

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría

Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

AUTORA:

Miranda Del Rosario, Alexandra Elizabeth

ASESORA:

Dra. Flores Pérez, Yoya Betzabé

TRUJILLO-PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi Dios, quien es mi guía y mi fortaleza en momentos difíciles. Hasta aquí me ayudó mi Dios.

A mi mamá, porque gracias a su infinito amor y a su inmensurable esfuerzo puedo cumplir cada uno de mis sueños. Eres lo más maravillo que tengo, todos mis logros son para ti, mami.

A mi hermano Joseph y a mi papá, mis fieles amigos, su nobleza le da paz a mi corazón y me ayuda a ver la vida más bonita. Los amo inmensamente.

A mi querido tío Carlitos, quien de manera incondicional me ha apoyado en cada etapa de mi vida.

A mi abuelita Eliza quien siempre me alentó a esforzarme y ser mejor cada día.

A mi abuelito, aunque ya no está físicamente con nosotros, gracias a sus grandes enseñanzas aprendí a soñar y a ser feliz, es mi estrella que ilumina el camino que quiero seguir.

JURADO DICTAMINADOR



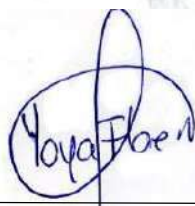
Dr. Manuel Alfonso Lavado Ibáñez

Presidente



Ms. Gaudy Teresa Uriol Castillo

Secretario



Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez

Vocal

AGRADECIMIENTO

A Dios mi agradecimiento eternamente porque mi vida y mis sueños le pertenecen.

A la Dra. Yoya Flores Pérez, por la orientación, paciencia y el desinteresado compromiso con este logro. Gracias a su amplio criterio intelectual esta investigación se llevó a cabo.

Al ingeniero Fernando Carranza Torres, gerente de Factoría Industrial S.A.C., por permitirme realizar la investigación en la empresa que dignamente dirige.

A los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, por participar de esta investigación.

A Agustín Valderrama por motivarme constantemente en este proyecto y por darme el soporte emocional que necesité en estos últimos meses.

A mi querida amiga Joana Apaza, con quien compartí esta experiencia de tesista, su apoyo fue invaluable.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
JURADO DICTAMINADOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
PRESENTACIÓN	vi
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 ANTECEDENTES.....	5
1.3 BASES TEÓRICAS.....	10
1.4 MARCO CONCEPTUAL.....	17
1.5 PROBLEMA.....	22
1.6 HIPÓTESIS.....	22
1.7 OBJETIVOS.....	23
II. MATERIALES Y MÉTODOS	24
2.1 MÉTODOS.....	24
2.2 TÉCNICAS	24
2.3 INSTRUMENTOS.....	25
2.4 POBLACIÓN.....	25
	iv

2.5 MUESTRA.....	25
III. RESULTADOS	26
3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
V. CONCLUSIONES.....	78
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, pongo a vuestra consideración el informe de tesis denominado:

Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020, con la finalidad de optar por el Título de Licenciada en Trabajo Social.

Por tal motivo, dejo a vuestro criterio profesional el presente informe para su correspondiente evaluación, agradeciendo de antemano las correcciones y sugerencias que sirvan para fortalecer y enriquecer mi formación profesional.

Trujillo, 23 de abril del 2021



Alexandra Elizabeth Miranda Del Rosario

Bachiller en Ciencias Sociales

RESUMEN

En esta época de globalización llena de cambios, es importante investigar sobre temas que se encuentren a la vanguardia, como lo es el Presentismo Laboral, un problema que pasa desapercibido por las empresas pero que genera grandes pérdidas económicas. El Trabajador Social reconoce que las necesidades del ser humano son dinámicas y se ven alteradas por diversos factores económicos, ambientales y sociales.

La siguiente tesis tuvo como objetivo analizar desde el punto de vista social, los factores personales que influyen en el presentismo laboral en los trabajadores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. –Moche en el 2020, teniendo como muestra a 44 trabajadores.

Para realizar esta investigación se emplearon métodos como el inductivo- deductivo, analítico-sintético y estadístico; las técnicas utilizadas fueron la entrevista, la observación y la encuesta, así también instrumentos como la guía y el registro de entrevista, la guía y el registro de observación y por último el cuestionario, los mismos que permitieron identificar los factores personales que influyen en el presentismo laboral en la empresa Factoría Industrial S.A.C.

Los resultados obtenidos muestran que el presentismo laboral se manifiesta de 3 maneras, una de ellas (representada por el 68% de trabajadores) se refiere a aquellos trabajadores que le añaden dificultad y esfuerzo que no existe a su trabajo solo para exaltar sus funciones, esto debido a dos factores personales: el escaso reconocimiento laboral y el bajo nivel de realización personal.

La investigación mostró que el bajo nivel de realización personal se refleja en la insatisfacción laboral (en 4 aspectos en particular) y en el deficiente sistema de carrera de la empresa (escasas capacitaciones profesionales, pocas oportunidades de ascenso, entre otros). Por otro lado, el escaso reconocimiento laboral se refleja en el débil compromiso organizacional (no participan ni identifican con los objetivos y metas institucionales) y la desmotivación laboral (debido a que sus objetivos individuales no se alinean a los objetivos institucionales).

Palabras clave: Productividad laboral, rendimiento laboral, débil compromiso organizacional, desmotivación labora y escaso reconocimiento laboral.

ABSTRACT

In this time of globalization full of changes, it is important to investigate issues that are at the forefront, such as Labor Presentism, a problem that goes unnoticed by companies but that generates great economic losses. The Social Worker recognizes that human needs are dynamic and are altered by various economic, environmental and social factors.

The following thesis aimed to analyze from the social point of view, the personal factors that influence labor presenteeism in the workers of the company Factoría Industrial S.A.C. –Moche in 2020, having as a sample 44 workers.

To carry out this research, methods such as inductive-deductive, analytical-synthetic and statistical were used; The techniques used were the interview, the observation and the survey, as well as instruments such as the guide and the interview record, the guide and the observation record, and finally the questionnaire, which allowed identifying the personal factors that influence the Labor presenteeism in the company Factoría Industrial SAC

The results obtained show that labor presenteeism manifests itself in 3 ways, one of them (represented by 68% of workers) refers to those workers who add difficulty and effort that does not exist to their work only to exalt their functions, this due to two personal factors: low job recognition and low level of personal fulfillment.

The research showed that the low level of personal fulfillment is reflected in job dissatisfaction (in 4 aspects in particular) and in the deficient career system of the company (few professional training, few opportunities for promotion, among others). On the other hand, low job recognition is reflected in weak organizational commitment (they do not participate in or identify with institutional goals and objectives) and job demotivation (because their individual objectives are not aligned with institutional objectives).

Keywords:

Labor productivity, job performance, weak organizational commitment, job demotivation and little job recognition.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

El presentismo laboral es uno de los problemas más importantes a los que las organizaciones deben hacer frente hoy en día, Marcos de Antonio García (2011) considera al presentismo laboral como un tercer tipo de absentismo o ausentismo, que se viene dando los últimos años debido a la crisis económica y a la alta demanda de trabajo. Según el autor este problema surge debido a la necesidad de conservar el empleo y la dificultad para alinear las necesidades personales con la vida laboral.

Así mismo Loza define al presentismo como *“la disminución de la productividad de los trabajadores debido a problemas de salud o personales, y que la mayoría de las veces pasa desapercibida por las gerencias”*. (Loza, 2015, p.132). En la presente investigación se tomó en cuenta los aspectos personales debido a que son parte de la intervención del Trabajador Social en empresa; mientras que los problemas de salud son temas que competen a otra área, en algunos casos.

En tal sentido es importante realizar investigaciones sobre el presentismo laboral, puesto que este afecta directa y significativamente al cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, y esto se refuerza con lo señalado por Loza, quien considera que el presentismo se convierte en un grave problema para el entorno empresarial, hiriendo la productividad y amenazando significativamente la eficiencia laboral; el autor menciona que aquellos empleados que tienen presentismo no se encuentran totalmente concentrados en su trabajo y por ello están más propensos a cometer errores, disminuyen su productividad, brindan baja calidad de servicio y se vuelven menos innovadores.

En este marco, vemos que, para las empresas los resultados son positivos cuando los trabajadores dan su máximo potencial en el desarrollo de sus actividades, mientras que cuando no aprovechan el máximo de sus capacidades, los resultados tienden a ser deficientes. El bajo nivel de eficiencia que muestran los trabajadores es evidencia del presentismo laboral, el cual se identifica a través de factores personales como la baja realización personal y el escaso reconocimiento que pueden percibir los trabajadores.

Con respecto a la realización personal, Fajardo menciona: *“la baja realización personal hace referencia cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, cuando se siente poco realizada y tiene deseos de abandonar su carrera”*. (Fajardo,2015, p.34); el mismo autor señala que son respuestas negativas hacia sí mismo y hacia el trabajo. Según el autor esto hace que los trabajadores presenten un deterioro del autoconcepto, comprendido entre la negación y desconfianza de sus habilidades que muestra con sensaciones de no pertenencia y de estancamiento profesional.

Por lo señalado se infiere que la baja realización personal se manifiesta en la insatisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo, esto debido a que sienten que no están desarrollando un plan de carrera de acuerdo a su meta y a lo que ellos ofrecen al trabajo, esto produce que durante las horas de trabajo ellos se angustien y no den su máximo potencial. Lo anterior se refuerza con lo señalado por González quien menciona que *“la falta de realización personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros laborales, construyéndose un autoconcepto negativo, pues solo se hace énfasis en las dificultades y limitaciones del propio desempeño”*. (González, et al, 2016, p.18).

Con respecto al desarrollo de carrera, Matta menciona que las empresas que no utilizan planes de carrera, como herramienta de la gestión de recursos humanos tienden a disminuir su productividad y sus empleados se perciben no realizados personal y profesionalmente, y que por el contrario *“los beneficios de alto impacto para la organización al implementar un plan de carrera son los siguientes: elevar la motivación de los empleados y mejorar la productividad de los colaboradores”* (Matta, 2014, p.56).

Otros autores que tocan este tema como, Campos García, Rodríguez López y Vela Mendoza mencionan que *“una de las mayores ventajas de implementar planes de desarrollo de carrera dentro de la organización es contar con personal enfocado y alineado a crecer junto a la organización”*. (Campos García, et al, 2015, p.11). Ellos señalan que la ausencia de planes de carrera, hace que los trabajadores tomen direcciones diferentes a los objetivos de la empresa para desarrollar sus propias metas profesionales, esto implicaría usar las horas y recursos del trabajo para realizar sus actividades personales; por lo que una baja realización personal de los trabajadores de una empresa se ve influenciado por la inexistencia o el manejo deficiente plan de desarrollo de carrera, lo cual se vincula con el escaso reconocimiento laboral.

El deficiente plan de carrera en las organizaciones se vincula con el escaso reconocimiento a sus trabajadores, debido a que parte del reconocimiento laboral es apoyar a los trabajadores en su desarrollo profesional; las empresas que implementan políticas que permitan desarrollar una línea de carrera, están satisfaciendo las necesidades profesionales de sus trabajadores.

Los autores Cepeda, Salguero y Sánchez en su investigación mencionan que *“el reconocimiento son estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica”* (Cepeda,2015, p.12); es decir, el autor identifica al reconocimiento como una herramienta para reforzar factores personales como la motivación y el compromiso del trabajador, alineando estos dos al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

El reconocimiento a los trabajadores por sus logros, los motiva a comprometerse con sus actividades laborales y con la filosofía y estrategias de la empresa y el resultado es un mejor desempeño y rendimiento; por lo que Nelson menciona que *“la motivación es aún más fuerte cuando la forma de reconocimiento da lugar a una historia que el empleado pueda contar a sus familiares y amigos por mucho tiempo”*. (Nelson, 1996, p.10). Por su parte, Paredes menciona que *“es importante que el trabajador se sienta valorado dentro de su empresa, recibiendo reconocimientos, beneficios sociales, entre otros”* (Paredes, 2018, p.32).

De esta manera los autores antes mencionados señalan la importancia y los beneficios de los reconocimientos en el trabajo, y que en su ausencia esto podría hacer que los trabajadores evidencien presentismo laboral, no generando compromiso ni permanencia en el centro de labores.

En este marco, el presentismo laboral se evidencia en Factoría Industrial S.A.C. y es percibido por gerentes, jefes y trabajadores, aunque en diferente manera, los dos primeros perciben el bajo rendimiento laboral a través de los reportes de trabajos entregados a destiempo o mal hechos, mientras que los trabajadores perciben el bajo nivel de realización personal y el escaso reconocimiento de sus actividades.

Con respecto al bajo nivel de realización personal se refleja a través de la insatisfacción de los trabajadores al realizar sus labores, la disminución de la competitividad, la sensación de que no están obteniendo logros laborales y que los objetivos de la empresa no están acorde a sus

objetivos profesionales, esperando continuamente mejores ofertas de trabajo que les permitan capacitarse y seguir desarrollando su carrera profesional.

De la misma manera, el escaso reconocimiento laboral en Factoría Industrial S.A.C. se refleja en el débil compromiso de los trabajadores con la empresa, debido a que no se sienten identificados con sus objetivos, valores, misión, visión y estrategias.

El escaso reconocimiento laboral en Factoría Industrial S.A.C. también se refleja en la desmotivación de los trabajadores debido a que ellos esperan recompensa por su esfuerzo, desempeño, resultados obtenidos y fidelidad a la empresa, y no solo un reconocimiento monetario; los trabajadores también valoran las palabras de aliento, celebraciones, actividades de confraternización, ascensos laborales y la ausencia de estos reconocimientos. Todo esto que actualmente no se realiza genera desmotivación en sus actividades, las cuales se reflejan en la desidia y las constantes quejas de los trabajadores al realizar sus actividades, en la falta de proactividad, la débil participación; todo esto se vincula al débil compromiso de los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la empresa y genera presentismo laboral.

Es importante realizar esta investigación debido a que pongo en evidencia los factores personales que genera el presentismo laboral, problema silencioso que está afectando hoy en día a la mayoría de empresas, y que; sin embargo, está siendo identificado por los empleadores como bajo rendimiento laboral; por lo tanto, no están advirtiendo los costos que genera para la empresa este fenómeno actual.

Otra de las razones que me motivó investigar sobre el presentismo es que está siendo estudiado por otras profesiones como Administración, Psicología, Economía y Ciencias Empresariales; sin embargo, está siendo ignorada por Trabajo Social, cuando parte de nuestra intervención es orientar a los trabajadores a desarrollar capacidades personales y sociales que permitan trabajar en un ambiente laboral adecuado y dar su máximo potencial en sus labores.

En este contexto, donde la inserción del Trabajador Social va en aumento al sector empresarial, es necesario que estemos a la vanguardia de los problemas que están afectando a las empresas como el presentismo laboral.

1.2 ANTECEDENTES

El presentismo laboral es una figura que se viene dando en las organizaciones estos últimos años, este problema ataca a la productividad de los trabajadores y trae consecuencias económicas y sociales negativas. El presentismo ha sido relacionado por mucho tiempo con el área de salud, y se ignoraba que la causa era social, algunas de ellas son: el desempleo, las políticas y leyes establecidas por el gobierno que velan por los intereses de las empresas, los enfoques gerenciales que ignoran la importancia de la satisfacción de las necesidades del trabajador para su buen desempeño laboral, entre otras.

Es por ello que profesionales de diferentes disciplinas vienen investigando este tema, tales como:

- La revista de investigación Medicina y Seguridad del Trabajo realizada por Marcos de Antonio García en el año 2011, España, donde concluye que:
 - El absentismo laboral es toda ausencia del trabajador a su centro laboral en horas que corresponden a un día laborable y dentro de la jornada de trabajo. En función de lo planteado existen tipos de absentismo: el absentismo previsible y justificado (que se produce por incapacidad laboral producido por alguna enfermedad, participación sindical, entre otros dispuestos por ley), el segundo tipo es el absentismo no previsible y sin justificación (que consiste en el abandono al puesto de trabajo sin la autorización de la empresa, por ejemplo: llegar tarde al centro de trabajo, salir a fumar o ir a la cafetería, ausentarse por el cuidado de los hijos, etc.) y el tercero es absentismo presencial o presentismo, que es un problema que trae como consecuencia mayores pérdidas económicas a la empresa.
 - El ausentismo laboral (previsible y no previsible) se ha reducido estos últimos años debido a la crisis económica, es por ello que trabajadores no se arriesgan a ser despedidos, pero surge una amenaza aún más inquietante por su difícil detección y es el presentismo laboral. Los efectos de este problema son alarmantes debido a que los trabajadores pierden muchas horas de su jornada laboral en distracciones y

problemas personales, además están más propensos a cometer errores debido a que están enfocados en solucionar sus asuntos personales.

- El presentismo laboral se puede manifestar de 3 maneras, la primera es cuando un trabajador extiende la jornada laboral sin ser necesario solo para aparentar, la segunda es cuando el trabajador le añade un componente de dificultad y esfuerzo que no existe, solo para exaltar sus funciones y la tercera es cuando el trabajador se queja de la cantidad de trabajo que tiene cuando la realidad es que su productividad es muy baja.
- El presentismo laboral se puede evitar aumentando la satisfacción de los trabajadores e implementando acciones como la flexibilidad de horarios, dichas acciones ayudarían a compaginar la vida familiar y laboral. Esa última propuesta sería de mucha importancia debido a que algunas consecuencias de los horarios interminables son: baja productividad y alta siniestralidad laboral causada porque los trabajadores no duermen lo necesario, baja natalidad debido a que no hay tiempo de vivir en pareja y fracaso escolar por falta de atención a los hijos.

Esta investigación muestra al presentismo laboral como un tercer tipo de absentismo, que se viene manifestando durante estos últimos años debido a la crisis económica y a la alta demanda de trabajo, y el autor lo denomina “presentismo o absentismo presencial”. Dentro de este marco, el autor concluye en que el presentismo surge debido a 2 factores: la necesidad de conservar el empleo y la dificultad en alinear las necesidades personales con la vida laboral.

De la misma manera, esta investigación permitió identificar que las altas demandas del trabajo están influyendo negativamente en la vida personal del trabajador, es por ello que para evitar el presentismo, el empleador debe ser consciente que el trabajador tiene necesidades personales que deben ser satisfechas. Por lo tanto, si se habla de presentismo laboral es indispensable ahondar en la teoría de las necesidades básicas.

- La revista de investigación *Movimiento Científico* de la Corporación Universitaria Iberoamericana 9(1): 50-59, realizada por López E. Riaño, Erika Maritza López Rozo y Martha Isabel Riaño Casasllas en el año 2015, Colombia, donde concluye que:
- El presentismo es un fenómeno oculto que perjudica a las empresas, y no solo debido al bajo rendimiento del trabajador sino también porque incomoda al entorno laboral en el que se desempeña.
 - El presentismo se puede abordar desde el ámbito psicosocial dado que puede generar depresión, fatiga, irritabilidad, problemas familiares, tristeza, enfermedades mentales, entre otros.
 - El presentismo laboral se podría prevenir implementando evaluaciones periódicas físicas y psicológicas a los trabajadores; realizando monitoreo y seguimiento de la condición de salud de los empleados; promoviendo estilos de vida saludables; ofreciendo programas y recursos de educación en salud como herramientas para toma de decisiones; evitando las jornadas de trabajo extensas en la organización; elaborando e implementando políticas de reemplazo en el lugar de trabajo o estrategias de rotación laboral y sensibilizando a directivos, jefes y trabajadores de los efectos negativos del presentismo.

Esta investigación permitió identificar que el presentismo laboral debe ser abordado como riesgo psicosocial desde la seguridad y salud en el trabajo. Al ser abordado como riesgo psicosocial requiere de la intervención del trabajador social en la prevención, protección y promoción del bienestar social y la salud de los trabajadores. De esta manera, al hablar del presentismo laboral no solo nos vamos a referir a la disminución de la productividad como resultado de una enfermedad física, sino también a la disminución de la producción como consecuencia de la insatisfacción de las necesidades esenciales para que el trabajador realice sus labores.

- La tesis para optar por el Título profesional de licenciado en administración realizada en Chiclayo en el año 2018 por Carlos Enrique Calongos Salazar y Claudia Cristina Jaramillo Acosta denominada “El presentismo y su influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú (PNP)” de la Universidad San Martín de Porres, donde concluye que:
 - El presentismo es un problema que influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores debido a que tiene una relación inversa al desempeño en el trabajo, y este último se puede medir a través del nivel de toma de decisiones o iniciativa del trabajador, en la actualización de conocimientos académicos y/o profesionales para poder ascender en su trabajo y en las soluciones creativas al momento de resolver los problemas, haciendo uso de los recursos con los que la empresa cuenta, así estos sean escasos.

Esta investigación permitió identificar la relación entre el presentismo y el desempeño de los trabajadores, de la misma manera se identificó 3 indicadores para medir el desempeño de los trabajadores y estos son: la iniciativa o nivel de toma de decisiones, el interés de los trabajadores por capacitarse para poder seguir escalando en su trabajo y la capacidad de resolver los problemas que se presenten con los recursos que tiene a su disposición en su centro de trabajo, así estos sean escasos.

Sobre la iniciativa o nivel de toma de decisiones yo la relacioné con el compromiso laboral, sobre el interés de los trabajadores para capacitarse y seguir escalando en su carrera lo relacioné con el sistema de desarrollo de carrera que la empresa ofrece y sobre la capacidad de resolver los problemas con los recursos que tienen a su disposición la relacioné con el compromiso y la motivación laboral.

- La tesis para optar el Grado académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales realizada en Lima en el año 2015 por Daniel Hernán Valera Loza denominada “Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012” de la Universidad Mayor de San Marcos, donde concluye que:

- El presentismo es el rendimiento laboral disminuido como producto de diversos factores personales y de salud, los cuales al no ser adecuadamente atendidos generan una caída del rendimiento que pasa desapercibida. Es por ello que es necesario estimar el impacto del presentismo en la productividad laboral y determinar los costos que origina son preocupaciones que recientemente están surgiendo en el mundo académico.
- Existen dos tipos de factores que generan impacto negativo o positivo en la productividad laboral, son los factores internos y externos. Los factores externos no están bajo el control de la empresa, sino están sujetos a agentes del entorno como, por ejemplo, el gobierno; mientras que los factores internos son aquellos que están al alcance de la dirección de la empresa u organización.
- Los factores subjetivos relacionados directamente con los trabajadores que pueden afectar la productividad son: la satisfacción laboral, la comunicación, el aprendizaje, los hábitos de trabajo, la motivación, el clima laboral, el liderazgo, las actitudes y sentimientos, la capacitación y las recompensas.

Esta tesis permitió conocer que los factores personales que influyen en el presentismo laboral no son únicamente los de salud, sino también pueden ser factores personales o factores subjetivos, es decir, basados en el sentir del trabajador. El autor mencionó algunos de ellos; en la investigación se consideró dos factores: el primero, el nivel de realización personal reflejado en la satisfacción laboral y el sistema de desarrollo de carrera (aprendizajes, capacitaciones y oportunidades que la empresa ofrece a sus trabajadores para seguir escalando) y el segundo, el reconocimiento laboral reflejado en el compromiso organizacional (actitudes) y en la motivación laboral.

1.3 BASES TEÓRICAS

FACTORES PERSONALES

➤ **Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Básicas. Maslow, A. 1943**

Esta teoría fue creada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow. El autor de la teoría resumió en una pirámide la jerarquía de las necesidades humanas, que deben ser satisfechas en orden secuencial desde la base hasta la cúspide.

A grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos deseados será la generadora de la motivación. Primero se buscaría satisfacer las necesidades fisiológicas, que son aquellas que responden a la supervivencia (la alimentación, el mantenimiento de la salud, la respiración, el descanso y el sexo), y una vez alcanzadas, abordaríamos necesidades relacionadas con la seguridad (la vivienda, el empleo, de recursos etc.) o la huida del miedo. Tras esto, nos elevaríamos a la fase de las necesidades sociales (desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual, etc.). Proseguiríamos por las necesidades de autoestima y reconocimiento (en las que se trabajaría el respeto, la satisfacción, la reputación, éxito, etc.), y terminaríamos en la cúspide con la realización personal, que no sólo se refiere a alcanzar el pleno potencial, sino también al legado de nuestras acciones sobre nuestro sentido de la vida y nuestro entorno.

Esta teoría es importante dado que en el quehacer profesional del Trabajo Social nos enfrentamos constantemente a personas o grupos de personas en estado de vulnerabilidad o que están viviendo alguna problemática social; para poder intervenir con aquellas personas es necesario que nosotros identifiquemos qué necesidad no se está satisfaciendo y actuar sobre ella, teniendo en cuenta conceptos indispensables en la intervención profesional del Trabajador Social y son: el bienestar social, la dignidad humana, la calidad de vida y los derechos humanos.

Por medio de esta teoría, se refuerza la importancia de reconocer que el trabajador tiene aspectos personales que van a influir en su desarrollo laboral y que la empresa y los encargados de velar por el bienestar del trabajador deben identificar cuáles son y armonizar sus necesidades personales con las expectativas de la organización, de esta manera el

trabajador será más productivo, se alineará a los objetivos de la empresa, se comprometerá con ella y estará más motivado al realizar sus labores.

➤ **Teoría de las Necesidades Humanas para el desarrollo. Max-Neef, et al, 1986**

Esta teoría fue creada por Manfred Max Neef, economista, ambientalista y político chileno, quien en 1986 escribió el libro *Desarrollo a escala humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones* con Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn, donde realizaron una investigación y reflexión sobre los problemas de crecimiento y desarrollo en varios países. En esta teoría el autor resumió las necesidades axiológicas y existenciales en una matriz; clasificó como necesidades axiológicas a las siguientes: subsistencia, protección, afecto, comprensión o entendimiento, participación, creación, recreo u ocio, identidad y libertad; y como necesidades existenciales: ser, tener, hacer y estar. Se llega a esta conclusión a través de 3 postulados, los cuales se expone a continuación:

- El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos:

Sobre el desarrollo de un país o comunidad existen diferentes puntos de vista o dimensiones desde los cuales puede ser medido; es por ello que en este primer postulado se formula la pregunta: ¿Cómo puede establecerse que un determinado proceso de desarrollo es mejor que otro? Normalmente para responder esta pregunta se usan indicadores como el Producto Geográfico Bruto o cualquier otro que mida el valor de la producción de bienes y servicios finales, sin embargo, este tipo de indicadores solo miden el crecimiento cuantitativo de los objetos.

Por consiguiente, surge la necesidad de un indicador de crecimiento cualitativo de las personas, el postulado indica que el mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar más la calidad de vida del ser humano. A partir de ese concepto se desprende de inmediato la siguiente interrogante: ¿Qué determina la calidad de vida de las personas? Según Max-Neef, et al (1986) *"La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales"* (p.25). Pero, ¿cuáles son esas necesidades

fundamentales? y/o ¿quién decide cuáles son?". De esta pregunta surge el segundo postulado.

- Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables:

Este postulado cuestiona el calificativo o concepto de infinitas que se le da a las necesidades; para los autores, es un error ese concepto debido a que dichas investigaciones no diferencian entre lo que son propiamente necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades.

Asimismo, la teoría afirma que la persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes; por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Estas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura.

Es por ello que la teoría considera dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad

- Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos, lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades:

Este postulado propone que cada sistema económico, social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales y eso sucede solo si se generan esos satisfactores. Uno de los aspectos que define una cultura es su elección de satisfactores. Las necesidades humanas fundamentales de un individuo que pertenece a una sociedad consumista

son las mismas del que pertenece a una sociedad ascética, lo que cambia es la cantidad y calidad de los satisfactores elegidos, y/o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. El cambio cultural es consecuencia, entre otras cosas, de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes.

Esta teoría muestra que las necesidades son limitadas, muchas veces se argumenta que es imposible satisfacer las necesidades de las personas porque estas son infinitas, pero desde esta perspectiva podemos hallar una solución a la insatisfacción de los trabajadores con su organización. La organización puede implementar políticas de reconocimiento de estas 9 necesidades fundamentales y de manera jerárquica los jefes o superiores que tienen una relación más cercana con los trabajadores podrían ser el medio entre gerencia, recursos humanos y los trabajadores para alinear los satisfactores con el perfil requerido del trabajador.

PRESENTISMO LABORAL

➤ **Teoría del Presentismo. Aronsson et al; 2000.**

Los autores proponen una teoría orientada a estudiar el presentismo causado por enfermedad y la manera en que se relaciona con las características laborales y los factores demográficos. Según los autores el mayor presentismo se encuentra principalmente en los sectores de atención, bienestar, educación y en todos aquellos que estén expuestos a demandas conflictivas.

Hipótesis sobre el presentismo:

Aronsson et al. (2000) tiene como objetivo estudiar el alcance del presentismo por enfermedad (es decir los trabajadores no se encuentran en de salud adecuadas para realizar sus labores, sin embargo, se sienten obligados a asistir a su centro de trabajo) y cómo este

se relaciona con las características laborales y los factores demográficos, es por ello que plantea algunas hipótesis que comprueba en su investigación y que detalla a continuación:

- La primera hipótesis se relaciona con trabajar en las denominadas Organizaciones de Servicios Humanos; que son aquellas en las que las tareas laborales de las personas incluyen el cuidado, la ayuda, la instrucción o la prestación de servicios a otras personas, generan una mayor disposición para trabajar. Esta característica básica crea un vínculo entre el trabajador y el cuidado de sus destinatarios, clientes, alumnos, y demás. Se puede suponer que esto reduce la disposición a ausentarse del trabajo y en consecuencia amplifica cualquier tendencia al presentismo por enfermedad.
- Una segunda hipótesis es que el grado de la capacidad de reemplazo tiene un papel que desempeñar, es decir, la medida en que el trabajo no realizado debido al ausentismo debe ser alcanzado por la persona a su regreso. Se puede esperar que la baja capacidad de reemplazo esté asociada con el alto presentismo por enfermedad.
El problema de la capacidad de reemplazo está en parte relacionado con organizaciones reducidas y con poco personal, y surge la pregunta de si la disposición para trabajar cuando están enfermos es mayor entre las organizaciones de este tipo.
- Una tercera hipótesis es que el nivel de ingresos es significativo y la pérdida financiera de estar ausente en el trabajo tiene un mayor impacto en los bajos salarios, y en consecuencia su disposición al presentismo se puede esperar que sea más alta. En este estudio, la hipótesis solo puede probarse en un nivel agregado, no individual.

Si bien es cierto que esta teoría describe el presentismo causado por enfermedad, hay datos importantes a tomar en cuenta, por ejemplo, las hipótesis 2 y 3 son las que se ajustan a la realidad de la empresa Factoría Industrial S.A.C. Debido a que la primera hipótesis hace referencia a puestos de trabajo de atención y asistencia a personas y la mayoría de trabajadores en la empresa donde se realizó la presente investigación, realizan trabajo operativo.

➤ **Modelo de Evitación Del Trabajo**

El modelo de Evitación del Trabajo se refiere a los comportamientos de los empleados que no cooperan con el cumplimiento de los objetivos institucionales, tales como *“la impuntualidad; ausentismo; fingimiento de trabajo o enfermedad; dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo como lo son pláticas constantes y prolongadas con compañeros, abuso del teléfono, la computadora y el baño; disminución de la intensidad del desempeño; y la dedicación del tiempo a actividades no relacionadas con las obligaciones del puesto”* (Littlewood, 2009: sp).

El modelo tiene sus orígenes en las investigaciones sobre la satisfacción laboral, debido a que supone que el descontento en el trabajo es la primera causa de ausencia. Esta idea encaminó las investigaciones sobre absentismo laboral durante mucho tiempo.

La teoría plantea que la evitación del trabajo surge como mecanismo compensatorio de la insatisfacción laboral y la inseguridad percibida por el trabajador (percepción de injusticia en procesos y decisiones organizacionales), esta teoría propone que una consecuencia de la evitación del trabajo es la disminución del bienestar emocional debido a que la renuncia psicológica al trabajo disminuye gradualmente el nivel de competencias personales y la autoestima.

Mediante esta teoría se puso a identificar los comportamientos que reflejan el presentismo laboral, de la misma manera permitió considerar el nivel de satisfacción como escala de medición del instrumento aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C.

➤ **Modelo de Ajuste Laboral. Lawson, 1993.**

El modelo del ajuste distingue entre los resultados buscados por el nuevo empleado y los resultados buscados por la empresa, es decir, para este modelo el ajuste es el fruto de la interacción entre la persona y el ambiente de trabajo.

Son 3 variables que va a influir en si la persona se ajusta o no al trabajo y son: la satisfacción, el compromiso con la organización y el intento de abandono.

Por otro lado, esta teoría propone dos tipos de premisas principales:

- El ajuste suplementario vs complementario (Muchinsky y Monahan; 1987): La perspectiva plantea dos modalidades de ajuste e indica que estas no son excluyentes:
Ajuste suplementario: Esta perspectiva plantea que la persona se ajusta al ambiente debido a que posee características similares al ambiente (valores, intereses y preferencias), si la persona logra encajar entonces se sentirá satisfecha, comprometida y permanecerá en la empresa.
Ajuste complementario: Esta perspectiva plantea que las características de la persona sirven para complementar las del ambiente. Es decir, la empresa se percibe carencia de ciertas propiedades que necesita subsanar. Este enfoque constituye el fundamento de la selección de personal.

- El ajuste necesidades de la persona- recursos del ambiente vs habilidades de la persona—demandas del ambiente. (French, et al;1974): Esta segunda perspectiva indica que existen dos criterios para definir el ajuste y estos dependen si se enfatiza en las necesidades de la persona o en las necesidades de la organización.
Ajuste necesidades de la persona-recursos del ambiente: Se refiere al grado en el que los atributos de la organización resultan atractivos o no para la persona. Este criterio permite estudiar la satisfacción de los trabajadores
Ajuste habilidades de la persona-demandas del ambiente: Se busca enfatizar en las habilidades de la persona para que las utilice en la organización. Es decir, se va a ajustar las habilidades de la persona al trabajo.

Esta teoría muestra la dinámica entre las necesidades de la empresa y las del trabajador y permitió identificar 3 variables importantes de esta relación: la satisfacción laboral, el compromiso organización y el intento de abandono del trabajo. Estas 3 variables se utilizaron para identificar el presentismo; las dos primeras en las hipótesis específicas y el intento de abandono de trabajo como indicador.

1.4 MARCO CONCEPTUAL

➤ Factores personales:

- Factor: *“Elemento, causa o concausa que, unido a otras participa en el desarrollo o la constitución de un fenómeno, o contribuye a un afecto. Agente, causa o circunstancia que influye para producir una situación o resultados determinados. Causa, determinante o condición necesaria de un acontecimiento o cambio”*. (Egg, 2019: p. 32)
- Personal: Perteneciente o relativo a la persona. /Adj. Propio o particular de la persona. Real Academia Española (2020, 21 de diciembre)

➤ Presentismo laboral:

- *“Condición de los trabajadores que permanecen en el trabajo, pero que no son tan productivos como de costumbre, debido a alguna enfermedad, el estrés o cualquier otro tipo de distracción”* (Willingham,2018: p.11).
- *“Es la disminución de la productividad de los trabajadores debido a problemas de salud o personales, y que la mayoría de las veces pasa desapercibida por las gerencias”*. (Loza, 2015: p. 132)

➤ Ausentismo laboral:

- *“El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional”*. (Tatamuez-Tarapues, et al, 2018: p.101)

➤ Productividad:

- *“La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado”.* (Felsing, et al, 2002: p. 3).
- *“La productividad es genéricamente entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”.* (Casanova, 2008: p.36)

➤ Baja realización personal:

- *“La baja realización personal hace referencia cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, cuando se siente poco realizada, tiene deseos de abandonar su carrera”.* (Fajardo,2015: p.34)
- *“La falta de realización personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros laborales, construyéndose un autoconcepto negativo, pues solo se hace énfasis en las dificultades y limitaciones del propio desempeño”.* (González, et al, 2016: p.18).
- *“El trabajador experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. En esta dimensión el trabajador también puede llegar a abandonar actividades familiares, sociales y recreativas”* (Maslach, et al, 2009: sp).

➤ Satisfacción laboral:

- *“La satisfacción como la suma de elementos: La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo”.* (Hannoun,2011: p.16)
- *“La satisfacción y las características del puesto de trabajo: Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: retribución, condiciones de trabajo, Supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso”.* (Hannoun,2011: p.16).
- *“La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo y se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización”.* (Chiavenato, 2009: p.13)

➤ Sistema de desarrollo de carrera:

- *“La planeación de carrera es un proceso individual deliberado que ayuda a identificar oportunidades, opciones y consecuencias; sirve para establecer metas relacionadas al trabajo y para mantener una programación de educación y desarrollo con la que se pueda obtener dirección, sincronización y una secuencia de pasos que ayuden a*

alcanzar una meta que se tenga de carrera dentro de la organización en la que la persona trabaja”. (Campos et al,2015: p.8).

- *“Un plan de desarrollo de carrera es el camino para el crecimiento en conocimiento, habilidades y responsabilidades. Este plan es una actividad estructurada que le permite al colaborador incrementar sus conocimientos, capacidades y habilidades, que impactan directamente en el desarrollo de su carrera. La planeación de carrera se enfoca en el diseño del plan de trabajo, promociones o movimiento de puestos, actividades profesionales o académicas fuera de la empresa, entre otros”. (Campos et al,2015: p.8).*

➤ Reconocimiento laboral:

- *“El reconocimiento son estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica”. (Cepeda, et al, 2015: p.12).*
- *“Muchos directivos ignoran el alcance y el beneficio que el reconocimiento genera para la empresa en diferentes formas, entre ellas, la más determinante, hacer que los trabajadores se sientan motivados e identificados con la organización”. (Cepeda, et al, 2015: p. 13).*

➤ Compromiso Organizacional:

- *“El compromiso organizacional es un asunto de especial relevancia en todas las empresas, ya que refleja el grado de lealtad y vinculación de los trabajadores con la organización. Además, genera la identificación de las metas y valores de los colaboradores con los de la organización, lo cual impacta en ellos, logrando alinear sus propios objetivos con los de la empresa”. (Hurtado-Arrieta,2017: p. 1)*

- *“El compromiso con la organización, o lealtad del empleado, es la medida en que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Al igual que una fuerte atracción magnética atrae un objeto metálico hacia otro, es una medida de la disposición del empleado a quedarse en la empresa en el futuro. Es frecuente que refleje la convicción del empleado respecto de las metas y la misión de la empresa, su disposición a invertir el esfuerzo necesario para contribuir a alcanzarlas y su propósito de seguir trabajando allí”.* (Newstrom, 2011: p.221)

 - Davis y Newstron (como se citó en Quijandría, 2019) definen al compromiso organizacional es basados en tres actitudes: (a) sensación de identificación con las metas de la organización, (b) sensación de participación en las obligaciones organizacionales y (c) sensación de lealtad hacia la organización. En dicho sentido, el colaborador involucra afectos y emociones positivas hacia la institución de labores, dando parte de su tiempo y esfuerzo por sentirse parte importante dentro de ella.
- Motivación laboral:
- Tejedor (Como se citó en Cubas, 2016) indica que la motivación, es el comportamiento presenta una persona cuando quiere alcanzar una meta, es decir, los colaboradores que están motivados tendrán un nivel alto de desempeño y tratarán de lograr a toda costa sus objetivos, debido que las metas que tiene una organización, las toman como propias.

 - *“Las motivaciones son diferentes para cada colaborador, es decir a un colaborador le puede motivar la remuneración, mientras a otro el reconocimiento, es por eso que para poder identificar el factor que motive a un individuo se tiene que tener en cuenta diferentes características que le permiten querer lograr sus objetivos a totalidad”.* (Cubas, 2016: p.24).

- *“Es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual”*. (Robbins, 1999: p. 199).

➤ Ambiente de trabajo saludable:

- La OMS define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: *“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”*. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010: p.14)

1.5 PROBLEMA

¿Cuáles son los factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S. A. C, Moche- Trujillo, 2020?

1.6 HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Los factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial SAC son el bajo nivel de realización personal y el escaso reconocimiento laboral.

Hipótesis específicas:

El bajo nivel de realización personal reflejado en la insatisfacción laboral y el deficiente sistema de desarrollo de carrera, influyen en el presentismo laboral.

El escaso reconocimiento laboral reflejado en débil compromiso organizacional y la desmotivación laboral, influyen en el presentismo laboral.

1.7 OBJETIVOS

Objetivo general:

- Analizar los factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de la empresa Factoría Industrial S.A.C.

Objetivos específicos:

- Describir el nivel de realización personal en los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C.
- Identificar el nivel de reconocimiento laboral en los trabajadores de la empresa Factoría Industrial S.A.C.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 MÉTODOS

- Inductivo – Deductivo

El cual permitió primero describir cómo se presentan los factores personales que generan el presentismo laboral, identificando el bajo nivel de realización personal y escaso reconocimiento, obteniendo así generalidades del tema y poder contrastarlas.

- Analítico – Sintético

Este método se utilizó para analizar cómo se muestra el presentismo laboral dentro de los factores personales, descomponiendo cada una de las variables en conceptos e indicadores, generando así una relación entre ambos para elaborar una síntesis del tema.

- Estadístico

El cual sirvió para procesar, cuantificar y analizar los datos recogidos de la aplicación de cuestionarios sobre las variables, lo cual contribuyó a la comprensión del presentismo laboral en Factoría Industrial S.A.C.

2.2 TÉCNICAS

- Entrevista

Permitió recolectar información de los trabajadores sobre los factores personales que influyen en el presentismo laboral y profundizar en la realidad problemática.

- Observación

La cual se empleó tener conocimiento in situ sobre los factores personales que influyen en el presentismo laboral.

- Encuesta

La cual se aplicó para obtener datos precisos de las variables a través de preguntas cerradas con escala Likert, registrados en el cuestionario.

2.3 INSTRUMENTOS

- Guía/ Registro de entrevista

La guía de entrevista sirvió para tener las preguntas que se van a realizar a los trabajadores sobre los factores personales que influyen en el presentismo laboral; y el registro de entrevista se empleó para registrar las respuestas obtenidas de las variables.

- Guía/ Registro de observación

La guía de observación se empleó para tener los indicadores a observar y el registro de observación donde se registró todas las apreciaciones obtenidas sobre las variables

- Cuestionario

Instrumento que contiene las preguntas que permitió recolectar la información sobre cómo se manifiesta el presentismo laboral teniendo en cuenta las opciones de la escala Likert.

2.4 POBLACIÓN

La empresa Factoría Industrial S.A.C. cuenta con 44 trabajadores en la sede Moche, Trujillo comprendido entre obreros, administrativos y ejecutivos.

2.5 MUESTRA

Se trabajó con el universo muestra que son 44 trabajadores.

III. RESULTADOS

3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

- GENERALIDADES

Factoría Industrial S.A.C. es una empresa metal mecánica líder del norte del Perú con más de 40 años de experiencia en el diseño, fabricación, reconstrucción y montaje de componentes para la industria agrícola, minera, pesquera, alimentaria y transporte. La sede Trujillo se encuentra ubicada en la carretera Panamericana Norte km. 562, en el distrito de Moche, provincia de Trujillo, región La Libertad.

La empresa tiene como domicilio fiscal el taller de Cajamarca en Barrio La Colmena, donde realizan trabajos a importantes empresas de la región, también brinda servicios a la Minera Yanacocha con 4 guardias de trabajadores en las instalaciones de la minera en el proyecto Soldadura Yanacocha. Otras mineras donde presta servicios de terceros son: Minera Miski Mayo, Komatsu, Lagunas Norte y Vale.

Las áreas de trabajo en Factoría Industrial SA.C. son Gerencia, Contabilidad, Recursos Humanos, Logística, Almacén, Maestranza, Soldadura, Arenado y Pintado, Barrenado, Componentes y Conductores. La mayor cantidad de trabajadores son quienes realizan el trabajo manual, conformado por técnicos egresados o practicantes de SENATI.

Debido a la pandemia del año 2020, la cantidad de trabajo disminuyó por lo que la empresa se vio obligada a no renovar el contrato al personal que no era indispensable; en la sede de Trujillo en junio del 2020 la cantidad de trabajadores disminuyo a 58 personas, de los cuáles por prevención de la propagación del virus 5 trabajadores realizaron trabajo remoto o semipresencial y 9 estuvieron sujetos a Suspensión Perfecta de Labores.

Para recolectar información de la presente investigación, se elaboró un cuestionario de 32 preguntas con el modelo de escala Likert; el instrumento fue aplicado al personal de la empresa que a la fecha realizan trabajo presencial, no se consideró al personal que realiza trabajo semipresencial o remoto ni al personal en suspensión perfecta de labores.

Sobre la escala Liker, para medir la frecuencia se cuenta con las siguientes opciones:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

Y sobre la escala Liker, para medir la satisfacción de los trabajadores se cuenta con las siguientes opciones:

- Totalmente satisfecho.
- Satisfecho
- Medianamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho.

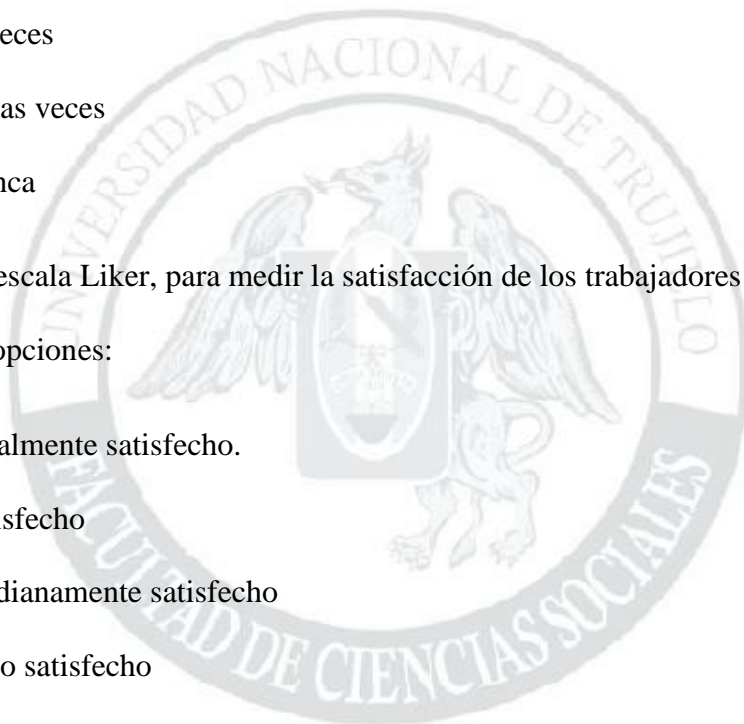


TABLA 1

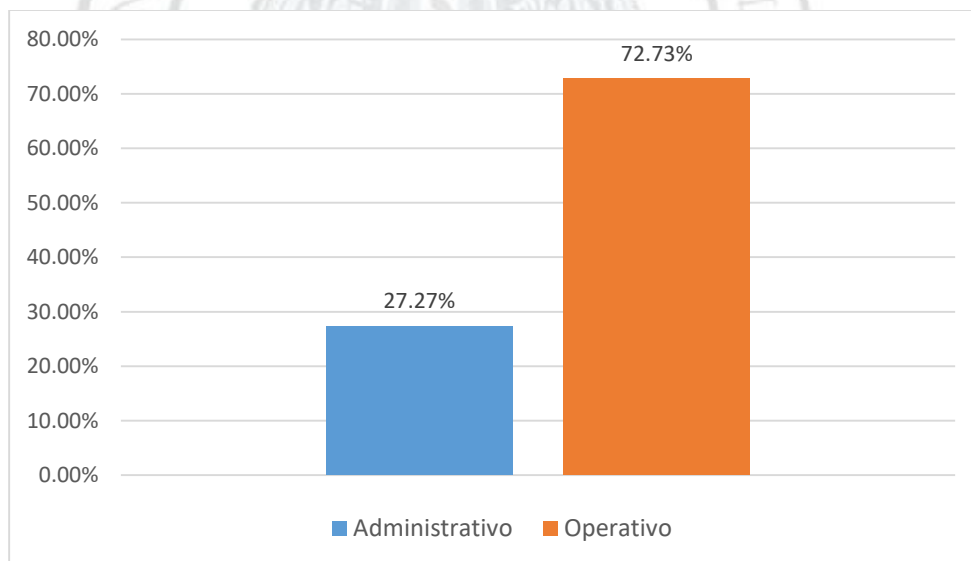
Distribución numérica y porcentual del tipo de labor que realizan los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020

ITEM	N°	%
Administrativo	12	27.27%
Operativo	32	72.73%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 1

Tipo de labor que realizan los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020.



Fuente: Tabla 1.

La figura 1 muestra datos respecto al tipo de labor que realizan los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, donde el 73.73% son operativos y el 27.27% administrativos.

TABLA 2

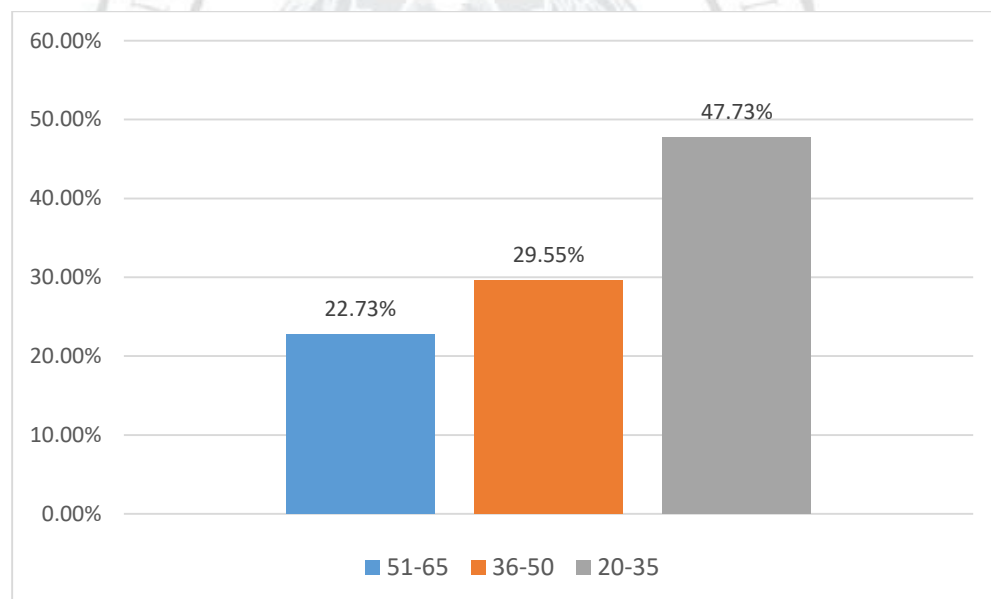
Distribución numérica y porcentual de la edad de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

ITEM	N°	%
20-35	21	47.73%
36-50	13	29.55%
51-65	10	22.73%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 2

Edad de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.



Fuente: Tabla 2.

La figura 2 muestra datos respecto a la edad de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, donde el 47.73% se encuentran entre los 20 a 35 años, el 29.55% se encuentran entre 36 a 50 años, mientras que el 22.73% entre 51 a 65.

TABLA 3

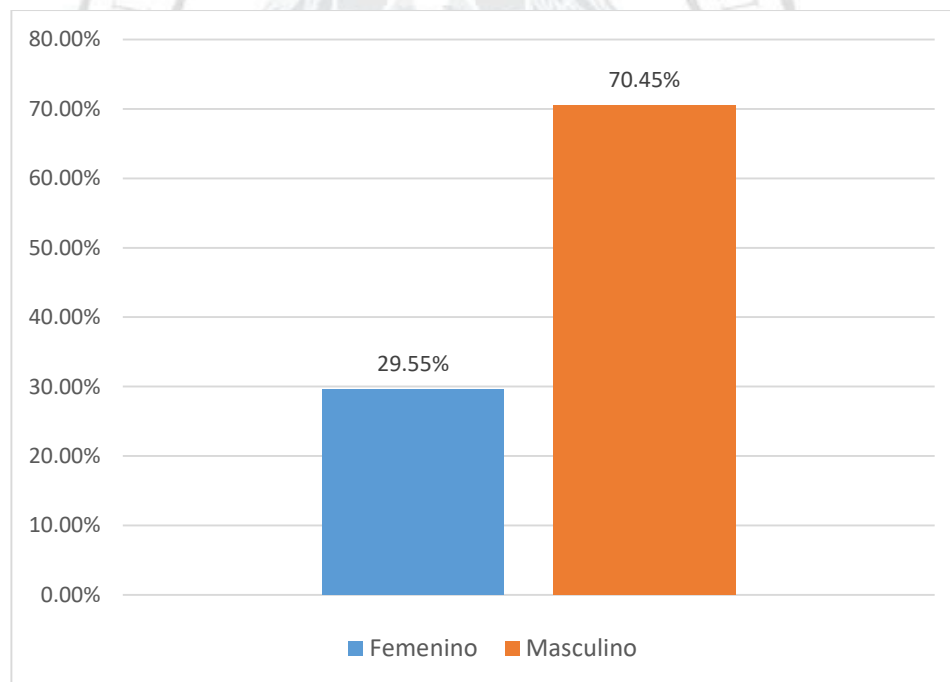
Distribución numérica y porcentual del sexo de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020.

ITEM	N°	%
Femenino	13	29.55%
Masculino	31	70.45%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 3

Sexo de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020



Fuente: Tabla 3.

La figura 3 muestra datos respecto al sexo de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, donde el 70.45% son de género masculino y el 29.55% del género femenino.

TABLA 4

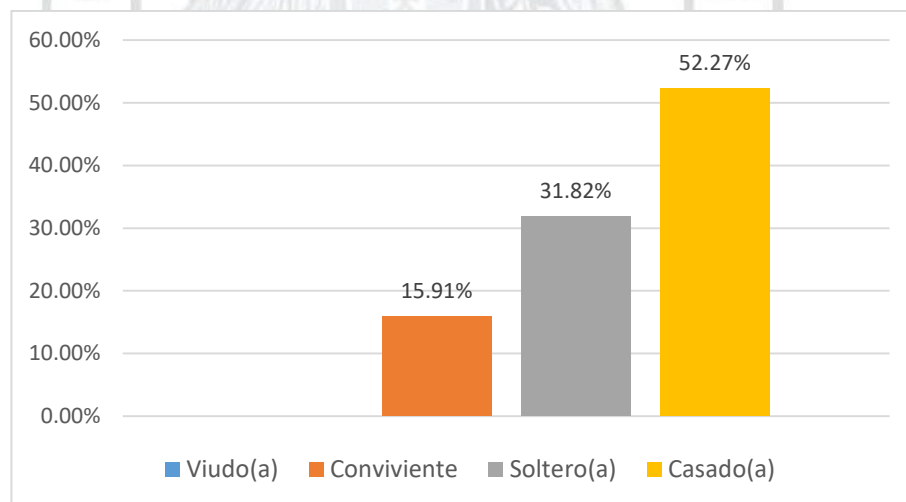
Distribución numérica y porcentual del estado civil de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

ITEM	N°	%
Viudo(a)	0	0.00%
Conviviente	7	15.91%
Soltero(a)	14	31.82%
Casado(a)	23	52.27%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 4

Estado civil de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.



Fuente: Tabla 4.

La figura 4 muestra datos respecto al estado civil de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C encuestados, donde el 52.27% son casados, el 32.82% solteros, el 15.91% convivientes y el 0.00% viudos.

TABLA 5

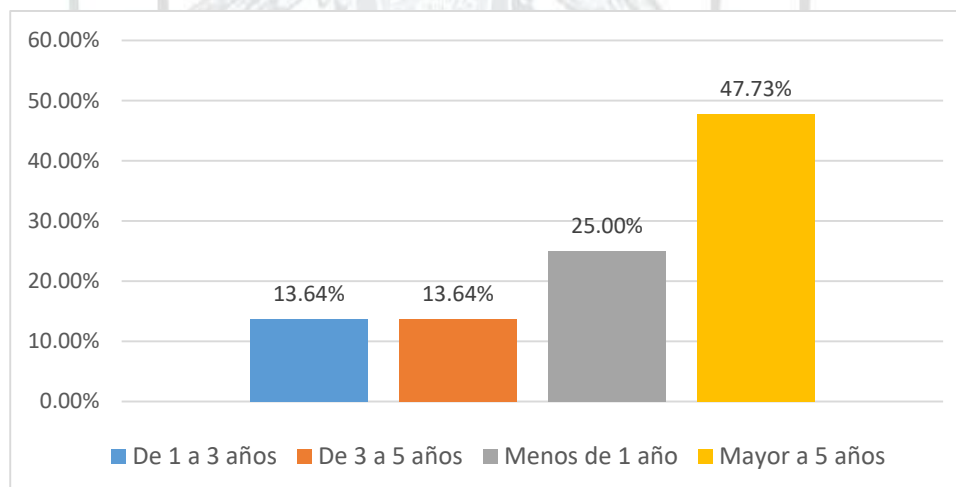
Distribución numérica y porcentual del tiempo de servicio en la empresa de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

ITEM	N°	%
De 1 a 3 años	6	13.64%
De 3 a 5 años	6	13.64%
Menos de 1 año	11	25.00%
Mayor a 5 años	21	47.73%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 5

Tiempo de servicio en la empresa de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020



Fuente: Tabla 5.

La figura 5 muestra datos respecto al tiempo de servicio en la empresa de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, donde el 47.73% tienen más de 5 años, el 25.00% menos de 1 año, el 13.64% de 3 a 5 años y el 13.64% de 1 a 3 años.

TABLA 6

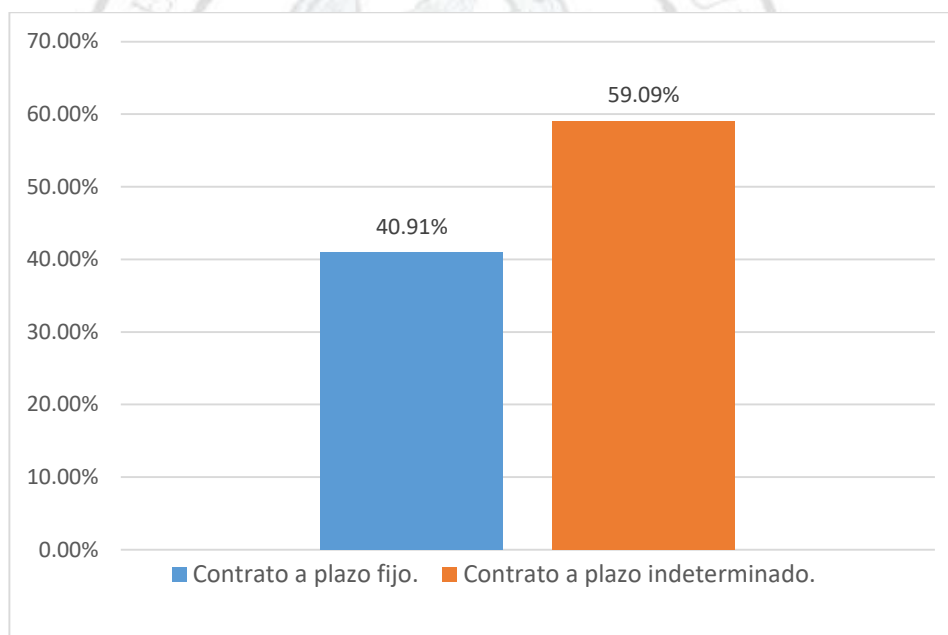
Distribución numérica y porcentual del tipo de contrato de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

ITEM	N°	%
Contrato a plazo fijo.	18	40.91%
Contrato a plazo indeterminado.	26	59.09%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 6

Tipo de contrato de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020



Fuente: Tabla 6.

La figura 6 muestra datos respecto al tipo de contrato de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, donde el 59.09% tienen contrato a plazo indeterminado, es decir, son trabajadores estables, mientras que el 41.91% tienen contrato a plazo fijo.

TABLA 7

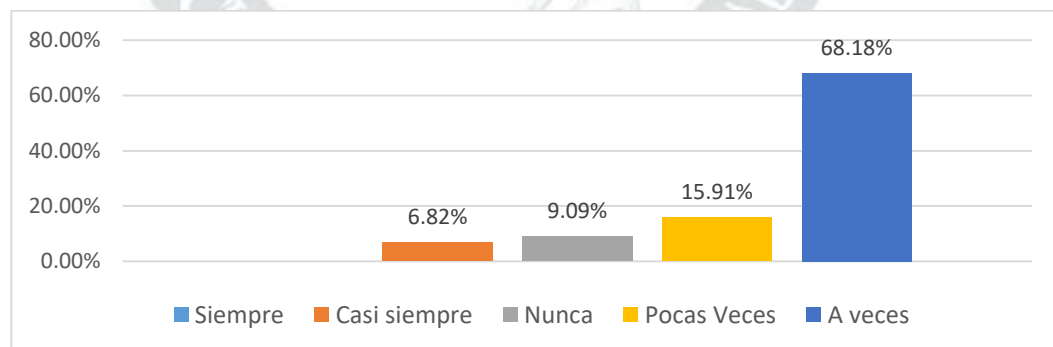
Distribución numérica y porcentual de la frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 alargan su jornada laboral innecesariamente por el mero hecho de aparentar.

ITEM	N°	%
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	2	4.55%
Nunca	4	9.09%
Pocas veces	8	18.18%
A veces	30	68.18%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 7

Frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 alargan su jornada laboral innecesariamente por el mero hecho de aparentar.



Fuente: Tabla 7.

La figura 7 muestra datos respecto a la frecuencia con la que los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. alargan su jornada laboral innecesariamente por el mero hecho de aparentar, donde el 68.18% señaló que lo hace a veces, el 18.18% pocas veces, el 9.09% nunca, el 4.55% casi siempre y el 0.00% siempre.

TABLA 8

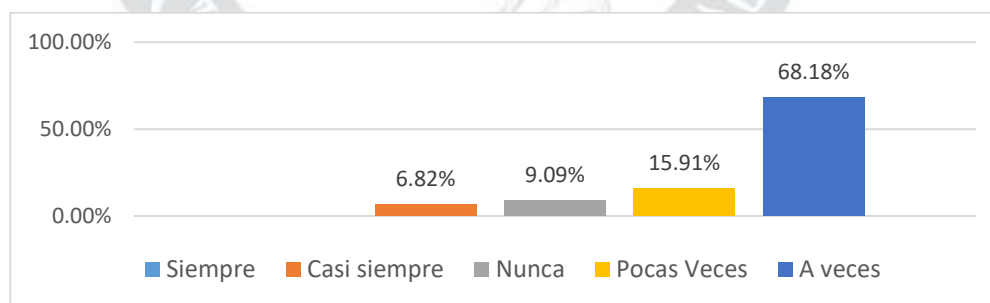
Distribución numérica y porcentual de la frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 tardan más tiempo en resolver problemas solo para ensalzar sus funciones.

ITEM	N°	%
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	3	6.82%
Nunca	4	9.09%
Pocas veces	7	15.91%
A veces	30	68.18%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 8

Frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 tardan más tiempo en resolver problemas solo para ensalzar sus funciones.



Fuente: Tabla 8.

La figura 8 muestra datos respecto a la frecuencia con la que los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. tardan más tiempo en resolver problemas solo para ensalzar sus funciones cuando pueden hacer en mucho menos tiempo, donde el 68.18% indicó que lo realiza a veces, el 15.91% pocas veces, el 9.09% nunca, el 6.82% casi siempre y el 0.00% siempre.

TABLA 9

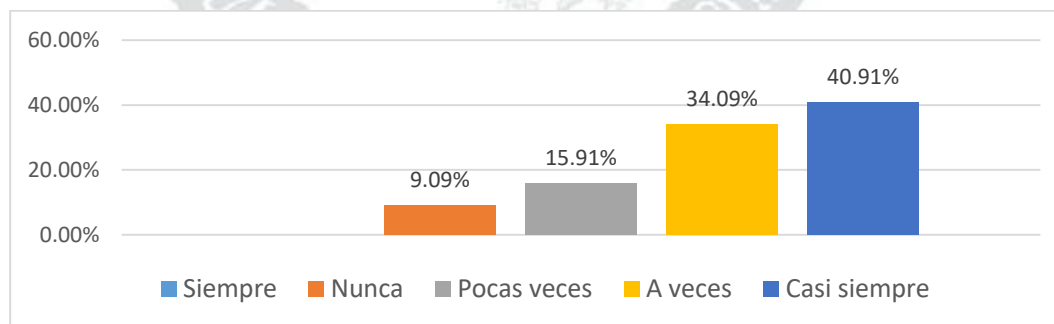
Distribución numérica y porcentual de la frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 se quejan del volumen de trabajo que tienen, aun cuando su productividad es baja.

ITEM	N°	%
Siempre	0	0.00%
Nunca	4	9.09%
Pocas veces	7	15.91%
A veces	15	34.09%
Casi siempre	18	40.91%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 9

Frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 se quejan del volumen de trabajo que tienen, aun cuando su productividad es baja.



Fuente: Tabla 9.

La figura 9 muestra datos respecto a la frecuencia con la que los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. se quejan del volumen de trabajo que tienen, aun cuando su productividad es baja, donde el 40.91% señaló la opción casi siempre, el 34.09% a veces, el 15.91% pocas veces, el 9.09 nunca y el 0.00% siempre.

TABLA 10

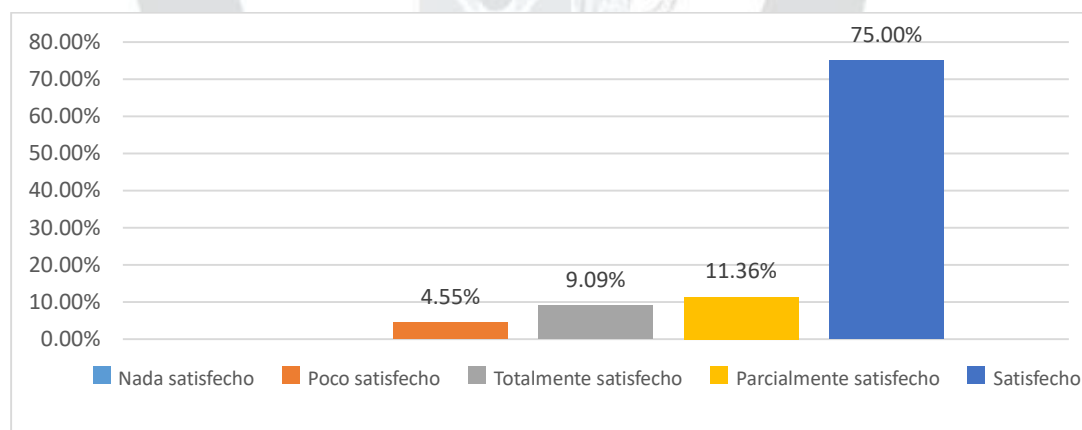
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con sus colegas.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	2	4.55%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Parcialmente satisfecho	8	11.36%
Satisfecho	30	75.00%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 10

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con sus colegas.



Fuente: Tabla 10.

La figura 10 muestra datos respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con sus colegas, donde el 75.00% se encuentran satisfecho, el 11.36% parcialmente satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho, el 4.55% poco satisfecho y finalmente el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 11

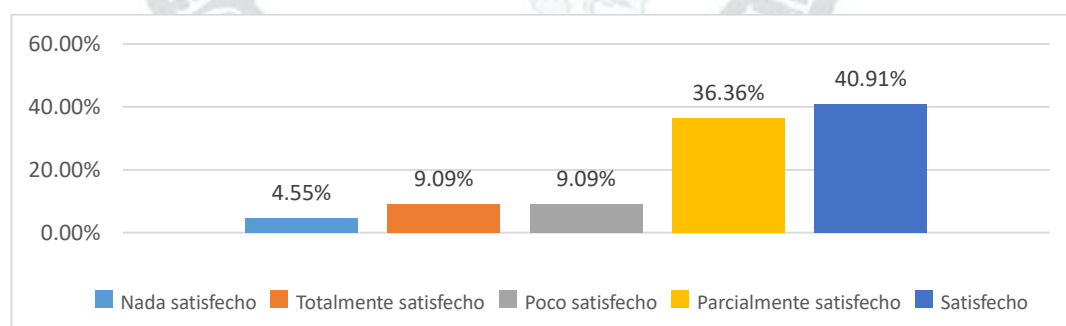
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020 con el personal de mayor rango que ellos.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	2	4.55%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Poco satisfecho	4	9.09%
Parcialmente satisfecho	16	36.36%
Satisfecho	18	40.91%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 11

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020 con el personal de mayor rango que ellos.



Fuente: Tabla 11.

La figura 11 muestra datos porcentuales sobre la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. con el personal de mayor rango que ellos, donde el 40.91% se encuentra satisfecho, el 36.36% menciona que se encuentra parcialmente satisfecho, el 9.09% poco satisfecho, otro 9.09% se encuentran totalmente satisfecho y, por último, el 4.55% indicó que se encuentra nada satisfecho.

TABLA 12

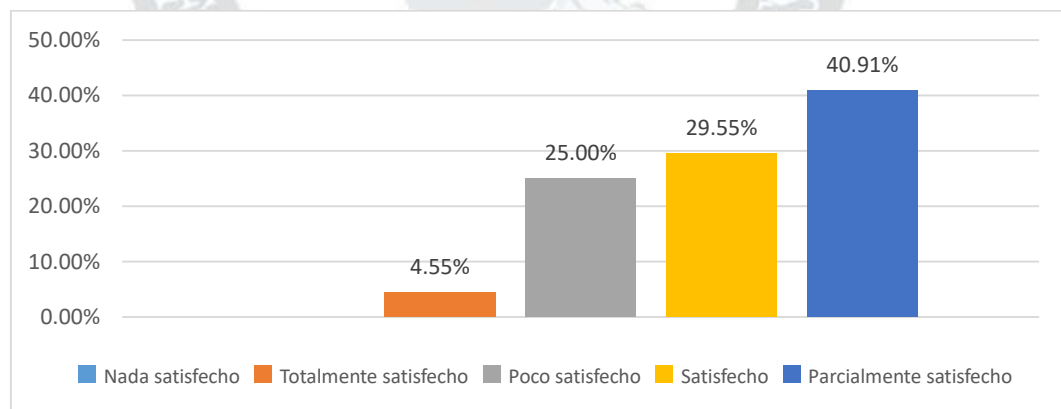
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con los reglamentos y políticas de la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	2	4.55%
Poco satisfecho	11	25.00%
Satisfecho	13	29.55%
Parcialmente satisfecho	18	40.91%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 12

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con los reglamentos y políticas de la empresa.



Fuente: Tabla 12

La figura 12 muestra datos respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con los reglamentos y políticas de la empresa, donde el 40.91% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 4.55% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 13

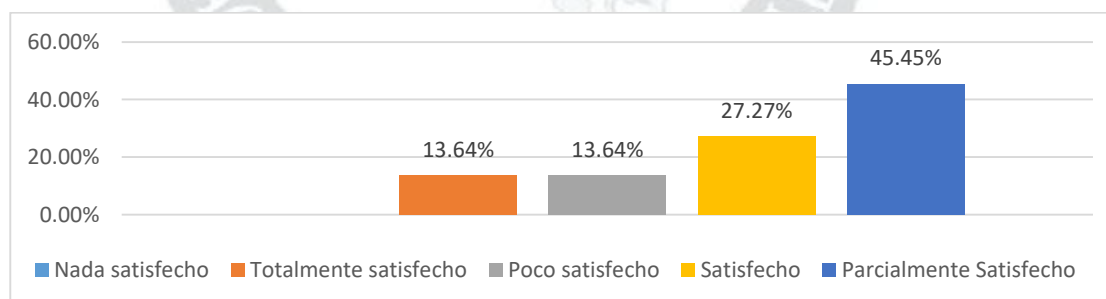
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 en comparación con empleos anteriores.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	6	13.64%
Poco satisfecho	6	13.64%
Satisfecho	12	27.27%
Parcialmente Satisfecho	20	45.45%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 13

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 en comparación con empleos anteriores.



Fuente: Tabla 13

La figura 13 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. en comparación con empleos anteriores, donde el 45.45% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 27.27% indican que se encuentra satisfecho, el 13.64% poco satisfechos, el 13.64% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 14

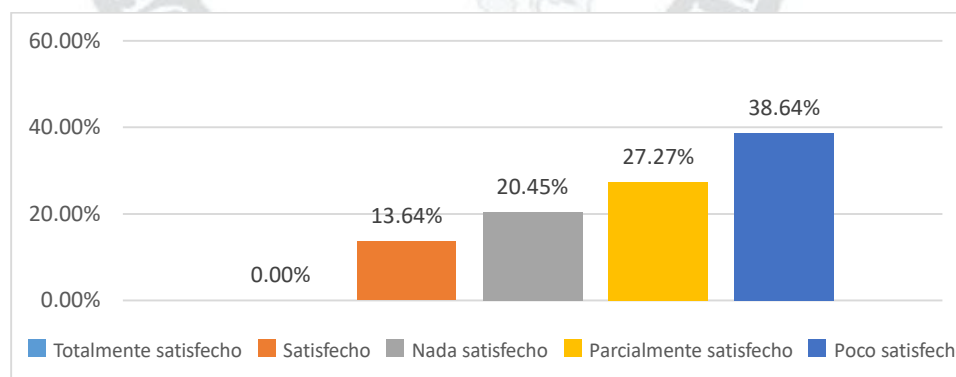
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con su retribución salarial.

ITEM	N°	%
Totalmente satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	6	13.64%
Nada satisfecho	9	20.45%
Parcialmente satisfecho	12	27.27%
Poco satisfecho	17	38.64%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 14

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con su retribución salarial.



Fuente: Tabla N° 14

La figura 14 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con su retribución salarial, donde el 38.64% manifiesta sentirse poco satisfecho, el 27.27% parcialmente satisfecho, el 20.45% nada satisfecho, el 13.64% satisfecho y el 0.00% totalmente satisfecho.

TABLA 15

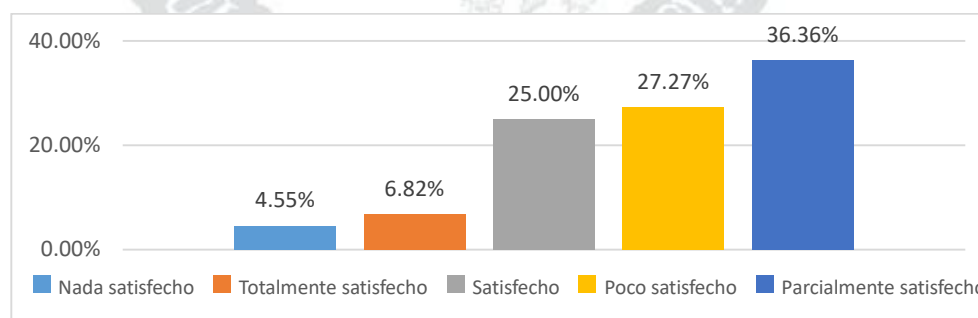
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las condiciones de trabajo que ofrece la empresa.

ITEM	Nº	%
Nada satisfecho	2	4.55%
Totalmente satisfecho	3	6.82%
Satisfecho	11	25.00%
Poco satisfecho	12	27.27%
Parcialmente satisfecho	16	36.36%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 15

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las condiciones de trabajo que ofrece la empresa.



Fuente: Tabla 15.

La figura 15 muestra datos respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con las condiciones de trabajo que ofrece la empresa, donde el 36.36% manifiestan que se encuentra parcialmente satisfecho, el 27.27% poco satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 6.82% totalmente satisfecho y el 4.55% nada satisfecho.

TABLA 16

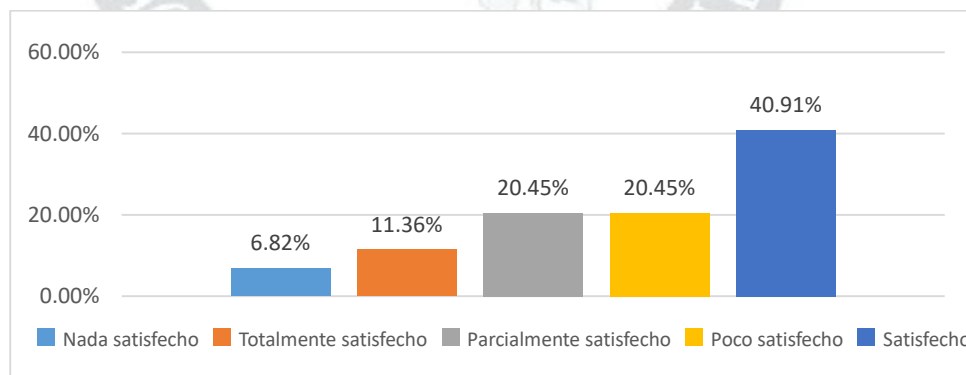
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con la estabilidad laboral que brinda la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	3	6.82%
Totalmente satisfecho	5	11.36%
Parcialmente satisfecho	9	20.45%
Poco satisfecho	9	20.45%
Satisfecho	18	40.91%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 16

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020 con la estabilidad laboral que brinda la empresa.



Fuente: Tabla N° 16.

La figura 16 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con la estabilidad laboral que brinda la empresa, donde el 40.91% se encuentra satisfecho, el 20.45% poco satisfecho, el 20.45% parcialmente satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y finalmente el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 17

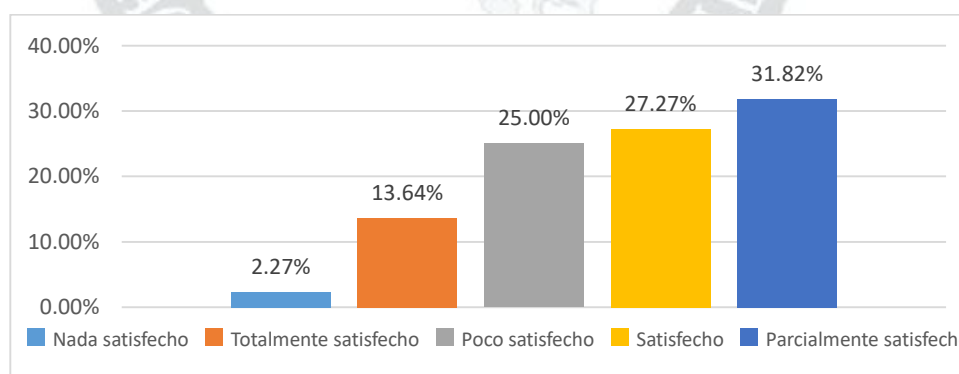
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020 con el cumplimiento de sus metas profesionales.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	1	2.27%
Totalmente satisfecho	6	13.64%
Poco satisfecho	11	25.00%
Satisfecho	12	27.27%
Parcialmente satisfecho	14	31.82%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 17

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con el cumplimiento de sus metas profesionales.



Fuente: Tabla N° 17

La figura 17 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con el cumplimiento de sus metas profesionales, donde el 31.82% parcialmente satisfecho, el 27.27% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 13.64% totalmente satisfecho y finalmente el 2.27% nada satisfecho.

TABLA 18

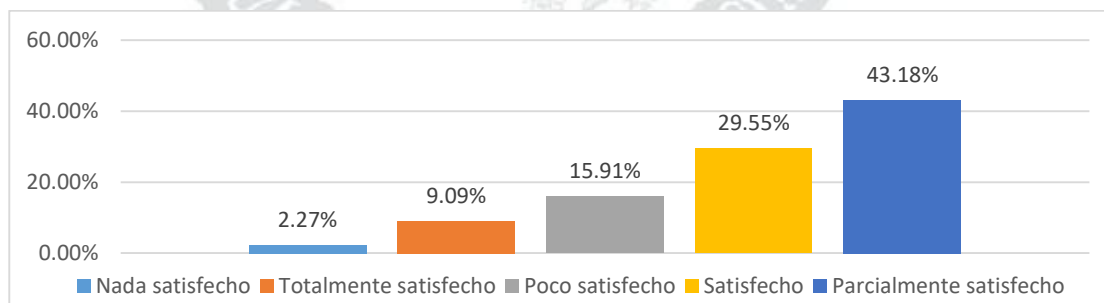
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades que adquieren en la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	1	2.27%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Poco satisfecho	7	15.91%
Satisfecho	13	29.55%
Parcialmente satisfecho	19	43.18%
TOTAL	44	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 18

Satisfacción de los trabajadores de Factoría industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades que adquieren en la empresa.



Fuente: Figura 18

La figura 18 muestra datos porcentuales de la satisfacción de los trabajadores encuestados de Factoría Industrial S.A.C. con el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades que adquieren en la empresa, donde el 43.18% se encuentra parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 15.91% poco satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho y finalmente el 2.27% nada satisfecho.

TABLA 19

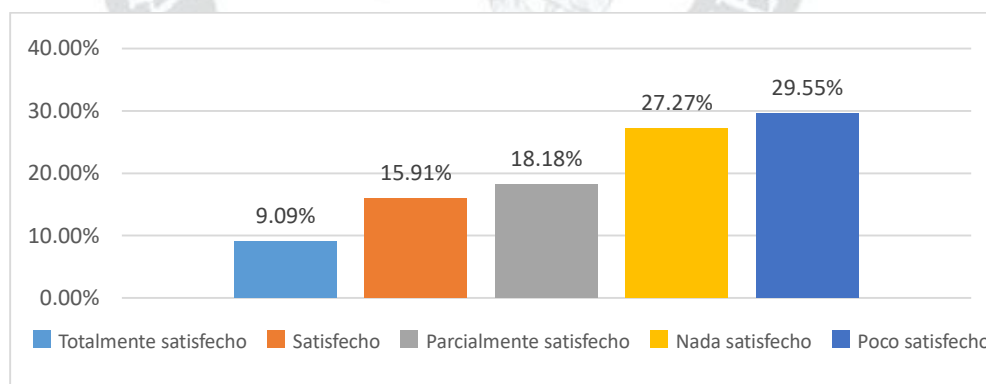
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las oportunidades de ascenso que ofrece la empresa.

ITEM	N°	%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Satisfecho	7	15.91%
Parcialmente satisfecho	8	18.18%
Nada satisfecho	12	27.27%
Poco satisfecho	13	29.55%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 19

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las oportunidades de ascenso que ofrece la empresa



Fuente: Tabla 19

La figura 19 datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados con las oportunidades de ascenso que ofrece la empresa, donde el 29.55% se encuentra poco satisfecho, el 27.27% nada satisfecho, el 18.18% parcialmente satisfecho, el 15.91% satisfecho y el 9.09% totalmente satisfecho.

TABLA 20

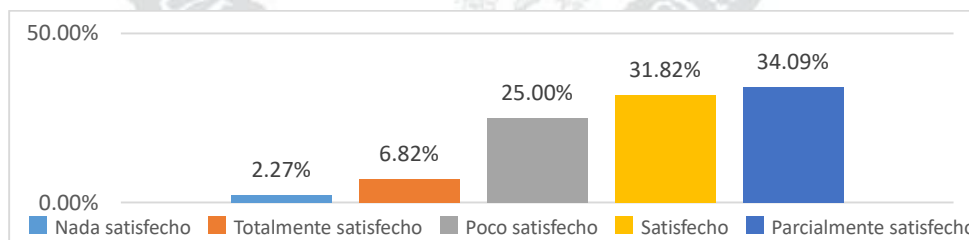
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las capacitaciones profesionales y/o académicas que brinda la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	1	2.27%
Totalmente satisfecho	3	6.82%
Poco satisfecho	11	25.00%
Satisfecho	14	31.82%
Parcialmente satisfecho	15	34.09%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 20

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las capacitaciones profesionales y/o académicas que brinda la empresa



Fuente: Tabla 20

La figura 20 muestra datos porcentuales de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados con las capacitaciones profesionales y/o académicas que brinda la empresa, donde el 34.09% se encuentra parcialmente satisfecho, el 31.82% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 6.82% totalmente satisfecho y el 2.27% nada satisfecho.

TABLA 21

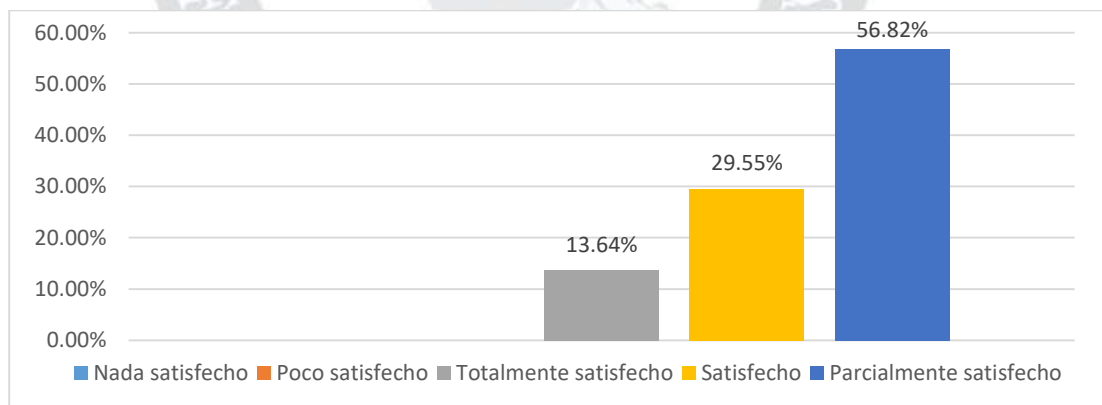
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 siendo parte de la empresa

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	6	13.64%
Satisfecho	13	29.55%
Parcialmente satisfecho	25	56.82%
TOTAL	44	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 21

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 siendo parte de la empresa



Fuente: Tabla 21.

La figura 21 hace referencia a la satisfacción de los trabajadores siendo parte de la empresa mostrando los siguientes datos, el 56.82% se siente parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 13.64% totalmente satisfecho, por otro lado, ninguno indicó que poco satisfecho y nada satisfecho.

TABLA 22

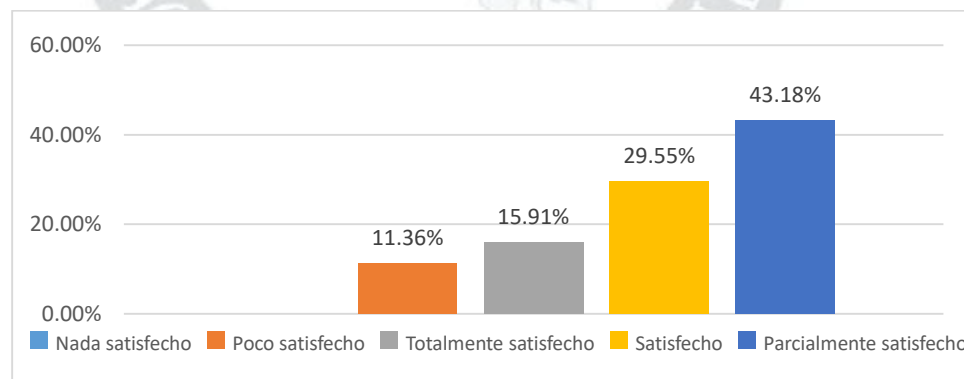
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 al participar en objetivos y metas de la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	5	11.36%
Totalmente satisfecho	7	15.91%
Satisfecho	13	29.55%
Parcialmente satisfecho	19	43.18%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 22

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 al participar en los objetivos y metas de la empresa.



Fuente: Tabla 22.

La figura 22 muestra datos porcentuales de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. al participar en los objetivos y metas de la empresa en donde el 43.18% manifiesta que se siente parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 15.91% totalmente satisfecho, el 11.36% poco satisfecho y 0.00% nada satisfecho.

TABLA 23

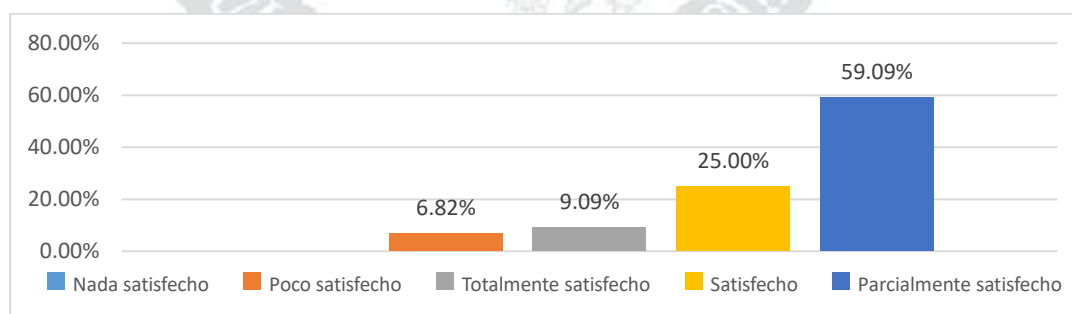
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a su participación en las actividades que organiza la empresa.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	3	6.82%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Satisfecho	11	25.00%
Parcialmente satisfecho	26	59.09%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 23

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a su participación en las actividades que organiza la empresa.



Fuente: Tabla 23

La figura 23 muestra datos estadísticos respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. con su participación en las actividades que organiza la empresa, donde el 59.09% se siente parcialmente satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho, el 6.82% poco satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 24

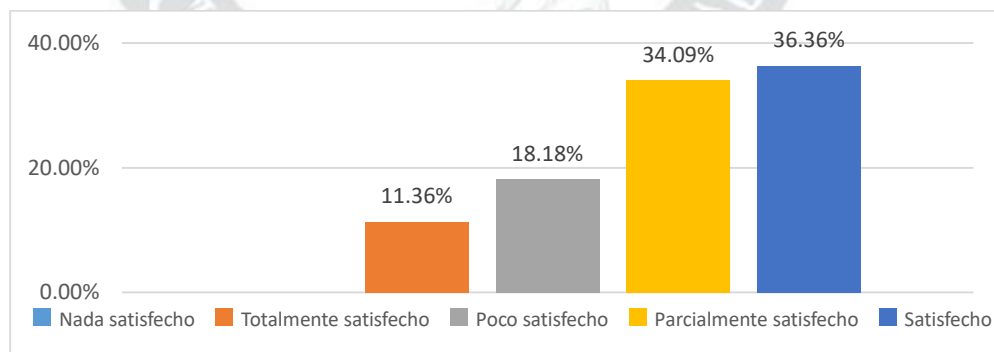
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con respecto a la sensación de lealtad con la empresa.

ITEM	Nº	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente Satisfecho	5	11.36%
Poco Satisfecho	8	18.18%
Parcialmente satisfecho	15	34.09%
Satisfecho	16	36.36%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 24

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con respecto a la sensación de lealtad hacia la empresa.



Fuente: Tabla 24.

La figura 24 muestra datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. respecto a la sensación de lealtad hacia la empresa, donde el 36.36% manifiesta que se siente satisfecho, el 34.09% parcialmente satisfecho, el 18.18% poco satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 25

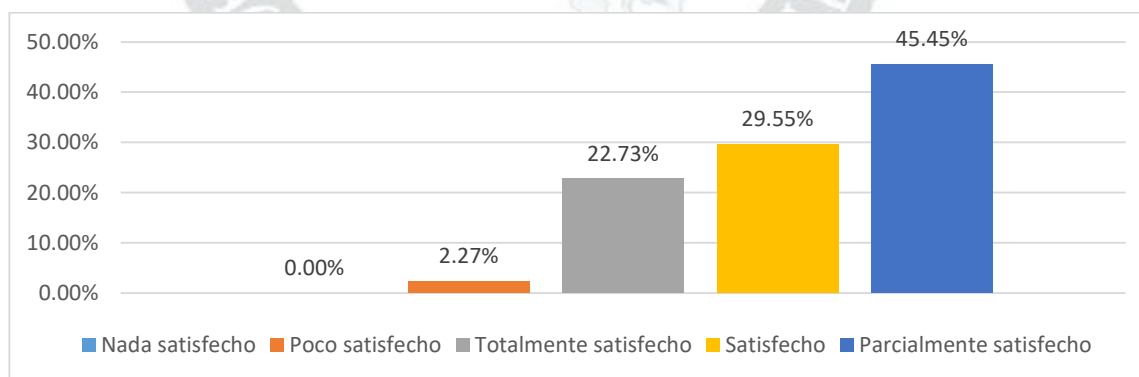
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 desempeñando su trabajo.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	1	2.27%
Totalmente satisfecho	10	22.73%
Satisfecho	13	29.55%
Parcialmente satisfecho	20	45.45%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 25

Satisfacción laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 desempeñando su trabajo.



Fuente: Tabla 25

La figura 25 muestra datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados al desempeñar su trabajo, donde el 45.45% se encuentra parcialmente satisfecho, el 29.55% se encuentra satisfecho, el 22.73% totalmente satisfecho, el 2.27% poco satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 26

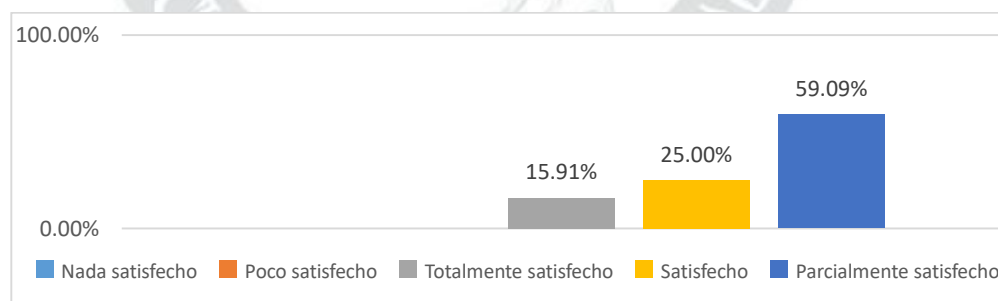
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a su cumplimiento de objetivos institucionales.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	7	15.91%
Satisfecho	11	25.00%
Parcialmente satisfecho	26	59.09%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 26

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a su cumplimiento de objetivos institucionales.



Fuente: Tabla 26

La figura 26 muestra datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. respecto a su cumplimiento de objetivos institucionales, donde el 59.09% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 15.91% totalmente satisfecho y ninguno marcó las opciones poco satisfecho y nada satisfecho.

TABLA 27

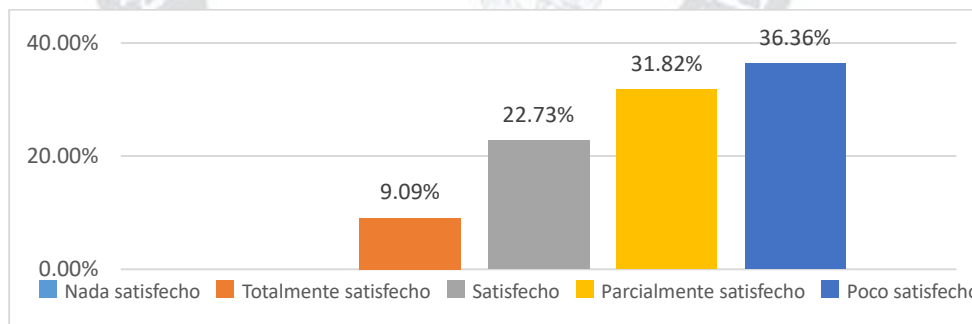
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a la alineación de sus metas individuales con los objetivos institucionales.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Satisfecho	10	22.73%
Parcialmente satisfecho	14	31.82%
Poco satisfecho	16	36.36%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020.

FIGURA 27

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto a la alineación de sus metas individuales con los objetivos institucionales.



Fuente: Tabla 27

La figura 27 muestra datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores respecto a la alineación de sus metas individuales con los objetivos institucionales, donde el 36.36% manifiesta que se encuentra poco satisfecho, el 31.82% parcialmente satisfecho, el 22.73% satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho y ninguno indicó sentirse nada satisfecho.

TABLA 28

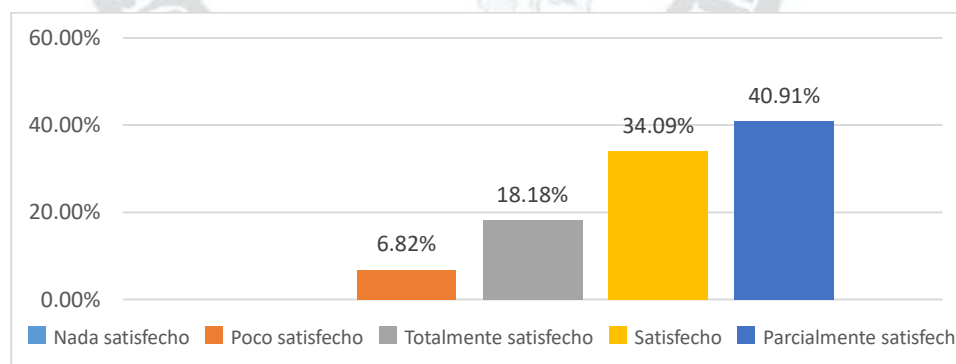
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 al asistir a su centro de trabajo.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Poco satisfecho	3	6.82%
Totalmente satisfecho	8	18.18%
Satisfecho	15	34.09%
Parcialmente satisfecho	18	40.91%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 28

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. Moche – Trujillo, 2020 al asistir a su centro de trabajo.



Fuente: Tabla 28

La figura 28 datos porcentuales de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados al asistir a su centro de trabajo, donde el 40.91% se encuentra parcialmente satisfecho, el 34.09% satisfecho, el 18.18% totalmente satisfecho, el 6.82% y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 29

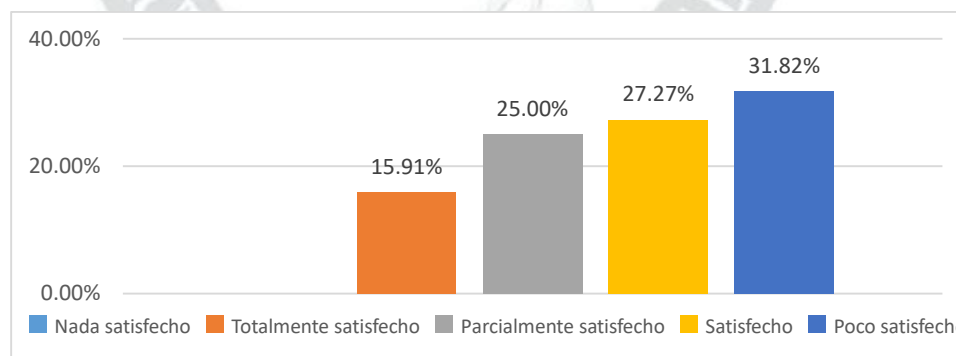
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con su horario de trabajo.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	7	15.91%
Parcialmente satisfecho	11	25.00%
Satisfecho	12	27.27%
Poco satisfecho	14	31.82%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 29

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con su horario de trabajo.



Fuente: Tabla N° 29

La figura 29 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados con horario de trabajo, donde el 31.82% poco satisfecho, el 27.27% satisfecho, 25.00% parcialmente satisfecho, 15.91% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 30

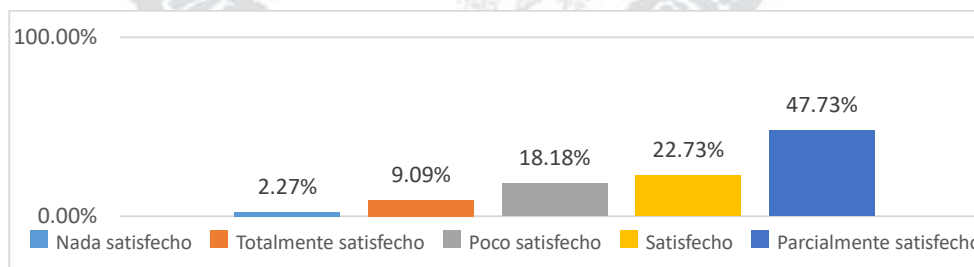
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con el presupuesto asignado para el desarrollo de sus labores

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	1	2.27%
Totalmente satisfecho	4	9.09%
Poco satisfecho	8	18.18%
Satisfecho	10	22.73%
Parcialmente satisfecho	21	47.73%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 30

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C, Moche – Trujillo, 2020 con el presupuesto asignado para el desarrollo de sus labores.



Fuente: Tabla N° 30.

La figura 30 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, con el presupuesto asignado para el desarrollo de sus labores, donde el 47.73% manifiestan que se encuentra parcialmente satisfecho, el 22.73% satisfecho, el 18.18% poco satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho y finalmente el 2.27% nada satisfecho.

TABLA 31

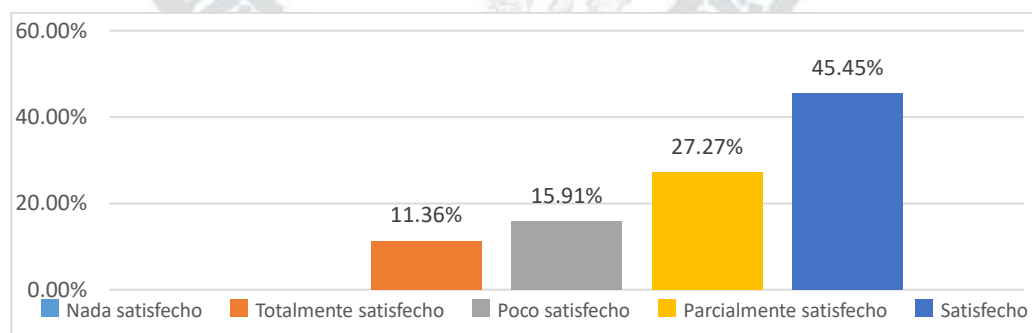
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto al tiempo asignado para el desarrollo de sus labores.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	5	11.36%
Poco satisfecho	7	15.91%
Parcialmente satisfecho	12	27.27%
Satisfecho	20	45.45%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 31

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 respecto al tiempo asignado para el desarrollo de sus labores.



Fuente: Tabla 31

La figura 31 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. encuestados, con el tiempo asignado para el desarrollo de sus labores, donde el 45.45% se encuentra satisfecho, el 27.27% parcialmente satisfecho, el 15.91% poco satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

TABLA 32

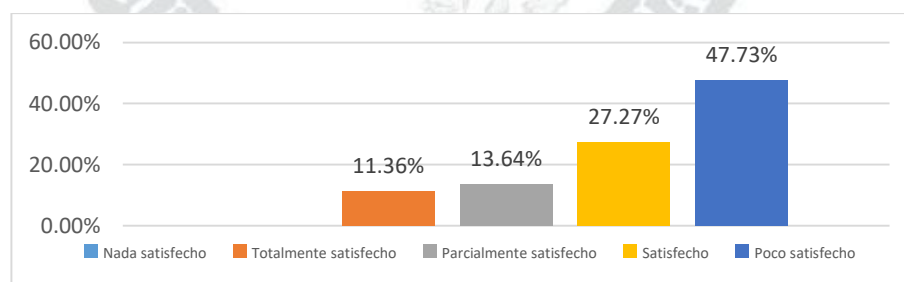
Distribución numérica y porcentual de la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las estrategias que brinda la empresa para lograr una mejor producción de trabajo.

ITEM	N°	%
Nada satisfecho	0	0.00%
Totalmente satisfecho	5	11.36%
Parcialmente satisfecho	6	13.64%
Satisfecho	12	27.27%
Poco satisfecho	21	47.73%
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., junio del 2020

FIGURA 32

Satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020 con las estrategias que brinda la empresa para lograr una mejor producción de trabajo.



Fuente: Tabla N° 32

La figura 32 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C encuestados, con las estrategias que brinda la empresa para lograr una mejor producción de trabajo, donde el 47.73% manifiesta que se encuentra poco satisfecho, el 27.27% satisfecho, el 13.64% parcialmente satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación está orientada a los trabajadores de la empresa metal mecánica Factoría Industrial S.A.C., la cual está conformada en un 73.73% por operarios y el 27.27% por administrativos. Así mismo, otra característica de esta población es que su mayor porcentaje (47.73%) son jóvenes cuyas edades oscilan entre 20 a 35 años; además, el género que predomina es el masculino con un 70.45% y el estado civil que prima es el casado(a) con un 52.27 %.

Uno de los problemas más importantes que se manifiesta en los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. es el presentismo laboral, el cual tiene diferentes definiciones, Loza lo define como *“la disminución de la productividad de los trabajadores debido a problemas de salud o personales, y que la mayoría de veces pasa desapercibida por las gerencias”* (Loza, 2015:132); sobre esta definición es importante resaltar que este problema es poco reconocido por las gerencias, en especial por aquellas cuyo enfoque es únicamente monetario y que minimizan la gestión del talento humano como medio para obtener una mayor productividad.

En relación a la productividad, Felsinger, et al (2002) la define como la relación entre los recursos utilizados y productos obtenidos. Por otro lado, Casanova la define como *“la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”*. (Casanova, 2008, p.36).

De los conceptos mencionados se observa que para medir la productividad es necesario identificar dos elementos fundamentales: los recursos con los que cuenta el trabajador y el tiempo que utiliza en realizar su trabajo, pero estos elementos no son suficientes, hay un tercer elemento importante que es indispensable para hacer un adecuado uso de estos recursos, se trata de las estrategias que brinda la empresa para alcanzar una mejor producción en el trabajo, así como lo demuestra el siguiente testimonio:

“Considero que el presupuesto asignado no es suficiente, yo necesito un ayudante porque este trabajo es pesado y yo me malogro la columna haciendo este trabajo, la empresa debe analizar que, si por disminuir costos en personal y maquinaria yo me enfermo, me van a dar descanso y van a tener que pagar a alguien más; en cambio, si somos dos el trabajo lo haríamos más rápido.

Así que opino que influye mucho la estrategia de gerencia”

(A.D.B. 46 años)

Como se muestra en el testimonio, la estrategia es la clave para mejorar la producción, en la encuesta aplicada a los trabajadores, se observa en la figura 32 que la mayoría de trabajadores representada por el 47.73% indicaron que se encuentran poco satisfechos con las estrategias organizacionales, y sobre el presupuesto asignado en sus funciones según la figura 30, el 47.73% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, mientras que sobre el tiempo asignado al desarrollo de sus funciones en la figura 31 se menciona que el 45.45% se encuentra satisfecho.

Continuando con el presentismo laboral, otra definición es la de Willingham, quien lo define como la *“condición de los trabajadores que permanecen en el trabajo, pero que no son tan productivos como de costumbre, debido a alguna enfermedad, el estrés o cualquier tipo de distracción”*. En esta definición se vuelve a mencionar la disminución de la producción, pero aparece un nuevo elemento para enriquecer el concepto y es la asistencia al trabajo o estar presente en el trabajo.

¿Pero cuál es la realidad de asistencia al trabajo en Factoría Industrial S.A.C.? Según la figura 28 de la encuesta aplicada los trabajadores el 40.91% se encuentra parcialmente satisfecho al asistir al trabajo, el 34.09% satisfecho, el 18.18% totalmente satisfecho, el 6.82% poco satisfecho y el 0.00% nada satisfecho. Además, en la figura 29 se observa que el 31.82% de trabajadores se encuentra poco satisfecho con su horario de trabajo, el 27.27% satisfecho, 25.00% parcialmente satisfecho, 15.91% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

Según lo que muestran los datos estadísticos, una gran cantidad de trabajadores que asisten al trabajo y no se encuentran totalmente satisfechos realizando sus funciones y es posible que estén presentes y como dice el autor, no hacen un trabajo productivo, porque están estresados o distraídos pensando en problemas familiares, académicos, etc. Así como lo muestra el siguiente testimonio:

“Algunas veces he venido a trabajar y mis hijos estaban enfermos en casa y mi rendimiento no era el mismo, pero tenía que trabajar sino no me pagan, y lo que uno necesita cuando tiene un enfermo en casa es dinero”

(C.R.R. 46 años)

En relación a lo anteriormente mencionado Marcos de Antonio García muestra al presentismo laboral como un tipo de ausentismo, que surgió debido a la crisis económica, donde la demanda

de empleo es cada vez mayor y el trabajador no se arriesga a ser despedido. El autor manifiesta que este problema es aún más inquietante que el ausentismo por los costos ocultos que este genera, debido a que el trabajador pierde horas de su jornada laboral en distracciones y problemas personales.

Según el autor existe 3 tipos de presentismo, el primero consiste en “*alargar la jornada laboral innecesariamente por el mero hecho de aparentar*”. (de Antonio G., 2011, p.). En relación con este punto, en la figura 7 se observa que el 68.18% de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. indican que a veces extienden su jornada laboral solo para aparentar, y los motivos pueden ser diversos, así como lo muestran los siguientes testimonios:

“A veces el trabajo es bajo, y nos mandan a apoyar a otras áreas y por ejemplo apoyamos como ayudantes de soldador, y eso no me gusta, llego a mi casa con los ojos rojos. Por eso cuando vemos que tienen intenciones de mandarnos allá, trabajamos un poco más lento. Pero no es siempre, solo cuando el trabajo es bajo. Soy tornero”

(M. S. A. 35 años).

“Cuando uno pide permiso para recoger DNI o recoger tarjeta o un trámite personal, nos descuentan las horas de permiso y nos quedamos a recuperar las horas para no vernos perjudicados con el descuento, claramente no es siempre, solo cuando tenemos que recuperar horas”

(G.V.R. 37 años).

Los testimonios muestran algunas de las razones por las que los trabajadores alargan su jornada laboral, ellos buscan de diversas formas que su remuneración no salga afectada y el empleador o los gerentes observan que aparentemente cumplen con su trabajo; sin embargo, ese tiempo en el que recuperan horas, o esperan para que se contabilice como tiempo extra, y también el trabajo que alargan para evitar que les otorguen otras funciones, todo aquello no garantiza un trabajo productivo, a eso se le conoce como presentismo laboral.

El segundo tipo de presentismo “*es el que practica aquel trabajador que, para ensalzar sus funciones, tarda más tiempo en resolver los problemas, cuando, a lo mejor, puede hacerlo en*

mucho menor tiempo, de este modo, realiza las funciones que desempeña porque les añade un componente de dificultad y esfuerzo que en realidad no existe”. (de Antonio G., 2011, p.).

En relación a esta segunda manera en la que se manifiesta el presentismo, en la figura 8 se observa que el 68.18 % de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. indican que a veces tardan más tiempo en resolver sus problemas personales debido a que le añaden a su trabajo un componente de dificultad y esfuerzo que no existe solo para exaltar sus funciones, el 15.91% manifiestan que pocas veces lo hacen, el 9.09% nunca, el 6.82 casi siempre y el 0.00% siempre.

Este comportamiento de los trabajadores en Factoría Industrial S.A.C. se debe principalmente a dos factores que se evidencian a continuación en los siguientes testimonios:

“Yo aquí hago más trabajo de lo que está dentro de mis funciones y eso no es reconocido, tengo 8 años trabajando y no veo aumento de sueldo, no me siento satisfecha porque no veo que las condiciones laborales mejoren y tampoco veo a dónde más poder escalar, y sí, a veces ensalzo mis funciones porque quiero que mi jefa en algún momento me considere”.

(C.M.M. 29 años)

“Yo antes era camiseta, buscaba hacer un buen trabajo, cuidaba de la imagen de la empresa y todo, pero con el tiempo me he dado cuenta que no es recompensado, la empresa debe motivar con una buena canasta navideña, con bonos, regalos de lo contrario uno solo buscará su interés y ganar más”.

(M.C.R. 56 años)

Los testimonios dan a conocer dos factores personales que influyen en el presentismo laboral en Factoría Industrial S.A.C. y son: el bajo nivel de realización personal y el escaso reconocimiento laboral.

Respecto a la realización personal, Maslow en 1943 publicó la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Básicas; en dicha teoría el autor graficó en una pirámide las necesidades humanas que deben ser satisfechas en orden secuencial.

Según Maslow, el ser humano debe satisfacer estas necesidades para alcanzar la felicidad y esta búsqueda es la generadora de la motivación; la persona comenzará buscando satisfacer las necesidades fisiológicas, luego las necesidades de seguridad (empleo, vivienda, etc.), seguida de las necesidades sociales (asociación, aceptación, desarrollo afectivo, etc.), tras esto, las necesidades de autoestima (satisfacción, respeto, reputación, etc.) y finalmente terminaríamos en la cúspide con la realización personal.

Se observa entonces que el ser humano busca obtener la realización personal, sin embargo, para llegar a ella tiene que crear una serie de condiciones que lo llevarán a la cima de pirámide de las necesidades, pero, ¿cómo saber si un trabajador alcanzó la realización personal? Para poder resolver esta pregunta y conocer cómo se presenta en Factoría Industrial S.A.C. es necesario comprender la definición de realización personal y contrastarla con los testimonios.

Para Fajardo el bajo nivel de realización personal *“hace referencia cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, cuando se siente poco realizada, tiene deseos de abandonar su carrera”*. (Fajardo, 2015, p.34). Por su parte, Gonzales manifiesta que *“la falta de realización personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros laborales, construyéndose un autoconcepto negativo, pues sólo se hace énfasis en las dificultades y limitaciones del propio desempeño”* (González, et al, 2016, p.18)

De los anteriores conceptos podemos identificar dos elementos que reflejan el bajo nivel de realización personal, el primero es la insatisfacción laboral y el segundo es el deficiente sistema de desarrollo de carrera.

Para Hannoun la satisfacción laboral es la actitud general de la persona hacia su trabajo, dicha actitud basada en los siguientes indicadores: la relación laboral con colegas y superiores, el cumplimiento de reglamentos organizacionales y políticas, comparaciones con trabajos anteriores, retribución salarial, condiciones de trabajo y seguridad de empleo.

Sobre la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. con sus colegas, en la figura 10 se observa que el 75.00% de los trabajadores se encuentra satisfecho, el 11.36% parcialmente satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho, el 4.55% poco satisfecho y ninguno mencionó que se encuentra nada satisfecho. Mientras que respecto a la relación laboral con el personal del mayor rango que ellos, en la figura 11 se muestra que el 40.91% se encuentra satisfecho, el 36.36% menciona que se encuentra parcialmente satisfecho, el 9.09% poco satisfecho, otro 9.09% se encuentran totalmente satisfecho y, por último, el 4.55% indicó que se encuentra nada satisfecho.

Se concluye entonces que el personal de Factoría Industrial S.A.C. se encuentra satisfecho con la relación que llevan con sus colegas y con sus superiores.

En referencia a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. con los reglamentos y políticas de la empresa, en la figura 12 se muestra que el 40.91% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 4.55% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

Por otro lado, en relación a la satisfacción de los trabajadores en comparación con empleos anteriores en la figura 13 se observa que el 45.45% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 27.27% indican que se encuentra satisfecho, el 13.64% poco satisfechos, el 13.64% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

De estos datos se concluye que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. se encuentran parcialmente satisfechos con los reglamentos y políticas organizacionales y se perciben parcialmente satisfechos trabajando en la empresa en comparación con otros empleos. Esto lo detallan mejor los siguientes testimonios:

“Hay ciertos beneficios de trabajar en FISAC, aquí puedes hablar de frente con el gerente y pedirle un favor, pero también si no estás de acuerdo con lo que gerencia dice no hay otras instancias que aboguen por nosotros. No puedo decir que estoy de acuerdo con las políticas de la empresa porque no se cumplen a cabalidad, no considero que seamos muy innovadores y tampoco considero que se tenga un enfoque del recurso humano interno.

(S.C.A. 45 años).

“Sobre las políticas considero que la empresa debe priorizar el bienestar del trabajador, y sobre los reglamentos yo conozco los reglamentos de seguridad y estoy de acuerdo con ellos, pero la empresa debe tener su reglamento interno, la verdad desconozco.

(J.P.N. 34 años).

Como se muestra en el testimonio, el hecho de que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. se encuentren parcialmente satisfechos con los reglamentos y políticas tiene que ver con el

incumplimiento de algunas de ellas, principalmente las del enfoque al recurso humano interno, otra razón es que no todos conocen los reglamentos y políticas, muchos de ellos solo se informan en las charlas, periódico o en los afiches.

Respecto a la satisfacción de los trabajadores con su retribución salarial, en la figura 14 se puede observar que el 38.64% manifiesta sentirse poco satisfecho, el 27.27% parcialmente satisfecho, el 20.45% nada satisfecho, el 13.64% satisfecho y el 0.00% totalmente satisfecho. De estos datos se concluye que los trabajadores se encuentran poco satisfechos con su retribución salarial. Esta conclusión comprueba la hipótesis de Arosson quien manifiesta que el nivel de ingresos es significativo para la disposición del presentismo en una empresa, los trabajadores no quieren dejar de percibir su sueldo así que asisten al trabajo a pesar de tener problemas personales por resolver. Pero no solo una buena remuneración influye en la satisfacción laboral, otro factor importante son las condiciones de trabajo; según la OIT aún existen personas que trabajan en condiciones de injusticia, miseria y privaciones, y para lograr ser una sociedad pacífica y sostenible es necesario que las condiciones de trabajo garanticen una adecuada jornada laboral, con tiempos de descanso y horarios que permitan al trabajador realizar sus actividades personales y que cubran sus condiciones físicas y demandas mentales, tal como lo muestra el siguiente testimonio:

“Yo indiqué que me siento parcialmente satisfecho con las condiciones de trabajo porque nos dan EPPs, pasamos exámenes médicos anuales, por el régimen del trabajo; sin embargo, el horario de trabajo no me gusta, no puedo pasar tiempo de calidad con mis hijos, que son lo más importante, porque a veces hasta domingos trabajo.”

(J.A.H. 55 años)

Según lo que se observa el testimonio, actualmente los trabajadores califican las condiciones de trabajo teniendo en cuenta cuánto este permite compaginar las obligaciones laborales con las necesidades personales y roles familiares.

En relación a ello, al preguntar a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. sobre su satisfacción respecto a las condiciones de trabajo que ofrece en la empresa, en la figura 15 se observa que el 36.36% de trabajadores manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 27.27% poco satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 6.82% totalmente satisfecho y el 4.55% nada satisfecho. De

los datos estadísticos se concluye que los trabajadores Factoría Industrial S.A.C. se encuentran parcialmente satisfechos con las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Por otro lado, el último indicador que según Honnoun mide la satisfacción de los trabajadores, es la seguridad del empleo, este indicador tiene que ver con la estabilidad laboral que ofrece la empresa.

Sobre ello, en la figura 16 se muestra que el 40.91% de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. se encuentra satisfecho con la estabilidad que le brinda la empresa, el 20.45% poco satisfecho, el 20.45% parcialmente satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y finalmente el 0.00% nada satisfecho. Pero, ¿a qué se debe que, en el contexto de la inestabilidad económica producto de la pandemia, casi la mitad de trabajadores se encuentran satisfechos con su estabilidad laboral? Para responder esta pregunta es necesario observar la figura 6, donde se indicó que el 59.09% de trabajadores tienen contrato a plazo indeterminado (estables), y aunque ellos también fueron perjudicados por la suspensión perfecta o por cambios en condiciones de trabajo, este grupo de trabajadores fueron los menos afectados a diferencia de quienes tenían contrato a plazo fijo y no se les renovó el contrato, tal y como lo muestra el siguiente testimonio.

“El 2020 muchos compañeros fueron liquidados, luego fueron reingresando conforme se mejoraba la situación, pero esos meses la pasaron crítico pues se necesitaba el dinero porque ni bonos nos correspondía, felizmente a nosotros (trabajadores estables) primero nos dieron vacaciones, luego fue el depósito de CTS, ya en mayo fuimos los primeros en ingresar”.

(J.V.R. 38 años)

Resumiendo, la información recolectada sobre los indicadores de la satisfacción laboral, los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. perciben que hay aspectos en los que la empresa debe mejorar para alcanzarla, y esos aspectos son: los reglamentos y políticas de la empresa, la retribución salarial, las condiciones de trabajo; es por ello que en comparación con empleos anteriores ellos se encuentran parcialmente satisfechos. Esta percepción de los trabajadores puede dar indicios a un sentimiento de bajo nivel de realización personal; sin embargo, hay otros puntos en los que sí se sienten satisfechos como la estabilidad laboral y la relación con colegas y superiores.

Ahora bien, como lo indican Gonzales et al (2016) y Fajardo (2015), no solo la insatisfacción laboral refleja el bajo nivel de realización personal, otro indicador es el deficiente sistema de carrera de la empresas u organizaciones.

En relación a ello, Campos et al (2015) menciona que un Sistema de Desarrollo de Carrera o Planeación de Carrera ayuda a establecer metas laborales, debido a que hay una dirección marcada a dónde ir y esto permite que trabajen de forma sincronizada. Para los autores, el plan de carrera debe estar enfocado en actividades profesionales y académicas que permitan el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades, así como la promoción de puestos de trabajo.

En síntesis, los indicadores del Sistema de Desarrollo de Carrera en una organización o empresa son: el cumplimiento de metas profesionales, el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades, la promoción de puesto de trabajo y las capacitaciones profesionales y/o académicas que ofrece la empresa.

Sobre el cumplimiento de metas profesionales se les preguntó a los trabajadores cuán satisfechos se encontraban, a lo que, según se observa en la figura 17, el 31.82% de trabajadores respondió que se encontraba parcialmente satisfecho, el 27.27% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 13.64% totalmente satisfecho y finalmente el 2.27% nada satisfecho. A estos datos lo complementan los siguientes testimonios:

“Yo llegué a la empresa hace 6 años siendo soldador egresado del SENATI, desde entonces trabajo en planta y solo me convocan a proyectos de mina por temporadas, estar en proyectos es bueno porque te capacitan y ganas un poco más, pero no me siento satisfecho, hace años yo me imaginaba que a esta edad trabajando directo en mina, como supervisor, o siendo jefe alguna guardia”.

(L.C.C. 27 años)

“Yo aún soy joven, quisiera hacer muchas cosas, pero trabajo todo el día y gano poco. No siento que haya cumplido mis metas profesionales porque sigo aquí en el mismo puesto, yo quisiera estudiar una carrera universitaria, pero con lo que gano no me alcanza para pagarla”.

(E.G.G. 26 años).

Según como se muestran en los testimonios, el cumplimiento de las metas profesionales está directamente asociado a remuneración salarial, que como ya vimos en la figura 14, el 38.64% de trabajadores se encuentra poco satisfecho con su remuneración; el trabajador antes de satisfacer sus necesidades de reconocimiento y éxito, necesita tener suficiente dinero para alimentarse y alimentar a su familia, para darles un techo, educación, recreación, y si su remuneración no alcanza para cubrir sus necesidades básicas, se les hará difícil invertir en su crecimiento profesional.

En relación a ello, la figura 18 muestra que el 43.18% de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. se encuentra parcialmente satisfecho con su crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades que adquieren en la empresa como lo muestra el testimonio a continuación:

“La empresa me dio la oportunidad de trabajar aquí sin experiencia, aprendí bastante, pero llegó un punto en el que siento que no crezco, que debería buscar otras opciones”

(J.C.P. 28 años)

“El aprendizaje es continuo y no deberíamos dejar de aprender, siento que FISAC es una empresa para adquirir experiencia y no para quedarse a ser estable”

(L.Z.M. 21 años).

Según lo que se menciona en los testimonios, los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. perciben a la empresa como un buen lugar para comenzar, más no como un lugar para realizar una línea de carrera, debido a que no hay una clara dirección de crecimiento profesional que les garantice seguir escalando a mejores puestos de trabajo, es por ello que en la figura 19 se observa que el 29.55% de trabajadores indica que se encuentra poco satisfecho con las oportunidades de ascenso que ofrece la empresa.

La oportunidad de ascender de puesto de trabajo considerando el talento humano se convierte en motivación para el trabajador, le brinda seguridad reduciendo la incertidumbre sobre su desarrollo profesional, para ello es necesario que la empresa en su plan de desarrollo de carrera programe capacitaciones profesionales y/o académicas de acuerdo al perfil profesional que esta requiere. Pero al encuestar a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. sobre su satisfacción con las

capacitaciones que brinda la empresa, en la figura 20 se observa que el 34.09% indicó que se encuentra parcialmente satisfecho, el 31.82% satisfecho, el 25.00% poco satisfecho, el 6.82% totalmente satisfecho y el 2.27% nada satisfecho.

Sobre la satisfacción con las capacitaciones profesionales y/o académicas que ofrece la empresa se tiene los siguientes testimonios:

La empresa nos capacita cuando vamos a un proyecto en mina o paradas, porque es un requisito que ponen los clientes y esas capacitaciones son las de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero las capacitaciones se hacen muchas veces solo por cumplir”.

(J.P.N. 35 años)

“Veo que en otras empresas hacen capacitaciones constantes para desarrollar un mejor trabajo y luego los ascienden de puesto, porque ¿de qué sirve que te capaciten si vas a seguir en el mismo lugar?”

(N.P.V. 26 años)

Según los testimonios, las capacitaciones que realiza la empresa son básicamente las establecidas por ley y se mencionan las capacitaciones de S.S.T. (Seguridad y Salud en el Trabajo), los trabajadores manifiestan que tienen el deseo de seguir preparándose académicamente para poder crecer profesionalmente, a ello hay que considerar también que el 47.73 % de ellos son jóvenes cuyas edades oscilan entre 20 a 35 años, es decir jóvenes llenos de expectativas que están en la edad de dar su máximo potencial para poder desarrollarse profesionalmente, adquirir experiencia. y ubicarse en un buen puesto de trabajo, para ello necesitan que la empresa tenga un plan de línea de carrera, de lo contrario no estarán interesados en permanecer mucho tiempo en la empresa.

Resumiendo, la información recolectada sobre los indicadores del sistema de desarrollo de carrera, los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. no se perciben satisfechos con estos; desde el cumplimiento de sus metas profesionales, su crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades, las capacitaciones profesionales y/o académicas hasta las oportunidades de ascenso que la empresa ofrece. Y todo esto debido a que no hay un plan de desarrollo de carrera establecido, así que algunos trabajadores faltarán por ir a clases, pedirán licencias, harán tareas en horario de trabajo, etc., y de esa manera veremos el presentismo laboral en los trabajadores.

Hasta este punto se ha identificado 2 elementos que reflejan el bajo nivel de realización personal: la insatisfacción laboral y el deficiente sistema de desarrollo de carrera.

La empresa necesita implementar un sistema de desarrollo de carrera, reconociendo la necesidad de éxito y reconocimiento que tiene el ser humano. De la misma manera, se debe considerar establecer reglamentos y políticas de la empresa, teniendo en cuenta que las necesidades básicas de ser humano no son solo remunerativas, influye mucho en la satisfacción de los trabajadores las condiciones de trabajo que ofrece la empresa.

El segundo factor personal que influye en el presentismo laboral según la investigación es el escaso reconocimiento laboral. Sobre el reconocimiento laboral, Cepeda (2015) menciona que las empresas lo utilizan como estrategias para reforzar aquellas conductas positivas que se encuentran alineadas con los objetivos institucionales y que uno de los mayores beneficios del reconocimiento laboral, es que la empresa obtiene trabajadores motivados e identificados con ella.

Según lo mencionado por el autor, se infiere que el reconocimiento laboral se refleja en dos factores: el compromiso organizacional y la motivación.

Sobre el compromiso organizacional, Chiavenato (2006) la define como *“la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas”*. El autor menciona en su concepto dos elementos claves que reflejan el compromiso organizacional: el deseo de permanecer en la empresa y la participación en objetivos y metas de la empresa.

En relación a lo mencionado, la figura 21 muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores siendo parte de la empresa, donde el 56.82% indica que se siente parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 13.64% totalmente satisfecho, por otro lado, ninguno indicó que poco satisfecho y nada satisfecho. Los siguientes testimonios dan más detalles sobre los datos presentados:

“Me gusta la relación que llevo con mis compañeros, pero no quiero quedarme a trabajar aquí por mucho tiempo, la empresa necesita tener nuevos enfoques, otras visiones quisiera convalidar mi carrera técnica con una universitaria para tener acceso a mejores oportunidades”

(J.C.D. 29 años)

“Cuando llegué no vi un orden, ni objetivos, ni metas, como sí lo hay en otras empresas, pero resalto el acceso que he tenido a gerencia para proponer y en mi caso, sí me han escuchado”

(J. C. G 24 años)

En los testimonios se evidencia que los trabajadores no identifican la visión, misión, los objetivos, las metas y dinámica institucional; es por ello que sienten que no hay una dirección que seguir, ven un futuro incierto en la empresa y esto lo refuerza la figura 22, que muestra datos porcentuales respecto a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. al participar en los objetivos y metas de la empresa, donde el 43.18% manifiesta que se siente parcialmente satisfecho, el 29.55% satisfecho, el 15.91% totalmente satisfecho, el 11.36% poco satisfecho y 0.00% nada satisfecho.

Por otro lado, Davis y Newstron (2003) identificaron 3 actitudes que definen el compromiso organizacional y son: la sensación de identificación con las metas de la organización, la sensación de lealtad hacia la organización y la sensación de participación en las obligaciones organizacionales. De estas 3, la última coincide con el concepto de Chiavenato, quien identifica a la participación en objetivos y metas de la empresa, como elemento clave que refleja el compromiso organizacional.

Respecto a la sensación de identificación con las metas de la organización, se debe considerar primero que el trabajador conozca tales metas, para que luego exprese cuán identificado se siente con ellas, pero debido a que la empresa no tiene actualizada su estrategia organizacional, es difícil que expresen cuán identificados se sienten con ellas.

Pero hay acciones simples que muestran cuando un trabajador se identifica con las metas de una empresa, por ejemplo: cuando participa en un show navideño con algún talento, cuando participa de actividades cívicas representando a su empresa, al ser miembro de un comité, participando en las actividades deportivas por el aniversario de la empresa, asumiendo retos en las actividades que la empresa planifica; en resumen, participando de las actividades que la empresa organiza. Es por ello que, para medir la sensación de identificación con las metas de la empresa, se les preguntó a los trabajadores cuán satisfechos se encuentran participando de las actividades que organiza la empresa y como muestra la figura 23, el 59.09% se siente parcialmente satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho, el 6.82% poco satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

Otro aspecto que define al compromiso organizacional según Davis y Newstrom (2003), es la sensación de lealtad hacia la empresa, este concepto hace referencia a la actitud de fidelidad y respeto genuino que tiene un trabajador, todo ello, producto del reconocimiento y del trato que tiene la organización hacia él. Sobre ello los siguientes testimonios dan más detalles:

“El ingeniero (Gerente General) me patrocinó para estudiar en SENATI, luego vine a hacer prácticas remuneradas y me quedé a trabajar aquí; es por eso que yo siento gratitud con la empresa”.

(J.A.C. 23 años)

“Yo tuve otras ofertas de trabajo y me quedé aquí porque a mi hijo lo han patrocinado para estudiar en SENATI, este año culmina todo, y si bien, la empresa ya firmó el compromiso de apoyarlo en sus estudios, tengo cierto compromiso moral con la empresa”

(D. Z. J. 43 años)

Los testimonios muestran que hay un sentimiento de gratitud hacia la gerencia, esto debido a que Factoría Industrial S.A.C. es una metalmecánica y por ley 26272 realiza aportes y patrocina a estudiantes de SENATI, quienes en su mayoría al culminar sus estudios se quedan a trabajar en la empresa, esta dinámica genera en los trabajadores un actitud de lealtad hacia la organización; es por ello que al preguntarles a los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. respecto a la sensación de lealtad hacia la empresa, se puede observar en la figura 24 que el 36.36% manifiesta que se siente satisfecho, el 34.09% parcialmente satisfecho, el 18.18 % poco satisfecho, el 11.36% totalmente satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

Resumiendo, la información recolectada sobre los indicadores del compromiso organizacional, los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. manifiestan una sensación de lealtad hacia la empresa debido al apoyo que esta brinda en su formación pre profesional, específicamente a los estudiantes del SENATI; por otro lado, manifiestan que hay aspectos que mejorar, como ofrecer una línea de carrera, elaborar una planificación estratégica que tome en cuenta los intereses de los trabajadores y posteriormente hacer una difusión para que ellos puedan identificar cada elemento.

Línea arriba se mencionó que el reconocimiento laboral se refleja en dos factores, el compromiso organizacional y la motivación laboral. Sobre la motivación, Cubas (2016) indica que es un

comportamiento que presenta un trabajador cuando quiere alcanzar una meta, esta se refleja en el desempeño que le pone a su trabajo y en la disposición por cumplir objetivos de la empresa, además el autor señala que las motivaciones no son iguales para todos los trabajadores debido a que también depende de las características individuales de cada uno.

De lo mencionado por el autor, se identifican 3 indicadores de la motivación laboral: el nivel de desempeño, el cumplimiento de los objetivos de la empresa y la satisfacción de necesidades individuales. A estos 3 indicadores se los evaluó desde la perspectiva de cada trabajador.

Al nivel de desempeño se lo puede entender como el nivel de rendimiento y esfuerzo del trabajador al realizar sus funciones, ello depende de sus conocimientos, habilidades y destrezas. Es decir, al momento de desempeñar una tarea, cada trabajador la realizará de manera diferente. Al preguntarle a los trabajadores sobre su satisfacción al desempeñar su trabajo, en la figura 25 se muestra que el 45.45% se encuentra parcialmente satisfecho, el 29.55% se encuentra satisfecho, el 22.73% totalmente satisfecho, el 2.27% poco satisfecho y el 0.00% nada satisfecho.

Sobre ello, se recogieron los siguientes testimonios:

“Yo conozco muy bien mis funciones, llevo años aquí, pero no me siento muy satisfecho con el desempeño de mis funciones porque me gustaría hacer cosas más interesantes, pero creo que últimamente estoy un poco desanimada y desganada”.

(J.P.S. 42 años)

“Haciendo una autoevaluación, considero que mi desempeño es bueno, pero reconozco que a veces se nos va el tiempo contando chistes, o conversando entre compañeros, a veces nos pasamos del horario del refrigerio y siempre hay trabajo que hacer, creo que nos hemos vuelto muy relajados y por eso a veces nos atrasamos en los trabajos”.

(B.P.V. 29 años)

Como se muestra en los testimonios el trabajador desmotivado realizará otras actividades diferentes a sus funciones como conversar con los compañeros, usar las redes sociales, hacer

llamadas telefónicas, alargar el horario de refrigerio, etcétera; y esto implicará en su desempeño laboral.

Por otro lado, otro indicador de la motivación según Cubas (2016) es el cumplimiento de objetivos de la empresa, sobre ello en la figura 26 se muestran datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. con su cumplimiento de objetivos institucionales, donde el 59.09% manifiesta que se encuentra parcialmente satisfecho, el 25.00% satisfecho, el 15.91% totalmente satisfecho y ninguno marcó las opciones poco satisfecho y nada satisfecho.

Referente al cumplimiento de objetivos y la motivación, es necesario mencionar que un trabajador motivado tiene una fuerza que lo impulsa a realizar sus funciones con proactividad, creatividad y entusiasmo, pero evidentemente hay diferentes factores o razones que motivan a los trabajadores, tal y como lo muestran los siguientes testimonios:

“Lo que me motiva a cumplir con los objetivos de la empresa es una buena remuneración que me permita dar una buena calidad de vida a mi familia, la situación económica es difícil y por eso cuando tengo que trabajar otro turno lo hago”.

(D.S.V. 49 años)

“Últimamente no me siento muy motivado, pero agradezco a Dios porque en estos momentos difíciles tengo trabajo, pero definitivamente me motivaría un buen sueldo y que mi jefe reconozca y valore mi trabajo”

(L.M.P. 56 años)

Según lo que manifiestan los trabajadores en los testimonios, existen diferentes factores que los motivan a desempeñar eficientemente sus funciones y cumplir con los objetivos institucionales, uno de ellos y el más común es un buen salario; pero no podemos invisibilizar los demás factores, estos factores en realidad dependen de las diferentes necesidades individuales de los trabajadores. Es por ello que Cuba (2016) mencionó un tercer indicador de la motivación laboral y es la satisfacción de necesidades individuales, sobre ello Burga, et al (2018) indicó que el cumplimiento de las metas de una organización está condicionado por la necesidad del trabajador de satisfacer alguna necesidad individual, así como lo muestra el siguiente testimonio:

“Cuando tengo problemas familiares o económicos no doy mi 100%, si a eso se le agrego problemas en el trabajo resulto con una migraña terrible”

(M.P.S. 24 años)

“Yo quisiera tener tiempo para seguir preparándome profesionalmente y eso beneficiaría a la empresa, pero no puedo pedir permiso porque me necesitan para un trabajo y nadie más realiza mis funciones, por eso no me encuentro motivado y a veces hasta tengo ganas de renunciar”.

(D.P.S. 26 años)

Como se observa en los testimonios, cuando los objetivos institucionales no están alineados a las necesidades individuales, el trabajador va a buscar otras opciones de trabajo pues no puede renunciar a sus necesidades individuales, aunque estas se ven en conflictos cuando el trabajador tiene que elegir entre la necesidad de seguir creciendo económica y/o profesionalmente y la necesidad de cubrir sus necesidades básicas para comer, tener in techo, etc. Es allí cuando el trabajador por necesidad trabaja, pero desmotivado.

En relación a ello en la figura 27 se muestra datos estadísticos referentes a la satisfacción de los trabajadores respecto la alineación de sus metas individuales con los objetivos institucionales, donde el 36.36% manifiesta que se encuentra poco satisfecho, el 31.82% parcialmente satisfecho, el 22.73% satisfecho, el 9.09% totalmente satisfecho y ninguno indicó sentirse nada satisfecho. Se deduce de los datos porcentuales que la empresa no está considerando las necesidades individuales de los trabajadores en la planificación de los objetivos institucionales.

Resumiendo, la información recolectada sobre los indicadores de la motivación laboral, los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. perciben que su desempeño no es el requerido por la empresa, reconocen que caen en distracciones que obstaculizan el eficiente cumplimiento de los objetivos laborales y esto debido a que sus necesidades individuales no se alinean con los objetivos institucionales, ellos mencionan tácitamente el factor salario y el crecimiento académico y/o profesional; es por ello que se puede concluir que los trabajadores se sienten desmotivados en su trabajo y ello traerá como consecuencia el presentismo laboral, el trabajador desmotivado va a

preferir realizar actividades personales como pagos desde el celular, revisar en las redes sociales, conversar con los compañeros de trabajo, etc.

Hasta este punto se identificaron 2 tipos de presentismo, el segundo tipo evidenció que, los factores que influyen en este fenómeno laboral son: el bajo nivel de realización personal y el escaso reconocimiento laboral.

En relación al tercer tipo de presentismo, según Marcos de Antonio García (2011), se evidencia cuando *“el empleado se queja constantemente del volumen de trabajo que tiene, cuando en realidad, su productividad es muy baja. (de Antonio V, 2011, p. 115).* Sobre ello los supervisores de áreas manifiestan que ocurre cuando ingresan trabajadores recomendados por algún conocido de gerencia o de algún trabajador y no están motivados o interesados en el trabajo, tal y como lo muestra el testimonio a continuación:

“Algunos jóvenes egresan y no se adaptan al trabajo o no están capacitados y para que les digan que trabajan, se quejan que hay mucho trabajo; o también pasa cuando son trabajadores recomendados y no son necesarios, y dicen que es pesado el trabajo para justificar su presencia”.

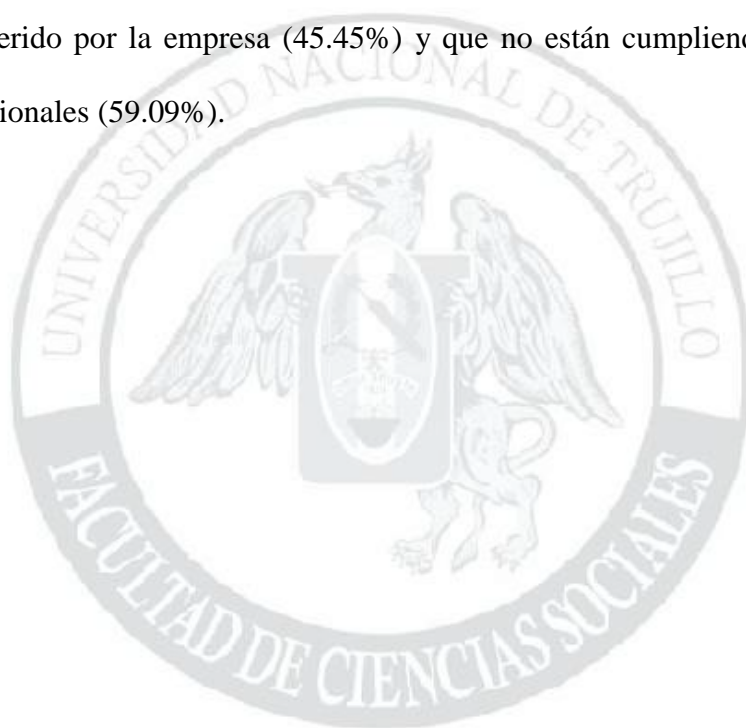
(E.R.M. 45 años)

Este fenómeno es muy común en aquellos puestos de trabajo en donde hay más personal del que se requiere, en donde el trabajador para justificar su trabajo en vez innovar prefiere quejarse, otra de las razones puede ser la falta de organización del trabajador, al no poder cumplir con su trabajo a tiempo opta por justificarse y quejarse. Esto lo refuerza la figura 9, que muestra datos respecto a la frecuencia con la que los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. se quejan del volumen de trabajo que tienen, aun cuando su productividad es baja, donde el 40.91% señaló la opción casi siempre, el 34.09% a veces, el 15.91% pocas veces, el 9.09 nunca y el 0.00% siempre.

V. CONCLUSIONES

- El presentismo laboral en Factoría Industrial S.AC. se manifiesta de 3 maneras: la primera es cuando el trabajador alarga su jornada para aparentar (68.18%), la segunda es cuando le añade dificultad y esfuerzo que no existe para exaltar sus funciones (68.18%) y la tercera es cuando el trabajador con productividad baja se queja del volumen de su trabajo (40.91%).
- El 68.18% de trabajadores de Factoría Industrial S.A.C. le añaden dificultad a su trabajo para exaltar sus funciones debido al escaso reconocimiento laboral y al bajo nivel de realización personal.
- El bajo nivel de realización personal en Factoría Industrial S.A.C. se refleja en la insatisfacción laboral, debido al descontento de los trabajadores con el deficiente cumplimiento de los reglamentos y políticas de la empresa (40.91%), su baja remuneración salarial (38.64%), las condiciones de trabajo que esta ofrece (36.36%), es por ello que en comparación con empleos anteriores ellos no se encuentran satisfechos (45.45%).
- El bajo nivel de realización personal en Factoría Industrial S.A.C. también se refleja en el deficiente sistema de desarrollo de carrera, a causa de la insatisfacción de los trabajadores con su crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades (43.18%), las escasas capacitaciones profesionales y/o académicas (34.09%), el incumplimiento de sus metas profesionales (31.82%), y las pocas oportunidades de ascenso que la empresa les ofrece (29.55%).

- El escaso reconocimiento laboral en Factoría Industrial S.A.C. se refleja en el deficiente compromiso organizacional debido a que los trabajadores que no se sienten satisfechos siendo parte de la empresa (56.82%) y que no participan ni se identifican con los objetivos y metas de la organización (43.18%).
- El escaso reconocimiento laboral en Factoría Industrial S.A.C. se refleja la desmotivación laboral debido a que las metas individuales de los trabajadores no se alinean a los objetivos institucionales (36.36%), que perciben que su desempeño no es el requerido por la empresa (45.45%) y que no están cumpliendo con los objetivos institucionales (59.09%).



RECOMENDACIONES

- A la Gerencia de Factoría Industrial S.A.C. realizar auditorías internas periódicas para identificar las causas por las que los trabajadores realizan horas extras e identificar los gastos que estas generan.
- A la Gerencia de Factoría Industrial S.A.C. actualizar su Manual de Organización y Funciones, así como preparar cronogramas y listas de prioridades, para controlar y monitorear la productividad de los trabajadores.
- A la Gerencia de Factoría Industrial S.A.C. actualizar la planificación estratégica con enfoque en el recurso humano interno, considerando en ella las necesidades básicas de los trabajadores.
- A la Gerencia de Factoría Industrial S.A.C. actualizar los reglamentos y políticas de la empresa con la participación de un comité que represente a los trabajadores para compaginar ambos intereses. Así como establecer una escala salarial de acuerdo a las tendencias del mercado, considerando el nivel de preparación y el tiempo de trabajo.
- Al área de Recursos Humanos elaborar un plan de difusión y sensibilización de los valores, misión, visión, objetivos y metas de la empresa para que los trabajadores los conozcan y se identifiquen con ellos.
- Al área de Recursos Humanos elaborar un plan de capacitaciones técnicas en alianza con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para tener personal más capacitado, motivado y satisfecho con su desarrollo profesional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aronsson, G., y Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 47(9), p. 958-966.
- Campos García, F., Rodríguez López, Y., & Vela Mendoza, E. R. (2015). Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería, nivel mando medio a gerencial.[Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Renati. <http://hdl.handle.net/11354/1944>
- Casanova, F. (2008) Formación profesional, productividad y trabajo decente. *Citerfor,sv* (143) https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol5.pdf.
- Charry, M. A. (2018). Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional. Bogotá.
- Cepeda Cepeda , S., Salguero Angarita, O., & Sánchez Gutiérrez , Y. (2015). Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de tnm limited. Bogotá.
- Charry, M. A. (2018). Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional. Bogotá.
- Chiavenato,I. (2009) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* Mc Graw Hill. <https://sc8b15c0ef4311f66.jimcontent.com/download/version/1445278692/module/6711849354/name/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>.
- Cruz, D. M. y Puentes Su, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38). <https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Cubas, N. (2016) *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I. – ADEU Deportivo S.A.C.- Chiclayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Registro Nacional de Trabajos de Investigación. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4366>
- D'Abate, C., & Eddy, E. (2017). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human resource development quarterly*.

- De Antonio, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 111-120. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>
- Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A., Schaufeli, W., & Hox, J. (2008). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. Utrecht: emerald group publishing limited.
- Fajardo, F. D. (2015). Agotamiento o síndrome de burnout en los docentes de bachillerato. Cuenca, Ecuador.
- Fernández García, R. (2011). El presentismo laboral. Riesgos psicosociales.
- Flores Sandí, G. (2016). "Presentismo": potencialidad en accidentes de salud. . Acta médica costarricense.
- Gil Monte , P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout). Valencia: Psicología Pirámide.
- González Rosado, L., & Orta Lorenzo, Y. (2016). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios . Revista Chakiñan, 18-19.
- Hannoun,G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hurtado Arrieta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura*. [Tesis de pregrado,Universidad de Piura] Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Iturralde Torres, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010. Ambato.
- Jaén Diaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid.
- Lawler, E. E. (2000). STRATEGIC PAY. San Francisco: Jossey-Bass.
- Loza, D. H. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. QUIPUKAMAYOC, 132.

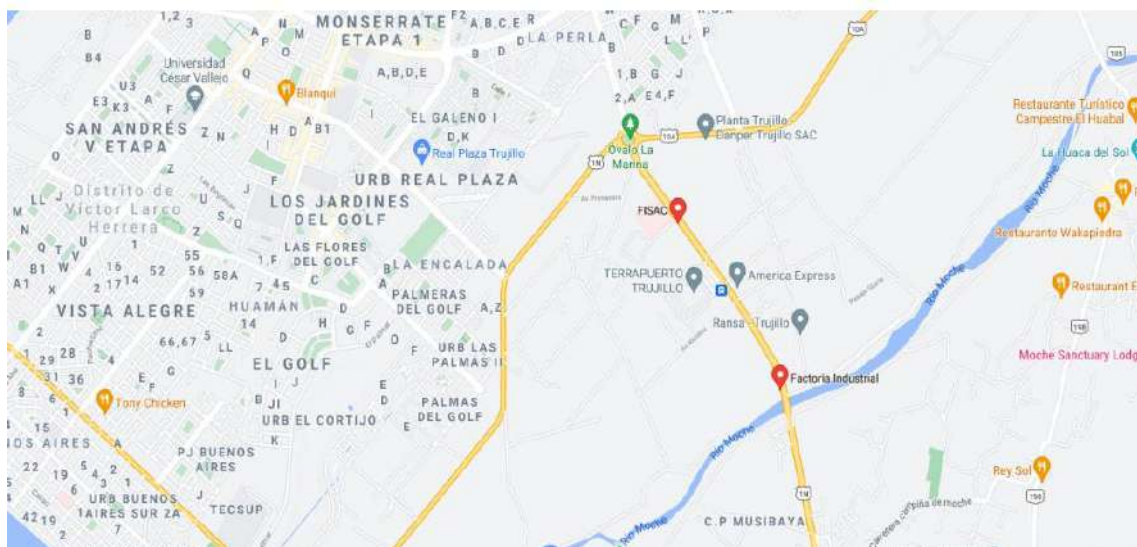
- Matta, L. M. (2014). Propuesta para la elaboración de un plan de carrera para el área operativa en un ingenio azucarero de la Costa Sur. Escuintla.
- Marx, K. (1980). Capítulo XV. Siglo XXI editores, España. *El Capital Tomo I/Vol.2*.
- Maslach, C. & Jackson S.E.(1986) *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Mazariegos Sum, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzaltenango.
- Nelson, B. (1996). 1001 formas de recompensar a los empleados. Bogotá: Norma S.A.
- Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo* (13ava ed.). Mc Graw Hill
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS] . (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Departamento de Salud Pública, Medio Ambiente y Determinantes Sociales de la Salud.
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Quijandrina, T. (2018). Compromiso organizacional de los colaboradores del área de empaquetamiento de la Empresa Coexa S.A., periodo 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega] Repositorio Institucional UIGV.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4236/TRABSUFICIENCIA_QUIJANDRIA_TERESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Whetten , D., & S. Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidad directivas. Monterrey: Pearson Educación
- Robbins, S.P. (1999) *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*. Pearson Education.
- Soberanes Rivas, L. T., & de la Fuente Islas, A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *La Nueva Gestión Organizacional*, 123-124.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quezaltenango.
- Tatamuez-Tarapues, R., Domínguez, A., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

- Whetten , D., & S. Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidad directivas. Monterrey: Pearson Educación
- Willingham, J. (2008). Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity. *Benefits & Compensation Digest.* 45(12).
<https://www.yumpu.com/en/document/read/38104129/managing-presenteeism-and-disability-to-improve-productivity->



VII. ANEXOS

ANEXO N°1: UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA FACTORÍA INDUSTRIAL S.A.C.



Fuente: Google Maps

Donde:

 Carretera Panamericana Norte Km 562 Moche.

ANEXO N°2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**ENCUESTA N°1**

Estimado colaborador(a) reciba un cordial saludo, la presente encuesta tiene fines académicos la cual me permitirá identificar los factores personales que influyen en el presentismo laboral.

Agradeceré marcar la opción con la que más se identifique. *Obligatorio

I. DATOS GENERALES

1. Tipo de labor que realiza:

Administrativo

Operativo

2. Edad:

20-35

36-50

51-65

3. Sexo:

Femenino

Masculino

4. Estado civil:

Soltero (a)

Casado (a)

Conviviente

Viudo (a)

5. Tiempo de servicio en la empresa

Menos de 1 año.

De 1 a 3 años

De 3 a 5 años

Mayor a 5 años

6. Tipo de contrato

 Contrato a plazo fijo Contrato a plazo indeterminado**II. TIPOS DE PRESENTISMO**

Respecto a los tipos de presentismo

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
7.	¿Con qué frecuencia alargo mi jornada laboral por el mero hecho de aparentar?					
8.	¿Con qué frecuencia tardo más tiempo en realizar mis labores solo para ensalzar mis funciones?					
9.	¿Con qué frecuencia me quejo del volumen del trabajo que tengo, aun cuando mi productividad es baja?					

III. FACTORES PERSONALES

Respecto a la Satisfacción Laboral

N°	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
10.	¿Estoy satisfecho(a) con la relación que llevo con mis colegas?					
11.	¿Estoy satisfecho(a) con la relación que llevo con el personal de mayor rango que yo?					
12.	¿Estoy satisfecho(a) con los reglamentos y políticas de la empresa?					
13.	¿Me encuentro satisfecho(a) trabajando en FISAC en comparación con empleos anteriores?					

14.	¿Estoy satisfecho(a) con mi retribución salarial?					
15.	¿Me encuentro satisfecho(a) con las condiciones de trabajo que ofrece FISAC? Movilidad, viáticos, uniforme, etc.					
16.	¿Me siento satisfecho(a) con la estabilidad laboral que me brinda FISAC?					

Respecto al Sistema de Desarrollo de Carrera

N °	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
17	¿Me siento satisfecho(a) con el cumplimiento de mis metas profesionales?					
18.	¿Me siento satisfecho(a) con el crecimiento en conocimientos, capacidades y habilidades que adquiero en la empresa?					
19.	¿Me encuentro satisfecho(a) con las oportunidades de ascenso que ofrece mi centro de trabajo?					
20	¿Me siento satisfecho(a) con las capacitaciones profesionales y/o académicas que brinda FISAC?					

Respecto al Compromiso Organizacional

N°	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
21.	¿Me encuentro satisfecho(a) siendo parte de la empresa?					
22.	¿Me siento satisfecho(a) participando en los objetivos y metas de la empresa?					
23.	¿Me siento satisfecho(a) participando de las actividades que organiza la empresa?					
24.	¿Me siento satisfecho(a) siendo leal a la empresa?					

Respecto a la Motivación Laboral

N°	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
25.	¿Me siento satisfecho(a) desempeñando mi trabajo?					
26.	¿Me siento satisfecho(a) con mi cumplimiento de objetivos institucionales?					
27.	Me siento satisfecho(a) trabajando en FISAC porque sus objetivos se alinean con mis metas individuales?					

IV. PRESENTISMO LABORAL

Respecto a la Asistencia del Personal

N°	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
28.	¿Me siento satisfecho(a) asistiendo todos los días a mi centro de trabajo?					
29.	¿Me siento satisfecho(a) con FISAC porque sus horarios (8:00am-5:00pm) me permiten realizar mis actividades personales? Tiempo con familia, pagos, compras, etc.					

Respecto a la Eficiencia Productiva

N°	PREGUNTA	TOTALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
30.	¿Me siento satisfecho(a) con el presupuesto asignado para el desarrollo de mis labores?					
31.	¿Me siento satisfecho(a) con el tiempo asignado para el desarrollo de mis labores?					
32.	¿Me siento satisfecho(a) con las estrategias que brinda FISAC para lograr una mejor producción de mi trabajo?					

ANEXO N°3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACION DE CUESTIONARIO

A juicio de expertos

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1° VARIABLE: Factores Personales.

2° VARIABLE: Presentismo Laboral.

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	"X"		
Coherencia interna de los ítems.	"X"		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	"X"		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	"X"		

Observaciones:

Se consideró agregar algunas preguntas que enriquezcan las ya establecidas, muy aparte de ello considero que el cuestionario tiene coherencia entre la matriz de consistencia y la matriz de operacionalidad de variables, tiene un orden lógico, claro y preciso para que el trabajador encuestado entienda el objetivo de esta, a la vez de poder obtener información importante para el análisis de la investigación.

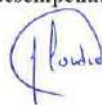
Validado por: Claudia Rojas Terrones

Profesión: Lic. Trabajo Social

Lugar de Trabajo: GRUPO ROCIO – TAL S.A

Cargo que desempeña: Trabajadora Social

Firma:



VALIDACION DE CUESTIONARIO**A Juicio de expertos**

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1º **VARIABLE:** Factores Personales.

2º **VARIABLE:** Presentismo Laboral.

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	X		
Coherencia interna de los ítems.	X		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

<p>Observaciones:</p> <p>Profundizó en las preguntas críticas</p>
--

Validado por: Fanny Rodríguez Yzaguirre

Profesión: Trabajadora Social

Lugar de Trabajo: Danper Trujillo

Cargo que desempeña: Coordinadora de Bienestar Social Fondos

Firma:



VALIDACION DE CUESTIONARIO**A Juicio de expertos**

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1º VARIABLE: Factores Personales.

2º VARIABLE: Presentismo Laboral

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	X		
Coherencia interna de los ítems.	X		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

Observaciones:

Sugiero reforzar este instrumento con entrevistas cualitativas a informantes clave

Validado por: LILIA NÚÑEZ DE CAMPOS

Profesión: TRABAJADORA SOCIAL

Lugar de Trabajo: INSTITUTO LATINOAMERICANO DE PERITAJE SOCIAL

Cargo que desempeña: GERENTE

Firma:



ANEXO N°4: GUÍA DE ENTREVISTA

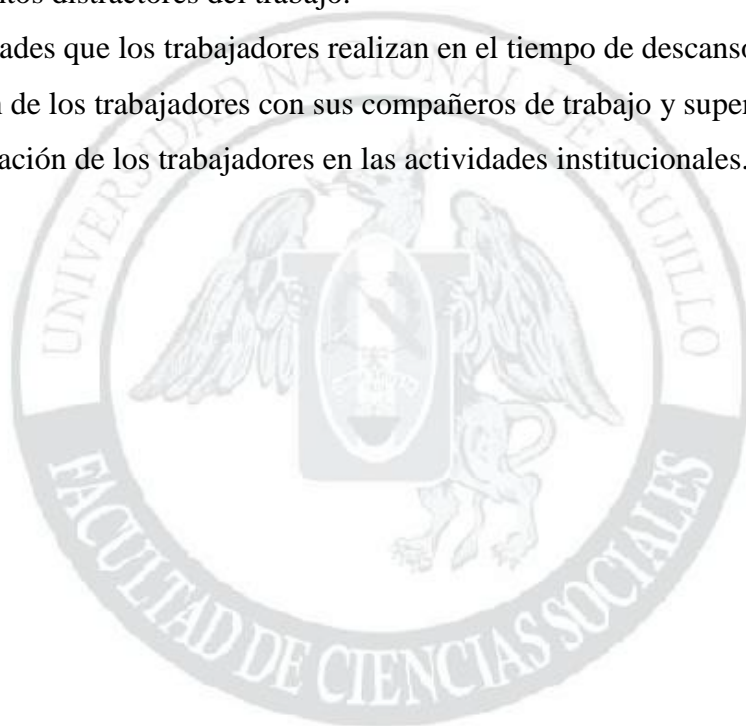
1. Fecha:
 2. Hora:
 3. Entrevistado:
-

- ¿Cuáles son las razones por las que alargas tu jornada laboral innecesariamente?
- ¿Cuáles son las razones por las que te sientes satisfecho o no satisfecho con tu realización personal?
- ¿Cuáles son las razones por las que te sientes satisfecho o no satisfecho con el reconocimiento que te brinda a empresa por realizar tus labores?
- ¿Qué opinas sobre el cumplimiento de reglamentos y políticas de la empresa?
- ¿Cómo te sientes trabajando FISAC en comparación con empleos anteriores?
- ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo que ofrece FISAC?
- ¿Qué opinas sobre la estabilidad laboral que ofrece la empresa?
- ¿Cómo describirías el cumplimiento de tus metas profesionales?
- ¿Cuál es tu opinión respecto a los conocimientos, capacidades y habilidades que adquieres en la empresa?
- ¿Qué opinas sobre las capacitaciones profesionales y/o académicas que brinda la empresa?
- ¿Cómo te sientes trabajando en FISAC, te identificas con la misión, visión y los objetivos institucionales?
- ¿Cuáles son las razones que te llevan a ser leal a la empresa?
- ¿Cómo describirías tu desempeño laboral? ¿Qué te motivaría a tener un mejor desempeño laboral y cumplir con los objetivos institucionales?
- ¿Cuál es tu opinión acerca de las estrategias de gerencia para alcanzar una mejor productividad? ¿Consideras que el tiempo y presupuesto asignado para el desarrollo de tus labores es el adecuado?

ANEXO N° 6: GUÍA DE OBSERVACIÓN

1. Objetivo:
2. Lugar
3. Fecha
4. Hora:
5. Observador:

-
- El desempeño de los trabajadores
 - Los elementos distractores del trabajo.
 - Las actividades que los trabajadores realizan en el tiempo de descanso.
 - La relación de los trabajadores con sus compañeros de trabajo y superiores.
 - La participación de los trabajadores en las actividades institucionales.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

UNT

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

Los autores suscritos en el presente documento **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO**, que somos responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del Proyecto de Investigación Científica, así como, del Informe de la Investigación Científica realizado.

Título: Factores Personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

<u>PROYECTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA</u>	<u>INFORME FINAL DE INVESTIGACION</u>
PROY. DE TRABAJO DE INVESTIGACION ()	TRABAJO DE INVESTIGACION (PREGRADO) ()
PROYECTO TESIS PREGRADO ()	TESIS PREGRADO (x)
PROYECTO DE TESIS MAESTRIA ()	TESIS MAESTRIA ()
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO ()	TESIS DOCTORADO ()

Equipo Investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
1	Miranda Del Rosario, Alexandra Elizabeth	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales		1012500215	Autor
2	Flores Pérez Yoya Betzabé	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Auxiliar dedicación exclusiva	5744	Coautor

Trujillo, 23 de abril del 2021

.....
FIRMA

MIRANDA DEL ROSARIO, ALEXANDRA ELIZABETH
DNI 72359225

.....
FIRMA

Flores Pérez Yoya Betzabé
DNI 40280312

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

UNT

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI-SUNEDU

Trujillo, 23 de abril del 2021

Los autores suscritos del INFORME FINAL DE TESIS

Titulado: Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo 2020.

AUTORIZAMOS SU PUBLICACION EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI-SUNEDU, ALICIA - CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso Abierto:
- B. Acceso Restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su Publicación

Si eligió la opción restringido o NO autoriza su publicación sírvase justificar _____


ESTUDIANTES DE PREGRADO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

ESTUDIANTES DE POSTGRADO: TESIS MAESTRIA TESIS DOCTORADO

DOCENTES: INFORME DE INVESTIGACIÓN OTROS


El equipo investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
1	Miranda Del Rosario, Alexandra Elizabeth	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales		1012500215	Autor
2	Flores Pérez Yoya Betzabé	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Auxiliar dedicación exclusiva	5744	Coautor



 FIRMA

MIRANDA DEL ROSARIO, ALEXANDRA ELIZABETH
 DNI 72359225



 FIRMA

Flores Pérez Yoya Betzabé
 DNI 40280312

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente

CONSTANCIA DE ASESORIA DE TESIS

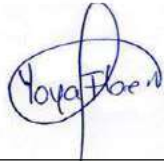
La que suscribe Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez, docente auxiliar D.E. con código IBM 5744 adscrita al Departamento Académico de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, deja constancia de haber participado como asesora de la Tesis titulada:

Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de Factoría Industrial S.A.C., Moche – Trujillo, 2020.

de la bachiller Alexandra Elizabeth Miranda Del Rosario, para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social

Se expide la presente solicitud a petición de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 23 de abril del 2021



Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez

Asesora