



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**FACTORES SOCIO-ECONÓMICOS Y SU INFLUENCIA EN EL
AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE TRANSPORTES
“GRUPO SOYUZ”, EN EL AÑO 2015**

PRESENTADO POR:

Bach. MAURO SAAVEDRA PARRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL

ICA - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia dedico el éxito y la satisfacción de esta Investigación, a Dios quien me regala la sabiduría y a mi familia que no me dejaron desfallecer para así poder llevar a cabo la culminación de este trabajo científico.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a los docentes quienes han orientado, apoyado y corregido en mi labor científica con un interés y una entrega que han sobrepasado, con mucho, todas las expectativas que, como graduando deposité.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas - filial Ica,
y a la Escuela de posgrado.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	2
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	2
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	2
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	2
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	3
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	4
1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	4
1.5.3. VARIABLES	5
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.6.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	6
a) TIPO DE INVESTIGACIÓN	6
b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN	6
1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	7
a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	7
b) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	8

1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	8
a) POBLACIÓN	9
b) MUESTRA	9
1.6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
a) TÉCNICAS	9
b) INSTRUMENTOS	9
1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	10
a) JUSTIFICACIÓN	10
b) IMPORTANCIA	11
c) LIMITACIONES	11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	27

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	29
3.2. CONCLUSIONES	55
3.3. RECOMENDACIONES	56
3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN	57
3.5. ANEXOS	60
3.5.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	
3.5.2 ENCUESTA – CUESTIONARIO	

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

El trabajo de investigación pertenece a una investigación aplicada. El diseño de la investigación es no experimental – transversal, retrospectiva, La muestra seleccionada es probabilística compuesta por 198 empleados de la empresa Grupo Soyuz en Ica; a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar los datos que nos condujeron a las conclusiones.

Se arribó a las siguientes conclusiones:

Los factores socioeconómicos guardan relación en un 96,0% con el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015

Se ha logrado identificar influencia significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015, esto se ve reflejado en la relación: 0.922.

Se ha logrado identificar influencia significativa entre los factores económicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015, esto se ve reflejado en la relación: 0.970.

Palabras Clave:

Factores sociales, factores económicos, ausentismo laboral.

ABSTRAC

The research aimed to determine the influence between socioeconomic factors and labor absenteeism of transport personnel "Grupo Soyuz", in 2015.

The research work belongs to applied research. The research design is non-experimental - transversal, retrospective, the sample selected is probabilistic composed of 198 employees of the Group Soyuz in Ica company; who is les aplico a questionnaire to collect the data that led to the conclusions.

The following conclusions were reached:

The socioeconomic factors are related in a 96.0% with the labor absenteeism of the transport personnel "Grupo Soyuz", in the year 2015.

It has been possible to identify significant influence between social factors and labor absenteeism of transport personnel "Soyuz Group", in 2015, this is reflected in the ratio: 0.922.

It has been possible to identify significant influence between economic factors and labor absenteeism of transport personnel "Grupo Soyuz", in 2015, this is reflected in the ratio: 0.970.

Key words:

Social factors, economic factors, work absenteeism.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo en las empresas es un tema de gran importancia, y cuando pensamos en él no podemos evitar remitirnos a temas como: costos, afectación en la producción, alteración de procesos, entre otros. De esta forma, se podría decir que es una de las situaciones que más controlada debe permanecer y de los retos principales de la administración.

En la Empresa objeto de estudio el recurso humano es primordial para el adecuado funcionamiento, la falta de una o más personas puede generar alteración en los procesos como son retrasos, acumulación y modificación forzada de los mismos.

El propósito de este trabajo fué identificar y describir el comportamiento del ausentismo laboral por causas socioeconómicas en un grupo de empleados de la Empresa de transporte SOYUZ. La información obtenida permitió suministrarnos herramientas importantes para la formulación de estrategias y recomendaciones que posteriormente sirvan a la gerencia para la toma de decisiones.

Si bien es evidente la falta de estrategias en la institución para enfrentar los casos de ausencia en los empleados, se buscó identificar fácilmente como esto afecta otros procesos que se encuentran relacionados con este fenómeno.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El ausentismo laboral ha ido aumentando a nivel mundial a través de los años, es una problemática que se está presentando en la actualidad con mucha frecuencia, y en el personal de transporte no es la excepción, afectando a miles de instituciones públicas o privadas; transformándose en una situación compleja con múltiples aristas, de la que se desconocen aún los factores causales.

El personal de transporte constituye un significativo grupo laboral, que representa la mayor parte del recurso humano vinculado a las instituciones particulares de transporte, integrando las acciones del equipo de salud en la atención del paciente y actuando en forma oportuna ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que ponen en peligro la vida del paciente. En consecuencia compone la columna vertebral de los servicios de transporte. Dicho grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Las diferentes categorías de riesgo presentes en los sitios de trabajo son aspectos que le imprimen una connotación especial, la cual requiere, de igual manera, un abordaje especial entre la institución y el equipo de transportes.

El ausentismo del personal de Empresa de Transportes “Grupo Soyuz – Ica, es cada vez más evidente según lo demuestran los datos brindados por el personal que viene manejando la jefatura de personal. Pese a los programas de motivación que se tienen, existe un alto índice de ausentismo laboral entre

las más comunes tenemos: descansos médicos, faltas, permisos y suspensiones, esto es preocupante para supervisores, administrativos y Gerencias de la Empresa puesto que son horas hombre que se pierden, por otro lado se tiene que estar moviendo personal de las diferentes áreas para cubrir puestos y a su vez pagar horas extras. Por otro lado repercute en el clima laboral ya que tenemos trabajadores que tienen que reemplazarlos, lo cual genera malestar y estrés en el personal. Por tal motivo consideramos de suma importancia conocer las causas básicas que están ocasionando este problema a fin de poder posteriormente identificar alternativas de solución para reducir el índice de ausentismo en la Empresa.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Espacial

Esta investigación se llevó a cabo en la empresa de transporte Soyuz ubicado en la Av. Matias Mnazanilla en la ciudad de Ica.

1.2.2 Social

En la investigación estuvieron involucrados los trabajadores de la empresa de transporte Soyuz, que se encuentran registrados en la planilla de la referida empresa de la provincia de Ica.

1.2.3 Temporal

La investigación está comprendida entre los periodos de octubre del año 2016 a diciembre del año 2017.

1.2.4 Conceptual

A. Factores socioeconómicos

El nivel o estatus socioeconómico es una medida total económica y sociológica combinada de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual o familiar en relación a otras personas, basada en sus ingresos, educación, y empleo.

B. Ausentismo laboral

El ausentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo, de esta manera todo aquello que propicie una actitud adecuada va a redundar en un menor ausentismo.

1.3 Problemas de Investigación

1.3.1 Problema General

¿Cómo influye los factores socioeconómicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?.

1.3.2 Problemas Específicos

a) ¿Cómo influyen los factores sociales predominantes en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?

b) ¿Cómo influyen los factores económicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la influencia entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

1.4.2 Objetivos Específicos

a) Establecer la influencia de los factores sociales en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015

b) Establecer la influencia de los factores económicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los factores socioeconómicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

1.3.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a) Los factores sociales tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

b) Los factores económicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

1.5.3 VARIABLES

1.5.3.1 Operacionalización de las variables:

VARIABLE X: Factores socioeconómicos		
DIMENSIONES	INDICADORES	Naturaleza de la variable
Factores sociales	Grado de instrucción	V. Cualitativa ordinal
	Constitución de la familia	V. Cualitativa nominal
	Colegio de procedencia.	V. Cualitativa nominal
	Lugar de procedencia.	V. Cualitativa nominal

Factores económicos	Ingreso familiar.	V. Cuantitativa continua
	Puesto de trabajo.	V. Cualitativa ordinal
	Características de la vivienda.	V. Cualitativa nominal
VARIABLE Y: Ausentismo laboral		
Ausentismo legal e involuntario	Enfermedad normal Accidente laboral Licencias legales Enfermedad profesional	V. Cualitativa nominal
Ausentismo personal	Permisos particulares Ausencias no autorizadas Conflictos laborales Cuidado de los hijos Retrasos	V. cualitativa nominal
Ausentismo por razones conocidas	Vacaciones Matrimonio Cambio de domicilio	V. Cualitativa nominal
Ausentismo por razones ignoradas	Cualquier motivo inesperado	V. cualitativa nominal

Fuente: Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

a) Tipo de Investigación:

Esta investigación es de tipo aplicada, orientada al descubrimiento de los factores que afectan la ocurrencia de un fenómeno que pueda responder a la pregunta: ¿Cómo influye los factores socioeconómicos en el ausentismo laboral del personal de la empresa de Transporte “Grupo Soyuz”, año 2015?

b) Nivel de Investigación:

Conforme a la naturaleza del estudio de la investigación reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo y correlacional que pertenecen a los niveles II y III. Sánchez (1996).

1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

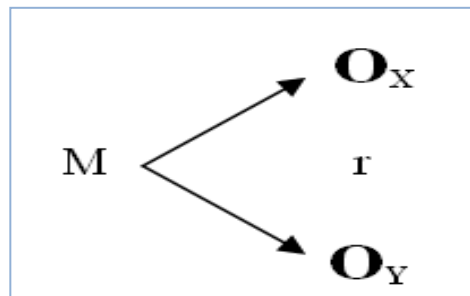
a) Método

Se hizo uso estricto del método científico apoyado por los métodos inductivo, deductivo, descriptivo e hipotético.

b) Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental – transversal, retrospectiva; son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Decimos que nuestra investigación es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque busca asociar las variables de estudios: factores socioeconómicos y ausentismo laboral, y finalmente será retrospectiva porque los datos se encuentran registrado en los archivos de la oficina de recursos humanos de la empresa Soyuz.

El diagrama correlacional es el siguiente:



M : Muestra : 198 empleados de la empresa Grupo Soyuz en Ica.

OX : Variable 1: Factores socioeconómicos

OY : Variable 2: Ausentismo laboral

1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006: 235), *“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”*.

a) Población

La población del estudio está constituida por 216 empleados de la empresa Grupo Soyuz en Ica.

b) Muestra

La muestra seleccionada es probabilística compuesta por 198 empleados de la empresa Grupo Soyuz en Ica.

La Muestra Probabilística se calculó según lo planteado por Restituto Sierra Bravo (citado por la UPEL, 1998:272).

$$n = \frac{4p.q.N}{E^2(N-1) + 4p.q}$$

Donde:

n = Muestra.

E = Error muestral (2%).

P = Probabilidad de éxito (50%).

Q = Probabilidad de fracaso (50%).

$$n = \frac{4(0,5)(0,5)(216)}{(0,02)^2(216-1) + 4(0,5)(0,5)}$$

n = 198

1.6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

Técnica del análisis documental:

Las técnicas de recolección de datos son:

- La técnica documental, dirigida al análisis bibliográfico y la recolección de los datos registrados en la empresa.
- La técnica de la encuesta, aplicando la encuesta socioeconómica, a los trabajadores.

b) Instrumentos

Para obtener la información básica a fin de cumplir con los objetivos propuestos y para probar las hipótesis planteadas, se utilizarán los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- Formulario de cuestionario, que tiene la finalidad de recolectar datos sobre aspectos sociales, económicos, familiares, educativos y académicos del empleado con el propósito de determinar la influencia entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral. El formulario contiene un conjunto de preguntas distribuidas de acuerdo a las siguientes variables:
 - a) Datos sociodemográficos para determinar la edad, sexo, estado civil y grado de instrucción.

- b) Datos económicos, Saber qué tanto dependen económicamente del trabajador, o si por el contrario es totalmente independiente, conocer el ingreso mensual.
- c) El medio de transporte que se utiliza, por saber la facilidad que se tiene para asistir a la escuela o transportarse a otros lugares para hacer tareas.
- d) Datos sociales: para determinar el tipo de vivienda con el que cuenta, las condiciones, el lugar de procedencia, etc.
- e) Datos de ausentismo para determinar la prevalencia y las causas que lo originaron.

1.6.5 JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

a) JUSTIFICACIÓN.

El problema del ausentismo laboral es uno de los principales problemas que actualmente aquejan a las empresas pequeñas y grandes, estatales o privadas, puesto que impiden el cumplimiento de sus objetivos y metas, afectando directamente en la productividad. Por ello es muy importante no pasarlo por alto sino más bien investigarlo, conocerlo y tratarlo. Stephen Robbins, refiere que "El ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas".

Se sabe que toda empresa u organización debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar. El ausentismo es un gasto para la empresa, en el hecho de que el trabajo asignado a un cargo dado no lo está realizando la persona a quien se le paga por ello cuando está ausente. Se puede decir que alguien mas hace el trabajo cuando

una persona está ausente. Sin embargo, eso no puede probarse, y las variaciones en cuanto a cómo las organizaciones lidian con el ausentismo son tan grandes que debemos tomar una posición consistente con el fin de tener una medición confiable. Balderas Pedrero (2005)¹, dice: *“El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado si no también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra”*.

El problema de ausentismo se da en todo tipo de empresa, en algunas con mayor medida que en otras, siendo este el caso de la Empresa de transportes Soyuz-Ica, en donde se ha identificado que el personal falta sin ninguna justificación, posteriormente presentan certificados médicos indicando que estuvieron delicados de salud, o refieren que han tenido problemas familiares, así mismo hay un elevado índice de permisos, por temas familiares, entre otros. Sin embargo creemos que es un tema por investigar, por ello se consideró oportuno realizar este proyecto de investigación a fin de conocer los principales factores personales, sociales y económicos que están fomentando éste problema y a partir de allí poder plantear alternativas de solución.

b) IMPORTANCIA.

Se hizo necesaria esta investigación para conocer las características socioeconómicas y principales diagnósticos identificados, las cuales son determinantes cuando se va hacer un análisis del ausentismo. El no trabajar sobre esta problemática puede conducir al incremento de los casos, y que este se vean cada vez más afectados y un aumento de costos en la compañía; generando de esta manera cargas laborales en los empleados, bajo rendimiento, estrés laboral, horarios de trabajo prolongados, disminución en la productividad, entre otros. Una adecuada herramienta para atacar esta situación permitirá conocer las estrategias a

utilizar al momento de presentarse casos severos de ausentismo, evitando así muchas de las consecuencias antes mencionadas.

c) LIMITACIONES.

Dentro de los obstáculos que se presentarán para realizar la investigación son el contacto permanente con los empleados de la empresa por cuanto no tienen horarios permanentes, situación que nos limitará a tomar los datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

- Ferraro (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarria².

La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es medibaja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo.

- Suárez & Ospina (2015)³. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín.

El objetivo de este trabajo fue describir el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica de los empleados del área de autorizaciones en una EPS de la ciudad de Medellín, durante el año 2014. El mayor porcentaje de casos de ausentismo se presentó en el sexo femenino con el 84% del total de las incapacidades reportadas. El oficio donde más incapacidades se presentaron fue el de atención al usuario con un 53% del total de incapacidades. Los diagnósticos relacionados con las enfermedades de los órganos de los sentidos como ojos y oídos fueron los que más incapacidades causaron con el 18,7% de total de los registros.

Existe similitud entre los diagnósticos que más causaron incapacidades, los relacionados con los órganos de los sentidos, y los resultados de la encuesta de morbilidad sentida donde se reportó que el sistema neurológico es el más afectado en el área, más específicamente el órgano visual.

- Jimenez⁴. Tuvo como objetivo determinar las condiciones que fomentan el ausentismo laboral justificado e injustificado en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institución de Salud de Alta Complejidad en la ciudad de Bogotá entre 2011 y 2012.

En este estudio se consideró que el ausentismo fue motivado, sobre todo, por las licencias para tratamiento de la salud superior a 15 días. El índice más alto de las ausencias no previstas está representada por los técnicos y auxiliares de enfermería del turno de la noche. La escasez de personal para atender la demanda del hospital generó sobrecarga de trabajo en los compañeros de trabajo.

- Lora (2014). Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital universitario del Caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013⁵.

La investigación realizada en el presente estudio, está basada en la identificación de las causas y factores condicionantes que generan el ausentismo laboral en un grupo especial de trabajadores del Hospital Universitario Del Caribe en Cartagena en el periodo septiembre 2012-septiembre 2013, como lo son el grupo de talento humano de enfermería, con cuyo resultado permite la presentación de un plan de mejoramiento en beneficio de institución y de los trabajadores en general.

Como resultado del estudio se mostró que hubo 633 incapacidades que representaron 2942 días perdidos, causados por enfermedad general en su mayoría (59.4%). Los sistemas afectados principalmente fueron el gastrointestinal, osteomuscular, respiratorio y neurológico. Los días promedio de incapacidades fue de 4.7 días. Con los anteriores resultados e indicadores, es posible calcular además los costos indirectos en la producción de las actividades realizadas por las enfermeras y en sentido general determinar si ellos podrían afectar los mismos y en futuro con otra investigación determinar si los correctivos implementados disminuyeron los índices de ausentismo o por el contrario se mantiene o aumentan.

- Hoffmeister et al⁶. Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: Análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile.

Tuvo como objetivo estimar la asociación entre factores de riesgo y la ocurrencia de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral en trabajadores formales.

Se aplicó el estudio de cohorte retrospectiva usando dos fuentes de información: registro de evaluaciones ocupacionales preventivas y de

episodios de accidentes y enfermedades laborales (2009-2012). Se realizó un análisis descriptivo de variables de salud y de factores de riesgo. Regresiones logísticas para la ocurrencia de enfermedades y accidentes. Se usó una regresión Poisson-cero-inflado para el ausentismo laboral.

Los resultados: los > 60 años tienen un exceso de riesgo de enfermedad laboral (OR-ajustada 19,18 respecto a < 30 años) y los sedentarios una OR-ajustada 1,75. Los < 30 años tienen una OR-ajustada de 1,38, los que tienen circunferencia de cintura (CC) superior a la recomendada una OR-ajustada de 1,31 y los sedentarios 1,23 para la probabilidad de accidentes de trabajo. Las mujeres tienen una OR-ajustada 1,99 y CC-superior 1,29 para la probabilidad de accidente de trayecto. Ser mujer (IRR 1,45), tener > 60 años (IRR 2,69), trabajar en actividades inmobiliarias (IRR 2,37) y en explotación de minas (IRR 2,38), tienen una probabilidad mayor de más días de ausentismo. Conclusiones: Factores no modificables (sexo y edad), junto con factores modificables, como el sedentarismo y el estado nutricional, contribuyen a eventos laborales no deseados.

- Leonett y Mendez⁷. Analisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería

El propósito del presente estudio fué analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” c.a. Para ello se realizó un estudio de campo de nivel descriptivo, seleccionando ocho trabajadores que corresponde al personal de enfermería; se aplicó una entrevista estructurada y el uso de la observación directa, para recolectar la información. La presentación de los resultados se expresó en cuadros de frecuencia absoluta y porcentual, en los cuales se dedujo que en la empresa prevalecen problemas internos, entre ellos la insatisfacción laboral, malas políticas salariales, inexistencia de un supervisor, condiciones de trabajo anti-ergonomicas, las cuales fueron reflejadas por las enfermeras que laboran en este centro asistencial. Estos resultados nos sirvieron de

base para plantear recomendaciones que permitan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

- Saez⁸. Ausencias del trabajo en el transporte urbano.

En este trabajo se pretende contrastar la hipótesis de que la incidencia de las ausencias del trabajo depende de factores socioeconómicos relacionados con la ocupación utilizando aquellos métodos estadísticos adecuados que permiten controlar el efecto de las recurrencias en las inferencias realizadas. Los datos de partida son las cohortes formadas por trabajadores de las dos compañías constitutivas de una empresa de transporte urbano en el período 1994 a 1996. El análisis se realiza separadamente por compañía y por tipo de contingencia. La variable dependiente es el número de episodios de Incapacidad Temporal (IT). Aprovechando el diseño longitudinal se utiliza un modelo condicional de Andersen-Gill Markoviano. Se concluye que la ocupación es la variable que presenta mayores riesgos relativos de incidencia de las ausencias del trabajo. Los mecánicos, los operarios de vías, los operarios de mantenimiento y los conductores presentan la mayor probabilidad de ausencia, incluso tras controlar características personales y ocupacionales, salud y conductas respecto a la misma. Las mujeres, aquellos trabajadores entre treinta y sesenta años, con una antigüedad en la compañía menor a nueve años, los trabajadores casados con algún hijo, aquellos que trabajan en turno más incómodo, aquellos con menor nivel de estudios, ex-fumadores o fumadores y los que padecen alguna enfermedad son los que presentan mayor probabilidad de padecer un episodio de IT.

- De San Ramon en su investigación sobre el análisis de los principales factores de ausentismo en el personal de enfermería del Hospital de Costa Rica. En donde se elaboró una escala tipo liker para obtener la información, la cual una vez tabulada y analizada generó importantes conclusiones y recomendaciones: Los resultados evidencian que el ausentismo del personal de enfermería está relacionada con el

aumento de las incapacidades e influye en las manifestaciones de disconformidad, como el enojo y la rebeldía que afectan en el clima organizacional y la calidad de atención al usuario y la familia.⁹

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Factores socioeconómicos

2.2.1.1 Definición

Conjunto de elementos económicos y sociales, susceptibles de estudio, para la determinación de las características económicas y sociales de una población (demografía, actividades económicas, educación, sanidad, empleo, etc).

2.2.1.2 Dimensiones

A. Factores sociales

Los factores sociales son los aspectos característicos que conforman un contexto donde la persona trata de adaptarse en la vida, los factores que se han considerado son:

Género:

La mayoría de los estudios indican que las mujeres se ausentan más a menudo que los hombres (Rodríguez Llanos, 2013). Ritchie et al (1999) determinaron que las mujeres tenían más probabilidades de haber estado ausentes y tenía altos índices de ausentismo en todas las profesiones.

Edad:

No siempre tiene relación el ausentismo con la edad. Aunque existen tendencias que indican que los empleados mayores de 50 años tiene una mayor tasa de ausencia por enfermedad a largo plazo (Josephson et al, 2008), y esto puede deberse a que las demandas físicas y

psíquicas se suelen sentir con el paso del tiempo. A partir de los 30 años la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño. Hacia los 50 años la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Así, su desempeño decae.

Estado civil:

Existen varios informes que refieren que el estado civil del trabajador puede influir en la ausencia del trabajo de diferentes maneras y en diferentes entornos. Los empleados solteros se ausentan menos que los casados.

Grado de instrucción

Este factor resulta determinante del desempeño laboral en la mayoría de los trabajos. Debido a que los empleados con mayor nivel de educación asumen mayor responsabilidad en el trabajo.

Constitución de la familia.

Este indicador considera la importancia entre hogares conformados por ambos padres.

Colegio de procedencia.

La mayoría de los estudios realizados muestran una influencia significativa sobre el desempeño laboral, el colegio del que proceden.

Lugar de procedencia.

Es un hecho social en un país como el nuestro en el que convergen diferentes procesos culturales y raciales.

B. Factores económicos

a) Ingreso económico

Está constituido por el aporte económico de los miembros de la familia que en su conjunto satisface las necesidades primarias.

b) Remuneraciones mínimas vitales

Es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completo. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

2.2.2 Ausentismo laboral

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores en un determinado centro de trabajo, justificadas o no y es un indicador de calidad que pone de manifiesto no solo problemas del trabajador también de la empresa. Se considera como uno de los principales problemas de gestión de las relaciones laborales. La OIT define al ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”¹⁰.

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”, aquí se refieren “únicamente a las ausencias debidas a enfermedad o accidentes certificados por el médico, las cuales aparecen como la causa de más del 50%”. Aclaran que la anterior definición no incluye otras ausencias imprevistas como los retardos y las salidas antes de la hora, por lo que consideran mejor decir que “ausentismo es no estar presente en el

trabajo cuando se espera que así sea”. Esta segunda definición excluye los permisos remunerados, licencias, huelgas, permisos sindicales, sanciones o suspensiones, porque en estos casos no se espera que el trabajador asista a laborar”¹¹ .

2.2.2.1 Tipos de ausentismo laboral

Según Chiavenato¹², los tipos de ausentismo laboral son tres, los cuales se especifican a continuación:

a) Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:

- Faltas injustificadas por certificados médicos.
- Faltas por motivos médicos no justificados.
- Retardos por motivos justificados o no justificados.

b) Ausentismo general (mixto):

Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:

- Vacaciones.
- Licencias de toda clase.

c) Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Se trata de un ausentismo mixto, pues incluye ausencias amparadas legalmente. Chiavenato.

2.2.2.2 causas de ausentismo laboral

Diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna, falta de motivación, enfermedades de los hijos, de los padres y cónyuge, eventos sociales, viajes y problemas de transporte.

Causas del ausentismo¹³:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Escasa supervisión de la jefatura.
- Políticas inadecuadas de la empresa.
- Accidentes de trabajo.

2.2.2.3 Tipos de ausentismo

a) Ausentismo legal e involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Enfermedad normal
- Accidente laboral
- Licencias legales
- Enfermedad profesional

b) Ausentismo personal

Se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Permisos particulares
- Ausencias no autorizadas
- Conflictos laborales
- Cuidado de los hijos
- Retrasos

c) Ausentismo por razones conocidas

Es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su coordinador inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

- Vacaciones
- Matrimonio
- Cambio de domicilio

d) Ausentismo por razones ignoradas

son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al coordinador inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

La OIT considera que:

- Las condiciones de salud de la fuerza laboral de cada país tienen un impacto económico inmediato y directo sobre la economía nacional y mundial. Las pérdidas económicas totales causadas por enfermedades y lesiones ocupacionales son cuantiosas. Esas pérdidas representan una pesada carga para el desarrollo económico.
- El volumen del tiempo perdido como consecuencia del ausentismo laboral es muy superior al tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo.

- El principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria.
- Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países industrializados por encima del 30% durante los últimos 25 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas.

Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares.
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante.
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos
- Baja producción
- Bajos salarios

2.2.2.4 Modelos explicativos del ausentismo laboral

El ausentismo laboral es justificado mediante certificados médicos y cuya causa principal es una enfermedad, ello no significa que todas las ausencias laborales son exclusivamente por causas médicas, en teoría coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, los que analizaremos a continuación¹⁴:

a) Modelo económico de ausentismo laboral.

Este modelo sostiene que el comportamiento ausentista se debe a la interacción de dos fuerzas: las motivaciones individuales de

ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que al igual que ellos, efectúan el cálculo de los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades.

b) Modelo psicosocial del ausentismo laboral.

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia.

c) Modelo médico del ausentismo laboral.

Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral:

Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional),

Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc),

Características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos

del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

d) Ausentismo laboral y retiro organizacional.

Este modelo sostiene que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones, tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Existiría una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional. Los trabajadores que abandonan la organización, tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella. Estos jóvenes de menor nivel, perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro de ella.

Los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización. En un artículo denominado “30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas” realizaron varios estudios donde muestran como resultado que las tasas de ausentismo laboral más altas se encontraban en el sector hospitalario, donde la tasa de incapacidad fue de 14,3 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 1,3 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 10,6 días en cada licencia médica curativa. En 1997, el Dr. Daniel Danatro publicó un trabajo sobre Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. En su trabajo, el Dr. Danatro analizó una población de 1.474 personas durante un año (1º de Julio de 1994 al 30 de Junio de 2005), lapso durante el cual tuvieron 10.085 días de ausencia por enfermedad. Esto nos arroja un promedio de aproximadamente siete días de ausencia por persona. Citando literatura internacional, el autor estima que el ausentismo por enfermedad o accidentes representa las tres cuartas partes del ausentismo total. Ello permite inferir que el otro 25% está conformado por el ausentismo “voluntario”.¹⁵

2.2.2.5 Características del ausentismo laboral

El ausentismo laboral hace parte de un factor muy importante en las empresas por lo tanto desde el punto de vista de la investigación existen 4 factores importantes que son:

- a) Empresarial/ Directivo y Económico: Es el que surge de la adaptación del trabajador en la empresa.

- b) Psicológico: Se base de la motivación, satisfacción y actitudes hacia el puesto de trabajo, a partir de este punto se incluye el contexto social, con las presencias y demás factores informales o formales que hacen parte del ausentismo laboral.

- c) Sociológico: En este punto hacen parte todos los factores que se incluyen como edad, sexo, estado civil, educación, etc. También aquellos externos a los trabajadores como distancia del domicilio al lugar del trabajo, organización del trabajo, carga de trabajo, repetitividad de la tarea y presiones que ejerce sus familiares sobre el trabajo. El ausentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, compartimiento o estrategia racional dentro de una lógica de acción en cadena que forma parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.

- d) Pedagógico: En este caso el ausentismo se comporta como una ruptura y escape momentáneo para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ausentismo laboral:

Se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual

legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios capacitación, antigüedad”¹⁰ .

Ausente:

Persona que no concurre al trabajo independiente de la causa que lo origina. Cuevas (2015) .

Ausentista:

Es el trabajador que presenta repetidos episodios de ausencia. Se Define como tal a la persona que presenta un número de episodios de ausencia superior a la mediana.

Boleta de regreso al trabajo:

La expedición de la boleta de regreso trabajo es una decisión médica, odontológica o administrativa derivada del proceso de atención que se origina por una contingencia del trabajador.

Enfermedad:

Es una condición patológica del cuerpo que presenta un grupo de signos y síntomas y hallazgos de laboratorio peculiares y que identifica la condición como una entidad anormal que difiere de otros estados del cuerpo, normales o patológicos. El concepto de enfermedad puede incluir la condición de enfermedad o sufrimiento que no necesariamente proviene de cambios patológicos en el cuerpo.

Incapacidad:

Disminución de las aptitudes del sujeto, que puede expresarse cuantitativamente¹⁶.

Trabajo habitual:

Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración.¹⁷

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

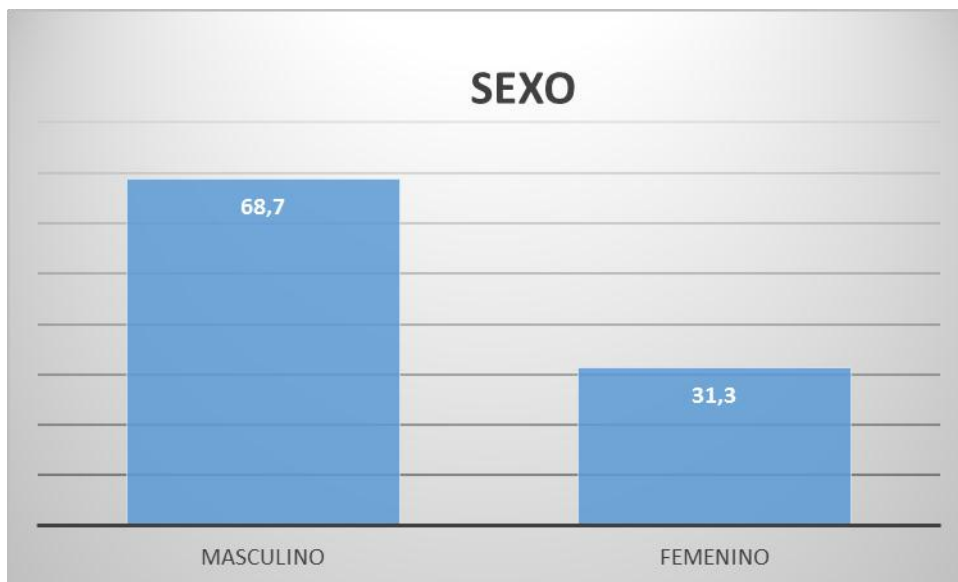
3.1.1 Análisis de datos

Tabla N° 01: Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	136	68,7	68,7
	Femenino	62	31,3	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 01:



Interpretación:

En la figura N° 01, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de

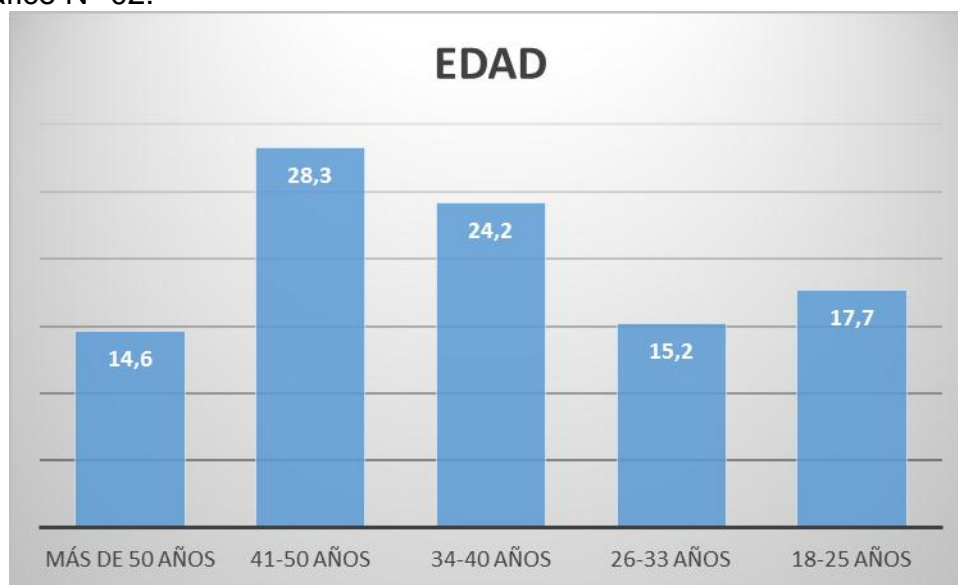
la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 68,7% es de sexo masculino y un 31,3% es de sexo femenino.

Tabla N° 02: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más de 50 años	29	14,6	14,6	14,6
41-50 años	56	28,3	28,3	42,9
34-40 años	48	24,2	24,2	67,2
26-33 años	30	15,2	15,2	82,3
18-25 años	35	17,7	17,7	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 02:



Interpretación:

En la figura N° 02, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 28,3% tienen la edad de 41 a 50 años, un 24,2% están entre los 34 a 40 años, otro 17,7% se encuentran

entre los 18 a 25 años, no obstante un 15,2% tiene de 26 a 33 años y un 14,6% tienen más de 50 años.

Tabla N° 03: Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Viudo	2	1,0	1,0	1,0
Divorciado	10	5,1	5,1	6,1
Casado	42	21,2	21,2	27,3
Conviviente	123	62,1	62,1	89,4
Soltero	21	10,6	10,6	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 03:



Interpretación:

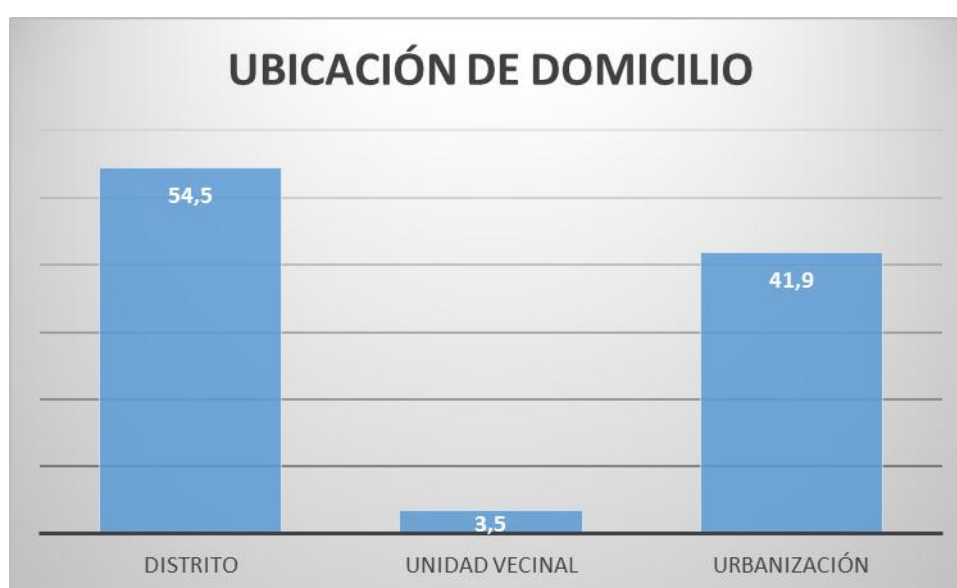
En la figura N° 03, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 62,1% manifiestan tener una relación de convivientes, un 21,2% son casados, otro 10,6% son solteros, sin embargo un 5,1% son divorciados y un 1% manifestaron ser viudos.

Tabla N° 04: Lugar de ubicación de tu domicilio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Distrito	108	54,5	54,5
	Unidad vecinal	7	3,5	58,1
	Urbanización	83	41,9	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 04:



Interpretación:

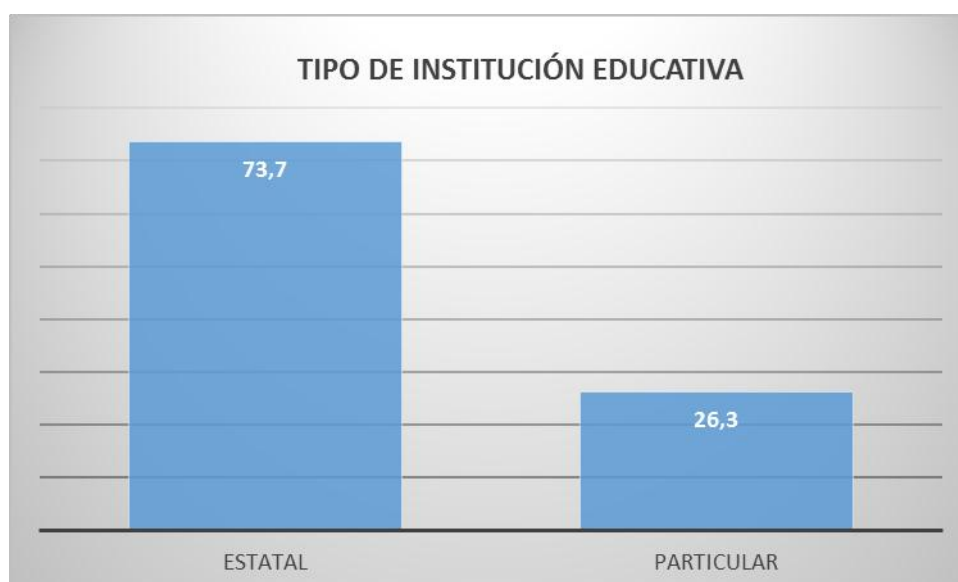
En la figura N° 04, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 54,5% responden que su domicilio se ubica en un distrito, un 41,9% viven en una urbanización y un 3,5% indicaron vivir en una unidad vecinal.

Tabla N° 05: ¿En qué tipo de institución educativa estudió?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Estatal	146	73,7	73,7	73,7
Particular	52	26,3	26,3	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 05:



Interpretación:

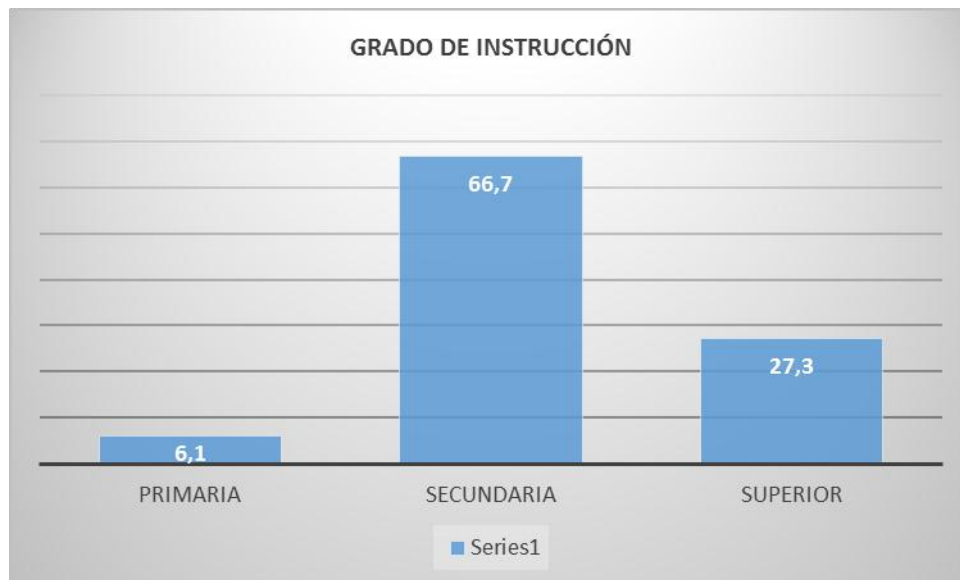
En la figura N° 05, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 73,7% declararon que estudiaron en una institución educativa estatal, un 26,3% respondieron que estudiaron en una institución educativa particular.

Tabla N° 06: Señale su grado de instrucción:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	12	6,1	6,1
	Secundaria	132	66,7	72,7
	Superior	54	27,3	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 06:



Interpretación:

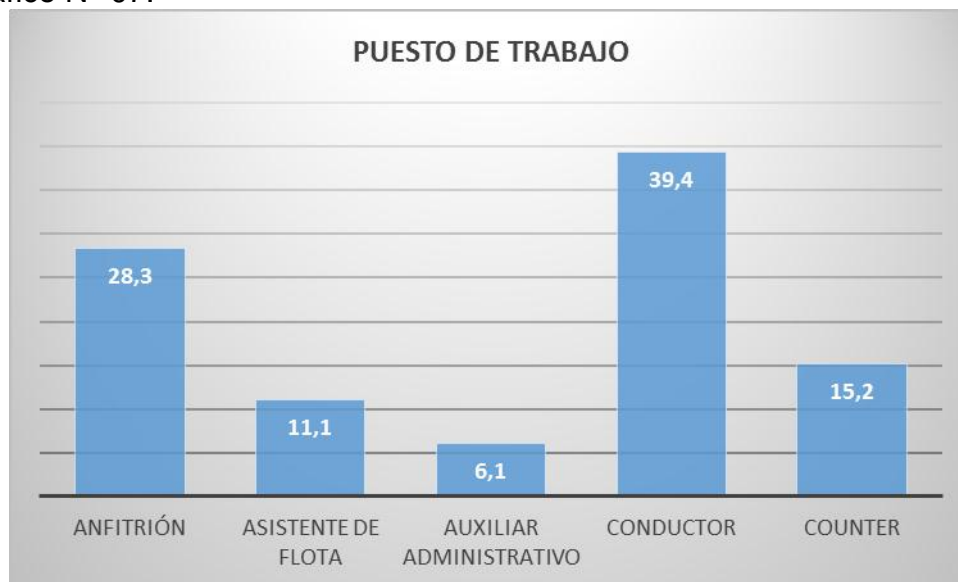
En la figura N° 06, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 66,7% indicaron que su grado de instrucción fue nivel de secundaria, un 27,3% alegaron que su grado de instrucción fue de nivel superior y otro 6,1% respondieron que su grado de instrucción fue del nivel de primaria.

Tabla N° 07: ¿Cuál es su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Anfitrión	56	28,3	28,3	28,3
Asistente de flota	22	11,1	11,1	39,4
Auxiliar administrativo	12	6,1	6,1	45,5
Conductor	78	39,4	39,4	84,8
Counter	30	15,2	15,2	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 07:



Interpretación:

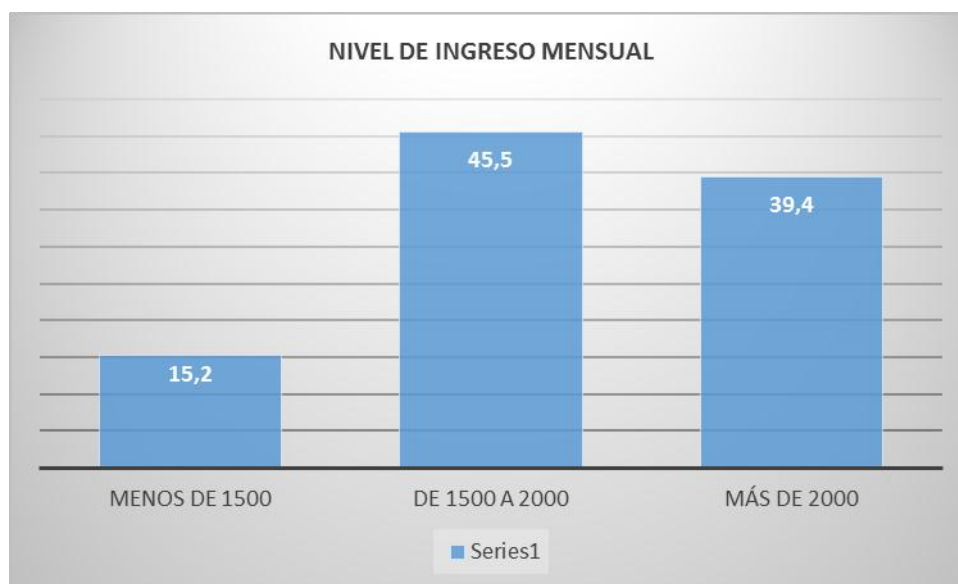
En la figura N° 07, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 39,4% manifestaron que su puesto de trabajo es conductor, un 28,3% son anfitriones, un 15,2% son counter, otro 11,1%son asistentes de flota y un 6,1% revelaron ser auxiliar administrativo.

Tabla N° 08: ¿Cuál es el nivel de ingreso mensual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1500	30	15,2	15,2
	De 1500 a 2000	90	45,5	60,6
	Más de 2000	78	39,4	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 08:



Interpretación:

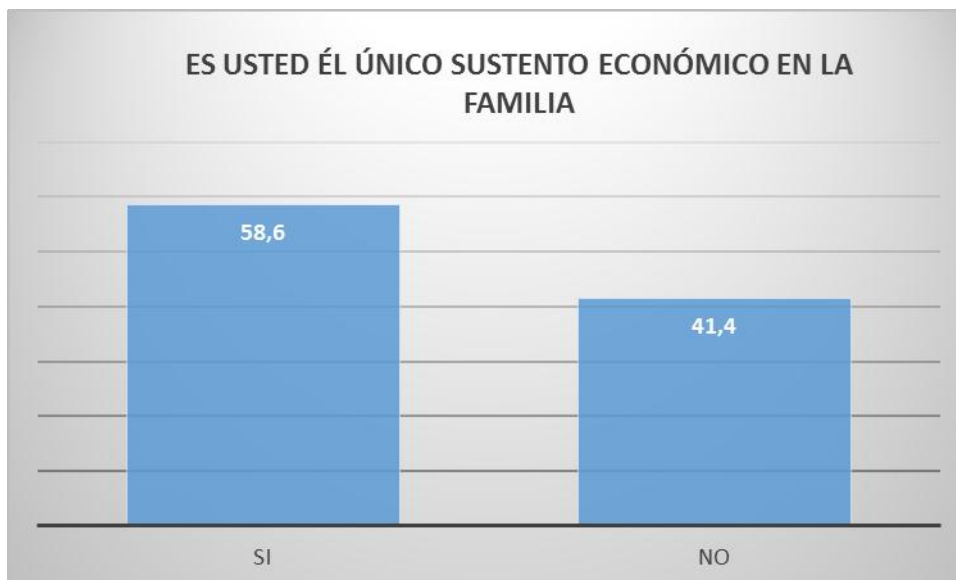
En la figura N° 08, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 45,5% revelaron que su ingreso mensual es de 1500 a 2000, de un 39,4% es más de 2000 y un 15,2% declararon que es menos de 1500.

Tabla N° 09: ¿Es usted el único sustento económico de su familia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	116	58,6	58,6	58,6
No	82	41,4	41,4	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 09:



Interpretación:

En la figura N° 09, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 58,6% dijeron que si son el único sustento económico de su familia y un 41,4% expusieron que no son el único sustento económico de su familia.

Tabla N° 10: Si su familia depende económicamente únicamente de usted ¿A qué otra actividad te dedicas al margen de esta empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabajos esporádicos	105	53,0	53,0	53,0
Diversión	17	8,6	8,6	61,6
Válidos Esparcimiento en clubes deportivos	76	38,4	38,4	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 10:



Interpretación:

En la figura N° 10, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 53% manifestaron que su familia depende de los trabajos esporádicos que este realice, un 38,4% manifestaron se dedican a esparcimiento en clubes deportivos y un 8,6% ostentaron que también se dedican a divertirse.

Tabla N° 11: ¿Otra persona en su familia tiene ingresos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	101	51,01	51,01	51,01
Válidos Si	97	48,99	48,99	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 11:



Interpretación:

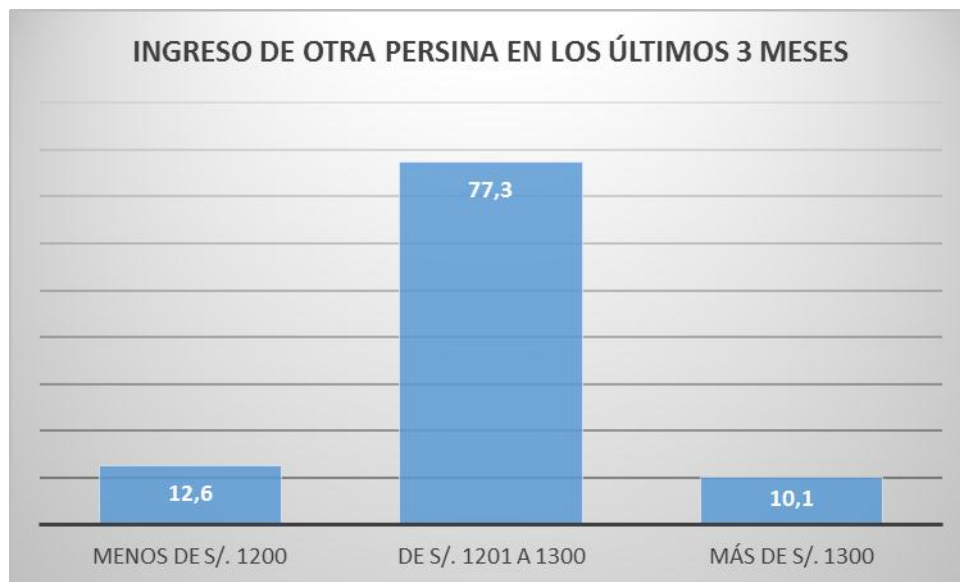
En la figura N° 11, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 51,01% revelaron que en su familia no hay otra persona que genere ingresos y un 48,99% exteriorizaron que en su familia si hay otra persona que genere ingresos.

Tabla N° 12: ¿Cuánto ha sido el ingreso de la otra persona en los últimos 3 meses?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Menos de S/. 1200	25	12,6	12,6	12,6
De S/. 1201 a 1300	153	77,3	77,3	89,9
Más de S/. 1300	20	10,1	10,1	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 12:



Interpretación:

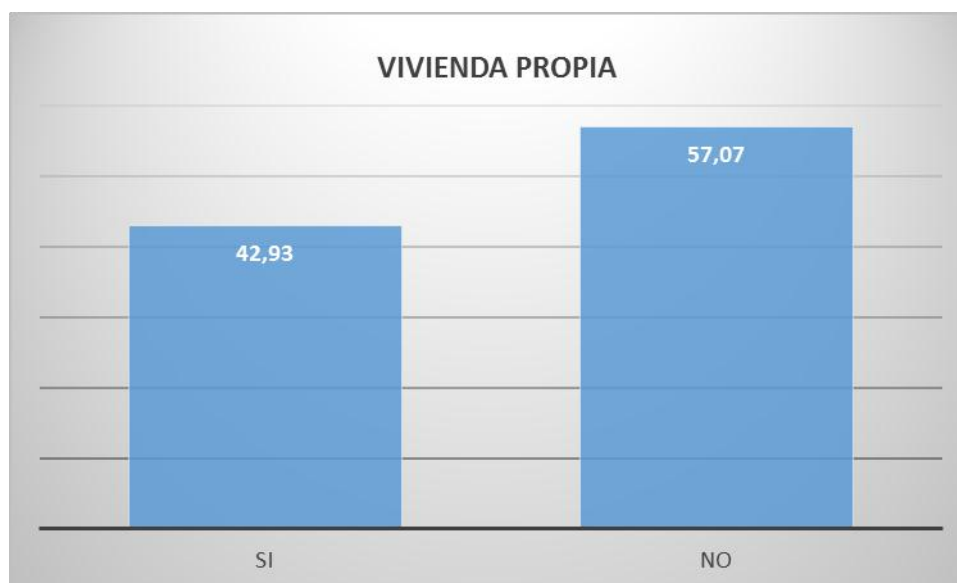
En la figura N° 12, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 77,3% manifestaron que el ingreso de otra persona ha sido de 1201 a 1300, un 12,6% respondieron que es menos de 1200 y un 10,1% expresaron que tienen un ingreso de más de 1300.

Tabla N°13: ¿La vivienda que habitas es propia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	85	42,9	42,9	42,9
Válidos Si	113	57,1	57,1	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 13:



Interpretación:

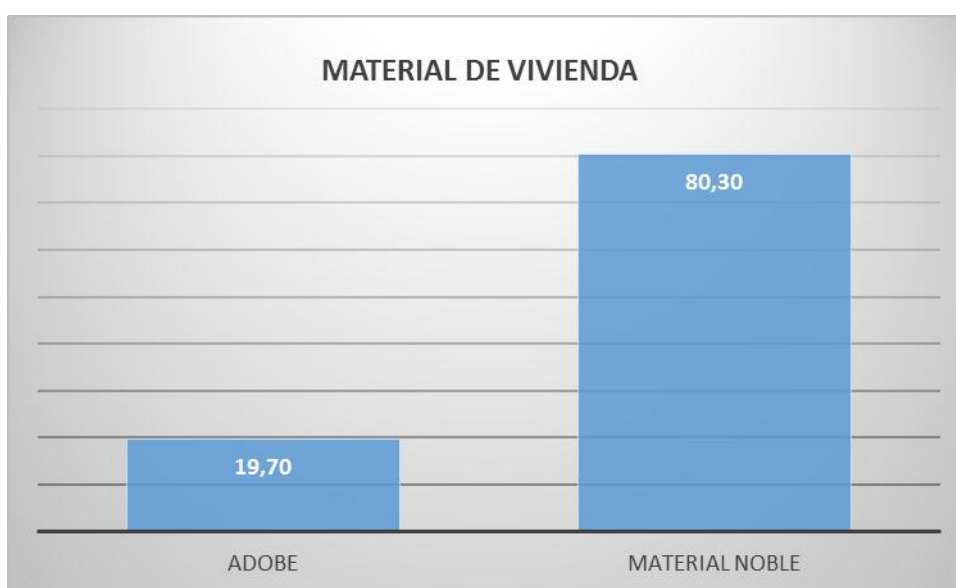
En la figura N° 13, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 57,1% declararon que la vivienda en la que habitan si es propia y un 42,9% enunciaron que la vivienda en la que habitan no es propia.

Tabla N° 14: ¿De qué material está construida tu vivienda?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adobe	39	19,7	19,7	19,7
Válidos Material noble	159	80,3	80,3	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 14:



Interpretación:

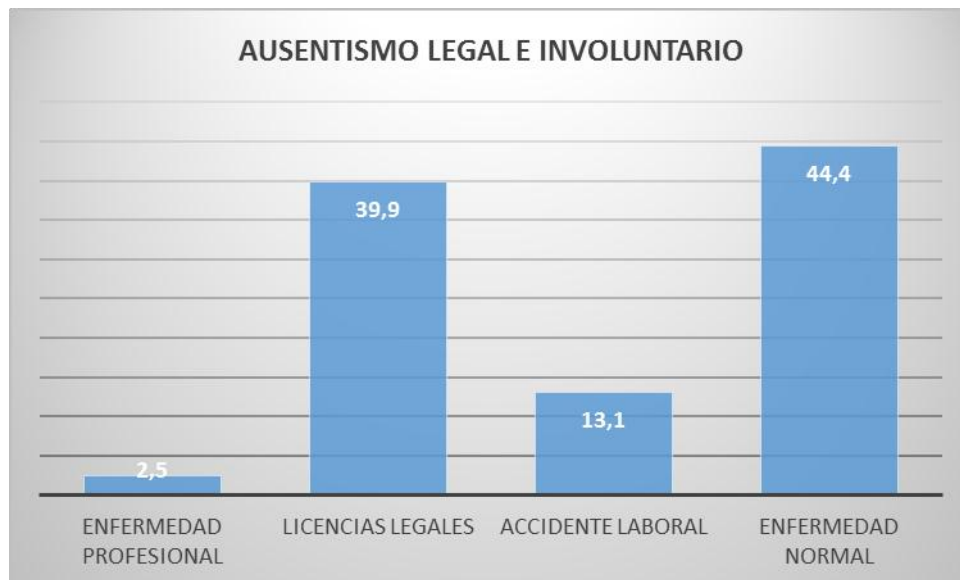
En la figura N° 14, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 80,3% dijeron que la vivienda que habitan es de material noble y un 19,7% expresaron que la vivienda en la que habitan es de adobe.

Tabla N° 15: Ausentismo legal e involuntario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Enfermedad profesional	5	2,5	2,5	2,5
Licencias legales	79	39,9	39,9	42,4
Válidos Accidente laboral	26	13,1	13,1	55,6
Enfermedad normal	88	44,4	44,4	100,0
Total	198	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 15:



Interpretación:

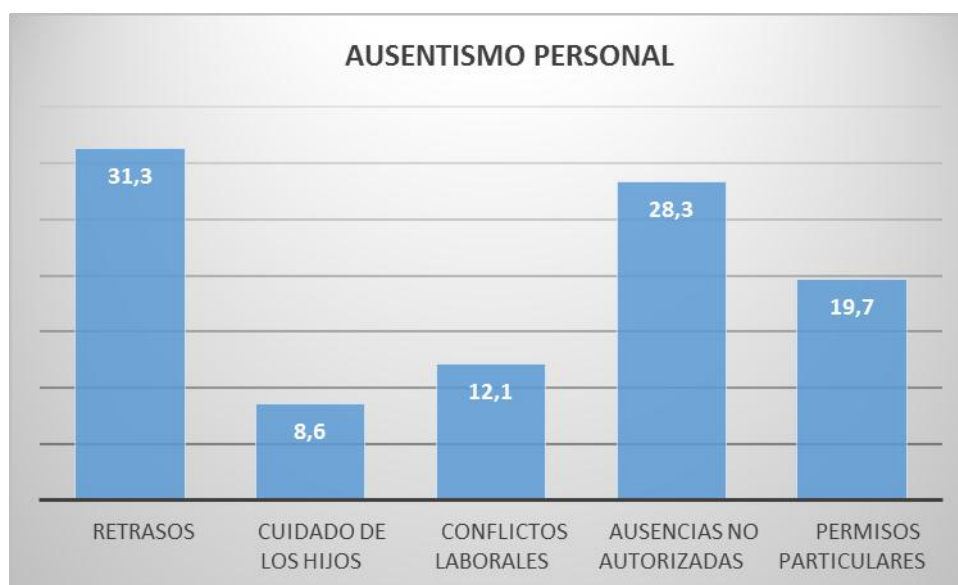
En la figura N° 15, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 44,4% explicaron que su ausentismo legal e involuntario es a causa de una enfermedad normal, un 39,9% a causa de licencias legales, un 13,1% es a causa de un accidente laboral y un 2,5% manifiestan que su ausentismos legal e involuntario es a causa de una enfermedad profesional.

Tabla N° 16: Ausentismo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Retrasos	62	31,3	31,3
	Cuidado de los hijos	17	8,6	39,9
	Conflictos laborales	24	12,1	52,0
	Ausencias no autorizadas	56	28,3	80,3
	Permisos particulares	39	19,7	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 16:



Interpretación:

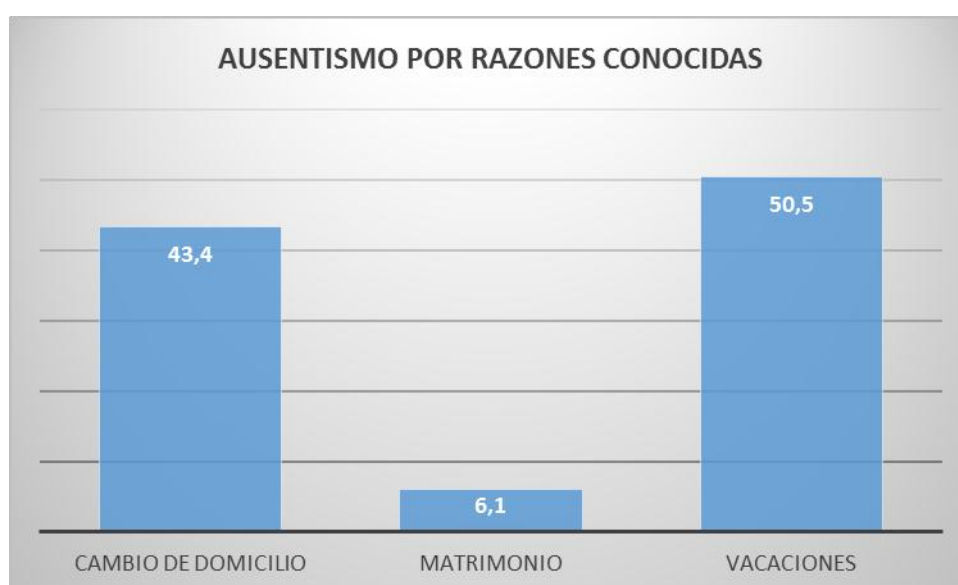
En la figura N° 16, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 31,3% explicaron que su ausentismo personal es a causa de retrasos, un 28,3% a causa de ausencias no autorizadas, un 19,7% es a causa de permisos particulares, un 12,1% es por conflictos laborales y un 8,6% respondieron que su ausentismo personal es a causa del cuidado de los hijos.

Tabla N° 17: Ausentismo por razones conocidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Cambio de domicilio	86	43,4	43,4
	Matrimonio	12	6,1	49,5
	Vacaciones	100	50,5	100,0
	Total	198	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 17:



Interpretación:

En la figura N° 17, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 50,5% determinaron que su ausentismo es por sus vacaciones, un 43,4% por cambio de domicilio y un 6,1% reconocieron que su ausentismos es por causa de su matrimonio.

Tabla N° 18: Ausentismo por razones ignoradas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Cualquier motivo inesperado	103	52,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	95	48,0		
Total		198	100,0		

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada trabajadores del “Grupo Soyuz”

Gráfico N° 18:



Interpretación:

En la figura N° 18, se observa los resultados del estudio que se realizó a 198 empleados con mayor número de faltas y o permisos injustificados de la empresa de transporte del “Grupo Soyuz” quienes representan al 100% de la muestra en estudio, en el cual un 52% establecieron que su ausentismo es a causa de un motivo inesperado y un 48% reconocieron que su ausentismos es por causa del sistema.

3.1.2 Prueba de hipótesis:

3.1.2.1 Prueba de Hipótesis General:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Ho: $\rho = 0$

No existiría una influencia significativa entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral del personal de transporte "Grupo Soyuz", en el año 2015.

Ha: $\rho \neq 0$

Existiría una influencia significativa entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral del personal de transporte "Grupo Soyuz", en el año 2015.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,96$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de prueba: Coeficiente de Correlación Simple y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Coefficiente de correlación entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral.

correlaciones

		FACTORES_SOCIOECONÓMICOS	AUSENTISMO_LABORAL
FACTORES_SOCIOECONÓMICOS	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	198	198
AUSENTISMO_LABORAL	Correlación de Pearson	,962**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	198	198

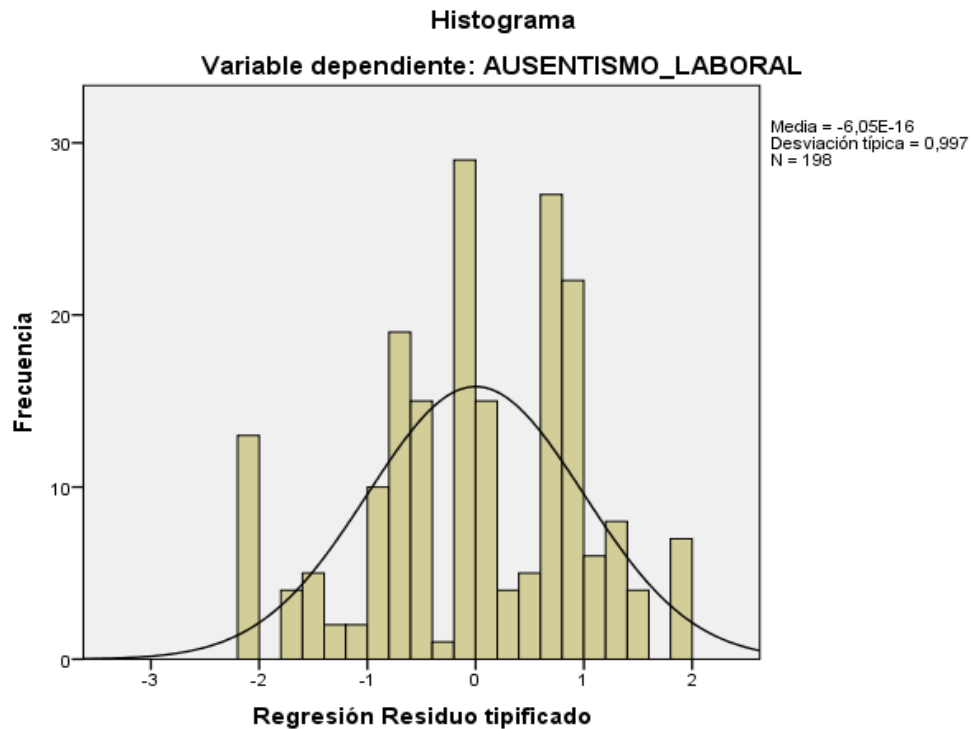
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación significativa entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral; esta relación representa un 0.962.

El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que los factores socioeconómicos influyen en el ausentismo laboral.

4º: Tenemos la Región

Crítica



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un Z calculado de $18.649 > R_c = 0.96$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que: Los factores socioeconómicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Esta influencia es significativamente en un 96.0% pero no determina el comportamiento futuro de los factores socioeconómicos y su influencia en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”.

3.1.2.2 Prueba de Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

1º: Formulación de la primera Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Ho: $\rho = 0$

No existiría una influencia significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

Ha: $\rho \neq 0$

Existiría una influencia significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,02$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de prueba: Coeficiente de Correlación Simple y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Coeficiente de correlación entre los factores sociales y el ausentismo laboral.

		FACTORES_SOCIALES	AUSENTISMO_LABORAL
FACTORES_SOCIALES	Correlación de Pearson	1	,922**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	198	198
AUSENTISMO_LABORAL	Correlación de Pearson	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	198	198

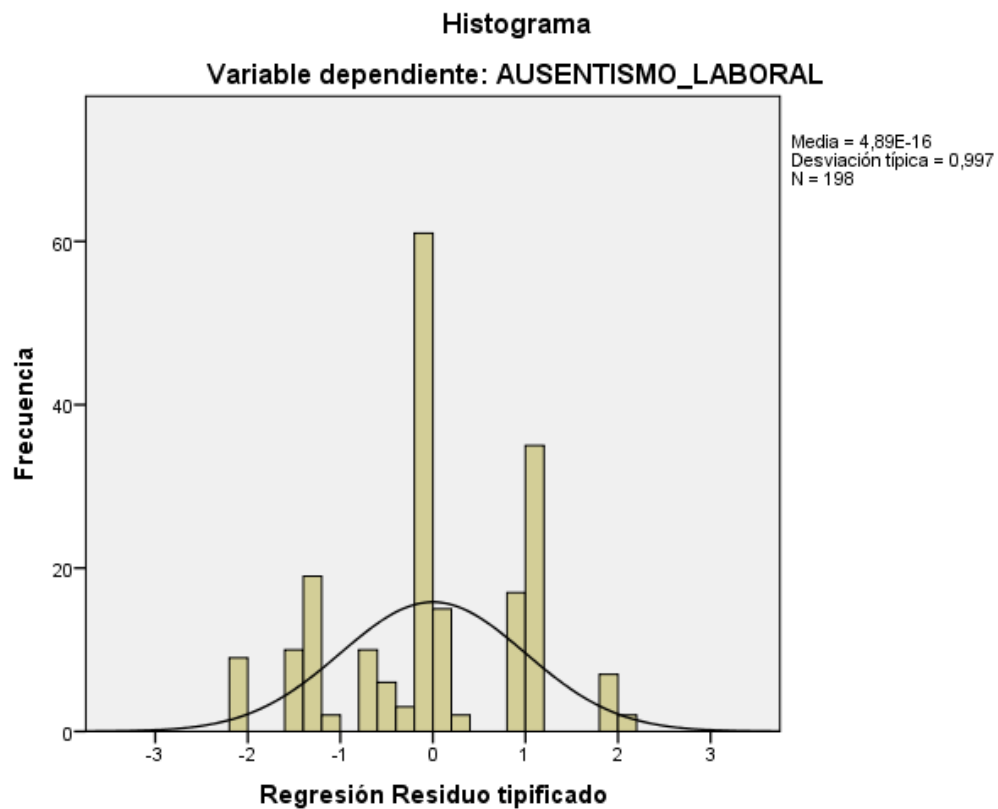
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que sí existe

una correlación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral; esta relación representa un 0.922.

El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que los factores sociales influyen en el ausentismo laboral.

4º: Tenemos la Región Crítica



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un Z calculado de $18.649 > R_c = 0.92$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que: Los factores sociales tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Esta influencia es significativamente en un 92.0% pero no determina el comportamiento futuro de los factores sociales y su influencia en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”.

Segunda hipótesis específica

1º: Formulación de la segunda Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Ho: $\rho = 0$

No existiría una influencia significativa entre los factores económicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

Ha: $\rho \neq 0$

Existiría una influencia significativa entre los factores económicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,97$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de prueba: Coeficiente de Correlación Simple y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Coeficiente de correlación entre los factores económicos y el ausentismo laboral.

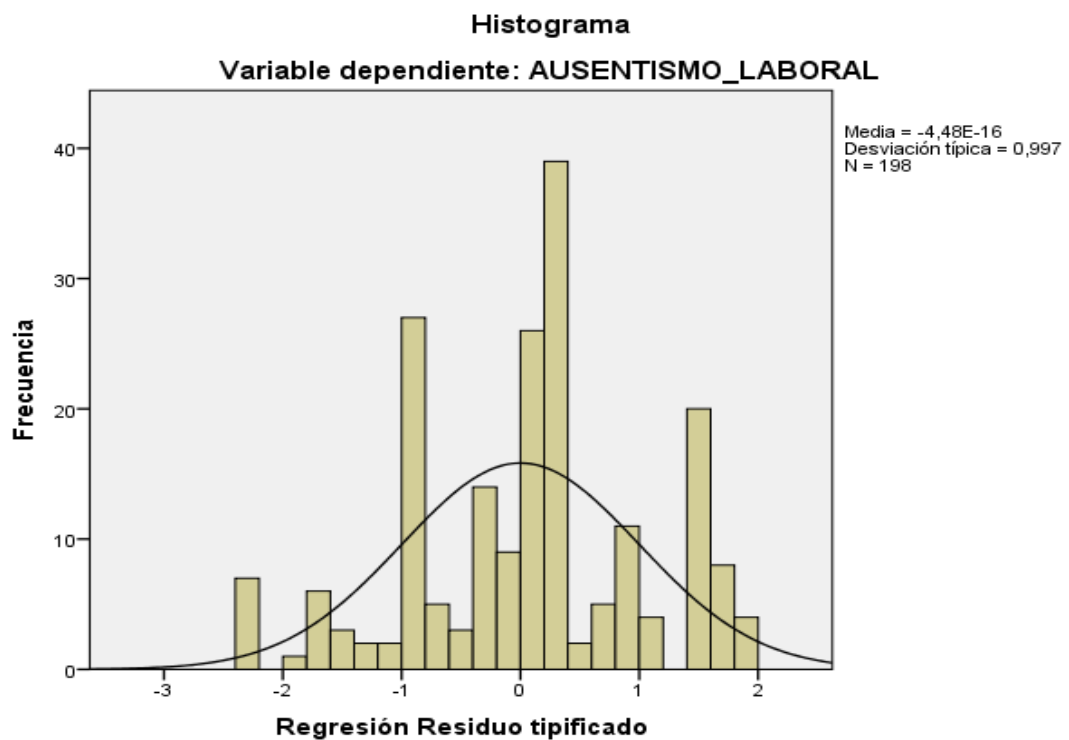
		FACTORES_ECONÓMICOS	AUSENTISMO_LABORAL
FACTORES_ECONÓMICOS	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	198	198
AUSENTISMO_LABORAL	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	198	198

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación significativa entre los factores económicos y el ausentismo laboral; esta relación representa un 0.970.

El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que los factores económicos influyen en el ausentismo laboral.

4º: Tenemos la Región Crítica



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un Z calculado de $18.649 > R_c = 0.97$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que: Los factores económicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Esta influencia es significativamente en un 97.0% pero no determina el

comportamiento futuro de los factores económicos y su influencia en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”.

3.1.3 Discusión de resultados.

La discusión de resultados se realizó contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones se puede mencionar que se confirma la hipótesis general los factores socioeconómicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Confirmando lo sostenido por Ferraro (2016), quien sostiene que el ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, es decir tanto económicos como sociales que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo.

Los factores sociales tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Afirmando lo sostenido por Saez (2001), quien manifiesta que las mujeres, aquellos trabajadores entre treinta y sesenta años, con una antigüedad en la compañía menor a nueve años, los trabajadores casados con algún hijo, aquellos que trabajan en turno más incómodo, aquellos con menor nivel de estudios, ex-fumadores o fumadores y los que padecen alguna enfermedad son los que presentan mayor probabilidad de padecer un episodio de IT.

Los factores económicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. Afirmando lo sostenido por Leonett y Mendez (2005), quienes manifiestan que en el Centro Médico Docente “La Fuente” prevalecen problemas internos, entre ellos la insatisfacción laboral, malas políticas salariales, inexistencia de un supervisor, condiciones de trabajo antiergonomicas, las cuales fueron reflejadas por las enfermeras que laboran en este centro asistencial. Estos resultados nos sirvieron de base para plantear recomendaciones que permitan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

3.2 CONCLUSIONES

Los factores socioeconómicos guardan influencia significativa en un 96,0% con el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015. El sexo de los trabajadores corresponden en un 68,7% al sexo masculino, la edad promedio con un 28,3% corresponde entre 41 a 50 años, el estado civil en un 62,1% son convivientes y la gran mayoría con un 54,5% viven en distritos; a su vez queda establecido que el 73,7% estudiaron en Instituciones educativas estatales.

Se ha logrado identificar influencia significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015, esto se ve reflejado en la relación: 0.922. Evidenciándose que el 66,7% de los empleados tienen grado de instrucción secundaria, siendo el 39,4% conformado por conductores y con un ingreso mensual promedio entre 1500 a 2000 correspondiente al 45,5%; con un valor de 57,1% se conoce que la vivienda donde habitan es propia y el 80,3% habitan en viviendas construidas de material noble.

Se ha logrado identificar influencia significativa entre los factores económicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015, esto se ve reflejado en la relación: 0.970. queda evidencia con el 44,4% que se ausentan de sus labores por enfermedades, el 31,3% se retrasan por razones personales, el 50,5% se ausentan por razones conocidas como son las vacaciones y el 52% se ausenta de sus labores por razones ignoradas debido a cualquier motivo inesperado.

3.3 RECOMENDACIONES

A la directiva del “Grupo Soyuz”, se les recomienda buscar estrategias que aplaquen las necesidades socioeconómicas de sus trabajadores.

Se recomienda a la directiva, jefes de grupo y trabajadores del “Grupo Soyuz”, motivar y automotivarse pues es de gran ayuda tener empatía entre compañeros de una misma empresa para que los factores sociales sean atendidos y comprendidos de manera tal que reduzca el ausentismo laboral ya sea por edad, género, estado civil, etc.

A los socios del “Grupo Soyuz, es importante reconocer el esfuerzo y compromiso de sus trabajadores con compensaciones justas las cuales reduzcan los problemas económicos de sus empleados para que no sean una gran causa del ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”.

5.4 FUENTES DE INFORMACION

- ¹Balderas Pedrero María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2005; México, D.F
- ²Ferraro (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarria. Universidad Nacional de Rosario.
- ³ Suárez & Ospina (2015). Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín. Universidad de Antioquia. Colombia.
- ⁴ Jimenez (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral de enfermería y su impacto financiero en una Institución de salud de alta complejidad. Bogotá 2011 – 2012. Pontificia universidad Javeriana.
- ⁵ Lora (2014). Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital universitario del Caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013. Universidad e Cartagena.
- ⁶ Hoffmeister et al. Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: Análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. En Revista Scielo Cienc Trab. vol.16 no.49 Santiago abr. 2014
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>
- ⁷ Leonett y Mendez. Analisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico docente “La Fuente” Maturín. Estado Monagas. Universidad de Oriente. 2005.
- ⁸ Sáez, M., Barceló, M. A., & Benavides, F. G. (2001). Ausencias del trabajo en el transporte urbano. Revista de Economía Aplicada, 9(26), 149-175.

-
- ⁹ Miranda López, Rosa Iveth; Montero Varela, María A. Factores de ausentismo en el personal de enfermería del Hospital Carlos Luis Valverde Vega, San Ramón 2003.
- ¹⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporación. Reservados todos los derechos
- ¹¹ Cuevas Y S, Garcia T V, Villa M E. Caracterización del ausentismo laboral en un Centro Médico de I nivel. [internet] [Consultado 2015 Feb 12]. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=7E234F6FC897D0FDCCB4CD14A06CBA93?sequence=1>
- ¹² Chiavenato Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc GrawHill, Octava edición; 2007; México, D.F
- ¹³ Bohlander George; Administración de recursos humanos; Editorial Thomson, Doceava edición; 2001; México, D.F
- ¹⁴ Meza, F. Kaempffer, A. Artículo: 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista Médica de Chile 2004; 132: 1100-1108
- ¹⁵ Grajales, A. y col. Ausentismo Laboral Por Causa Médica y No Medica En La Gerencia Complejo Barrancabermeja De Ecopetrol 1995-1997. Barrancabermeja, Colombia. 1998.
- ¹⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS) [Internet]. [Consultado 2015 Marzo 13]. Disponible en: <http://www.who.int/es/>.
- ¹⁷ Colombia Ministerio de la Protección Social, Decreto 1507 de 2014; Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la

Capacidad Laboral y Ocupacional. Artículo 3 definiciones. Diario Oficial 49241
(Agosto 12 de 2014).

**FACTORES SOCIO-ECONÓMICOS Y SU INFLUENCIA EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE TRANSPORTES “GRUPO SOYUZ”,
ICA EN EL AÑO 2015**

ANEXO: 01

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye los factores socioeconómicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia entre los factores socioeconómicos y el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Los factores socioeconómicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.</p>	<p>VX (1):</p> <p>Factores socioeconómicos</p>	<p>Factores sociales</p>	<p>Grado de instrucción Constitución de la familia Lugar de procedencia Colegio de procedencia</p>
				<p>Factores económicos</p>	<p>Ingreso familiar Puesto de trabajo Características de la vivienda</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo influyen los factores sociales predominantes en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?</p> <p>¿Cómo influyen los factores económicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la influencia de los factores sociales en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015</p> <p>Establecer la influencia de los factores económicos en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Los factores sociales tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.</p> <p>Los factores económicos tendrían influencia significativa en el ausentismo laboral del personal de transporte “Grupo Soyuz”, en el año 2015.</p>	<p>VY (2):</p> <p>Ausentismo laboral</p>	<p>Ausentismo legal e involuntario</p>	<p>% Enfermedad normal % Accidente laboral % Licencias legales % Enfermedad profesional</p>
				<p>Ausentismo personal</p>	<p>% Permisos particulares % Ausencias no autorizadas % Conflictos laborales % Cuidado de los hijos % Retrasos</p>
				<p>Ausentismo por razones conocidas</p>	<p>% Vacaciones % Matrimonio % Cambio de domicilio</p>
			<p>Ausentismo por razones ignoradas</p>	<p>% Cualquier motivo inesperado</p>	

ANEXO 3.5.2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES “GRUPO SOYUZ”

INSTRUCCIONES: El siguiente instrumento contiene 12 preguntas, las cuales debes leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la alternativa que corresponde.

OBJETIVO: Conocer los factores socioeconómicos que influyen en el ausentismo laboral.

1. Sexo

Masculino	1
Femenino	2

2. Edad

18 – 25 años
26 a 33 años
34 a 40 años
41 a 50 años
Más de 50 años

3. Estado civil

a) Soltero
b) Conviviente
c) Casado
c) Divorciado
d) Viudo

4. Lugar de ubicación de tu domicilio

a) Distrito	1
b) Urbanización	3
c) Unidad vecinal	2

5. ¿En qué tipo de institución educativa estudió?

a) Estatal	1
b) Parroquial	2
c) Particular	3

6. Señale su grado de instrucción:

- a) Primaria 1
- b) Secundaria 2
- c) Superior 3
- d) Ninguna 0

7. ¿Cuál es su puesto de trabajo?

- a) Anfitrión 1
- b) Asistente de flota 2
- c) Auxiliar administrativo 3
- d) Conductor 4
- e) Counter 5

8. ¿Cuál es el nivel de ingreso mensual?

- a) Menos de 1500 1
- b) De 1500 a 2,000 2
- c) Más de 2000 3

9. ¿Es usted el único sustento económico de su familia?

- a) Sí 1
- b) No 2

10. Si su familia depende económicamente únicamente de usted ¿A qué otra actividad te dedicas al margen de esta empresa?

- a) Esparcimiento en clubes deportivos 3
- b) Diversión 2
- c) Trabajos esporádicos 1

11. ¿Otra persona en su familia tiene ingresos?

- a) Si 2
- b) No 1

12. ¿Cuánto ha sido el ingreso de la otra persona en los últimos 3 meses?

- a) Menos de s/. 1200 1
- b) De s/.1201 a 1300 2
- c) Más de s/.1300 3

13. ¿La vivienda que habitas es propia?

- a) Sí ____ 2
- b) No ____ 1

14. ¿De qué material está construida tu vivienda?

- a) Quincha 1
- b) Adobe 2
- c) Material noble 3

**FICHA DE REGISTRO DE DATOS
MOTIVOS DE AUSENTISMO LABORAL**

Ausentismo legal e involuntario

% Enfermedad normal _____

% Accidente laboral _____

% Licencias legales _____

% Enfermedad profesional _____

Ausentismo personal

% Permisos particulares _____

% Ausencias no autorizadas _____

% Conflictos laborales _____

% Cuidado de los hijos _____

% Retrasos _____

Ausentismo por razones conocidas

% Vacaciones _____

% Matrimonio _____

% Cambio de domicilio _____

Ausentismo por razones ignoradas

% Cualquier motivo inesperado _____

