiso organizacional se manifiesta en la forma en que el trabajador se relaciona con la empresa, se adhiere a las prácticas organizacionales y se compromete a participar y trabajar para lograr las metas y objetivos de la empresa. Además, un buen nivel de compromiso organizacional conduce a una disminución de la rotación, una reducción del absentismo, una mejora en el desempeño y un fortalecimiento de la ciudadanía organizacional.

Por otro lado, Bakker y Demerouti (2013) exponen que, el compromiso organizacional es una vía de doble sentido, ya que existen tanto factores directamente relacionados con el comportamiento del empleado (motivación, responsabilidad, significado que se le da al trabajo, necesidad, etc.) como relacionados con la empresa (políticas de gestión del trabajo, reconocimiento, liderazgo, organización soporte, etc.). Algunas prácticas de la organización y los recursos humanos afectan directamente el compromiso de los empleados, tales como: seguridad de los trabajadores; equipos autogestionados; recompensas basadas en el desempeño; fomento del desarrollo personal y profesional; reducción de diferencias entre

trabajadores; el intercambio de información; etc.

El compromiso organizacional se puede medir mediante escalas (cuestionarios) que tienen como objetivo medir el compromiso del individuo con la organización. A partir de algunos estudios se pudo identificar elementos que se relacionan con el compromiso organizacional. Ellos son: motivación; participación en el trabajo; compromiso laboral; satisfacción general; satisfacción con la supervisión; satisfacción con el trabajo de uno; bajo nivel de estrés; satisfacción con los compañeros de trabajo; satisfacción con las oportunidades profesionales y la remuneración.

Ausentismo Laboral

El término utilizado para designar las ausencias y retrasos de los empleados se llama ausentismo o absentismo, el cual ha sido un tema crítico para las organizaciones y los administradores. De este modo, Tatamuez et al. (2019) exponen que es tan complejo que puede tener varios factores como causas y consecuencias, siendo preocupante para las organizaciones, ya que provoca retrasos en el avance del trabajo, afecta la productividad, sobrecarga a los trabajadores presentes y reduce la calidad de los servicios prestados a los clientes. Además, el absentismo es una expresión que se utiliza para la falta de asistencia al trabajo, ya sea por ausencia o tardanza. Puede llegar a todas las facetas de una organización, desde las bases hasta los empleados de alto rango, donde estas ausencias crean un vacío en el cumplimiento de las obligaciones y, en consecuencia, una acumulación de tareas. Por lo general, los que tienen más probabilidades de ausentarse son los empleados que están sobrecargados de trabajo y desmotivados, ya que se vuelven más insatisfechos cada día y, por lo tanto, menos productivos.

Chiavenato (2007) precisa el ausentismo como una palabra que se usa para indicar la no presencia de trabajadores. En consecuencia, es la sumatoria del tiempo que los trabajadores se tardan para llegar temprano.

Por su parte, Pizarro (2019) indica que el ausentismo laboral se cataloga como inasistencia al trabajo, sea presencial o no, por ser un problema complejo que requiere de mucho estudio e inversión en programas de salud para los trabajadores, también destaca la

importancia de estudiar los riesgos inherentes a la una actividad ocupacional, ya que esta exposición puede estar asociada con enfermedades relacionadas con el trabajo, así como con accidentes relacionados con el trabajo.

Por otro lado, Camarota (2015) indicó que "absentismo" es una pérdida de tiempo imprevista, "ausencia" indica a los empleados que no asisten a trabajar, y "ausente" se describe a la mediana del número de más frecuentes. De hecho, no importa el motivo, el ausentismo puede denominarse desempleo temporal por horas o inclusive días.

De acuerdo a De la Torre y García (2010), el ausentismo en la jornada laboral fue mostrado como "la falta de cooperación en el puesto de trabajo, resaltando en falta de beneficios laborales, excluidas de huelgas y vacaciones, pudiendo ser provocada por razones médicas, y por el ejercicio del reconocimiento legal. Se excluye el ausentismo por derechos o tratados colectivos de licencia retribuida, llegando a convertirse además en ausentismo irrazonable.

Por su parte, Villaplana (2015), el concepto de ausentismo deriva del inglés absenteeism, y este del latín absensentis "ausente", y lo connota como la inhibición premeditada de acudir al centro de labores por diferentes motivos. Además, explica que el concepto de ausentismo laboral presume la falta del colaborador y la ausencia de conjetura de dicha falta por parte de la organización, es decir; corresponde a toda desaparición de un colaborador a su puesto de trabajo en horario laboral que señalan a una jornada, dentro de la jornada habitual (ausentismo físico), confirmando que el ausentismo actualmente es uno de las problemáticas más trascendentales en las relaciones laborales de los tiempos actuales. Además, la empresa de pronto puede visualizar que los lugares de trabajo se encuentran incompletos sin conocer las causas debidamente justificadas de las ausencias. Por ello, las organizaciones necesitan buscar alternativas de solución para disminuir los indicadores de esta situación que conlleva en gastos negativos a la empresa y perjudican directamente en la competitividad de las mismas. Entre las alternativas más recomendadas se encuentran flexibilidad en los horarios de trabajo, negociación colectiva y beneficios adicionales para ambas partes.

Davis (2007) refiere que el ausentismo no es solo un problema dirigido a los

empleados, por el contrario, para las empresas en general es el inicial en dañar su salario, seguridad laboral, bajo desempeño, calidad de servicio y reincorporación al trabajo. La descripción es un problema de servicio. La ausencia y las deficiencias de la institución dañan el desarrollo y la consecución de sus metas. Por otro momento, las instituciones en las cuales recae las consecuencias se ven afectadas de forma económica, relacionados con sus activos y servicios.

En base a lo expresado anteriormente, la mayoría de los autores coinciden que, el absentismo se trata del alejamiento de un trabajador de su lugar de trabajo, que se refleja en los retrasos, y ausencias de los mismos en un horario específico de su jornada laboral, siendo multifactorial y un desafío para las organizaciones, ya que se considera una gran pérdida económica para la organización, e incluso para el trabajador cuando se le descuenta parte de su salario. Aunque, existe diferenciación en sus probables causas y consecuencias, donde Tatamuez et al. (2019) trata el absentismo como un escape del trabajador, una búsqueda del equilibrio ante la insatisfacción en el trabajo, una alternativa cuando se alcanza el límite. En esta perspectiva, Villaplana (2015) sostiene que, el absentismo puede considerarse como una forma de resistencia a las exigencias de un trabajo nada agradable. Por su lado, De la Torre y García (2010) sostienen que es una forma que encuentra el trabajador para resistir, para escapar, haciendo un posible enfrentamiento con la situación que se encuentra.

Características de ausentismo laboral

Las peculiaridades del absentismo laboral desde el punto de vista de Klaric (1796), se puede precisar en cuatro ítems:

- **Empresarial y Económico:** Procede de la adecuación de la persona a la organización.
- **Psicológico:** Se focaliza en la satisfacción, la motivación y la actitud hacia el trabajo. La importancia de las normas de equipo se evidencia en el descubrimiento de una cultura de ausentismo que incluye la enfermedad en el lugar de trabajo, y es entendida como una situación de sistemas rígidos por parte de individuos y grupos.

- Sociológico: Este método incluye factores personales faltantes, referidos a edad, género, estado civil, educación, etc. Además, se consideran factores externos, como la distancia de la casa al centro de trabajo, tensiones provenientes de la familia y factores relacionados al entorno del trabajo, como el tamaño de la producción en el trabajo o que exista duplicación de funciones.
- Pedagógico: El absentismo es una de las consecuencias al alto nivel de estrés, la moral disminuida en el centro laboral y la incapacidad de obtener un ascenso

Tipos de ausentismo laboral

Según Pizarro (2019), clasifica a los tipos de ausentismo de la siguiente manera:

- **Ausentismo legal.** Este absentismo está respaldado por leyes, como donación de sangre, baja por maternidad, vacaciones, entre otras.
- **Ausentismo obligatorio.** Existe una carencia que, aunque el empleado no lo desee, tendrá que cumplir, como romper cualquier norma que genere suspensión de la empresa, arresto decretado, entre otros.
- **Ausentismo por enfermedad profesional.** Es una patología, pero comprende la enfermedad o accidente laboral adquirido durante la jornada laboral del profesional.
- **Ausentismo por enfermedad común.** Está respaldado por la ley y garantiza que el empleado se ausente sin deducción del salario por enfermedad.
- **Ausentismo voluntario.** Es una ausencia sin el amparo de la ley, siendo una ausencia por motivos privados y sin justificación.

Dimensión incapacidad temporal

Cataño et al. (2016), confirman que el ausentismo por enfermedad incluye todas las ausencias por enfermedad, diagnosticadas por procedimiento médico. El ausentismo por patología profesional comprende las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional; el ausentismo legal significa las ausencias del trabajo cubiertas por la ley, tales como baja por maternidad, donación de sangre y servicio militar.

Según Martínez (2020), explica que la incapacidad temporal afecta temporalmente la capacidad de trabajo de la Persona Asegurada por enfermedad o accidente. Esta cobertura asume el servicio contratado, si como consecuencia de enfermedad o accidente.

Zegarra (2018) explica que, cuando un colaborador sufre de una enfermedad y su ausentismo es justificado con un documento de incapacidad temporal, tiene derecho a conservar sus ingresos remunerativos debido a que nuestro sistema normativo así lo prevé. Es decir, esta regulación está amparada en la idea de que quien está impedido de laborar a causa del deterioro de su salud física o mental tiene derecho a recuperarse sin sufrir daño económico o cese laboral. Además, el autor menciona que el empleador está obligado a mantener la remuneración y, después de la acumulación de 20 días subsidiar dicho periodo ante EsSalud, justificado mediante la presentación de un certificado médico de incapacidad temporal emitido por su médico tratante (público o privado) en donde se indique el tratamiento a seguir, el diagnóstico y número de días de descanso según sea pertinente.

Otra definición, es dada por Marmot (1995), en el cual explica que, la incapacidad temporal es el desequilibrio que se puede presentar entre las condiciones de trabajo y la salud del empleado debido a que éste finalmente no puede laborar por alguna razón, es entonces que el estudio de las causas es de suma importancia para poder entender las razones porque existe la ausencia dentro de las organizaciones.

Según Martínez (2020), la incapacidad temporal es una situación indeseable para las empresas porque impide que los trabajadores desempeñen sus funciones o actividades laborales dentro de la empresa por un periodo determinado según prescripción médica. El sistema que brindan países como España se considera efectivo porque no solo tiene como objetivo reparar las lesiones físicas y / o psicológicas de los empleados, sino que también les proporciona ingresos económicos al no poder realizar sus funciones en el lugar de trabajo.

Puntos de vista de la incapacidad temporal desde la atención primaria

Martínez (2020) señala que, a partir de la atención primaria, la incapacidad temporal se puede contemplar desde tres pilares:

- Desde la vista clínica, abarca el tema de las enfermedades y/o accidentes. Este es

un procedimiento médico que conlleva a una prescripción con el objetivo de un descanso laboral.

- Desde el punto de vista burocrático es una carga administrativa:
 - Revisiones e informes.
 - Médico de cabecera como controlador "directo y existente" de la invalidez temporal pese a que existen escenarios en los cuales es un emisor de información.
- A partir de la noción de los médicos como administradores de recursos ya que nos referimos a los beneficios desde la perspectiva económica, teniendo en cuenta el principio de justicia, el cual debe estar dado por las buenas acciones que se realizan.

Factores que influyen en la obtención y duración de incapacidad temporal

Martínez (2020) refiere que existen varios factores que inciden en el ausentismo por incapacidad temporal y su duración:

- Sociodemográficos: Edad, estado civil, sexo, nivel cultural.
- Sociofamiliares: Protege a los primogénitos que dependen de los demás miembros de la familia. Se usan como pretexto para extender la incapacidad temporal.
- Laborales: Insatisfacción laboral, relación contractual, salario, tipo de puesto, etc. Todas estas condiciones tienden a ocasionar que el empleado solicite un retiro, y si está de retiro se puede extender en el tiempo.
- Sanitarios: Sistemas de salud, tipos de regímenes de seguridad social, la evolución de enfermedades y / o accidentes, interacciones con los médicos, ingenuidad de la real consecuencia de la prescripción de bajas por enfermedad.
- Dificultad de coordinación entre los diferentes agentes implicados: derivación de siniestros debido a las emergencias dentro del ámbito del trabajo y la relación con la forma de realizar la inspección.

Con todas estas razones, se debe tomar en cuenta que es necesario realizar un trabajo constante para mejorar la gestión de la discapacidad temporal. Lo más importante son las relacionadas con el ámbito sanitario y el nivel implicado, así como con la coordinación entre agentes.

Dimensión causas psicológicas y voluntarias

Souza y Rodrigues (2010) informan que las causas y consecuencias del absentismo son diversas. Esto genera cierta preocupación entre los empresarios, ya que perjudica la calidad de los servicios prestados, sobrecarga a los empleados presentes, genera demoras y afecta la productividad. Los autores destacan que factores organizacionales como reglas excesivas, políticas de la empresa, liderazgo deficiente, malas condiciones laborales, contribuyen a la insatisfacción y al aumento de la tasa de absentismo.

Por su parte, Cataño et al. (2010), indican que el absentismo voluntario es la ausencia del trabajo, por motivos particulares. Por tanto, se trata de una ausencia injustificada, sin amparo legal, responsabilidad exclusiva del trabajador.

Para Robbins (2004) “el estrés es una condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una oportunidad, restricción o requisito relacionado con lo que quiere, y cuyo resultado se ve como incierto” (p.153). El clima laboral genera mucho estrés, ya que las presiones para que el trabajo se realice de manera oportuna y eficiente terminan por “agredir” al empleado y hacerlo sentir cada vez más estresado, donde la supervisión deficiente y los compañeros de trabajo llamados no agradables también son factores que causan estrés. Cuando el empleado se siente presionado para lograr los objetivos propuestos por la organización y no lo logra, aumenta el estrés y también aumenta la frustración del empleado con el trabajo, lo que puede derivar en ausencias y, en consecuencia, un aumento en la tasa de ausentismo.

Al estudiar los aspectos psicológicos del absentismo, Freitas (2013) considera fundamental analizar al individuo en el contexto en el que se presenta el problema, ya que el fenómeno del absentismo es complejo y no puede ser estudiado simplemente desde la perspectiva del empleado. Además, afirma que para enfrentar el problema se necesita un plan de educación, tanto para empleados como para empleadores, que muchas veces requiere la

participación de ambos en cursos que ayuden con problemas de relaciones humanas en el trabajo, con el fin de obtener un mejor entendimiento entre empleados y líderes. Sin embargo, aconseja no dejar de lado el estudio de fuerzas psicológicas, como el grado de adecuación al grupo de trabajo, el nivel de satisfacción del empleado en relación con la ejecución de la tarea, la relación con el superior inmediato, la política de la empresa, la percepción de justicia y valoración profesional, pues son aspectos que sin duda influyen en la tasa de absentismo y baja productividad. La sobrecarga de los empleados, la falta de interacción con el equipo, las reglas excesivas en la organización, la falta de oportunidades para participar en las decisiones y el liderazgo deficiente son factores que aumentan el estrés del individuo. Además, existen factores personales y familiares, que también afectan a los empleados y su desempeño en el trabajo.

Por su parte, Lipp (2010), refiere que la inseguridad, la incertidumbre, la sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales, el desempeño de tareas y los problemas emocionales, se encuentran entre las principales causas del estrés laboral.

Camelo y Angerami (2008), sustentan que los Factores psicosociales son aquellas Interacciones entre el contenido del trabajo, la organización y gestión del trabajo y otras condiciones organizativas y ambientales, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otro, que demuestran tener una peligrosa influencia en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”. Es importante entender que el aspecto psicosocial de un riesgo ocupacional proviene de su origen y no de su manifestación, por ello, los Riesgos Psicosociales deben entenderse en su triple dimensión (física, mental y social) y se deben tomar en cuenta las condiciones y organizacionales. y factores relacionales dentro de la institución.

Finalmente, Silva (2016), comenta que los diversos problemas personales y familiares, entre otros, vividos por los empleados, pasan desapercibidos por sus líderes y esta insensibilidad, así como la mala gestión provocan insatisfacción laboral, afectan el comportamiento en el trabajo, comprometen la comunicación con los superiores, aumentan el estrés en el entorno, dañando la salud, el clima organizacional de la empresa, aumentando consecuentemente la tasa de absentismo.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

- ✓ ¿Cuáles son los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021?

Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia del compromiso en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El presente trabajo de investigación es importante para obtener un diagnóstico más amplio y preciso de cuáles son los factores que influyen en el ausentismo de los colaboradores en el entorno laboral. Esto se considera una acción fundamental y responsable, porque mediante este análisis se podría asegurar un desempeño laboral más saludable y productivo, y en consecuencia un personal satisfecho, con mejor calidad de vida.

Actualmente, el ausentismo laboral se ha convertido en un tema trascendental a solucionar en las empresas, debido a que su rentabilidad depende de la producción y la prestación de servicios. Esta fuerza laboral generada en su mayoría por grupos de trabajadores, puede romperse a causa del frecuente ausentismo; por ello los colaboradores, quienes en búsqueda de compensar estas faltas son sometidos a horas extras de trabajo que, en consecuencia, aumenta el cansancio físico y mental.

Es complicado que una organización pueda lograr sus objetivos si sus colaboradores no cumplen con sus funciones asignadas dentro de los periodos establecidos. Así que, se

deben proponer y ejecutar acciones orientadas a asegurar el talento humano saludable, comprometido, competente, motivado y sostenible en el tiempo.

El presente estudio demuestra la importancia de la adquisición de datos que aportan un mejor conocimiento de la temática, así como los principales puntos que deben ser reevaluados por los gestores de las pequeñas y grandes empresas que buscan permanecer en el mercado competitivo actual. Es aquí donde radica, por un lado, la relevancia de estudiar acerca de los aspectos del entorno laboral; y, por otro lado, como estos factores repercuten sobre el ausentismo laboral en los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A. En este sentido, tal como lo expone Chiavenato (2007), el ausentismo laboral como aquella palabra que se utiliza para indicar la ausencia del colaborador del centro de trabajo. Es decir, representa la suma del tiempo que los empleados llegan tarde o ausentes del trabajo por cualquier motivo.

Desde el punto de vista social, esta investigación se centró en el capital humano más importante de la organización, que son los colaboradores; por ello se debe buscar alternativas que reduzcan los factores que afectan negativamente el entorno laboral, incidiendo directamente en el ausentismo.

Adicionalmente, esta investigación se profundiza en base a la teoría fundamentada para descubrir los factores del entorno laboral que inciden en las constantes ausencias, representando un cimiento para futuros trabajos similares en otras empresas. De este modo, este trabajo pretende aportar nuevos conocimientos sobre las razones que impulsan el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A, y, las futuras repercusiones en su estructura organizacional, permitiendo a la empresa tomar mejores decisiones para reducir los indicadores de ausentismo laboral en un mediano a largo plazo para fomentar un clima laboral positivo, con empleados más felices y motivados, quienes aumenten su productividad y convirtiendo a la empresa en un organismo más atractiva y con expectativa de buen lugar para trabajar y recomendar.

En la parte de la línea metodológica empleada, se justifica la realización del presente trabajo, ya que, ayudará en la facilitación de un modelo sistemático en la búsqueda analizar el entorno laboral y su incidencia en el absentismo, y que una gestión adecuada, el tratamiento

del absentismo evitaría la insatisfacción de sus colaboradores, fomentando el bienestar como objetivo final. Así que, queda a cargo de la empresa intentar eliminar los factores negativos de tal situación, para que los trabajadores puedan realizar sus actividades con bienestar y calidad de vida dentro de la organización.

Finalmente, mediante este trabajo se podrá entender el comportamiento de incidencia entre los factores del entorno laboral sobre el ausentismo, tomando en consideración la metodología del tipo de investigación básica, cuyos resultados e interpretación se midieron a través del uso de instrumentos (cuestionarios). También, la investigación brindará aspectos teóricos al estudio de ambas variables para su mejor análisis, desarrollo de las mismas y quedará como una base más sólida para las futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

- ✓ Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.

Hipótesis específicas

- ✓ Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.
- ✓ Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.
- ✓ El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

1.7. Objetivos

Objetivo general

- ✓ Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021.

Objetivos específicos

- ✓ Evaluar la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.
- ✓ Comprobar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.
- ✓ Explicar la incidencia del compromiso en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

II MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo** de investigación fue básica. En esta investigación, los avances logrados han contribuido y se caracterizan por su interés en la aplicación, uso y consecuencias prácticas del conocimiento, por tanto, Hernández et al. (2014) argumentan que “la investigación básica o aplicada, es aquel en el cual el equipo especialista ha puesto todo su empeño en la búsqueda de conocimiento o soluciones, manteniendo siempre la objetividad y la mente abierta para tomar las decisiones adecuadas” (p. 125). De este modo, se considera que es básica porque sólo se analizarán los aspectos de los factores del entorno laboral y de qué manera estos repercuten en el ausentismo laboral desde una perspectiva social basado en la teoría fundamentada.

El presente estudio fue basado dentro de una naturaleza de **enfoque** cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). De esta manera, se cuantificarán las respuestas de los colaboradores evaluados mediante la codificación numérica para analizar inferencialmente (estadísticas) la influencia que ejercen los factores del entorno laboral sobre el ausentismo laboral, en un único tiempo, cuya información se recolectó a través de secciones transversales desde setiembre hasta diciembre 2021.

El **método** hipotético-deductivo “consideran teorías y leyes universales, tratando de explicar la ocurrencia de fenómenos específicos. La práctica metódica de la deducción comienza con enunciados generales que deben constituir las premisas del pensamiento racional y deductivo, y extrae conclusiones examinando supuestos previamente establecidos” (Hernández, et al., 2014, p. 172). Así que, se partió desde las premisas particulares para concluir de una manera general para concluir la manera en que los factores del entorno laboral repercuten sobre el ausentismo laboral.

El **diseño** de este trabajo fue no experimental, en este sentido Hernández y Mendoza

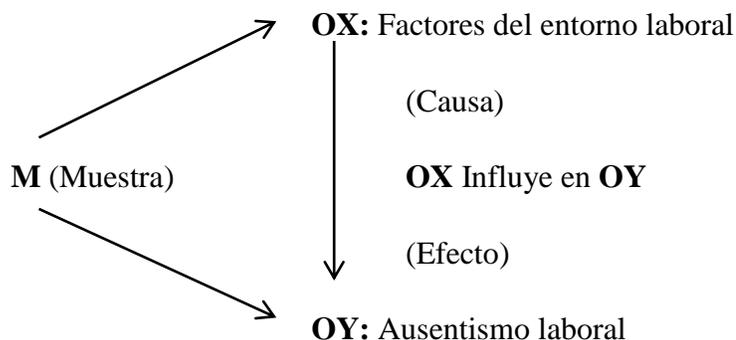
(2018), describen la Investigación no experimental como “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). De este modo, se analizaron las variables factores del entorno laboral y el ausentismo desde un punto de vista en que no se manipularon ni se ejercieron estímulos sobre ellas, sólo se observaron en su contexto desde el punto de vista social.

Además, el **alcance** o nivel fue el descriptivo y explicativo, según lo expresado Hernández y Mendoza (2018), el estudio descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice y describe tendencias de un grupo o población” (p. 92). Por su parte, el alcance explicativo “pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (Hernández, et al., 2014, p. 105). Así que, el nivel fue descriptivo porque se analizaron los factores del entorno laboral y el ausentismo laboral en su contexto natural desde la perspectiva de la opinión de los propios colaboradores; además, fue explicativo porque se buscó medir a través de un modelo estadístico (regresión logística ordinal) la influencia que ejercen estos factores sobre la ausencia de su puesto de trabajo, es decir de qué manera repercuten los aspectos del ambiente laboral sobre el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla en Confipetrol Andina SA.

A continuación, se muestra el esquema general para el nivel explicativo:

Figura 1

Tipo de investigación explicativa.



2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 213 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina s.a., Lima, 2021. Por tanto, Hernández et al. (2014), plantea que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Muestra

Respecto a la muestra, se seleccionaron 67 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina s.a., Lima, 2021. Hernández et al. (2014) propone la muestra como “un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173).

La muestra fue calculada en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

N= 213	(Población)
Z=1.96 (95%)	(Nivel de confianza al 95%)
p=0.5 (50%)	(Proporción esperada o de éxito)
q=0.5 (p+q=1.0)	(Probabilidad de fracaso)
d=0.1 (10%)	(Error)
n=67	(Total Muestra)

La muestra probabilística estuvo constituida por 67 colaboradores.

Muestreo

Para hacer inferencias sobre “la población es necesario trabajar con muestreo

probabilístico aleatorio simple a través de los criterios de inclusión y exclusión” (Hernández, et al., 2014, p. 211).

A continuación, se menciona los principales criterios para la selección de la muestra:

- ✓ Trabajador con estatus de permanente en la empresa (Inclusión). – Al estar fijo en nómina de la empresa conoce los procesos llevados a cabo, así como los factores laborales que pueden repercutir en el ausentismo laboral. Además, se mantienen en el tiempo a pesar de los cambios coyunturales y organizacionales. Poseen vínculo laboral vigente con contrato de plazo fijo.
- ✓ Trabajador con motivación a participar en la investigación (Inclusión). - Porque tendrían la mayor disposición de aportar respuestas sinceras y asertivas en el cuestionario aplicado, además, desean contribuir para conocer la realidad y proponer mejoras.
- ✓ Trabajador con menos de 6 meses de labor (Exclusión). – Al tener poco tiempo en la empresa, no podría conocer bien los factores del entorno laboral y su repercusión en las ausencias, y cuyas respuestas podrían tener un sesgo subjetivo no acorde para la investigación.
- ✓ Trabajador temporal (Exclusión). – Porque son personas que según evaluación no pasarán periodo de prueba y podrían sesgar a la investigación con respuestas no acordes a lo que se busca; además, podrían desconocer la realidad de las circunstancias del entorno laboral.
- ✓ Trabajador del departamento directivo de la empresa (Exclusión). – Porque no serán críticos de su propia gestión.
- ✓ Trabajador del departamento de Administración y Recursos Humanos (Exclusión). - Porque no serán críticos de su propia gestión, y podrían inclinar aportar datos sesgados de la realidad que se vive en la empresa.

2.3. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
	D1. Riesgos laborales	- Exposición a riesgos	1 - 4	Encuesta / Cuestionario
		- Políticas en seguridad	5 - 7	
		- Supervisión	8 - 10	
Factores del entorno laboral	D2. Factores de riesgo psicosocial	- Vinculados a la tarea	11 - 13	
		- Optimización del tiempo	14 - 16	
		- Organización del trabajo	17 - 18	
		- Estructura organizativa	19 - 20	
	D3. Compromiso organizacional	- Participación voluntaria	21 - 23	
		- Comportamiento	24 - 26	
		- Políticas de gestión de trabajo	27 - 30	
Ausentismo laboral	D1. Incapacidad temporal	- Accidente de trabajo	1 - 2	Encuesta / Cuestionario
		- Enfermedad profesional	3 - 4	
		- Enfermedad común	5 - 6	
		- Licencias y permisos	7 - 8	
		- Permisos especiales	9 - 10	
	D2. Causas psicológicas y voluntarias	- Nivel de estrés laboral	11 - 13	
		- Sobrecarga de trabajo	14 - 16	
		- Falta de motivación	17 - 18	
		- Ausentismo voluntario	19 - 20	

Nota: Elaboración en base a la teoría.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. En este sentido, Hernández y Mendoza (2018), mencionan que “la encuesta es un conjunto de preguntas que se hacen para obtener información con un objetivo específico” (p. 16). Es decir, la técnica de la encuesta contiene preguntas con el propósito de obtener información.

Instrumento

El cuestionario fue el instrumento elaborado para la adquisición de los datos. De este modo, Hernández y Mendoza (2018), los describen como “conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

El cuestionario representó el instrumento usado, donde se elaboraron dos, uno para cada variable, el cual está constituido por 20 ítems con alternativas cerradas, con valoraciones de 1=Nunca; Rara vez=2; A veces=3; Casi Siempre=4; y Siempre=5.

A continuación, se describen cada cuestionario:

- **Cuestionario A.** Constituido por 30 ítems para dar respuesta a la Variable Factores del entorno laboral, donde la dimensiones D1. Riesgo laboral, D2. Factores de riesgo psicosocial, así como la D3. Compromiso organizacional, tienen 10 ítems cada una con alternativas antes descritas. Es de resaltar que, cada indicador y su respectiva pregunta fueron elaboradas de acuerdo a las bases teóricas.
- **Cuestionario B.** Elaborado para dar respuesta a la Variable Ausentismo laboral, constituido por 20 ítems; es decir, 10 preguntas para cada dimensión D1. Incapacidad Laboral, y D2. Causas psicológicas y voluntarias, con las mismas alternativas del cuestionario anterior. Las respectivas preguntas fueron elaboradas de acuerdo a las bases teóricas.

Validación

El “juicio de expertos” fue el método de validación de los cuestionarios, cuyos jueces valoraron su apreciación referente al contenido de cada ítem; es decir, en claridad, pertinencia, relevancia y suficiencia. Es de resaltar que, cada sugerencia fue levantada hasta que el veredicto fue aceptable y aplicable para la fiabilidad. (Ver Anexo 3)

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) plantean que “la fiabilidad de los cuestionarios, representa el nivel de consistencia interna para obtenerse los resultados confiables” (p. 217). De manera similar, Hernández y Mendoza (2018) recomiendan que “es requisito que cada vez que

apliques tu instrumento de recolección de los datos demuestrés que resultó confiable y válido” (p. 235). De este modo, si se utiliza el respectivo instrumento varias veces con los mismos sujetos, sus resultados deben ser parecidos o semejantes, siendo el instrumento confiable para utilizarse.

Seguidamente, muestran los niveles de fiabilidad de acuerdo a Hernández et al. (2014):

-1.00 a 0.00:	“No es confiable”
0.01 a 0.49:	“Baja confiabilidad”
0.50 a 0.75:	“Moderada confiabilidad”
0.76 a 0.89:	“Fuerte confiabilidad”
0.90 a 1.00:	“Alta confiabilidad”

Con respecto a la fiabilidad para los instrumentos para la Variable X (Factores del Entorno Laboral) y Variable Y (Ausentismo Laboral), el Coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.786 y de 0.804, respectivamente, indican una fuerte confiabilidad para ambos. Por tanto, estos resultados, demuestran que ambos instrumentos presentan una fiabilidad aceptable y se puede proceder a completar la muestra. (Ver Anexo 4)

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron tratados y/o procesados de la siguiente manera:

- Transcripción de los datos en Microsoft Excel.
- Verificar y analizar la consistencia interna de los datos para detectar fallas o errores en la misma transcripción.
- Codificación de la información transcrita. De esta manera, se les asignaron las siguientes codificaciones: - Siempre = 5, Casi Siempre = 4, A Veces = 3, Casi Nunca = 2, Nunca = 1.
- Tabulación, se establecen los respectivos niveles para cada sujeto en base a un baremo, luego se procedió a contarse sumatoria de frecuencia y sus respectivos

porcentajes para cada dimensión, así como para las variables, disponiéndose a elaborar tablas y gráficos en Excel.

- Importación de datos al software SPSS V.26 para los respectivos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. Luego de obtenerse los resultados descriptivos, se procedió a obtener la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido que la es la recomendada cuando la muestra es mayor a 50. Esto con la finalidad de establecer si se usan pruebas paramétricas (R de Pearson) o no paramétricas (Rho de Spearman), la primera es la recomendada cuando los datos siguen una tendencia normal, y la segunda los datos no tienen normalidad; además, estas son las pruebas cuando la escala son ordinales.
- Análisis, se procedió a describir y analizar cada una de los hallazgos encontrados, plasmándose los mismos en el capítulo de resultados. Para finalizar con las conclusiones y sugerencias.

2.6. Criterios éticos

De acuerdo con los estándares exigidos por la misma universidad (USS) y la Asociación Americana de Psicología séptima edición (APA 7ma. Ed.), las investigaciones y documentos utilizados se citan de acuerdo a sus recomendaciones, y se citan los estándares antes mencionados, la ética y sus respectivos aspectos. Por otro lado, a través del consentimiento informado, para asegurar la confidencialidad de los participantes que participan en la encuesta.

2.7 Criterios de rigor científico.

Para el presente estudio, se utilizaron los siguientes estándares de rigor científico, según Hernández et al. (2014):

Validez, es importante construir instrumentos que recolecten información que correspondan a la realidad investigada, es decir, que los instrumentos sean válidos, que

produzcan información veraz y válida para el propósito del estudio.

Fiabilidad, depende de los medios de prueba relativa proporcionados al objeto de investigación. Las actuaciones confidenciales indagan el conocimiento conforme al criterio o procedimiento válido, dictando la relación entre sujeto y objeto, como resultado de conductas teóricas que contribuyen al origen, estructura y determinación.

Muestreo, como procedimiento de rigor científico se empleó la encuesta (cuestionario), de esta manera, el muestreo es un acto investigativo para recabar información sobre una población.

Neutralidad, la investigación se centra en la objetividad, influenciada por el análisis de datos, recopilados con la ayuda de instrumentos estandarizados y neutrales, empleando el lenguaje matemático para describir las causas de un fenómeno, las relaciones entre variables, entre otros.

III RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

3.1.1. Resultados descriptivos

Variable Factores del entorno laboral

Tabla 2

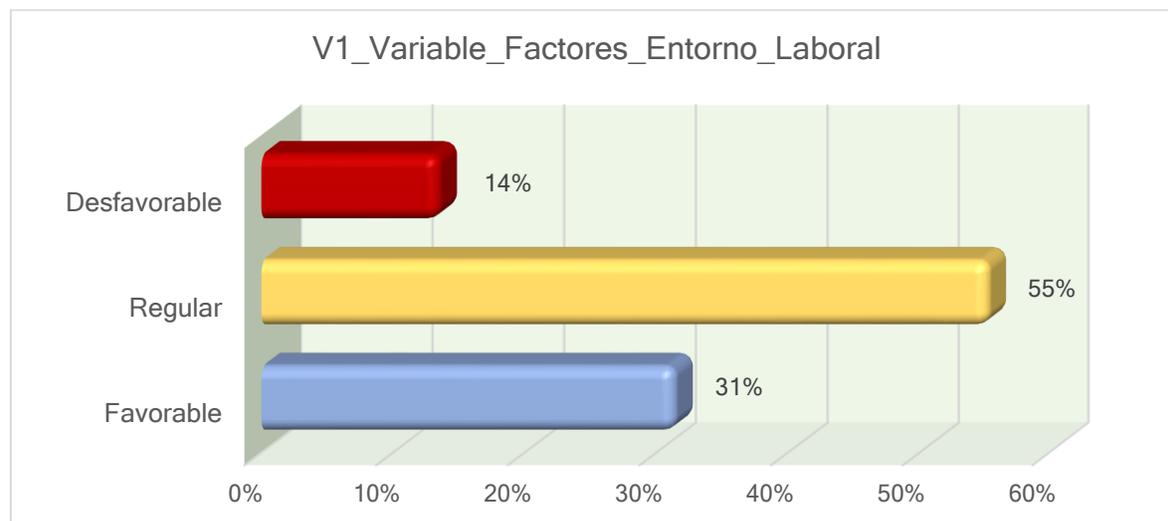
Niveles para la Variable Factores del entorno laboral.

Nivel	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable	9	14%
Regular	37	55%
Favorable	21	31%
Total	67	100%

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral”.

Figura 2

Niveles para la Variable Factores del entorno laboral.



Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral”.

Descripción. Estos valores confirman que, más de la mitad (55%) de los colaboradores

de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., percibieron con un nivel regular a los factores del entorno laboral, destacando la predominancia de respuestas intermedias; además, casi un tercio (31%) aseguraron que, los mismos no los afectan, y que son favorables; mientras que, el 14% consideró todo lo contrario, que existen factores que los perjudican. Esto quiere decir de una manera holística, los colaboradores presentan una perspectiva que no todo está bien, falta camino hacia la consolidación eficiente en sus actitudes recibidas del entorno laboral, con el fin de recibir una mejor calidad en sus puestos, provocadas por situaciones que lo exponen al riesgo laboral, así como factores psicosociales que son estresantes, y generando un compromiso organizacional irregular.

Tabla 3

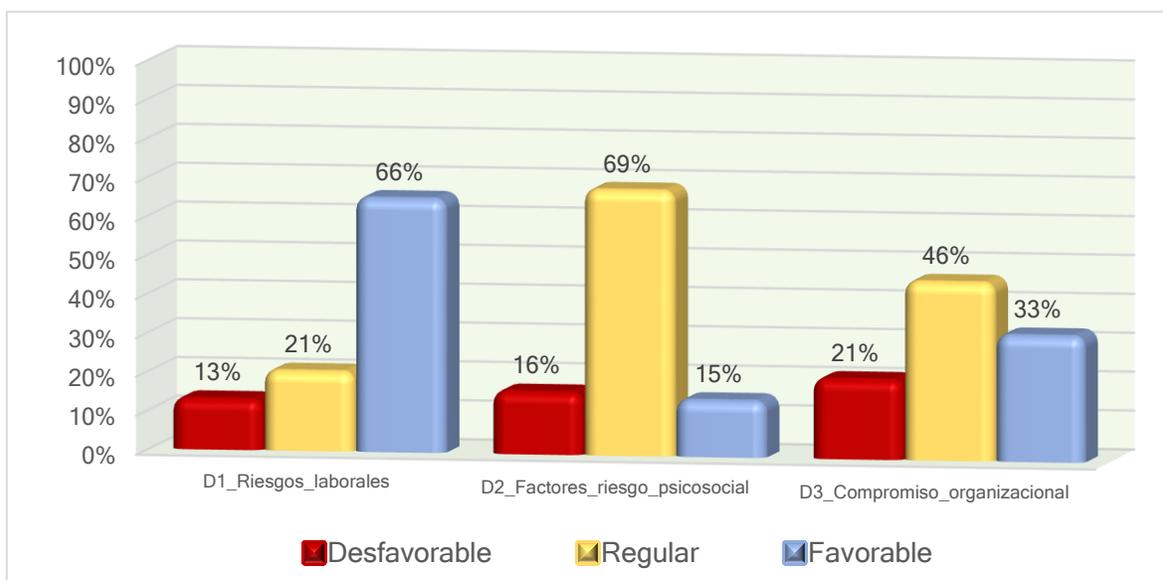
Niveles de las dimensiones de la Variable Factores del entorno laboral.

Dimensión	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
D1_Riesgo laboral	Desfavorable	9	13%
	Regular	14	21%
	Favorable	44	66%
	Total	67	100%
D2_Factores de riesgo psicosocial	Desfavorable	11	16%
	Regular	46	69%
	Favorable	10	15%
	Total	67	100%
D3_Compromiso organizacional	Desfavorable	14	21%
	Regular	31	46%
	Favorable	22	33%
	Total	67	100%

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral”.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de la Variable Factores del entorno laboral.



Descripción. Para la D1. Riesgos laborales, la mayoría, dos tercios (66%) de los colaboradores, percibieron a esta dimensión dentro un nivel favorable, implicando que no están sometidos a exposición de riesgos, además, consideraron que la empresa cumple con las políticas en seguridad y de supervisión. Les sigue en ese orden, el nivel regular (21%) y el nivel desfavorable (13%), que contradicen todo lo anterior, donde consideraron de cierta manera estar expuestos a peligros, cuyas condiciones de trabajo no son las adecuadas.

Para la D2. Factores de riesgo psicosocial, más de dos tercios (69%) de los colaboradores consideraron como de nivel regular; con leve tendencia hacia los aspectos desfavorables (16%); mientras que, el 15% lo perciben como favorables. Esto quiere decir, las vinculaciones a las tareas son algo complejas, de alto ritmo a presión, las tareas deben ser entregadas a corto plazo, con exigencias en la demanda para la productividad, siendo autoritarios los supervisores y jefes, cuya actitud organizacional no son las más adecuadas.

En la D3. compromiso organizacional, casi la mitad (46%) de los colaboradores percibieron un nivel intermedio, con tendencia a presentar un compromiso favorable (33%); mientras que, el 21% consideró lo contrario. En resumen, sólo un tercio cree tener un compromiso a la altura con la organización, el resto, no lo considera de tal manera.

Variable Ausentismo laboral

Tabla 4

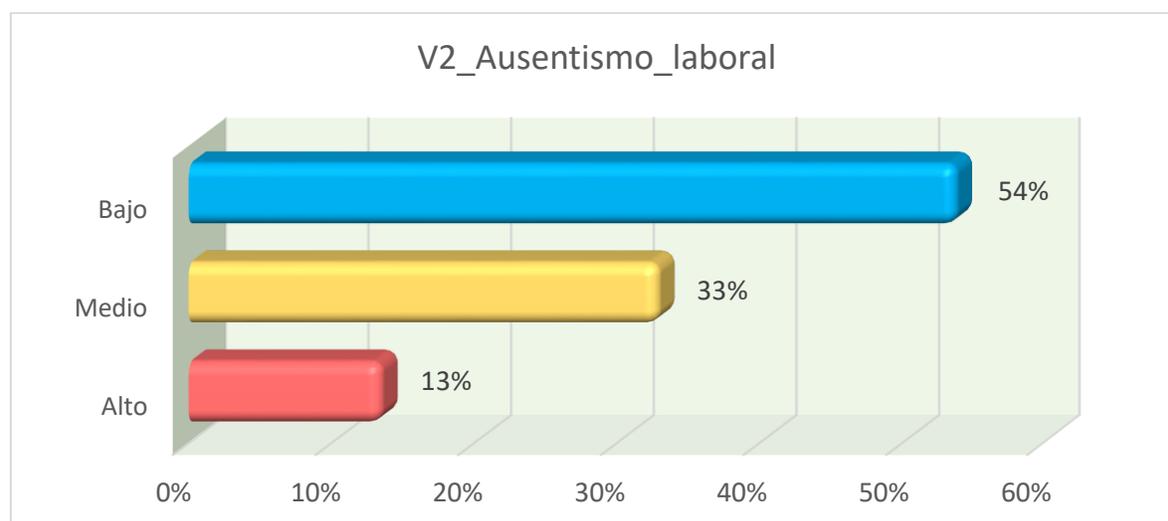
Niveles para la Variable Ausentismo laboral.

Nivel	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	36	54%
Medio	22	33%
Alto	9	13%
Total	67	100%

Nota. Datos del “Cuestionario Ausentismo laboral”.

Figura 4

Niveles para la Variable Ausentismo laboral.

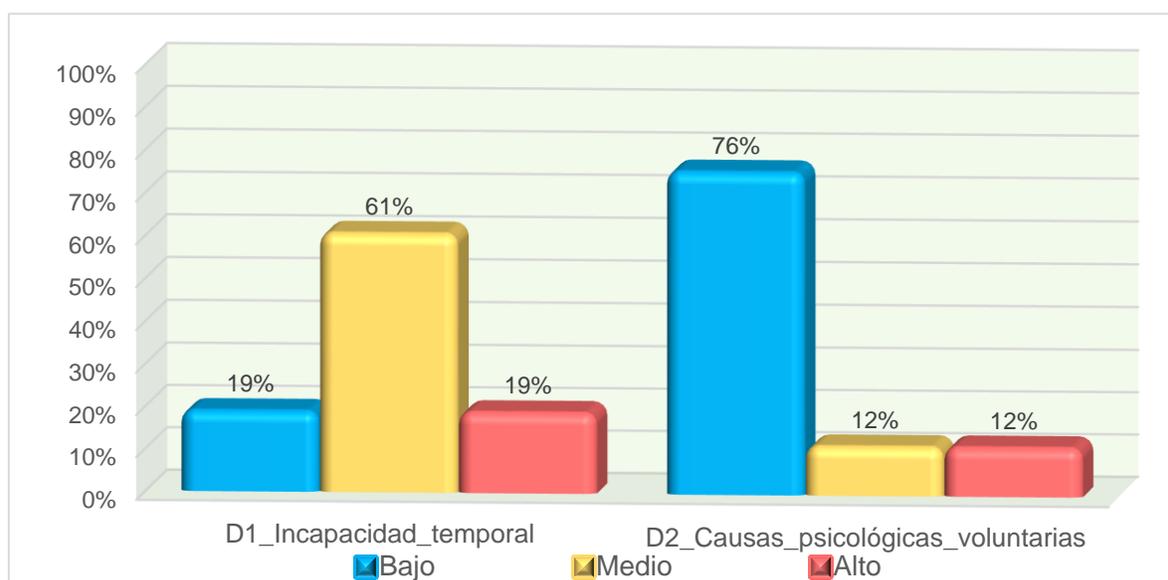


Nota. Datos del “Cuestionario Ausentismo laboral”.

Descripción. Estos valores demostraron que, más de la mitad (54%) de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., percibieron a la Variable Ausentismo laboral dentro de un nivel bajo; un tercio (33%) lo consideraron con renglón intermedio, y el restante 13% en un nivel alto. Estos valores indicaron, que predominantemente, los colaboradores manifestaron pocas inasistencias en sus puestos de trabajo; aunque el otro sector denotó que se ausentaban por diversas razones.

Tabla 5*Niveles de las dimensiones de la Variable Ausentismo laboral.*

Dimensión	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
D1_Riesgo laboral	Bajo	13	19%
	Medio	41	61%
	Alto	13	19%
	Total	67	100%
D2_Factores de riesgo psicosocial	Bajo	51	76%
	Medio	8	12%
	Alto	8	12%
	Total	67	100%

Nota. Datos del “Cuestionario Ausentismo laboral”.**Figura 5***Niveles de las dimensiones de la Variable Ausentismo laboral.*

Descripción. Para la D1. Incapacidad Temporal, casi dos tercios (61%) de los colaboradores, percibieron a esta dimensión dentro un nivel intermedio, con igual cantidad

para los aspectos favorables (19%), y desfavorables (19%). Esto implica, que la mayoría manifestaron que ocasionalmente se ausentan de sus puestos por motivos de enfermedad profesional, enfermedad común, y por accidentes; además, cuando sus compañeros se ausentan, por uno u otro motivo, se ve afectado por la carga de trabajo adicional impuesta al tener que cumplir con las mismas.

En cuanto a la D2. Causas psicológicas y voluntarias, el 76% de los colaboradores percibieron estar dentro del bajo, seguido con igual cantidad (12%), para el nivel medio y alto, respectivamente. Estas cifras evidenciaron que, la mayoría de los colaboradores manifestaron no tener alta presión de trabajo, ausentándose de sus puestos de trabajo en ocasiones debido al estrés, por sobrecarga de trabajo, por desmotivación, y por causas voluntarias sin justificación.

3.1.2. Resultados inferenciales

Grado de asociación de las variables

Tabla 6

Prueba de asociación de las variables.

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	V1. Factores del entorno laboral	29.676	33.362	0.000	0.458	45.8%
	V2. Ausentismo laboral					
Hipótesis específica 1	D1. Riesgos laborales	23.764	39.145	0.000	0.517	51.7%
	V2. Ausentismo laboral					
Hipótesis específica 2	D2. Factores de riesgos psicosociales	21.495	17.023	0.000	0.262	26.2%
	V2. Ausentismo laboral					
Hipótesis específica 3	D3. Compromiso organizacional	38.679	9.397	0.002	0.153	15.3%
	V2. Ausentismo laboral					

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral” del SPSS v.26.

Interpretación. Los diferentes valores (Logaritmo de Verosimilitud, Chi-cuadrado) están muy encima de la zona rechazo de los límites establecidos, y el error calculado (Sig.), evidenciaron que son mayores al error limite (5%); demostró asociación significativa en el cruce de las variables. En cuanto al modelo propuesto para cada hipótesis, el valor de Pseudo Cuadrado de Nagelkerke, evidenciaría para la V1. Factores del entorno laboral podría explicar la variabilidad de la V2. Ausentismo en un 45.8% de influencia. Asimismo, los cruces, la D1. Riesgos laborales explicaría en 51.7% la variabilidad del ausentismo laboral; la D2. Factores de riesgos psicosociales explicaría la variabilidad del ausentismo en 26.2%; y la D3. Compromiso organizacional explicaría la variabilidad del ausentismo en 15.3%.

Hipótesis general

Hi: Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.

H₀: Los factores del entorno laboral que no inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.

Tabla 7

Estimación de parámetros entre la V1. Factores del entorno laboral incide en la V2. Ausentismo.

Estimaciones de parámetro	Estim.	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[V2_Ausentismo_laboral = 1]	-6.028	1.246	23.419	1	.000	-8.469	-3.587
	[V2_Ausentismo_laboral = 2]	-3.375	1.068	9.980	1	.002	-5.469	-1.281
Ubicación	V1_Variable Factores Entorno Laboral	-2.823	.584	23.365	1	.000	-3.968	-1.678

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral” del SPSS v.26.

Interpretación. Al calcularse los valores de Wald (23.365), siendo mayor al límite ($Z_{\alpha/2}=1.64$), estando fuera de la zona crítica; además, el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), evidenciaron el reforzamiento para la aceptación de la suposición del investigador, afirmándose que los factores del entorno laboral inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (45.8% de influencia); además, la estimación (-2.823) indica que la asociación es negativa; es decir, entre mayor sea una variable menor es la otra, donde más favorable sean los factores del entorno menor es el ausentismo, o viceversa, más desfavorables sean los factores mayor es el ausentismo laboral.

Hipótesis específica 1

H_{E1} Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

H₀ Los riesgos laborales no inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

Tabla 8

Estimación de parámetros entre la D1. Riesgos laborales inciden en la V2. Ausentismo.

Estimaciones de parámetro	Estim.	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2_Ausentismo_laboral = 1]	-6.804	1.421	22.915	1	.000	-9.589	-4.018
Umbral [V2_Ausentismo_laboral = 2]	-3.607	1.034	12.167	1	.000	-5.634	-1.580
Ubicación D1_Riesgos laborales	-2.620	.508	26.609	1	.000	-3.615	-1.624

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral” del SPSS v.26.

Interpretación. Al calcularse los valores de Wald (26.609), siendo mayor al límite ($Z_{c0.95}=1.64$), estando fuera de la zona crítica; además, el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), evidenciaron el reforzamiento para la aceptación de la suposición específica 1 del investigador, afirmándose que los riesgos laborales inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (51.7% de influencia); además, la estimación (-2.620) indica que la asociación es negativa; es decir, para riesgos laborales sean favorables para el trabajador, menor son los indicadores del ausentismo laboral de los colaboradores, o de otra manera, cuando los riesgos son desfavorables ayudan al aumento del ausentismo.

Hipótesis específica 2

H_{E2} Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

H₀ Los factores de riesgos psicosociales no inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

Tabla 9

Estimación de parámetros entre la D2. Riesgos psicosociales inciden en la V2. Ausentismo.

Estimaciones de parámetro	Estim.	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2_Ausentismo_laboral = 1]	-4.061	1.133	12.843	1	.000	-6.282	-1.840
Umbral [V2_Ausentismo_laboral = 2]	-1.897	1.016	3.486	1	.062	-3.888	.094
Ubicación D2_Riesgos psicosociales	-2.103	.568	13.710	1	.000	-3.217	-.990

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral” del SPSS v.26.

Interpretación. Al calcularse los valores de Wald (13.710), siendo mayor al límite ($Z_{c0.95}=1.64$), estando fuera de la zona crítica; además, el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), evidenciaron el reforzamiento para la aceptación de la suposición específica 2 del investigador, afirmándose que los factores de riesgos psicosociales inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (26.2% de influencia); además, la estimación (-2.103) indica que la asociación es negativa; es decir, cuando riesgos psicosociales no repercuten en los colaboradores, de cierta manera favorables, menor son los indicadores del ausentismo laboral, o de otra manera, cuando los riesgos son elevados (desfavorables), estos podrían influir en mayor ausentismo.

Hipótesis específica 3

- H_{E3}** El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.
- H₀** El compromiso organizacional no incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.

Tabla 10

Estimación de parámetros entre la D3. Compromiso organizacional inciden en la V2. Ausentismo.

Estimaciones de parámetro	Estim.	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
[V2_Ausentismo_laboral = 1]	-2.269	.792	8.199	1	.004	-3.822	-.716
Umbral [V2_Ausentismo_laboral = 2]	-.328	.743	.195	1	.659	-1.785	1.128
Ubicación D3_Compromiso organizacional	-1.098	.358	9.396	1	.002	-1.800	-.396

Nota. Datos del “Cuestionario Factores del entorno laboral” del SPSS v.26.

Interpretación. Al calcularse los valores de Wald (9.396), siendo mayor al límite ($Z_{c0.95}=1.64$), estando fuera de la zona crítica; además, el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), evidenciaron el reforzamiento para la aceptación de la suposición específica 3 del investigador, afirmándose que el compromiso organizacional incide en el ausentismo en una moderada variabilidad en su intensidad (15.3% de influencia); además, la estimación (-1.098) indica que la asociación es negativa; es decir, cuando el compromiso organizacional es favorable, menor son los indicadores del ausentismo laboral de los colaboradores, o de otra manera, cuando el compromiso es desfavorable, podría influir en el aumento del ausentismo.

3.2. Discusión de resultados

A través de esta investigación, fue posible detectar la existencia sobre el problema del ausentismo laboral y de qué manera los factores del entorno laboral repercuten en este fenómeno, lo que permitiría a la empresa la profundización del tema o incluso buscar acciones programáticas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de esta institución como una alternativa de solución para este inconveniente. Por tanto, el tratamiento del ausentismo es fundamental porque se produce por diferentes causas presentes dentro y fuera de la empresa y en el trabajador. Por ello, es necesario aplicar diversos procedimientos de solución para poner fin a tales causas.

Dado el contexto anterior, se considera relevante realizar el contrastar de los principales hallazgos encontrados en este estudio con las demás investigaciones:

Para el objetivo general, se encontró que los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo en una variabilidad en alta intensidad, y que la asociación es negativa; donde se evidenció que no todo está bien, faltando un trecho amplio para la consolidación eficiente de los aspectos del entorno laboral, con el fin de recibir una mejor calidad en sus puestos, provocadas por circunstancias que exponen a los colaboradores al riesgo laboral; así como factores psicosociales que son estresantes, y además de un compromiso organizacional deficiente. Asimismo, Parra et al. (2020) evidenciaron que existe una asociación significativa entre el absentismo con respecto a los factores del ambiente laboral, siendo estos últimos negativos, ya que motivan de cierta manera a la ausencia en el trabajo. Además, se estuvo de acuerdo con los hallazgos de Tatamuez et al. (2018), donde concluyeron que, el ausentismo se debe a la combinación de muchos factores personales y organizacionales, afectando negativamente a estos últimos. Por otro lado, se concordó con Moscoso (2017), que afirmó que cada organización debe restaurar la relevancia y la eficacia en la búsqueda del bienestar y la satisfacción mutua para los colaboradores.

A pesar que, estas investigaciones utilizaron diferentes tipos de metodologías, llegaron a la necesidad imperiosa que los factores del entorno laboral surgen como un tema importante para el área social porque es un problema que afecta tanto el desarrollo de la empresa como la vida del propio trabajador. Para Robbins (2004), las causas son variadas según persona y

empresa y otro factor que se reporta en los libros y el factor estrés que es uno de los factores que más afecta a los empleados. Por su lado, Merino (2011) comentó dentro del modelo de ajuste laboral, que el ausentismo consiste en una condición dinámica del individuo, razón por el cual, los empleados abandonan el centro de trabajo, convirtiéndose en un producto de baja socialización y poca adaptación al trabajo. Agrega el autor que, los factores psicosociales, en conjunto con otros aspectos del ambiente laboral también afectan a los empleados.

Es por ello que, Chiavenato (2007) formuló que el ausentismo impone altos costos a las organizaciones y que investigaciones muestran que el costo anual es relativamente, donde la principal consecuencia que este fenómeno provoca en una empresa deba buscar procesos racionales para atacar este fenómeno.

El ausentismo, de acuerdo a los modelos teóricos de modelo evitación y el modelo de ajuste laboral, destacan que es un fenómeno complejo cuyos predictores varían con la frecuencia relacionados con las tareas del trabajador, los aspectos de liderazgo y trabajo por turnos, la organización de la empresa y la ausencia de medidas para controlar a las mismas, así como la duración de los periodos de ausencia, influenciada por edad, condiciones laborales, prestaciones y acceso a la atención médica, entre otras más.

En referencia al objetivo específico 1, se encontró que los riesgos laborales inciden con una alta intensidad en el ausentismo, destacándose que un sector importante de los colaboradores percibió que en ocasiones son sometidos a exposición de riesgos, aunque la mayoría consideraron que la empresa cumple con las políticas en seguridad y de supervisión, pero no del todo satisfactorio, concordándose con los hallazgos de Pizarro (2019), donde se demostró que los colaboradores que han sido expuestos a riesgos desfavorables, han tenido que ausentarse por diversos motivos, siendo los más relevantes por enfermedad ocupacional y por accidentes ocasionales. Además, Velásquez (2019) evidenció que otro factor importante son los factores de índole personal y por desmotivaciones. Así que, desde el punto de vista social, se debe impulsar el desarrollo de programas y eventos que produzcan bienestar a los empleados dentro de la normativa vigente.

Estos últimos trabajos, se diferencian con el actual, en que sus principales aportes fueron que los aspectos emocionales negativos e intrínsecos de los trabajadores conllevan a

los accidentes laborales, afectando en las ausencias de los mismos.

Luego de discutir el problema de los principales casos de aparición de factores que influyen en el ausentismo, se evidenció que un tercio de los colaboradores consideraron que los riesgos laborales a los que están expuestos son principalmente peligros físicos, cuyas condiciones son inadecuadas e inseguras, consistiendo en un cambio en el cuerpo humano para adaptarse a nuevas situaciones, con perjuicios cuando estos cambios son ocasionados en el ambiente de trabajo e interfieren negativamente en la vida de los trabajadores, generando consecuencias negativas y pérdidas en el proceso productivo.

Por tanto, tal como lo mencionó Chiavenato (2007), algunas de las razones que generan ausentismo son, la mala supervisión y las políticas inadecuadas y en ocasiones incluso abusivas de algunas organizaciones dejan al empleado desmotivado, así como riesgos a los que son sometidos, donde la empresa debe tener en cuenta que el empleado tiene que ser tratado con respeto e igualdad independientemente de la función que desempeñe, estos son criterios mínimos para que se sienta bien en el ambiente laboral y logre el éxito en equipo.

Para el objetivo específico 2, se demostró que los factores de riesgo psicosocial inciden con una alta intensidad en el ausentismo, donde las diferentes vinculaciones a las tareas son de alto ritmo a presión y deben ser entregadas a corto plazo, con exigencias en la demanda para la productividad, siendo autoritarios los supervisores y jefes, cuya actitud organizacional no son las más adecuadas, tal como lo evidenció Guzmán (2017) en su trabajo, donde encontró que las condiciones psicosociales repercuten negativamente en el ausentismo laboral. Asimismo, Velásquez (2019), manifestó que estos factores conllevan de cierta manera, a generar estrés en su forma extrema, provocando el agotamiento físico y psíquico del individuo expuesto a una situación constante de estrés, que puede llegar incluso, según Tenorio (2017), a provocar su alejamiento de las actividades laborales y, por tanto, pérdida de productividad en la organización.

La presentación de los principales factores psicosociales que influyen en la aparición del ausentismo en el trabajo, tal como lo mencionó Bringas (2017), tales como, situaciones de retraso en las tareas por ausencia injustificadas de compañeros, sobrecargas excesivas para resultados en el trabajo, incapacidad para acompañar los cambios organizacionales que se

dan en las empresas, inestabilidad laboral y los bajos salarios ofrecidos.

A diferencia con el actual trabajo, las investigaciones antes mencionadas conciben que las principales causas son multifactoriales y complejas desde la perspectiva social, y se reconoció que los factores personales son dominantes, tales como la autoestima, necesidades psicológicas cognitivas, conflictos de roles, influencia, posibilidad de relación social y el ocultar las emociones, donde estos factores no fueron incluidos en este trabajo.

Así que, se está de acuerdo por lo manifestado por Ramos y Grau (2013), al señalar la falta de perspectivas para obtener mejores posiciones en empresas desorganizadas y el autoritarismo de líderes que desconocen el proceso de producción, sin mencionar las situaciones que involucran la vida personal de los empleados que interfieren con su vida profesional, como la falta de tiempo libre y la frustración de pasar cada vez menos tiempo con los miembros de la familia.

Para el objetivo específico 3, se demostró que el compromiso organizacional incide en el ausentismo en una moderada variabilidad en su intensidad, destacándose que un sector importante de los colaboradores manifestó no tener “engagement” con la organización que tiene un relevante porcentaje de ausentismo laboral. En este sentido, Mora et al. (2021) encontraron que cuando la tasa de ausentismo es alta, los valores de los colaboradores hacia la organización son relativamente bajos; asimismo, Salardi (2018) encontró dentro de sus hallazgos que al haber bajos compromisos organizacionales repercute en un ausentismo laboral alto.

Además, se estuvo de acuerdo con lo manifestado por Chiavenato (2007), donde indicó que la falta de compromiso genera a los trabajadores para tener una conducta de baja responsabilidad, o al menos evoca ciertas tendencias y comportamientos comprometedores en su manera de ver a la empresa y consigo mismo. En cierto modo, el ausentismo puede causar algunos inconvenientes, por lo que corresponde a la dirección de las organizaciones prestar mayor atención a este tema, en especial la empresa Confipetrol Andina S.A, cuya falta de motivación, plan de carrera, y falta de compromiso organizacional, que según estudios aplicados a los trabajadores podrían representar uno de las mayores causas de ausentismo.

Esta investigación demuestra ser útil en el tratamiento de los factores del entorno laboral, así como el ausentismo, ya que se levantó información sobre el tema, destacando su importancia y verificando la aplicación de la teoría fundamentada y su contrastación con los hallazgos de este estudio basado en las mismas teorías. Además, se demostró el análisis de causas, consecuencias y posible toma de decisiones con la opinión de los colaboradores encuestados en el tema tratado. Además, puede ayudar a la empresa, pues a través de él se puede observar los motivos más frecuentes de ausentismo de los empleados y qué pueden adoptar como medidas preventivas ante esta situación.

Una limitante que se logró observar fue que los empleados de la empresa tuvieron cierta dificultad para responder las preguntas, por temor a que los datos fueran vistos por la gerencia. Ante estos aspectos, es necesario realizar aún más investigaciones sobre el tema y alternativas que permitan prevenir y minimizar el ausentismo, sin olvidar que cada empresa es un universo diferente y así hacer disminuir los aspectos del entorno laboral para que no sigan representando un problema más visible para la empresa.

Así que, se puede inferir que el ausentismo no tiene una solución concreta y definitiva ya que sus causas son variables, pero las empresas pueden estudiar a sus empleados e identificar los motivos y adoptar medidas para minimizar el problema, y que se puede analizar los factores del entorno laboral para que estos no sean del todo desfavorables para el trabajador. Por lo tanto, aún se necesita más investigación sobre el ausentismo para saber más sobre cómo prevenir y reducir este problema.

IV CONCLUSIONES

Con respecto a los hallazgos encontrados, se elaboraron las siguientes conclusiones:

1. Referente al objetivo general, a través de la regresión logística ordinal, se evidenció que los factores del entorno laboral inciden significativamente ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$) en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (45.8% de influencia), siendo la asociación directa y negativa, donde los niveles de los factores del ambiente laboral desfavorables se corresponden con los niveles altos de ausentismo. Por consiguiente, se acepta la suposición del investigador, donde *“los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional”*.
2. En cuanto a objetivo específico 1, los valores de Wald (26.609), siendo mayor al límite y fuera de la zona crítica, y el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), demostraron la aceptación de la hipótesis específica 1, afirmándose que los riesgos laborales inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (51.7% de influencia); con una asociación directa y negativa; donde los niveles de riesgos laborales desfavorables para el trabajador, repercuten de cierta manera en los niveles intermedios y altos del ausentismo laboral de los colaboradores. Por tanto, se acepta la suposición del investigador, en el cual *“Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima”*.
3. Para el objetivo específico 2, los valores de Wald (13.710), siendo mayor al límite y fuera de la zona crítica, y el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), demostraron el reforzamiento para la aceptación de la hipótesis específica 2, determinándose que los factores de riesgos psicosociales inciden en el ausentismo en una alta variabilidad en su intensidad (26.2% de influencia); con una asociación directa y

negativa; donde los niveles de los riesgos psicosociales desfavorables para el trabajador, repercuten de cierta manera en los niveles intermedios y altos del ausentismo. Así que, se acepta la suposición del investigador, donde *“Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima”*.

4. En lo referente al objetivo específico 3, los valores de Wald (9.396), siendo mayor al límite y fuera de la zona crítica, y el error calculado ($\text{Sig.}=0.000 < 0.05$), demostraron la aceptación de la hipótesis específica 3, donde el compromiso organizacional incide en el ausentismo en una moderada variabilidad en su intensidad (15.3% de influencia); con una asociación directa y negativa; donde los niveles de compromisos repercuten de cierta manera en el ausentismo laboral de los colaboradores. Por tanto, se acepta la su posición del investigador, en el cual *“El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima”*.

V RECOMENDACIONES

Se sugieren directamente al líder de llevar las riendas de la organización laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, lo siguiente:

1. Es importante recalcar que el ausentismo no es el resultado de un solo factor, sino es un conjunto complejo de dimensiones, sin embargo al existir una repercusión directa y negativa entre estos y el ausentismo, se recomienda analizar el mejoramiento de los aspectos del entorno laboral a través de “brainstorming” en conjunto con los colaboradores líderes de cada área , para escuchar y entender sus principales quejas referidos a los aspectos del ambiente de trabajo que le afectan, para darle solución directa , y que estos sean favorables para disminuir las altas tasas de inasistencias en la organización, sobre todo las injustificadas y las inducidas por sobrecarga, exceso, inadecuado ambiente laboral, fallas en la organización, entre otros factores; por tal razón, se debe ejecutar cuanto antes mejor. Así que, para prevenir las ausencias es necesario, en primer lugar, identificar las principales causas relacionadas con los factores del ambiente laboral y que mejor si la lluvia de ideas y propuestas se diseñan en conjunto con los mismos colaboradores.
2. Además, se sugiere disminuir los riesgos laborales con el mejoramiento de la supervisión y la actualización y difusión de las políticas en seguridad; principalmente, la adopción de medidas de higiene y seguridad en el trabajo mediante la implementación piloto de plan de acción, el cual debe hacerse cuanto antes, y sería importante para garantizar la salud del trabajador y así prevenir futuras ausencias. Para esta medida tendremos como aliado al Área de Seguridad y Calidad (HSEQ) y al área de Comunicación Interna para la difusión masiva de las modificaciones.
3. Otra manera de disminuir las ausencias del trabajo, podría ser que las vinculaciones a las tareas sean menos complejas; es decir, disminuyendo el ritmo de presión, y en donde las mismas sean planificadas en un tiempo prudencial para

ser entregadas de acuerdo en términos de comodidad de los colaboradores. Además, se podría implementar una política de incentivos para promover el trabajo seguro sin cero horas de incidentes laborales.

4. El ausentismo ha sido un factor de preocupación que depende del compromiso de sus empleados, siendo necesario sugerir elevar los niveles de “engagement”, en el menor tiempo posible, mediante el mejoramiento de las relaciones sociales entre supervisores y colaboradores a través de talleres destinados al mejoramiento, con una comunicación abierta y sincera, escuchando y evaluando las respectivas peticiones. Para lograr ello, se recomienda Talleres de Liderazgo efectivo para los supervisores y jefes.

VI REFERENCIAS

- Alegre, A. (2018). *Ausentismo laboral en los colaboradores de planta de una empresa privada del distrito de Ate-Lima*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3282/TRAB.SUF.PROF_Adela%20Alegre%20Mija.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Almanza, R., Calderón, P. y Vargas, J. (2017). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro* 22(1): 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>
- Arias, B. (2012). Análisis comparativo de los procesos de socialización y su relación con las competencias sociales de los niños y las niñas en la ciudad de Medellín.
- Bakker, B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003&lng=es. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.
- Berrocal, C. (2019). *Psicología organizacional: su importancia en el éxito de una empresa*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/08/psicologia-organizacional-su-importancia-en-el-exito-de-una-empresa/>
- Bringas, K (2017). *Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa tercerización representaciones Agromaster S.A.C de Enero a Julio del 2015*. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8432>
- Bruxel, A. y Junqueira, A. (2011). Gestión de personas: satisfacción de los profesionales de una organización del sector de las telecomunicaciones. *Revista Academic Highlights*, 3 (1). <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/218>
- Cadenas, H. (2015). La función del funcionalismo: una exploración conceptual. *Sociologias*

18(41): 196-214. <https://www.redalyc.org/journal/868/86845316008/html/>

Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (20), 3-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es.

Camarota, R. (2015). El ausentismo de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Revista Biomedicina - Medicina familiar y comunitaria*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>

Camelo, S., y Angerami, E. (2008). *Riesgos psicosociales en el trabajo que pueden provocar estrés: revisión de la literatura*. <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>

Cañedo, A. (2007). Motivación, pertenencia, responsabilidad... En busca de una cultura de excelencia. *ACIMED*, 16(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000001&lng=es.

Cárdena, P. (2016) Las teorías de la organización: ¿Funcionan para explicar de manera integral a las organizaciones? *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (18): 94 – 106. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i18.2771>

Cataño, E., Correa, E., y Berbesi, D. (2016). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400311&lng=es.

Charaja, Y., y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013.

Comuni@cción, 5(1), 05-13.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital intelectual de las organizaciones*. Interamericana editores, S.A. de C.V. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chirinos, Y., Meriño Crdoba, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43 – 61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Coelho, T. (2008). *Tránsito: frente al caos*. http://www.tomcoelho.com.br/index.aspx/s/Artigos_Exibir/212/Transito_-_Enfrentando_o_caos

Costa, J. (2016). *La importancia de la motivación en el trabajo*. <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho/98375/>

Davis, K (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill. <https://baixardoc.com/documents/comportamiento-humano-en-el-trabajo-keith-davis-y-john-newstron-5d02b29493b50>

De la Torre, C. y García-Lombardía, P. (2010). *Mercado Laboral Sostenible 2020 y Responsabilidad Social. Iniciativas públicas y empresariales, LA LEY Wolters-Kluwer*, Madrid. Fundación MAPFRE. Glosario. <https://segurosypensioneparatodos.fundacionmapfre.org/syp/es/glosario/incapacidad-temporal.jsp>

Decreto Supremo N° 013-2019-TR. (2019). *Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad*

Social en Salud. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/288137-013-2019-tr>

Directiva N°015-GG-ESSALUD-2014. (2014). *Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD*”.

http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/D_015_GG_ESSALUD_2014.pdf

Donato, A. (2009). *Estrés en el trabajo*.
<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/estresse-no-trabalho/33052/>

Farrington, J. (2007). *How to deal effectively with absenteeism*. Leadership Turn.
<http://www.leadershipturn.com/how-to-dealeffectively-with-absenteeism/>

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario.
https://www.academia.edu/29730118/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial_o_derivado_de_la_organizaci%C3%B3n_del_trabajo

Francia, A. (2010). *Calidad de vida en el trabajo - QWL: conceptos y prácticas en las empresas de la sociedad postindustrial*. (2da Ed.) Atlas.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Quality%20de%20Life%20no%20Trabalho.pdf

Freitas, E. (2013). *Aspectos psicológicos del absentismo*. *Archivos Psicotécnicos Brasileños*.
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpt/article/view/13794>.

Ganime J., Almeida, L., Robazzi, M., Valenzuela, S., y Faleiro S. (2010). El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. *Enfermería Global*, (19).
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200020&lng=es.

- Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT* 45(156): 45-72. Universidad EAFIT. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Gunkel, N. (2015). *Las 11 principales causas de estrés en el trabajo*. <https://exame.com/carreira/as-11-maiores-causas-de-estresse-no-trabalho/>
- Guzmán, D. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en trabajadores de una industria licorera por modalidad contractual*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/12557/CB-0574770.pdf?sequence=1>
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios* 9 (1): 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* 17(4): 7. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
- Klaric, D. (1976). L'Absetéisme, un droit nouveau pour le travailleur. *Revue de L'institut de sociologie*, 4, 385-393. https://www.persee.fr/doc/sosan_0294-0337_1983_num_1_2_938
- Lipp, M. (2010). *Estrés actual: calidad de vida en la familia y en el trabajo*. <http://www.estresse.com.br/publicacoes/stress-na-atualidade-qualidade-de-vida-na-familia-e-no-trabalho/>
- Llique, R., y Beyá, E. (2015). La inestabilidad laboral en el Perú y sus impactos en la psicología desde una mirada del psicoanálisis. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 229-245. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793009.pdf>
- Marmot, M., Feeney A., Shipley M., North F., Sume S. (1995). Sicknes absence as a

- measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *Journal Epidemiol Community Health*, 49(2), 124–130.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1060095/>
- Martín, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 3-35.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003&lng=es&tlng=es.
- Martínez, C. (2020). La gestión de la incapacidad temporal en España y Europa. *R.E.D.S.* (16). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7631168.pdf>
- Meira, A. (2014). *Gestión de personas y feedback: el desafío del liderazgo moderno*.
<http://www.businessreviewbrasil.com.br/1%C3%ADderesempresariais/461/Gestatildo-de-pessoas-e-feedback:-o-desafio-da-Lideranccedila-Moderna>.
- Mendiola, D. y Pérez, A. (2007). *La idea de la Educación de Durkheim con motivo del ciento cincuenta aniversario de su nacimiento*. Universidad La Salle.
<http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/recein/article/view/212/430>
- Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 5(1): 529-535.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832343057.pdf>
- Merton, R. (2002). La división del trabajo social de Durkheim. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (99): 201-209.
<https://www.redalyc.org/pdf/997/99717892009.pdf>
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
<https://psycnet.apa.org/record/1979-29973-001>
- Montes, F. (2014). *Riesgos físicos y efectos en la salud del personal de enfermería, que*

- labora en el centro quirúrgico del hospital de especialidades fuerzas armadas, periodo marzo 2010 a marzo 2011.* (Tesis) Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4696/1/T-UCE-0006-38.pdf>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2010). el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2),1-20. Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35905>
- Morquera, (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.* (Tesis) Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=48D65DF1E927144576477B43D4B79B08?sequence=1>
- Moscoso, R. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organizational linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* Academic Press. [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927872](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927872)
- Nakamura, C. (2014). Motivación en el trabajo. *Revista de Ciencias Empresariales*, 2(1), 20-25. <https://www.doccity.com/pt/motivacao-no-trabalho/4758521/>

- Parra, M., Lay, N., Payares, K., & Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia). *Información tecnológica*, 31(6), 77-86. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600077>
- Pereira, J., y Mello, F. (2016). *Causas y efectos do estrés en el trabajo*. <http://interacao.unis.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2016/05/2016-8.pdf>
- Pizarro, P. (2019). *El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitano*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4212/TSP_AE-L_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. (Tesis) Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Ramos, M. y Grau, M. (2013). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. Editorial Bomarzo S.L. <https://www.librerialexnova.com/libros/salud-en-el-trabajo-y-riesgos-laborales-emergentes/9788415923305/>
- Revuelta, L. (2014). Trabajo social, necesidades, problemas y recursos. *Escuela Universitaria de Trabajo Social. C/ Cardenal Landázuri*, (27). <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6203/Revuelta%20Alonso.pdf;jsessionid=52D7CCED325252C7BB7A840EB0582CD7?sequence=1>
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos de la administración: conceptos y aplicaciones esenciales*. Traducción de Robert Brian Taylor; revisión técnica Reinaldo O. da Silva. São Paulo: Prentice Hall. <https://www.worldcat.org/oclc/69928427>
- Salardi, P. (2018). *Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores*

operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del RENIEC.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2724>

Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, (12): 235-254.
<https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>

Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, (12), 235-254 Universidad de Murcia Espinardo, España.

Silva, Bezerra, G., Pimentel, J., y Oliveira, L. (2016). Absentismo en la construcción civil: un análisis de los empleados de una empresa del suroeste de Bahía. En: Semad Semana del Administrador del Suroeste de Bahia, Vitoria da Conquista, Brasil. *Anais SEMAD*, 3(1), 1-14.
<http://anais.uesb.br/index.php/sasb/article/viewFile/6078/5824>

Souza, G., y Rodrigues, J. (2010). Absentismo: sus principales causas y consecuencias en una empresa sanitaria. *Revista de Ciencias de la Gestión*, 13(18), 95-113.
<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2613>

Tatamuez, R., Domínguez, A., y Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud*, 21(1), 100-112. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

Tenorio, A. (2017). *Ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Arequipa sur, Julio 2016 a Julio 2017.* (Tesis para maestría). Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5652/CHMtealat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- The Adecco Group (2019). *Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica*. Actualidad-mercado-laboral-adecco-ago19.pdf
- Unión General de Trabajadores [UGT] (2021). *La incapacidad temporal. Servicio de estudios de la confederación. Estudios, N° 8 – 3 de Febrero de 2021*. http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/m%C3%BAtues_i_vigil%C3%A0ncia_de_la_salut/La-Incapacidad-Temporal.pdf
- Valdez, B. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013*. (Tesis) Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP%20VALDEZ_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1
- Villaplana, M. (2015). *Absentismo e Incapacidad Laboral*. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. Recuperado https://www.diba.cat/documents/467843/47308532/Publi+1_Absentismo_e_Incapacidad_Laboral.pdf/00a8699e-bb53-4ad5-9048-b1657bdb1237
- Zegarra, M. (2018). Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral. *Revista Forset*, (8), 144-161. <https://revistas.up.edu.pe/index.php/forseti/article/view/1093>

ANEXOS

Anexo 1.- Resolución de aprobación de título



Pimentel, 30 de noviembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0183-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en donde solicita la modificación de los temas de investigación en la resolución de designación de ASESOR de los Proyectos de Investigación (tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS; y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 6° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/DP-USS, señala:

- Artículo 34°: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que con Resolución N° 1272-2021/FDH-USS de fecha 12 de octubre del 2021, se resuelve designar ASESOR a los proyectos de Investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS.

Que, visto el informe N° 0183-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien solicita el cambio de los temas de investigación (tesis) en la resolución de designación de asesor para la investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR y APROBAR los cambios de los temas de investigación de los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS**, manteniéndose los mismos asesores tal como se detalla a continuación:

CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA	ASESOR
1	-VILLEGAS CORDERO EVA CRISTINA -MALLMA ZEVALLOS JENIFFER SHIRLEY	"ACOMPANAMIENTO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR EN BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NIÑOS SONRISA DE LA DEMUNA DE LIMA, 2021"	MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA
2	-GONZALES SALDAÑA MARIA INES -ALVARADO GALVEZ YASMIR ELVIRA	"ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL PAMOLSA REGION CALLAO 2021"	MG. CORTEZ CIUDAD ZOILA HAYDEE
3	-FERNANDEZ PEREZ DIANA LIZETH -MUNDACA APOHO ESTEFANIA JOSEFINA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA PRETORIAN SEGURIDAD INTEGRAL, 2021"	MG. PARDO MENDOZA DIANA ESTHER
4	-BARTRA PAREDES SERGIO -CAMARGO PARDO MAYRA SOFIA	"FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021"	MG. PARDO MENDOZA DIANA ESTHER
5	-LEON SHULLA LAURA GIOVANNA -MARTINEZ OLORTEGUI CYNTHIA ELSA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN LAS ESTUDIANTES DE NIVEL PRIMARIO DEL INTERNADO COLONIA DE ANCON N°1 - NIÑAS, EN EL AÑO 2021"	MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA
6	-TORRES ROJO ALEXANDRA DENYS -AGUEDO HERMITAÑO KIARA YANELI	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CONSORCIO PMRT, EN EL AÑO 2021"	MG. PARDO MENDOZA DIANA ESTHER
7	-CARBAJAL MUNAYCO JESSICA KRYSTEL -CONTRERAS HUAYANAY OLENKA YIVIANA	"BIENESTAR LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA TEXTIMAX S.A.C DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, LIMA 2021."	MG. PARDO MENDOZA DIANA ESTHER
8	CAMARENA ESTEBAN NYBIA JAQUELINE	"APOYO SOCIAL DE DAFPM EN EL ADULTO MAYOR ATENDIDOS POR LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, AÑO 2021"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
9	YERA MARTINEZ BRYAN ALEXANDER	"BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SANNAR CORPORACION LOGISTICA DE LA REGION CALLAO DEL AÑO 2021"	MG. CORTEZ CIUDAD ZOILA HAYDEE
10	GARDENIA CALERO GEY JOSEFINA	"INFLUENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUM RB DURANTE EL AÑO 2021"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
11	QUISPE RIVAS KARLA DIANA	"SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA, AÑO 2021"	MG. PARDO MENDOZA DIANA ESTHER
12	GONZALES LOPEZ VANESA RUTH	"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSE CASIMIRO ULLOA, AÑO 2021"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
13	RUEDA GRANADOS NOEMI ALICIA	"SOPORTE FAMILIAR EN ADULTOS CON TUBERCULOSIS ATENDIDOS EN EL CENTRO DE SALUD PALMERAS DE OCCUENDO DURANTE EL AÑO 2021"	MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA ADMONICIÓN INFORMES 074 481610 - 074 481632
14	SANCHEZ BLAS TARCILA PAULA	"FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL EMBARAZO EN ADOLESCENTES ATENDIDAS EN EL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL AÑO 2021"	CAMPUS USS MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA Chiclayo, Perú

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: **RESOLUCIÓN N° 1272-2021/FDH-USS** de fecha 12 de octubre del 2021, en el rubro que corresponde a los siguientes estudiantes: VILLEGAS OCERHUAYO EVA CRISTINA, MALLMA ZEVALLOS JENIFFER SHIRLEY, GONZALES SALDAÑA MARIA INES, ALVARADO GALVEZ YASMIR ELVIRA, FERNANDEZ PEREZ DIANA LIZETH, MUNDACA APOHO ESTEFANIA JOSEFINA, BARTRA PAREDES SERGIO, CAMARGO PARDO MAYRA SOFIA, LEON SHULLA LAURA GIOVANNA, MARTINEZ OLORTEGUI CYNTHIA ELSA, TORRES ROJO ALEXANDRA DENYS, AGUEDO HERMITANO KARLA YANELI, CARBAJAL MUNAYCO JESSICA KRYSTEL, CONTRERAS HUIYANAY OLENKA VIVIANA, CAMARENA ESTEBAN NYBIA JADELINE, VERA MARTINEZ BRYAN ALEXANDER, GARDENA CALERO GEY JOSEFINA, OUSPE RIVAS KARLA DIANA, GONZALES LOPEZ VANESA RUTH, RUEDA GRANADOS NOEMI ALICIA, SANCHEZ BLAS TARCILA PAULA.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2.- Carta de autorización a la empresa



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo 17 de noviembre del 2021

Oficio N° 0179-2021/FH-DTS-USS

Juan Carlos Santamaría Juárez

Gerente de Talento Humano de la Empresa CONFIPETROL ANDINA S.A

Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar entrevista, cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A, 2021".

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle a los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades.

Los estudiantes están realizando su tesis: "FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A, 2021", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre de los estudiantes que asistirán a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

- BARTRA PAREDES SERGIO con DNI 44883500, Código Universitario 2212802069.
- CAMARGO PARDO MAYRA SOFIA con DNI 42502581, Código Universitario 2211804784.

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 3. Matriz de consistencia

TITULO: “FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE LA EMPRESA CONFIPETROL ANDINA S.A., LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Evaluar la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>2. Comprobar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>2. Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>V.1 Factores del entorno laboral</p> <p>V2. Ausentismo laboral</p>	<p>D1. Riesgos laborales</p> <p>D2. Factores de riesgos psicosociales</p> <p>D3. Compromiso organizacional</p> <p>D1. Incapacidad temporal</p> <p>D2. Causas Psicológicas y voluntarias</p>	<p>Tipo: Básica o fundamental</p> <p>Métodos: Hipotético-Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo y explicativo</p> <p>Corte: Transaccional</p> <p>Población: 213 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A.</p> <p>Muestra: 67 colaboradores</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple (10% error).</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta (Cuestionario)</p> <p>Instrumento (Cuestionario)</p>

<p>3.¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p>	<p>3.Explicar la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>3.El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>			<p>Método de análisis de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los datos son procesados en la aplicación del software IBM SPSS versión 25 y en el Excel, para determinar la normalidad de los datos, para luego usar pruebas estadísticas inferenciales para la comprobación de las hipótesis.
---	---	---	--	--	---

Anexo 4.- Instrumentos



A) Cuestionario Factores del entorno laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión riesgo laboral						
	Exposición al riesgo					
1	¿Se observan peligros que ocasionan incidentes e incluso accidentes laborales?					
2	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas según lo que esperabas?					
3	¿La empresa te ofrece las condiciones favorables en cuanto a ergonomía, iluminación adecuada y ambiente físico agradable?					
4	¿En el lugar de trabajo existen riesgos asociados a ruidos, calor, gases, vibraciones, entre otros?					
	Políticas en seguridad					
5	¿La empresa realiza la difusión de las políticas internas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo?					
6	¿La empresa se preocupa por mantener condiciones adecuadas en seguridad dentro de sus instalaciones?					
7	¿La empresa toma acciones correctivas al observarse condiciones inseguras?					
	Supervisión					

8	¿El área de Seguridad y Salud en el trabajo evalúa los riesgos para minimizar los incidentes y accidentes de trabajo?					
9	¿La supervisión en materia de seguridad es oportuna para evitar incidentes o accidentes laborales?					
10	¿Los riesgos laborales son condiciones de objeto de un seguimiento y control constante?					
Dimensión factores de riesgo psicosocial						
	Vinculados a la tarea					
11	¿La empresa te somete a actividades complejas y repetitivas?					
12	¿La empresa te exige alto ritmo y volumen en tus labores?					
13	¿Las actividades que se imponen generan más presión y responsabilidad?					
	Optimización del tiempo					
14	¿La empresa exige alta demanda de productividad con condiciones inadecuadas para realizar las tareas?					
15	¿La empresa solicita plazos muy ajustados, horas extraordinarias excesivas, cambios de turno y carga de trabajo frecuente?					
16	¿La jornada laboral son respetadas dentro de la empresa?					
	Organización del trabajo					
17	¿Los jefes son autoritarios para exigirte las tareas que debes realizar?					
18	¿La empresa te obliga a trabajar horas de sobretiempo y/o fuera de la jornada laboral?					
	Estructura organizativa					
19	¿La estructura organizativa de la empresa promueve un clima positivo en general?					
20	¿El entorno laboral es perjudicado por la búsqueda constante de la perfección de las tareas?					

Dimensión compromiso organizacional					
	Participación voluntaria				
21	¿Respetas y cumples con las políticas y normas organizacionales de la empresa?				
22	¿Te comprometes a participar y trabajar para lograr las metas y objetivos de la empresa?				
23	¿Participas voluntariamente en las actividades que realiza la empresa fuera del horario de trabajo?				
	Comportamiento				
24	¿Te involucras con buen ánimo a las actividades de la empresa?				
25	¿Te sientes identificado con los objetivos y metas de la empresa?				
26	¿Te sientes orgulloso por el tiempo que estas laborando en la empresa?				
	Políticas de gestión de trabajo				
27	¿Recibes bonificaciones por el tiempo de servicio en la empresa?				
28	¿Consideras que tu sueldo está acorde a lo que tu esperabas en el trabajo?				
29	¿Te involucras con las políticas de gestión del trabajo impuesto por la empresa?				
30	¿Te sientes conforme con las políticas en la gestión directiva de la empresa?				

B) Cuestionario Ausentismo Laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Incapacidad Temporal						
	Accidente de trabajo					
1	¿Has sufrido algún accidente de trabajo en los últimos meses?					
2	¿Se comunican los accidentes de trabajo de toda la empresa en tu área?					
	Enfermedad profesional					
3	¿Has reportado alguna enfermedad ocasionada por tus funciones dentro del trabajo?					
4	¿En tus actividades, te perjudica cuando un compañero se ausenta por razones de enfermedad?					
	Enfermedad común					
5	¿Te ausentas por enfermedades comunes? Ejemplo: Resfriado, dolor muscular, dolor de garganta, dolor de cabeza, lesiones leves, otros.					
6	¿Consideras correcto ausentarte de tus labores por resfriados comunes o lesiones leves?					
	Licencias y permisos					
7	¿Solicitas frecuentemente permisos legales para ausentarte de tu trabajo? Ejemplo: vacaciones, licencia por paternidad, otros.					

8	¿Los descansos médicos son comunes y frecuentes en tu empresa?					
	Permisos especiales					
9	¿La empresa otorga permisos justificados por organismos estatales? Ejemplo: Miembro de mesa, demandas judiciales.					
10	¿Los permisos especiales solicitados por tus compañeros te afectan por distribución de la carga laboral que deja al ausentarse?					
Dimensión causas psicológicas y voluntarias						
	Nivel de estrés laboral					
11	¿Sientes presión durante la jornada laboral de trabajo?					
12	¿La jornada laboral te causa desgaste emocional al final del día? Ejemplo: desanimo, desmotivación, otros.					
13	¿Te has ausentado del trabajo por estrés?					
	Sobrecarga de trabajo					
14	¿Consideras que algunos de tus compañeros no trabajan conscientemente en sus labores diarias?					
15	¿Te has ausentado por sobrecarga de trabajo en la empresa?					
16	¿Has sentido frustración cuando tus compañeros se ausentan de sus labores de trabajo?					
	Falta de motivación					
17	¿Te has ausentado por falta de motivación para laborar?					
18	¿Consideras que la falta de motivación de tus compañeros es excusa para ausentarse de sus labores?					
	Ausentismo voluntario					
19	¿Te has ausentado de tus labores por voluntad propia sin justificación?					
20	¿Crees que algunos de tus compañeros se ausentan sin motivos aparentes de su puesto de trabajo?					

Anexo 5.- Confiabilidad de los instrumentos

Variable X (Factores del Entorno Laboral)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
XP1	107.63	115.482	.118	.790
XP2	107.23	113.564	.367	.778
XP3	107.07	109.857	.573	.769
XP4	107.17	114.902	.180	.786
XP5	106.33	115.402	.422	.779
XP6	106.87	107.361	.649	.765
XP7	107.00	104.759	.638	.762
XP8	106.77	106.668	.780	.761
XP9	106.80	108.579	.666	.766
XP10	106.67	110.713	.486	.772
XP11	107.97	113.964	.182	.787
XP12	108.03	110.861	.324	.778
XP13	107.73	111.444	.369	.776
XP14	108.73	119.375	-.019	.797
XP15	108.93	116.202	.173	.785
XP16	106.70	113.872	.351	.778
XP17	108.63	122.171	-.127	.803
XP18	109.23	117.771	.061	.791
XP19	107.37	106.930	.585	.766
XP20	108.73	113.926	.290	.780
XP21	106.37	117.137	.297	.782
XP22	106.27	118.271	.174	.784
XP23	107.03	118.447	.034	.792
XP24	106.50	117.362	.184	.784
XP25	106.53	117.016	.124	.787
XP26	106.57	111.702	.386	.776
XP27	108.67	104.161	.315	.785
XP28	109.17	112.351	.229	.784
XP29	106.43	114.737	.444	.777
XP30	106.77	110.392	.625	.769

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	30	0	100.0	.0
Total	30		100.0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.786	30

Variable Y (Ausentismo Laboral)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
YP1	41.10	101.059	-.052	.813
YP2	37.97	83.344	.665	.775
YP3	40.13	89.982	.283	.805
YP4	39.53	81.568	.648	.775
YP5	40.40	90.593	.434	.792
YP6	40.10	91.059	.238	.809
YP7	40.57	93.289	.314	.799
YP8	39.87	89.568	.538	.787
YP9	39.03	86.240	.429	.793
YP10	39.47	81.016	.819	.765
YP11	39.67	93.264	.263	.802
YP12	40.00	88.000	.547	.785
YP13	41.17	99.040	.165	.804
YP14	40.40	93.559	.266	.802
YP15	41.23	98.737	.292	.802
YP16	40.57	89.633	.622	.784
YP17	41.17	98.006	.273	.801
YP18	40.77	95.840	.294	.800
YP19	41.37	100.861	.000	.806
YP20	40.47	94.671	.256	.802

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	20

Anexo 6.- Base de datos

V1 Variable Factores Entorno Laboral																																											
No.	D1 Riesgos laborales										D2 Factores riesgo psicosocial										D3 Compromiso organizacional																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	MEDIA	SUMA	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	MEDIA	SUMA	NIVEL	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	MEDIA	SUMA	NIVEL				
1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	Favorable	4	3	3	1	2	5	2	1	5	2	3	28	Regular	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	42	Favorable	4	116	Favorable		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	Favorable	3	3	3	2	2	5	2	2	4	2	3	29	Regular	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	46	Favorable	4	123	Favorable	
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Favorable	1	5	1	2	5	1	2	4	2	2	2	24	Regular	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46	Favorable	4	119	Favorable		
4	1	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	37	Regular	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	2	17	Desfavorable	5	5	5	4	5	5	1	1	4	4	4	39	Favorable	3	93	Regular	
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	Favorable	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	46	Favorable	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	4	41	Favorable	4	134	Favorable	
6	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	44	Favorable	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	34	Regular	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	Favorable	4	122	Favorable	
7	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	39	Favorable	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	33	Regular	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	40	Favorable	4	112	Favorable	
8	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	40	Favorable	2	2	2	2	2	5	1	1	3	2	2	22	Desfavorable	5	5	4	5	5	4	1	3	5	5	4	42	Favorable	3	104	Regular	
9	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	Favorable	5	1	5	1	5	2	1	5	1	5	1	27	Regular	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	Favorable	4	121	Favorable	
10	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	35	Regular	2	3	3	3	2	4	5	2	1	3	3	28	Regular	5	5	3	4	5	3	1	1	5	4	36	Regular	3	99	Regular		
11	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	41	Favorable	2	3	3	2	2	5	3	2	5	3	3	30	Regular	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	Favorable	4	119	Favorable	
12	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41	Favorable	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	28	Regular	4	5	4	5	4	5	1	1	4	4	4	37	Regular	4	106	Regular	
13	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	38	Favorable	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	27	Regular	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	4	36	Regular	3	101	Regular	
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	34	Regular	3	2	2	2	2	4	2	1	3	2	2	23	Desfavorable	4	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	39	Favorable	3	96	Regular	
15	3	3	3	3	5	2	2	4	3	4	4	32	Regular	2	2	2	2	1	5	1	1	4	3	2	23	Desfavorable	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	40	Favorable	3	95	Regular	
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	Regular	4	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	30	Regular	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42	Favorable	4	109	Regular	
17	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	45	Favorable	2	2	3	1	2	5	1	1	5	2	2	24	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Favorable	4	119	Favorable	
18	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	42	Favorable	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	30	Regular	5	5	2	3	5	5	1	1	5	3	4	35	Regular	4	107	Regular	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Favorable	4	5	5	5	2	5	3	2	5	3	4	39	Favorable	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	42	Favorable	4	131	Favorable	
20	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45	Favorable	4	3	4	3	3	5	2	1	4	3	3	32	Regular	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	4	41	Favorable	4	118	Favorable	
21	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46	Favorable	4	3	4	4	2	5	2	1	4	4	3	33	Regular	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	42	Favorable	4	121	Favorable	
22	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43	Favorable	4	3	4	2	1	3	5	3	3	1	3	29	Regular	5	3	2	5	1	3	1	1	5	3	3	29	Regular	3	101	Desfavorable	
23	5	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	31	Regular	4	5	5	4	1	3	4	4	3	3	4	39	Favorable	4	4	3	4	3	3	1	1	3	3	3	29	Regular	3	99	Regular	
24	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	38	Favorable	5	3	3	2	5	3	1	2	2	2	2	29	Regular	5	5	3	5	5	1	1	1	5	4	4	35	Regular	3	102	Regular	
25	2	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	41	Favorable	1	1	4	2	3	5	2	1	5	2	3	26	Regular	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	43	Favorable	4	110	Regular	
26	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	43	Favorable	5	3	3	2	1	3	5	1	5	4	3	32	Regular	1	3	5	5	1	1	1	4	1	5	3	27	Regular	3	102	Regular	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Favorable	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	Favorable	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	45	Favorable	5	143	Favorable	
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	Favorable	4	4	5	4	5	1	3	5	5	4	4	41	Favorable	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	44	Favorable	4	133	Favorable	
29	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Favorable	4	5	5	1	5	5	3	2	5	5	4	40	Favorable	5	5	3	3	5	5	1	5	5	4	42	Favorable	4	130	Favorable		
30	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	Favorable	4	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	40	Favorable	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	42	Favorable	4	129	Favorable	
31	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	Favorable	3	4	4	1	2	5	4	5	5	5	4	38	Favorable	4	5	4	4	5	4	1	2	4	3	4	36	Regular	4	120	Favorable	
32	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	45	Favorable	4	4	3	4	3	4	4	2	5	5	4	38	Favorable	2	5	5	5	2	3	3	3	5	3	4	36	Regular	4	119	Favorable	
33	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	45	Favorable	2	5	4	5	3	5	1	5	3	4	4	38	Favorable	1	5	5	5	1	3	2	3	5	5	4	35	Regular	4	118	Favorable	
34	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45	Favorable	3	4	4	1	3	5	4	3	4	5	4	36	Regular	1	5	5	4	2	2	1	4	4	3	3	31	Regular	4	112	Favorable	
35	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	45	Favorable	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	34	Regular	1	5	5	2	3	3	2	3	4	2	3	30	Regular	4	109	Regular	
36	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44	Favorable	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	33	Regular	1	5	5	3	3	1	2	3	3	3	3	3	29	Regular	4	106	Regular
37	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	43	Favorable	2	3	3	1	5	2	5	5	5	5	3	32	Regular	1	2	5	4	3	1	1	5	1	4	3	27	Regular	3	102	Regular	
38	2	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	41	Favorable	3	2	4	1	2	5	1	3	5	5	3	31	Regular	1	4	1	5	1	1	1	4	3	5	3	26	Regular	3	98	Regular	
39	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	41	Favorable	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	31	Regular	1	5	1	3	2	2	2	2	4	4	3	26	Regular	3	98	Regular	
40	1	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	23	Desfavorable	1	1	2	1	1	5	1	3	5	5	2	25	Regular	1	5	1	4	1	1	1	1	5	2	2	22	Desfavorable	2	70	Desfavorable	
41	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	23	Desfavorable	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	22	Desfavorable	2	2	2	3	1	3	1	2	4	2	2	21	Desfavorable	2	67	Desfavorable	
42	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	22	Desfavorable	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	20	Desfavorable	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Desfavorable	2	59	Desfavorable
43	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	20	Desfavorable	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	20	Desfavorable	1	5	1	2	1	2	1	1	3	2	2	19	Desfavorable	2	59	Desfavorable	
44	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	41	Favorable	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	31	Regular	1	5	2	4	1	2	2	1	5	3	3	26	Regular	3	98	Regular	

V2_Ausentismo_laboral																													
No	D1_Incapacidad_temporal										D2_Causas_psicológicas_voluntarias										Media	Total	Nivel						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Media	Suma	Nivel	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17				P18	P19	P20	Media	Suma	Nivel
1	1	5	1	4	1	1	1	3	1	4	2	22	Bajo	3	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	20	Bajo	2	42	Bajo
2	4	5	5	2	2	2	1	2	3	3	3	29	Medio	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	12	Bajo	2	41	Bajo
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	20	Bajo
4	1	5	1	2	1	1	1	2	1	2	2	17	Bajo	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	15	Bajo	2	32	Bajo
5	2	5	5	4	2	1	2	3	3	4	3	31	Medio	5	3	1	2	2	2	1	3	1	3	2	23	Medio	3	54	Medio
6	4	5	2	2	3	2	2	2	4	3	3	29	Medio	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13	Bajo	2	42	Bajo
7	1	5	2	2	2	4	2	2	4	2	3	26	Medio	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	16	Bajo	2	42	Bajo
8	1	5	3	5	2	2	5	3	3	3	3	32	Medio	3	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	19	Bajo	3	51	Medio
9	1	5	1	1	1	1	1	1	4	2	2	18	Bajo	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	15	Bajo	2	33	Bajo
10	1	5	1	5	3	1	1	2	4	5	3	28	Medio	5	5	1	4	1	1	1	1	1	1	2	21	Bajo	2	49	Medio
11	1	5	1	3	3	3	1	2	3	3	3	25	Medio	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	22	Bajo	2	47	Medio
12	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	Bajo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	23	Bajo
13	2	5	1	3	2	2	3	2	3	3	3	26	Medio	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	16	Bajo	2	42	Bajo
14	1	5	4	4	1	1	1	4	5	4	3	30	Medio	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	19	Bajo	2	49	Medio
15	1	5	4	5	1	1	1	4	5	4	3	31	Medio	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	18	Bajo	2	49	Medio
16	1	5	3	4	1	1	2	4	3	4	3	28	Medio	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	24	Medio	3	52	Medio
17	1	5	1	1	1	5	3	3	5	2	3	27	Medio	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13	Bajo	2	40	Bajo
18	1	4	5	1	1	3	1	3	5	3	3	27	Medio	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	15	Bajo	2	42	Bajo
19	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	14	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	24	Bajo
20	1	5	1	5	4	5	3	4	5	4	4	37	Alto	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	16	Bajo	3	53	Medio
21	1	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	38	Alto	3	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	18	Bajo	3	56	Medio
22	1	5	1	1	3	5	1	1	1	1	2	20	Bajo	4	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	18	Bajo	2	38	Bajo
23	1	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	33	Medio	4	4	1	5	1	3	1	3	1	4	3	27	Medio	3	60	Medio
24	1	5	1	3	2	1	3	3	5	3	3	27	Medio	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	15	Bajo	2	42	Bajo
25	1	5	5	4	1	1	1	1	5	5	3	29	Medio	4	3	1	2	2	2	1	3	1	1	2	20	Bajo	2	49	Medio
26	1	4	1	5	1	1	1	4	3	5	3	26	Medio	5	4	1	5	1	4	1	1	1	5	3	28	Medio	3	54	Medio
27	1	5	5	3	5	5	1	3	5	3	4	36	Alto	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	Bajo	3	50	Medio
28	1	5	1	1	2	3	1	3	5	2	2	24	Medio	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	16	Bajo	2	40	Bajo
29	1	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	26	Medio	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	17	Bajo	2	43	Bajo
30	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	14	Bajo	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Bajo	1	27	Bajo
31	1	4	1	4	2	2	2	2	1	2	2	21	Bajo	2	3	2	1	1	2	2	2	1	4	2	20	Bajo	2	41	Bajo
32	1	5	1	3	2	1	1	4	4	3	3	25	Medio	3	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	17	Bajo	2	42	Bajo
33	1	5	5	2	3	3	2	3	4	2	3	30	Medio	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14	Bajo	2	44	Bajo
34	1	5	1	4	1	2	2	2	5	2	3	25	Medio	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12	Bajo	2	37	Bajo
35	1	5	5	5	1	3	2	3	5	5	4	35	Medio	3	1	1	3	1	1	1	4	1	3	2	19	Bajo	3	54	Medio
36	1	5	5	4	2	5	1	3	4	3	3	33	Medio	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	16	Bajo	2	49	Medio
37	1	5	1	4	2	1	1	2	3	3	2	23	Medio	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	14	Bajo	2	37	Bajo
38	1	5	1	3	2	2	2	2	4	4	3	26	Medio	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	23	Medio	2	49	Medio
39	1	3	2	3	1	4	2	2	3	2	2	23	Medio	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	2	21	Bajo	2	44	Bajo
40	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40	Alto	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34	Medio	4	74	Alto
41	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	Alto	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	36	Alto	4	76	Alto
42	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	38	Alto	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40	Alto	4	78	Alto
43	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39	Alto	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	79	Alto
44	1	5	5	4	2	2	1	4	4	3	3	31	Medio	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	Bajo	2	44	Bajo
45	1	5	2	4	1	2	2	1	5	3	3	26	Medio	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	18	Bajo	2	44	Bajo
46	1	5	5	3	3	1	2	3	3	3	3	29	Medio	3	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	19	Bajo	2	48	Medio
47	1	5	5	3	4	1	1	1	4	4	3	29	Medio	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	15	Bajo	2	44	Bajo
48	1	3	5	5	1	1	1	4	1	5	3	27	Medio	3	2	1	3	1	3	1	3	1	5	2	23	Medio	3	50	Medio
49	1	5	4	3	1	3	1	3	3	4	3	28	Medio	4	3	2	3	1	4	1	3	1	3	3	25	Medio	3	53	Medio
50	1	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	26	Medio	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	22	Bajo	2	48	Medio
51	1	5	1	4	1	1	1	1	5	2	2	22	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	2	32	Bajo
52	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	Bajo	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	Bajo	1	24	Bajo
53	1	5	5	1	3	3	1	2	1	1	2	23	Medio	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	2	18	Bajo	2	41	Bajo
54	2	5	5	2	2	1	3	3	2	2	3	27	Medio	3	2	1	4	1	2	1	3	1	3	2	21	Bajo	2	48	Medio
55	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	Alto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40	Alto	4	79	Alto
56	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	37	Alto	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	39	Alto	4	76	Alto
57	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37	Alto	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38	Alto	4	75	Alto
58	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38	Alto	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	41	Alto	4	79	Alto
59	2	5	5	5	2	3	3	3	5	3	4	36	Alto	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	20	Bajo	3	56	Medio
60	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	37	Alto	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	39	Alto	4	76	Alto
61	1	5	3	3	1	3	1	3	3	3	3	26	Medio	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	19	Bajo	2	45	Bajo
62	1	2	5	4	3	1	1	5	1	4	3	27	Medio	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Bajo	2	40	Bajo
63	1	5	2	3	2	2	1	3	3	3	3	25	Medio	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	Bajo	2	39	Bajo
64	1	5	5	4	1	1	1																						

Baremación de los instrumentos

Cuestionario Factores del entorno laboral

Nivel	Desfavorable		Regular		Favorable	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V1_Variable_Factores_Entorno_Laboral	30	70	71	111	112	150
D1_Riesgos_laborales	10	23	24	37	38	50
D2_Factores_riesgo_psicosocial	10	23	24	37	38	50
D3_Compromiso_organizacional	10	23	24	37	38	50

Cuestionario Ausentismo laboral

Nivel	Bajo		Medio		Alto	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V2_Ausentismo_laboral	20	46	47	73	74	100
D1_Incapacidad_temporal	10	23	24	37	38	50
D2_Causas_psicológicas_voluntarias	10	23	24	37	38	50

Anexo 7.- Evidencias del SPSS

Hipótesis general

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63.038			
Final	29.676	33.362	1	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.392
Nagelkerke	.458
McFadden	.257

Función de enlace:
Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 1]	-6.028	1.246	23.419	1	.000	-8.469	-3.587
	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 2]	-3.375	1.068	9.980	1	.002	-5.469	-1.281
Ubicación	Y_V1_Variable_Factores_Entorno_Laboral	-2.823	.584	23.365	1	.000	-3.968	-1.678

Función de enlace: Logit.

Hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	62.909			
Final	23.764	39.145	1	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.442
Nagelkerke	.517
McFadden	.301

Función de enlace:
Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 1]	-6.804	1.421	22.915	1	.000	-9.589	-4.018
	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 2]	-3.607	1.034	12.167	1	.000	-5.634	-1.580
Ubicación	X_D1_Riesgos_laborales	-2.620	.508	26.609	1	.000	-3.615	-1.624

Función de enlace: Logit.

Hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38.518			
Final	21.495	17.023	1	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.224
Nagelkerke	.262
McFadden	.131

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 1]	-4.061	1.133	12.843	1	.000	-6.282	-1.840
	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 2]	-1.897	1.016	3.486	1	.062	-3.888	.094
Ubicación	X_D2_Factores_riesgo_psicosocial	-2.103	.568	13.710	1	.000	-3.217	-.990

Función de enlace: Logit.

Hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48.076			
Final	38.679	9.397	1	.002

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.131
Nagelkerke	.153
McFadden	.072

Función de enlace:
Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 1]	-2.269	.792	8.199	1	.004	-3.822	-.716
	[Y_V2_Ausentismo_laboral = 2]	-.328	.743	.195	1	.659	-1.785	1.128
Ubicación	X_D3_Compromiso_organizacional	-1.098	.358	9.396	1	.002	-1.800	-.396

Función de enlace: Logit.

Anexo 8.- Consentimiento informado

FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Sergio Bartra Paredes y Mayra Sofía Camargo Pardo.

El objetivo general es "Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021".

Además, el propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación; por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacernos saber.

Nota: Favor, se les agradece responder lo más sinceramente posible cada una de las preguntas formuladas.

Desde ya le agradezco su participación...

Anexo 9.- Validaciones de los instrumentos

Solicitud

Estimado (a) señor (a): **Edgard José Peláez Vincés.**

Motivo la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexo N° 1 y 2, que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021**, para optar el título profesional de licenciados en Trabajo Social.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



.....
Firma del tesista

Bartra Paredes Sergio



.....
Firma del tesista

Camargo Pardo Mayra Sofía

TENER EN CUENTA
Variables y operacionalización.
Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
Factores del entorno laboral	D1. Riesgos laborales	- Exposición a riesgos - Políticas en seguridad - Supervisión	1 - 4 5 - 7 8 - 10	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
	D2. Factores de riesgo psicosocial	- Vinculados a la tarea - Optimización del tiempo - Organización del trabajo - Estructura organizativa	11 - 13 14 - 16 17 - 18 19 - 20	
	D3. Compromiso organizacional	- Participación voluntaria - Comportamiento - Políticas de gestión de trabajo	21 - 23 24 - 26 27 - 30	
Ausentismo laboral	D1. Incapacidad temporal	- Accidente de trabajo - Enfermedad profesional - Enfermedad común - Licencias y permisos - Permisos especiales	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10	Encuesta / Cuestionario
	D2. Causas Psicológicas y voluntarias	- Nivel de estrés laboral - Sobrecarga de trabajo - Falta de motivación - Ausentismo voluntario	11 - 13 14 - 16 17 - 18 19 - 20	

Nota: Elaboración en base a la teoría.

Matriz de consistencia

TITULO: “FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE LA EMPRESA CONFIPETROL ANDINA S.A., LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Evaluar la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>2. Comprobar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>3. Explicar la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>2. Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>3. El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>V.1 Factores del entorno laboral</p> <p>V2. Ausentismo laboral</p>	<p>D1. Riesgos laborales</p> <p>D2. Factores de riesgos psicosociales</p> <p>D3. Compromiso organizacional</p> <p>D1. Incapacidad temporal</p> <p>D2. Causas Psicológicas y voluntarias</p>	<p>Tipo: Básica o fundamental</p> <p>Métodos: Hipotético-Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo y explicativo</p> <p>Corte: Transaccional</p> <p>Población: 213 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A.</p> <p>Muestra: 67 colaboradores</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple (10% error).</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta (Cuestionario)</p> <p>Instrumento (Cuestionario)</p> <p>Método de análisis de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> Los datos son procesados en la aplicación del software IBM SPSS versión 25 y en el Excel, para determinar la normalidad de los datos, para luego usar pruebas estadísticas inferenciales para la comprobación de las hipótesis.

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: EDGARD JOSÉ PELÁEZ VINCES

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO / UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Título profesional: Licenciado en Antropología Social.

Grado: Maestro en Ciencias Sociales. Mención: Administración y Gestión del Desarrollo Humano.

Institución donde lo obtuvo: Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

Otros estudios. Estudios de Doctorado en Educación. Estudios de Doctorado de Sociología; Estudios de segunda especialidad en Psicología Criminal Forense y Penitenciaria.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x

6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial	-	-	-	08	65
Puntaje total	73				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[73 / 75] \times 100 = 97.33\% = 97\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 97%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Mg. PELÁEZ VINCES, EDGARD JOSÉ identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los tesisistas:

1. BARTRA PAREDES SERGIO
2. CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada:
FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021



.....
Firma del experto
Antropólogo Social
N° Coleg. 294

Instrumento 01

A) Cuestionario Factores del entorno laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión riesgo laboral						
Exposición al riesgo						
1	¿Se observan peligros que ocasionan incidentes e incluso accidentes laborales?					
2	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas según lo que esperabas?					
3	¿La empresa te ofrece las condiciones favorables en cuanto a ergonomía, iluminación adecuada y ambiente físico agradable?					
4	¿En el lugar de trabajo existen riesgos asociados a ruidos, calor, gases, vibraciones, entre otros?					
Políticas en seguridad						
5	¿La empresa realiza la difusión de las políticas internas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo?					
6	¿La empresa se preocupa por mantener condiciones adecuadas en seguridad dentro de sus instalaciones?					
7	¿La empresa toma acciones correctivas al observarse condiciones inseguras?					
Supervisión						

8	¿El área de Seguridad y Salud en el trabajo evalúa los riesgos para minimizar los incidentes y accidentes de trabajo?					
9	¿La supervisión en materia de seguridad es oportuna para evitar incidentes o accidentes laborales?					
10	¿Los riesgos laborales son condiciones de objeto de un seguimiento y control constante?					
Dimensión factores de riesgo psicosocial						
	Vinculados a la tarea					
11	¿La empresa te somete a actividades complejas y repetitivas?					
12	¿La empresa te exige alto ritmo y volumen en tus labores?					
13	¿Las actividades que se imponen generan más presión y responsabilidad?					
	Optimización del tiempo					
14	¿La empresa exige alta demanda de productividad con condiciones inadecuadas para realizar las tareas?					
15	¿La empresa solicita plazos muy ajustados, horas extraordinarias excesivas, cambios de turno y carga de trabajo frecuente?					
16	¿La jornada laboral son respetadas dentro de la empresa?					
	Organización del trabajo					
17	¿Los jefes son autoritarios para exigirte las tareas que debes realizar?					
18	¿La empresa te obliga a trabajar horas de sobretiempo y/o fuera de la jornada laboral?					
	Estructura organizativa					
19	¿La estructura organizativa de la empresa promueve un clima positivo en general?					
20	¿El entorno laboral es perjudicado por la búsqueda constante de la perfección de las tareas?					
Dimensión compromiso organizacional						

Participación voluntaria						
21	¿Respetas y cumples con las políticas y normas organizacionales de la empresa?					
22	¿Te comprometes a participar y trabajar para lograr las metas y objetivos de la empresa?					
23	¿Participas voluntariamente en las actividades que realiza la empresa fuera del horario de trabajo?					
Comportamiento						
24	¿Te involucras con buen ánimo a las actividades de la empresa?					
25	¿Te sientes identificado con los objetivos y metas de la empresa?					
26	¿Te sientes orgulloso por el tiempo que estas laborando en la empresa?					
Políticas de gestión de trabajo						
27	¿Recibes bonificaciones por el tiempo de servicio en la empresa?					
28	¿Consideras que tu sueldo está acorde a lo que tu esperabas en el trabajo?					
29	¿Te involucras con las políticas de gestión del trabajo impuesto por la empresa?					
30	¿Te sientes conforme con las políticas en la gestión directiva de la empresa?					

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: EDGARD JOSÉ PELÁEZ VINCES

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO / UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Título profesional: Licenciado en Antropología Social.

Grado: Maestro en Ciencias Sociales. Mención: Administración y Gestión del Desarrollo Humano.

Institución donde lo obtuvo: Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

Otros estudios. Estudios de Doctorado en Educación. Estudios de Doctorado de Sociología; Estudios de segunda especialidad en Psicología Criminal Forense y Penitenciaria.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)			x		
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				x	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial	-	-	03	04	65
Puntaje total	72				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[72 / 75] \times 100 = 96\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Observación: sobre la pregunta 03: ¿Conoces algún caso donde algún colaborador haya reportado alguna enfermedad ocasionada por sus funciones dentro del trabajo?, no se relaciona con las opciones de las respuestas.

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 96%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Mg. PELÁEZ VINCES, EDGARD JOSÉ identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 02, de la variable 02 diseñado por los tesistas:

1. BARTRA PAREDES SERGIO
2. CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada:
FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021



.....
Firma del experto
Antropólogo Social
N° Coleg. 294

B) Cuestionario Ausentismo Laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:
Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Incapacidad Temporal						
Accidente de trabajo						
1	¿Has sufrido algún accidente de trabajo en los últimos meses?					
2	¿Se comunican los accidentes de trabajo de toda la empresa en tu área?					
Enfermedad profesional						
3	¿Conoces algún caso donde algún colaborador haya reportado alguna enfermedad ocasionada por sus funciones dentro del trabajo?					
4	¿En tus actividades, te perjudica cuando un compañero se ausenta por razones de enfermedad?					
Enfermedad común						
5	¿Te ausentas por enfermedades comunes? Ejemplo: Resfriado, dolor muscular, dolor de garganta, dolor de cabeza, lesiones leves, otros.					
6	¿Consideras correcto ausentarte de tus labores por resfriados comunes o lesiones leves?					
Licencias y permisos						
7	¿Solicitas frecuentemente permisos legales para ausentarte de tu trabajo? Ejemplo: vacaciones, licencia por paternidad, otros.					
8	¿Los descansos médicos son comunes y frecuentes en tu empresa?					
Permisos especiales						

9	¿La empresa otorga permisos justificados por organismos estatales? Ejemplo: Miembro de mesa, demandas judiciales.					
10	¿Los permisos especiales solicitados por tus compañeros te afectan por distribución de la carga laboral que deja al ausentarse?					
Dimensión causas psicológicas y voluntarias						
	Nivel de estrés laboral					
11	¿Sientes presión durante la jornada laboral de trabajo?					
12	¿La jornada laboral te causa desgaste emocional al final del día? Ejemplo: desanimo , desmotivación, otros.					
13	¿Te has ausentado del trabajo por estrés?					
	Sobrecarga de trabajo					
14	¿Consideras que algunos de tus compañeros no trabajan conscientemente en sus labores diarias?					
15	¿Te has ausentado por sobrecarga de trabajo en la empresa?					
16	¿Has sentido frustración cuando tus compañeros se ausentan de sus labores de trabajo?					
	Falta de motivación					
17	¿Te has ausentado por falta de motivación para laborar?					
18	¿Consideras que la falta de motivación de tus compañeros es excusa para ausentarse de sus labores?					
	Ausentismo voluntario					
19	¿Te has ausentado de tus labores por voluntad propia sin justificación?					
20	¿Crees que algunos de tus compañeros se ausentan sin motivos aparentes de su puesto de trabajo?					

SOLICITUD

Estimado (a) señorita: **Karina Silva Andia**

Motivo la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexo N° 1 y 2, que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL**

ANDINA S.A., 2021, para optar el título profesional de licenciados en Trabajo Social.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Firma del tesista

Bartra Paredes Sergio



Firma del tesista

Camargo Pardo Mayra Sofía

TENER EN CUENTA

Variables y operacionalización. Tabla 1 *Operacionalización de las variables.*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
Factores del entornolaboral	D1. Riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición a riesgos - Políticas en seguridad - Supervisión 	1 - 4 5 - 7 8 - 10	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
	D2. Factores de riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculados a la tarea - Optimización del tiempo - Organización del trabajo - Estructura organizativa 	11 - 13 14 - 16 17 - 18 19 - 20	
	D3. Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación voluntaria - Comportamiento - Políticas de gestión de trabajo 	21 - 23 24 - 26 27 - 30	
Ausentismo laboral	D1. Incapacidad temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Accidente de trabajo - Enfermedad profesional - Enfermedad común - Licencias y permisos - Permisos especiales 	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10	Encuesta / Cuestionario
	D2. Causas Psicológicas y voluntarias	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estrés laboral - Sobrecarga de trabajo - Falta de motivación - Ausentismo voluntario 	11 - 13 14 - 16 17 - 18 19 - 20	

Nota: Elaboración en base a la teoría.

Matriz de consistencia

TITULO: “FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE LA EMPRESA CONFIPETROL ANDINA S.A., LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuáles son los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima? ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima? ¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima? 	<p>GENERAL Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Evaluar la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. Comprobar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. Explicar la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. 	<p>GENERAL Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima. 	<p>V.1 Factores del entorno laboral</p> <p>V2. Ausentismo laboral</p>	<p>D1. Riesgos laborales</p> <p>D2. Factores de riesgos psicosociales</p> <p>D3. Compromiso organizacional</p> <p>D1. Incapacidad temporal</p> <p>D2. Causas Psicológicas y voluntarias</p>	<p>Tipo: Básica o fundamental</p> <p>Métodos: Hipotético-Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo y explicativo</p> <p>Corte: Transaccional</p> <p>Población: 213 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A.</p> <p>Muestra: 67 colaboradores</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple (10% error).</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta (Cuestionario)</p> <p>Instrumento: (Cuestionario)</p> <p>Método de análisis de investigación: Los datos son procesados en la aplicación del software IBM SPSS versión 25 y en el Excel, para determinar la normalidad de los datos, para luego usar pruebas estadísticas inferenciales para la comprobación de las hipótesis.</p>

JUICIO DE EXPERTO

Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: KARINA SILVA ANDIA

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN DE AREQUIPA

Título profesional: Licenciado en Trabajo Social.

Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1). Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la					x

contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial	-	-	-	08	65
Puntaje total	73				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = $[73 / 75] \times 100 = 97.33\% = 97\%$

Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

1. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al

97%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

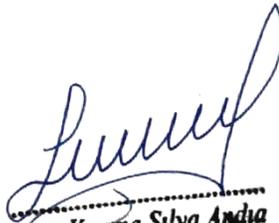
Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic... SILVA ANDIA, KARINA identificado con DNI. N° 42241387

Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los
tesistas:

1. BARTRA PAREDES SERGIO
2. CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada:

**FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS
COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021**



Lic. Karina Silva Andia
TRABAJADORA SOCIAL

.....
Firma del experto
Trabajadora Social N° Coleg. 11891

Instrumento 1

Cuestionario Factores del entorno laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión riesgo laboral						
	Exposición al riesgo					
1	¿Se observan peligros que ocasionan incidentes e incluso accidentes laborales?					
2	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas según lo que esperabas?					
3	¿La empresa te ofrece las condiciones favorables en cuanto a ergonomía, iluminación adecuada y ambiente físico agradable?					
4	¿En el lugar de trabajo existen riesgos asociados a ruidos, calor, gases, vibraciones, entre otros?					
	Políticas en seguridad					
5	¿La empresa realiza la difusión de las políticas internas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo?					
6	¿La empresa se preocupa por mantener condiciones adecuadas en seguridad dentro de sus instalaciones?					
7	¿La empresa toma acciones correctivas al observarse condiciones inseguras?					
	Supervisión					
8	¿El área de Seguridad y Salud en el trabajo evalúa los riesgos para minimizar los incidentes y accidentes de trabajo?					

9	¿La supervisión en materia de seguridad es oportuna para evitar incidentes o accidentes laborales?					
10	¿Los riesgos laborales son condiciones de objeto de un seguimiento y control constante?					
Dimensión factores de riesgo psicosocial						
	Vinculados a la tarea					
11	¿La empresa te somete a actividades complejas y repetitivas?					
12	¿La empresa te exige alto ritmo y volumen en tus labores?					
13	¿Las actividades que se imponen generan más presión y responsabilidad?					
	Optimización del tiempo					
14	¿La empresa exige alta demanda de productividad con condiciones inadecuadas para realizar las tareas?					
15	¿La empresa solicita plazos muy ajustados, horas extraordinarias excesivas, cambios de turno y carga de trabajo frecuente?					
16	¿La jornada laboral son respetadas dentro de la empresa?					
	Organización del trabajo					
17	¿Los jefes son autoritarios para exigirte las tareas que debes realizar?					
18	¿La empresa te obliga a trabajar horas de sobretiempo y/o fuera de la jornada laboral?					
	Estructura organizativa					
19	¿La estructura organizativa de la empresa promueve un clima positivo en general?					
20	¿El entorno laboral es perjudicado por la búsqueda constante de la perfección de las tareas?					
Dimensión compromiso organizacional						
	Participación voluntaria					

21	¿Respetas y cumples con las políticas y normas organizacionales de la empresa?					
22	¿Te comprometes a participar y trabajar para lograr las metas y objetivos de la empresa?					
23	¿Participas voluntariamente en las actividades que realiza la empresa fuera del horario de trabajo?					
Comportamiento						
24	¿Te involucras con buen ánimo a las actividades de la empresa?					
25	¿Te sientes identificado con los objetivos y metas de la empresa?					
26	¿Te sientes orgulloso por el tiempo que estas laborando en la empresa?					
Políticas de gestión de trabajo						
27	¿Recibes bonificaciones por el tiempo de servicio en la empresa?					
28	¿Consideras que tu sueldo está acorde a lo que tu esperabas en el trabajo?					
29	¿Te involucras con las políticas de gestión del trabajo impuesto por la empresa?					
30	¿Te sientes conforme con las políticas en la gestión directiva de la empresa?					

JUICIO DE EXPERTOS

Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: KARINA SILVA ANDIA

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN DE AREQUIPA

Título profesional: Licenciado en Trabajo Social.

Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2). Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)			x		
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la					x

contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				x	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial	-	-	03	04	65
Puntaje total	72				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[72 / 75] \times 100 = 96\%$

Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

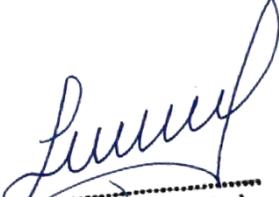
Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 96%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic. SILVA ANDIA, KARINA identificado con DNI. N° 42241387

Certifico que realicé el juicio del experto al CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada: **FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021**



Lic. Karina Silva Andia
TRABAJADORA SOCIAL

.....

Firma del experto
Trabajadora Social N° Coleg. 11891

A) Cuestionario Ausentismo Laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Incapacidad Temporal						
Accidente de trabajo						
1	¿Has sufrido algún accidente de trabajo en los últimos meses?					
2	¿Se comunican los accidentes de trabajo de toda la empresa en tu área?					
Enfermedad profesional						
3	¿Has reportado alguna enfermedad ocasionada por tus funciones dentro del trabajo?					
4	¿En tus actividades, te perjudica cuando un compañero se ausenta por razones de enfermedad?					
Enfermedad común						
5	¿Te ausentas por enfermedades comunes? Ejemplo: Resfriado, dolor muscular, dolor de garganta, dolor de cabeza, lesiones leves, otros.					
6	¿Consideras correcto ausentarte de tus labores por resfriados comunes o lesiones leves?					
Licencias y permisos						
7	¿Solicitas frecuentemente permisos legales para ausentarte de tu trabajo? Ejemplo: vacaciones, licencia por paternidad, otros.					
8	¿Los descansos médicos son comunes y frecuentes en tu empresa?					

	Permisos especiales					
9	¿La empresa otorga permisos justificados por organismos estatales? Ejemplo: Miembro de mesa, demandas judiciales.					
10	¿Los permisos especiales solicitados por tus compañeros te afectan por distribución de la carga laboral que deja al ausentarse?					
Dimensión causas psicológicas y voluntarias						
	Nivel de estrés laboral					
11	¿Sientes presión durante la jornada laboral de trabajo?					
12	¿La jornada laboral te causa desgaste emocional al final del día? Ejemplo: desánimo, desmotivación, otros.					
13	¿Te has ausentado del trabajo por estrés?					
	Sobrecarga de trabajo					
14	¿Consideras que algunos de tus compañeros no trabajan conscientemente en sus labores diarias?					
15	¿Te has ausentado por sobrecarga de trabajo en la empresa?					
16	¿Has sentido frustración cuando tus compañeros se ausentan de sus labores de trabajo?					
	Falta de motivación					
17	¿Te has ausentado por falta de motivación para laborar?					
18	¿Consideras que la falta de motivación de tus compañeros es excusa para ausentarse de sus labores?					
	Ausentismo voluntario					
19	¿Te has ausentado de tus labores por voluntad propia sin justificación?					
20	¿Crees que algunos de tus compañeros se ausentan sin motivos aparentes de su puesto de trabajo?					

Solicitud

Estimado (a) sr. Carlos Andrés Bastidas Márquez

Motivo la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexo N° 1 y 2, que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021**, para optar el título profesional de licenciados en Trabajo Social.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Firma del tesista

Bartra Paredes Sergio



Firma del tesista

Camargo Pardo Mayra Sofía

TENER EN CUENTA
Variables y operacionalización.
Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
Factores del entorno laboral	D1. Riesgos laborales	- Exposición a riesgos - Políticas en seguridad - Supervisión	1 - 4 5 - 7 8 - 10	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
	D2. Factores de riesgo psicosocial	- Vinculados a la tarea - Optimización del tiempo - Organización del trabajo - Estructura organizativa	11 – 13 14 – 16 17 – 18 19 - 20	
	D3. Compromiso organizacional	- Participación voluntaria - Comportamiento - Políticas de gestión de trabajo	21 -23 24 – 26 27 - 30	
Ausentismo laboral	D1. Incapacidad temporal	- Accidente de trabajo - Enfermedad profesional - Enfermedad común - Licencias y permisos - Permisos especiales	1 – 2 3 – 4 5 – 6 7 – 8 9 - 10	Encuesta / Cuestionario
	D2. Causas Psicológicas y voluntarias	- Nivel de estrés laboral - Sobrecarga de trabajo - Falta de motivación - Ausentismo voluntario	11 – 13 14 - 16 17 -18 19 - 20	

Nota: Elaboración en base a la teoría

Matriz de consistencia

TITULO: “FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE LA EMPRESA CONFIPETROL ANDINA S.A., LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuáles son los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>4. ¿Cuál es la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p> <p>5. ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p> <p>6. ¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima?</p>	<p>GENERAL Analizar los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>4. Evaluar la incidencia de los riesgos laborales en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>5. Comprobar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>6. Explicar la incidencia del compromiso organizacional en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>GENERAL Los factores del entorno laboral que inciden en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima, 2021, son: Riesgos laborales, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>4. Los riesgos laborales inciden significativamente en el ausentismo de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>5. Los factores de riesgos psicosociales inciden significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p> <p>6. El compromiso organizacional incide significativamente en el ausentismo laboral de los colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A., Lima.</p>	<p>V.1 Factores del entorno laboral</p> <p>V2. Ausentismo laboral</p>	<p>D1. Riesgos laborales</p> <p>D2. Factores de riesgos psicosociales</p> <p>D3. Compromiso organizacional</p> <p>D1. Incapacidad temporal</p> <p>D2. Causas Psicológicas y voluntarias</p>	<p>Tipo: Básica o fundamental</p> <p>Métodos: Hipotético-Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo y explicativo</p> <p>Corte: Transaccional</p> <p>Población: 213 colaboradores de Cajamarquilla de la empresa Confipetrol Andina S.A.</p> <p>Muestra: 67 colaboradores</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple (10% error).</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta (Cuestionario)</p> <p>Instrumento (Cuestionario)</p> <p>Método de análisis de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los datos son procesados en la aplicación del software IBM SPSS versión 25 y en el Excel, para determinar la normalidad de los datos, para luego usar pruebas estadísticas inferenciales para la comprobación de las hipótesis.

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Carlos Andrés Bastidas Márquez

Centro laboral: Asesor independiente (Freelance)

Título profesional: Maestría en Metodología de la Investigación.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico, 2: Básico, 3: Intermedio, 4: Sobresaliente, 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X

28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial	-	-	-	-	75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 100%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, MSc. CARLOS ANDRES BASTIDAS MARQUEZ. identificado con CE. N° 002710064 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los tesisistas:

3. BARTRA PAREDES SERGIO
4. CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada:
FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021



.....
Firma del experto

ANEXO N° 1

Instrumento 01

A) Cuestionario Factores del entorno laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión riesgo laboral						
	Exposición al riesgo					
1	¿Se observan peligros que ocasionan incidentes e incluso accidentes laborales?					
2	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas según lo que esperabas?					
3	¿La empresa te ofrece las condiciones favorables en cuanto a ergonomía, iluminación adecuada y ambiente físico agradable?					
4	¿En el lugar de trabajo existen riesgos asociados a ruidos, calor, gases, vibraciones, entre otros?					
	Políticas en seguridad					
5	¿La empresa realiza la difusión de las políticas internas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo?					
6	¿La empresa se preocupa por mantener condiciones adecuadas en seguridad dentro de sus instalaciones?					
7	¿La empresa toma acciones correctivas al observarse condiciones inseguras?					
	Supervisión					
8	¿El área de Seguridad y Salud en el trabajo evalúa los riesgos para minimizar los incidentes y accidentes de trabajo?					

9	¿La supervisión en materia de seguridad es oportuna para evitar incidentes o accidentes laborales?					
10	¿Los riesgos laborales son condiciones de objeto de un seguimiento y control constante?					
Dimensión factores de riesgo psicosocial						
	Vinculados a la tarea					
11	¿La empresa te somete a actividades complejas y repetitivas?					
12	¿La empresa te exige alto ritmo y volumen en tus labores?					
13	¿Las actividades que se imponen generan más presión y responsabilidad?					
	Optimización del tiempo					
14	¿La empresa exige alta demanda de productividad con condiciones inadecuadas para realizar las tareas?					
15	¿La empresa solicita plazos muy ajustados, horas extraordinarias excesivas, cambios de turno y carga de trabajo frecuente?					
16	¿La jornada laboral son respetadas dentro de la empresa?					
	Organización del trabajo					
17	¿Los jefes son autoritarios para exigirte las tareas que debes realizar?					
18	¿La empresa te obliga a trabajar horas de sobretiempo y/o fuera de la jornada laboral?					
	Estructura organizativa					
19	¿La estructura organizativa de la empresa promueve un clima positivo en general?					
20	¿El entorno laboral es perjudicado por la búsqueda constante de la perfección de las tareas?					
Dimensión compromiso organizacional						
	Participación voluntaria					

21	¿Respetas y cumples con las políticas y normas organizacionales de la empresa?					
22	¿Te comprometes a participar y trabajar para lograr las metas y objetivos de la empresa?					
23	¿Participas voluntariamente en las actividades que realiza la empresa fuera del horario de trabajo?					
Comportamiento						
24	¿Te involucras con buen ánimo a las actividades de la empresa?					
25	¿Te sientes identificado con los objetivos y metas de la empresa?					
26	¿Te sientes orgulloso por el tiempo que estas laborando en la empresa?					
Políticas de gestión de trabajo						
27	¿Recibes bonificaciones por el tiempo de servicio en la empresa?					
28	¿Consideras que tu sueldo está acorde a lo que tu esperabas en el trabajo?					
29	¿Te involucras con las políticas de gestión del trabajo impuesto por la empresa?					
30	¿Te sientes conforme con las políticas en la gestión directiva de la empresa?					

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Carlos Andrés Bastidas Márquez

Centro laboral: Asesor independiente (Freelance)

Título profesional: Maestría en Metodología de la Investigación.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico, 2: Básico, 3: Intermedio, 4: Sobresaliente, 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X

28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial	-	-	-	-	75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = $[75 / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 100%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, MSc. CARLOS ANDRES BASTIDAS MARQUEZ. identificado con CE. N° 002710064 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 02, de la variable 02 diseñado por los tesistas:

3. BARTRA PAREDES SERGIO
4. CAMARGO PARDO MAYRA SOFÍA, en la investigación denominada:
FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021



.....
Firma del experto

ANEXO N° 2

B) Cuestionario Ausentismo Laboral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta., agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta única a cada una las preguntas formuladas en base a las siguientes opciones:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

No.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Incapacidad Temporal						
Accidente de trabajo						
1	¿Has sufrido algún accidente de trabajo en los últimos meses?					
2	¿Se comunican los accidentes de trabajo de toda la empresa en tu área?					
Enfermedad profesional						
3	¿Has reportado alguna enfermedad ocasionada por tus funciones dentro del trabajo?					
4	¿En tus actividades, te perjudica cuando un compañero se ausenta por razones de enfermedad?					
Enfermedad común						
5	¿Te ausentas por enfermedades comunes? Ejemplo: Resfriado, dolor muscular, dolor de garganta, dolor de cabeza, lesiones leves, otros.					
6	¿Consideras correcto ausentarte de tus labores por resfriados comunes o lesiones leves?					
Licencias y permisos						
7	¿Solicitas frecuentemente permisos legales para ausentarte de tu trabajo? Ejemplo: vacaciones, licencia por paternidad, otros.					
8	¿Los descansos médicos son comunes y frecuentes en tu empresa?					
Permisos especiales						

9	¿La empresa otorga permisos justificados por organismos estatales? Ejemplo: Miembro de mesa, demandas judiciales.					
10	¿Los permisos especiales solicitados por tus compañeros te afectan por distribución de la carga laboral que deja al ausentarse?					
Dimensión causas psicológicas y voluntarias						
	Nivel de estrés laboral					
11	¿Sientes presión durante la jornada laboral de trabajo?					
12	¿La jornada laboral te causa desgaste emocional al final del día? Ejemplo: desanimo , desmotivación, otros.					
13	¿Te has ausentado del trabajo por estrés?					
	Sobrecarga de trabajo					
14	¿Consideras que algunos de tus compañeros no trabajan conscientemente en sus labores diarias?					
15	¿Te has ausentado por sobrecarga de trabajo en la empresa?					
16	¿Has sentido frustración cuando tus compañeros se ausentan de sus labores de trabajo?					
	Falta de motivación					
17	¿Te has ausentado por falta de motivación para laborar?					
18	¿Consideras que la falta de motivación de tus compañeros es excusa para ausentarse de sus labores?					
	Ausentismo voluntario					
19	¿Te has ausentado de tus labores por voluntad propia sin justificación?					
20	¿Crees que algunos de tus compañeros se ausentan sin motivos aparentes de su puesto de trabajo?					