



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCION GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

***“RELACIÓN DE LA JORNADA LABORAL CON EL NIVEL DE
AUSENTISMO EN UNA EMPRESA PÚBLICA QUE REALIZA LA
LIMPIEZA Y RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS”***

AUTORA: CYNTHIA JOHANNA MENA ARCINIEGA

DIRECTOR: EDGAR ERNESTO LASCANO CORRALES M.B.A.

Quito, Ecuador

Marzo, 2016

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Cyntia Johanna Mena Arciniega, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Cyntia Johanna Mena Arciniega

C.I. 100337808-8

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señorita Cyntia Johanna Mena Arciniega, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 04 días del mes de abril del 2016.

M.B.A. Edgar Lascano Corrales

C.I. 170672704-5

DEDICATORIA

A mis padres y hermano que son mi pilar.

Edgar, Consuelo y Carlos

A mi ángel que me cuida desde el cielo.

Mi Abuelito Carlitos

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría para cumplir una meta más en mi vida.

A mi familia por su apoyo, paciencia y amor incondicional.

A mis amigos y todos aquellos que me han apoyado y empujado para seguir adelante y crecer profesionalmente.

A mi Director de Tesis Edgar Lascano M.B.A por toda su guía, enseñanzas, consejos y apoyo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

***“RELACIÓN DE LA JORNADA LABORAL CON EL NIVEL DE AUSENTISMO EN
UNA EMPRESA PÚBLICA QUE REALIZA LA LIMPIEZA Y RECOLECCIÓN DE
RESIDUOS SÓLIDOS”***

Autora: Cyntia Johanna Mena Arciniega

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad identificar la relación de la jornada laboral con el nivel de ausentismo en una Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos.

Durante los últimos años, las empresas ecuatorianas han visto indispensable tener el conocimiento y el control del ausentismo laboral con el fin de reducirlo y evitar impacto en el logro de los objetivos empresariales. El ausentismo se vuelve un grave problema en una empresa de limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos ya que afecta la programación de la operación de servicios prestados a la ciudadanía; los cuales cuentan con una planificación de personal y maquinaria. Cuando un trabajador se ausenta, de manera justificada o injustificada, la empresa no puede cumplir a satisfacción con los servicios en los diferentes horarios planificados.

La data para la investigación se obtuvo de las bases de datos de la Empresa Pública, los cuales fueron procesados y analizados a través de la herramienta estadística S.P.S.S. versión 21. Este estudio relacional, longitudinal e hipotético deductivo en una población de 1260 colaboradores que laboran bajo la modalidad de Código de Trabajo; demostró que existe una relación directa entre la jornada laboral y el nivel de ausentismo.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
EXPERTISE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

***RELATIONSHIP OF WORKING TIME WITH THE LEVEL OF ABSENTEEISM IN A
PUBLIC COMPANY THAT CARRIES OUT CLEANING AND GARBAGE
COLLECTION***

Autor: Cyntia Johanna Mena Arciniega

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

ABSTRACT

This research aims to identify the relationship of working time with the level of absenteeism in a public company that carries out cleaning and garbage collection.

In recent years, Ecuadorian companies have seen essential to have knowledge and control of absenteeism in order to reduce and avoid impact on achieving business goals.

Absenteeism becomes a serious problem in cleaning and solid waste collection municipal company, affecting scheduling the operation of services to citizens; which it have a planning staff and machinery. When a worker is absent, justified or unjustified, the company cannot fulfill to satisfaction with services in different schedules planned.

The data for the research was obtained from the databases of the public company, which were processed and analyzed through the statistical tool S.P.S.S. version 21. This relational, longitudinal and deductive hypothetical study in a population of 1260 employees who work in the form of the Labour Code; it showed that there is a direct relationship between working time and the level of absenteeism.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPITULO I.....	1
Antecedentes	1
1.1. Contextualización del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.3. Sistematización del Problema	3
1.4. Objetivos de la Investigación.....	3
1.4.1 Objetivo General.....	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Sistema de Hipótesis.....	4
1.5.1 Hipótesis General	4
1.5.2 Hipótesis Específicas.....	4
1.6. Justificación de la Investigación	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Jornada Laboral	6
2.1.1. Horarios de Trabajo	7
2.1.1.1 Horario flexible.....	8
2.1.1.2 Trabajo por turnos	8

2.2 Ausentismo	9
2.2.1 Tipos de ausentismo	11
2.2.2 Causas del ausentismo	11
2.2.3 Consecuencias del ausentismo	12
2.2.4 El ausentismo y su incidencia	13
2.3 Jornada Laboral y el Ausentismo	15
CAPITULO III	17
MARCO METODOLÓGICO	17
3.1 Diseño de la Investigación	17
3.1.1 Cuadro de Identificación de Variables	18
3.1.2 Matriz de Operacionalización de Variables	18
3.2 Tipo de Investigación	19
3.3 Métodos de Investigación	20
3.4 Delimitación y limitación de la investigación	21
3.4.1 Delimitación:	21
3.4.2 Limitación:	21
3.5 Población y Muestra	21
3.5.1 Población	21
3.5.2 Muestra	21
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
CAPITULO IV	23
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	23
4.1 Estadística Descriptiva	23
4.1.1 Jornada Laboral -Variable Independiente	23
4.1.2 Ausentismo-Variable Dependiente	24
4.1.3 Variables Moderadoras	26
4.2 Estadística Inferencial	31
4.2.1 Correlaciones entre la variable independiente, variable dependiente y variables moderadoras	31

4.2.1.1 Resultados correlacionales entre la Jornada Laboral y las Causas del Ausentismo.....	33
4.2.1.2 Resultados correlacionales entre la Jornada Laboral y las variables moderadoras	34
4.2.1.3 Resultados correlacionales entre las Causas del Ausentismo y las variables moderadoras	35
4.2.1.4 Resultados correlacionales entre las variables moderadoras.....	38
4.2.2 Análisis de Componentes Principales.....	41
4.2.2.1 Resultados del análisis de componentes principales para el año 2014	42
4.2.2.2 Resultados del análisis de componentes principales para el año 2015.. ..	44
4.3 Retroalimentación Cualitativa	47
4.4 Confirmación de Hipótesis	50
4.4.1 Hipótesis General:	50
4.4.2 Hipótesis Específicas:.....	51
4.5 Discusión de Resultados.....	53
CAPITULO V	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 Conclusiones.....	54
5.2 Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA	58

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz de operacionalización de variables.....	19
Tabla N° 2 Correlaciones Jornada Laboral, Ausentismo y variables moderadoras del año 2014	32
Tabla N° 3 Correlaciones Jornada Laboral, Ausentismo y variables moderadoras del año 2015	33
Tabla N° 4 Correlaciones Jornada Laboral – Permiso Personal del año 2014.....	33
Tabla N° 5 Correlaciones Jornada Laboral – Permiso Personal del año 2015.....	34
Tabla N° 6 Correlaciones Jornada Laboral – Variables Moderadoras para el año 2014	34
Tabla N° 7 Correlaciones Jornada Laboral – Variables Moderadoras para el año 2015	35
Tabla N° 8 Correlaciones Permiso Personal – Variables Moderadoras para el año 2014	35
Tabla N° 9 Correlaciones Permiso Personal – Variables Moderadoras para el año 2015	36
Tabla N° 10 Correlaciones Licencia Cumpleaños – Variables Moderadoras para el año 2014	36
Tabla N° 11 Correlaciones Licencia Cumpleaños – Variables Moderadoras para el año 2015	37
Tabla N° 12 Correlaciones Falta injustificada – Variables Moderadoras para el año 2014	37
Tabla N° 13 Correlaciones Falta injustificada – Variables Moderadoras para el año 2015	38

Tabla N° 14 Correlaciones Edad – Tipo Contrato para el año 2014	38
Tabla N° 15 Correlaciones Edad – Tipo Contrato para el año 2015	39
Tabla N° 16 Correlaciones Estado Civil - Edad para el año 2014	39
Tabla N° 17 Correlaciones Estado Civil - Edad para el año 2015	39
Tabla N° 18 Correlaciones Cargas Familiares – Tipo de Contrato para el año 2014..	40
Tabla N° 19 Correlaciones Cargas Familiares – Tipo de Contrato para el año 2015..	40
Tabla N° 20 Matriz de Componentes Principales - año 2014	42
Tabla N° 21 Matriz de Componentes Principales - año 2015	45

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Variables de la Investigación	18
Gráfico N° 2 Jornada Laboral	23
Gráfico N° 3 Causas de Ausentismo Enero – Junio 2014	24
Gráfico N° 4 Causas de Ausentismo Enero – Junio 2015	25
Gráfico N° 5 Género.....	26
Gráfico N° 6 Estado Civil.....	27
Gráfico N° 7 Tipo de Contrato	28
Gráfico N° 8 Cargas Familiares.....	29
Gráfico N° 9 Edad	30
Gráfico N° 10 Retroalimentación cualitativa	48

CAPITULO I

Antecedentes

Una empresa que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos presta sus servicios las 24 horas del día los 365 días del año, mediante diferentes rutas y horarios de recolección y limpieza.

Para prestar este servicio se mantiene una programación de la operación de los servicios, cada uno de estos cuentan con una planificación de talento humano y maquinaria; por lo tanto el personal se encuentra distribuido en diferentes jornadas laborales con el fin de no afectar la prestación de servicios.

La jornada de trabajo establecida para el personal es importante que sea cumplida a cabalidad para evitar las afectaciones operativas en los servicios.

Por lo tanto, cuando un trabajador se ausenta se afecta la eficiente prestación de servicios en los horarios diurno, vespertino y nocturno.

El presente estudio pretende identificar el comportamiento de la jornada laboral y ausentismo como elementos que faciliten la gestión del talento humano en esta y otras organizaciones similares.

1.1. Contextualización del Problema

En los últimos años, se ha vuelto indispensable que todas las empresas tengan el conocimiento y el control del ausentismo laboral con el fin de reducirlo para así evitar impactos en el logro de los objetivos empresariales (Reyes, 2000; en Serrano, Espitia, Florez, Barbosa, Fagua y Barbosa, 2014).

En cuanto al ausentismo en un panorama mundial, Adecco (2013) dentro de su Segundo Informe sobre Ausentismo Laboral en España y el mundo manifiesta que España es el país con mayor número de ausentismo en Europa con una media de 11,4 días perdidos por trabajador por año; mientras que una muestra de países dentro de la cual se encuentran Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos mantienen un promedio de 4,9 días perdidos por trabajador por año. Como complemento a este estudio, el informe de Kronos Incorporated y Aberdeen Group (2012) enlista los diez países con mayores índices de ausentismo por causas injustificadas: China 71%, Canadá 71%, India 62%, Estados Unidos 52%, Reino Unido 43%, México 38%, Noruega 20,3%, Alemania 18,3% (Serrano et. al., 2014).

En el Ecuador, específicamente en una empresa que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos que debe prestar el servicio las 24 horas del día, existen niveles considerables de ausentismo por causas justificadas y no justificadas.

El trabajo en este tipo de empresas conlleva un alto grado de esfuerzo físico y emocional; así como una exposición a varios riesgos físicos, químicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales.

Además, debe mantenerse una jornada laboral extensiva en marcada en varios horarios de trabajo de lunes a viernes; así como sábados, domingo y feriados.

Como causas justificadas, las principales son por enfermedades, accidentes de trabajo, licencias y vacaciones; sin embargo, de las causas injustificadas no se conocen los motivos que llevan a los colaboradores a faltar.

Existe la percepción de que los horarios de trabajo podrían ser una causa de las faltas al trabajo de manera injustificada.

Por lo expuesto, es necesario realizar un estudio direccionado a conocer la relación de la jornada de trabajo o trabajo por turnos con el ausentismo en la empresa y si las variables como edad, género y tipo de contrato moderan el estudio.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación de la jornada laboral con el nivel de ausentismo en una Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos?

1.3. Sistematización del Problema

- ¿Cuál es la influencia de la jornada laboral?
- ¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral?
- ¿Cómo modera la edad, género y cargas familiares en la relación de la Jornada Laboral y el Ausentismo?
- ¿Cómo modera o influye el tipo de contrato y el estado civil en la relación de la Jornada Laboral y el Ausentismo?
- ¿Cuáles son las formas con las que se puede reducir el ausentismo?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Identificar la relación de la jornada laboral con el nivel de ausentismo en una Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar la influencia de la jornada laboral
- Identificar las causas del ausentismo laboral

- Identificar la forma en que modera la edad, género y cargas familiares en la relación de la Jornada Laboral y el Ausentismo.
- Identificar la forma en que modera el tipo de contrato y el estado civil en la relación de la Jornada Laboral y el Ausentismo.
- Identificar las formas con las que se puede reducir el ausentismo.

1.5. Sistema de Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

La jornada laboral se relaciona directamente con el ausentismo en la empresa

1.5.2 Hipótesis Específicas

1. La edad modera la relación jornada laboral y ausentismo
2. El género modera la relación jornada laboral y ausentismo
3. El tipo de contrato modera la relación jornada laboral y ausentismo

1.6. Justificación de la Investigación

Durante los últimos 25 años, las tasas de ausentismo se han incrementado en un 30% en todos los países industrializados, a pesar de que ha existido mejores ofertas laborales, calidad en la asistencia médica, las condiciones socioeconómicas han mejorado (Behrend y Pocock, 2002; en Parada, Moreno, Rincón, Mejía, Mora y Rivas, 2006), por lo que, el ausentismo se está convirtiendo en un gran problema para la consecución de los objetivos en las empresas.

Dentro de una empresa de limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, el ausentismo se vuelve un grave problema, debido a que se afecta la programación de

la operación de los servicios prestados, cada uno de estos cuentan con una planificación de talento humano y maquinaria. Por lo tanto, cuando un trabajador se ausenta de manera justificada o injustificada las rutas de recolección y limpieza se ven afectadas y por lo tanto la empresa no puede cumplir a satisfacción con los servicios en los horarios diurno, vespertino y nocturno.

Dados los diferentes horarios de recolección y limpieza que se han establecido, la jornada laboral se ajusta a estos turnos, con el fin de brindar un servicio a la ciudadanía.

Según Asepeyo y Arhoe (2014) el trabajo por turnos es la prestación de servicios o producción continua durante las 24 horas del día que se divide en tres grupos de trabajadores, quienes están distribuidos en diferentes horarios (mañana, tarde y noche).

El presente proyecto de investigación se plantea debido a que la investigadora labora en el área de Talento Humano de una empresa de limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, la cual mantiene altos índices de ausentismo, situación que preocupa por las afectaciones presentadas en la operación normal de los servicios y sobre todo porque se mantiene la percepción de que la mayor parte de los ausentismos injustificados se deben a los horarios de trabajo.

Es por esta razón, la importancia de realizar un estudio direccionado a conocer la relación de la jornada de trabajo o trabajo por turnos con el ausentismo en la empresa, con el fin de establecer estrategias que hagan que los horarios de trabajo sean atractivos.

Este trabajo de investigación puede ser aplicado en instituciones y empresas públicas o privadas que trabajen con un sistema de turnos de trabajo, con el fin de determinar si estos sistemas son los adecuados y si influyen en el ausentismo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se tiene como objetivo identificar una base teórica y conceptual de los principales elementos de esta investigación como son el ausentismo, la jornada laboral y las posibles relaciones que existan entre los elementos a investigar; por lo que se han revisado varias investigaciones y bibliografía referente al tema de investigación.

2.1 Jornada Laboral

Hernández-Peña, Kageyama, Coria, Hernández y Harlow (1999) definieron que la jornada laboral es el tiempo que se dedica al trabajo y al traslado desde el hogar a la organización.

La normativa legal ecuatoriana en el ámbito laboral, establece la jornada máxima de trabajo que es de ocho horas diarias y con un máximo de 40 a la semana (Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167, 2005, Art. 47).

Una jornada laboral de ocho horas diarias es uno de los máximos logros obtenidos por la organización de los trabajadores que se dio en la mitad del siglo XX, a la consecución de este evento contribuyó la masacre de los trabajadores mineros de Estados Unidos dada a inicios de 1886 por declararse en huelga al reclamar una jornada laboral de ocho horas.

Con la firma del Tratado de Paz llevado a cabo en Versalles el 28 de junio de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se establece las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo entre las que están:

la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, para agregarse más adelante una expresa referencia a la necesidad de adoptar la jornada de ocho horas o la semana de 48 horas (Ackerman, 2006).

En la primera sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo que reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT, celebrada en Washington en el año de 1919, se aprobó el primer convenio internacional en el que se limitan las horas de trabajo a ocho diarias y cuarenta y ocho a la semana para las empresas industriales; sin embargo para 1930, se aprueba el convenio sobre las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

Como se evidencia, este Convenio se realizó con la finalidad de abarcar a los sectores que se encontraban excluidos en el Convenio N° 1.

Dentro de este último convenio se establece el concepto de horas de trabajo: “la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador” (Ackerman, 2006).

2.1.1. Horarios de Trabajo

Las empresas deben adaptar los horarios de trabajo enfocándose en las necesidades operativa y la gestión del talento humano y así lograr una organización eficaz y eficiente del tiempo de trabajo.

Los horarios de trabajo deben estar diseñados con el fin de retener el talento, permitir la formación de los trabajadores y disminuir el ausentismo principalmente. La jornada laboral está regulada en el artículo 47 del Código del Trabajo y se define como el tiempo trabajado en el día por el trabajador.

La OIT presentan un sistema clasificatorio de horarios de trabajo aplicable a todo tipo de empresa, en el que se consideran diez tipos.

Según Asepeyo, et al. (2014), existen dos tipos de horarios de trabajo que son los que más se utilizan en las empresas dependiendo de la actividad que realicen.

Estos dos tipos son: el *Horario flexible* que se aplica para personal de oficinas y el *Trabajo por turnos* que se aplica en actividades de producción o prestación de servicios.

2.1.1.1 Horario flexible

“El horario flexible consiste en conceder al empleado un cierto grado de elección respecto las horas de entrada y salida del trabajo, eso sí requiriendo su presencia en las horas centrales de la jornada” (Asepeyo, et al., 2014)

Existen dos tipos de flexibilidad para conceder el grado de elección, el mismo que debe ser definido por la empresa:

- 1. Flexibilidad activa:** El trabajador debe laborar un número de horas fijas por período, considerando que debe existir un amplio intervalo entre la hora de entrada y salida; el tiempo de trabajo no lo determina la empresa.
- 2. Flexibilidad pasiva:** La empresa determina la distribución del tiempo de trabajo permitiendo un grado de flexibilidad en los horarios.

2.1.1.2 Trabajo por turnos

El sistema de trabajo por turnos es la modalidad con mayor aplicación en las empresas industriales y de servicios.

Según Asepeyo, et al. (2014) el trabajo por turnos es la prestación de servicios o producción continua durante las 24 horas del día que se distribuye en tres grupos de trabajadores, quienes están distribuidos en diferentes horarios (mañana, tarde y noche).

Las características del trabajo por turnos se centra en los sistemas de turnos y tipos de turnos; existen tres sistemas de turnos que permiten establecer de manera organizada estos turnos:

1. **Discontinuos:** Se trabaja en dos turnos en la mañana y tarde por 16 horas; los fines de semana son libres.
2. **Semi-continuo:** Se trabaja en tres turnos (mañana, tarde y noche) por 24 horas; los fines de semana son libres.
3. **Continuo:** Se trabaja en tres turnos (mañana, tarde y noche) por 24 horas; así como los fines de semana y feriados.

De igual manera, existen dos tipos de turnos de trabajo:

1. **Fijos:** Un trabajador es asignado al mismo turno siempre.
2. **Alternantes:** Cada trabajador es asignado a un turno distinto de manera periódica.

2.2 Ausentismo

El ausentismo inicia por en el siglo XVII, cuando los feudales irlandeses abandonaron sus tierras para trasladarse y asentarse en Inglaterra por su seguridad. De igual manera, por la misma época apareció una bebida llamada “absenta” que al ser consumida en exceso y por su contenido de alcohol provocaba que los trabajadores de las fábricas se ausenten al trabajo; adoptando el término “ausentista” en lo laboral. (Porret, 2012; en Sánchez, 2015)

Para entender que es el Ausentismo a continuación se citan las definiciones de varios autores:

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término absentismo proviene de vocablo latino *absens* que significa ausente y se define como la “Abstención deliberada de acudir al trabajo”; por ello que se lo llama también Ausentismo.

“El ausentismo es una expresión utilizada para denominar la ausencia del empleado en el trabajo” (CENTRO E. D. U., 2008).

La OIT (1991) define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas” (Parada, et al., 2006).

El absentismo o ausentismo se define como “sinónimo de ausencia voluntaria del trabajo, es decir, la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna” (Behrend, 1959; en Danatro, 1997).

Ribaya (2000) considera al ausentismo como “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”; por lo que se considera que la no asistencia durante las vacaciones y los feriados no son considerados como ausentismo (Parada, et al., 2006).

Navarrete-Escobar, Gómez-López, Gómez-García y Jiménez-Soto (2005) definieron al ausentismo laboral como el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores a su sitio de trabajo, ya sean estas justificadas o no.

El ausentismo es la conducta social que radica en la ausencia del trabajador a su jornada laboral; sea de manera justificada o por razones aparentes. (Martín y Sabaté, 1983; en Bellorin, Sirit, y Hamoui, 2005)

Conjugando todas las definiciones, se establece que el ausentismo es la falta justificada o no de los trabajadores durante su jornada de trabajo.

2.2.1 Tipos de ausentismo

El ausentismo es un fenómeno complejo que conlleva problemas en la productividad de las empresas. Varios autores identifican diferentes tipos de ausentismo que se describen a continuación:

El ausentismo puede ser de dos tipos: El ausentismo es mental cuando el trabajador se encuentra físicamente en su lugar de trabajo pero sus pensamientos se encuentran distantes; y, el ausentismo es físico cuando el trabajador no ha asistido a su lugar de trabajo durante su jornada laboral, esta ausencia puede ser justificada o injustificada. (Reyes, 2000; en Serrano et. al, 2014).

En su estudio Asepeyo, et al. (2014) considera tres tipos básicos de ausentismo:

1. **Ausentismo Justificado:** Cuando el trabajador avisa con anticipación a la empresa de su ausencia.
2. **Ausentismo no justificado:** Cuando el trabajador se ausenta o abandona su puesto de trabajo sin autorización.
3. **Ausentismo presencial:** El trabajador se encuentra en su lugar de trabajo pero dedica parte de su tiempo a realizar otras actividades que no tienen nada que ver con su puesto de trabajo.

2.2.2 Causas del ausentismo

Las causas de ausentismo laboral pueden ser muchas, por lo que algunos autores lo consideran como un fenómeno multifactorial; debido a que no solo ocurre por las actitudes y motivos del trabajador sino también puede ser originado por situaciones empresariales.

Bohlander, (2001; en Serrano et. al, 2014) determinan que las causas del ausentismo son: la enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones de carácter familiar, faltas por motivos personales, problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación, accidentes de trabajo, políticas empresariales, falta de supervisión.

Las principales causas del ausentismo laboral son las enfermedades, accidentes laborales, licor, drogas, vida nocturna, falta de motivación y actualmente el estrés laboral (Navarrete-Escobar et al., 2005).

Sin embargo, el ausentismo también puede estar relacionado con las condiciones de trabajo, horarios de trabajo, liderazgo deficiente, riesgos laborales, clima laboral insostenible, falta de valores y expectativas del empleado, falta de promociones y factores externos como: responsabilidades familiares.

Steers y Rhodes (1984; en Tomás, i Grau, Rodríguez, y de Diego Vallejo, 2005) determinaron 209 variables que causan el ausentismo, las cuales están agrupadas en ocho grandes categorías:

1. Actitudes de trabajo
2. Factores económicos y de mercado
3. Factores organizacionales
4. Factores del medio laboral
5. Satisfacción laboral
6. Factores personales
7. Factores externos: temperatura, horas de sol, etc.
8. Cambio organizacional

2.2.3 Consecuencias del ausentismo

La presencia del ausentismo es un indicio de que existen problemas con el empleado y con la empresa.

Varios autores concuerdan en que para las organizaciones, la presencia del ausentismo es un factor que genera efectos negativos como:

- Costos elevados de operaciones
- Afectaciones en la calidad de los bienes o servicios
- Operaciones defectuosas
- Baja productividad
- Sobre carga laboral para los trabajadores

Durante los últimos 25 años, las tasas de ausentismo se han incrementado en un 30% en todos los países industrializados, a pesar de que ha existido ofertas laborales mejores, calidad en la asistencia médica, las condiciones socioeconómicas han mejorado (Behrend y Pocock, 2002; en Parada et al., 2006).

Sin duda, el ausentismo se está convirtiendo en un gran problema para la consecución de los objetivos en las empresas.

2.2.4 El ausentismo y su incidencia

Navarrete-Escobar, Gómez-López, Gómez-García y Jiménez-Soto (2005) en su estudio *Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados*; donde trabajo con una muestra de 183 trabajadores encontró que la edad promedio es de 40.6 años y que el 69% de ellos eran casados.

De igual manera determinó que los trabajadores que están entre los 41 a 50 años de edad son los que mayor porcentaje de ausentismo tienen; es decir el 49,2%; seguido por aquellos que están entre los 31 a 40 años con un 33,33%. La correlación de Pearson entre la edad y ausentismo fue de 0,027.

Al comparar el promedio de días de ausentismo según el sexo no encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los hombres y mujeres, a pesar de que el 76% de la muestra eran mujeres.

Con su estudio estableció que del ausentismo el 44.3% correspondió a incapacidades, el 37,1% a faltas injustificadas o licencias y el 18,6% tenía incapacidades, faltas y licencias.

CENTRO, E. D. U. (2008) en su estudio sobre *ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil* determinó que los trabajadores estatales, es decir fijos se ausentan más que los trabajadores temporales; debido a que la distribución de los permisos es del 82% para los estatales y 18% para los temporales. De igual manera, el estudio muestra que los trabajadores más antiguos son los que se mantienen fijos y los temporales tienen menor promedio de edad y menor tiempo de servicio.

En el informe *Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos* como resultado de la aplicación de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina en el primer semestre del 2015; se analizó el impacto general del ausentismo laboral y la incidencia del ausentismo según género.

En este estudio se determinó que el 17% de los trabajadores de las empresas se ausentó por lo menos un día en el mes; además se consideró que en cada día hábil de trabajo se ausentó en promedio el 4% de los trabajadores.

La encuesta también permitió determinar las causas de ausentismo, arrojando como resultados que el 47% de los trabajadores no asistieron por problemas de salud, el 21% faltó de manera injustificada, el 11% no asistió por problemas personales, el 6% se ausentó por que sufrió accidentes de trabajo y el 15% restante se ausentaron por otras causas.

Con respecto a la incidencia del ausentismo según género, el estudio revela que la tasa de ausentismo para las mujeres es del 4,7% y para los hombres es del 3,7%. Las causas de inasistencia son diferentes para cada género: las mujeres faltan más por maternidad, enfermedades, problemas personales y estudios; en cambio, los

hombres son los que más se ausentan de manera injustificada, por accidentes de trabajo y por temas gremiales.

Serrano, et. al. (2014) en su investigación encontró que las principales causas de ausentismo fueron la calamidad doméstica con un 25%, las enfermedades y ausencia por trabajos extras con un 8% cada causa; relacionando estos motivos con la vida familiar y personal.

De igual manera, se estableció que las principales causas para que las mujeres se ausenten está relacionado con la enfermedades y las calamidades domésticas con 11% cada una; al contrario de los hombres donde la principal causa es la ausencia por trabajos extras con un 15%, seguido de las enfermedades con un 11%.

Sánchez, D. C., (2015) manifiesta que varios estudios han determinado que a mayor edad los índices de ausentismo asociados a las enfermedades son más altos; de igual manera las investigaciones ha demostrado que las mujeres se ausentan con mayor frecuencia por factores relacionados con la familia, embarazo y enfermedades frecuentes como migraña o infecciones urinarias.

2.3 Jornada Laboral y el Ausentismo

Según Asepeyo, et al. (2014), en su estudio establece que existe una relación más o menos directa entre el ausentismo y la jornada laboral debido a que:

1. Los horarios de trabajo influyen en la motivación de los trabajadores.
2. La flexibilidad horaria contiene un componente motivacional, lo que hace que se disminuya el ausentismo.

3. En los sistemas de horarios por turnos, especialmente en el nocturno ocurre un mayor número de accidentes de trabajo por lo que se establece un nivel de absentismo elevado.
4. Las empresas que han realizado cambios en sus sistemas horarios han aumentado la productividad y al mismo tiempo han disminuido los índices de ausentismo.
5. El horario de trabajo se ha convertido en un factor decisivo a la hora de elegir un trabajo, es decir que las personas buscan trabajar donde existan mejores condiciones, por lo tanto q mejores condiciones menos ausentismo.
6. La incompatibilidad entre la vida familiar y los horarios de trabajo.
7. Los conflictos laborales provocados por los horarios de trabajo pueden generar ausentismo.

En resumen, la relación se fundamenta en dos elementos claves: el nivel de compromiso con la empresa y la flexibilidad horaria; es decir que mientras más compromiso y más flexibilidad horaria, se puede obtener un nivel menor de ausentismo.

Es este mismo estudio se establece que en el turnos de la noche es donde más ausencias de los trabajadores se presentan; sin embargo existe menor ausentismo entre los trabajadores que trabajan por turnos que entre los trabajadores a jornada normal.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

La palabra investigación proviene del latín *in* que significa en y *vestigare* que significa hallar, inquirir, indagar, seguir vestigios; por lo que se puede conceptualizar como “*averiguar o descubrir alguna cosa*” (Tapia, 2000).

Ander-Egg, (1995, en Tapia 2000), define a la investigación como:

el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (investigación pura) o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos

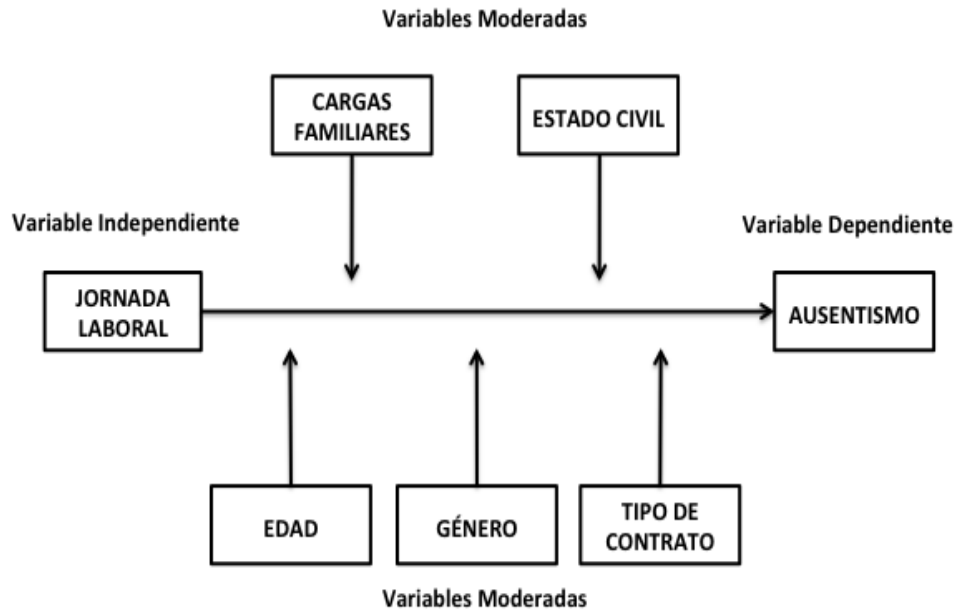
El diseño de la investigación es la manera en la que el investigador se adapta para responder al problema planteado de una forma adecuada (Arias, 2006).

Con lo expuesto, el presente estudio se enmarca en una investigación de tipo relacional, debido a que se intenta establecer cuan eficaz es la relación existente entre las variables que intervienen en esta investigación. De igual manera, el diseño será longitudinal porque la recopilación de los datos será en dos diferentes momentos en el tiempo.

En la presente investigación, la variable independiente es la jornada laboral mientras que la variable dependiente es el ausentismo. De manera adicional, se cuenta con cinco variables moderadoras para conocer si estas influyen en la relación de la variable dependiente con la variable independiente; las variables moderadoras seleccionadas son: la edad, género, tipo de contrato, cargas familiares y estado civil.

3.1.1 Cuadro de Identificación de Variables

Gráfico N° 1 Variables de la Investigación



Elaborado por: Johanna Mena A.

3.1.2 Matriz de Operacionalización de Variables

La Operacionalización de variables tiene como objetivo cambiar una variable de un nivel o concepto abstracto a un plano concreto o empírico para que pueda ser medido.

Al definir las variables se puede asegurar que otro investigador pueda darle el mismo significado a los términos de una hipótesis; de la misma manera permite comparar la investigación con otras similares y finalmente poder evaluar los resultados obtenidos de la investigación.

Tabla N° 1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Dimensión	Ítem
Jornada Laboral	Independiente	Diurno Vespertino Nocturno	Horarios de trabajo
Ausentismo	Dependiente	Justificado No justificado	Calamidad Doméstica, Enfermedad, Licencia Cumpleaños, Licencia Sindical, Permiso Personal Falta Injustificada
Edad	Moderadora	Años	Rangos de Edad
Género	Moderadora	Masculino Femenino	Nº persona por género
Tipo de Contrato	Moderadora	Contrato Indefinido Contrato a Plazo Fijo Contrato Eventual	Nº persona por tipo de contrato
Cargas Familiares	Moderadora	Nº cargas familiares	Rangos de Nº cargas familiares
Estado Civil	Moderadora	Soltero Casado Divorciado Unión Libre Viudo	Nº persona por estado civil

3.2 Tipo de Investigación

El presente estudio tendrá un diseño cuantitativo en función de los objetivos planteados, ya que se analizarán datos cuantitativos con la que se requiere determinar qué tan fuerte es la asociación o relación entre las variables; así como explicar por qué las cosas suceden o no de una forma determinada (Pita y Pértegas, 2002), resumiendo busca probar hipótesis.

Es de tipo correlacional donde se utilizarán correlaciones multivariantes y análisis factorial a través de análisis de componentes principales (ACP), ya que se requiere conocer el comportamiento de una variable frente a otras variables relacionadas. En este estudio intervienen una variable independiente, una variable dependiente, cinco variables moderadoras.

También será cualitativa, por la retroalimentación cualitativa mediante grupos focales; a quienes se presentará los resultados globales.

Finalmente se trata de una investigación de tipo longitudinal ya que se la efectúa en dos diferentes momentos en el tiempo.

3.3 Métodos de Investigación

En esta investigación se utilizará el método hipotético deductivo, debido a que se plantea hipótesis que podrían ser o no comprobadas, concluyendo que se deben confrontar con las experiencias.

Este método consiste en *“emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas”* (Sánchez, 2011, p.82).

Según Meléndrez (2006), con este método se toma una hipótesis sugerida por un conjunto de datos empíricos; que exponiéndola a las reglas de la deducción se obtiene conclusiones empíricas que son sometidas a verificación.

Así mismo, en la presente investigación se utiliza la observación y la medición como métodos empíricos y como métodos estadísticos se utilizará la estadística descriptiva e inferencial.

3.4 Delimitación y limitación de la investigación

3.4.1 Delimitación:

El estudio de la relación de la jornada laboral con el nivel de ausentismo en una Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos, será aplicado al grupo de colaboradores que laboran bajo la modalidad de Código de Trabajo, basado en las variables descritas y en dos diferentes momentos en el tiempo, es decir primer semestre del 2014 y primer semestre del 2015.

3.4.2 Limitación:

Al ser datos cuantitativos no se particulariza, es decir no se identifica particularidades de cada funcionario; sin embargo, esto se tratará de complementar con la retroalimentación cualitativa.

Además, la data proviene de una sola institución pública cuya generalización no será extrapolable, es decir no se podrá generalizar.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población considerada para esta investigación son 1260 colaboradores que laboran bajo la modalidad de Código de Trabajo, en diferentes jornadas laborales y con diferentes tipos de contrato.

3.5.2 Muestra

En esta investigación no se aplicará una muestra, ya que el estudio se lo hará sobre toda la población.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación, en una primera parte se utilizará información secundaria referida a todas las variables cuya data pertenece a la Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos.

Con esta información se realizará correlaciones y un análisis de componentes principales con el fin de comprobar o no las hipótesis; una vez que se tenga los resultados; se realizará una retroalimentación cualitativa con grupos focales, a los cuales se pretende realizar las siguientes preguntas:

1. ¿Qué le parecieron los resultados de la investigación?
2. ¿Qué otras causas, cree usted que influyen en el Ausentismo?
3. ¿Qué sugerencias nos daría para mejorar los resultados?

La interpretación de la retroalimentación cualitativa se la realizará a través del programa *WORDLE*, que permite obtener las palabras que aparecen con mayor frecuencia en el texto de origen; es decir podemos conocer cuáles son las palabras más recurrentes para aclarar y ajustar los resultados cuantitativos.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa S.P.S.S. versión 21, a fin de obtener la información necesaria para realizar las correlaciones multivariable, regresiones lineales y análisis de componentes principales (ACP); así como determinar la relación que existe entre la variable independiente, la variable dependiente y las variables moderadoras.

El proceso estará orientado a analizar los datos secundarios obtenidos para conceptualizarlos, compararlos y establecer relaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

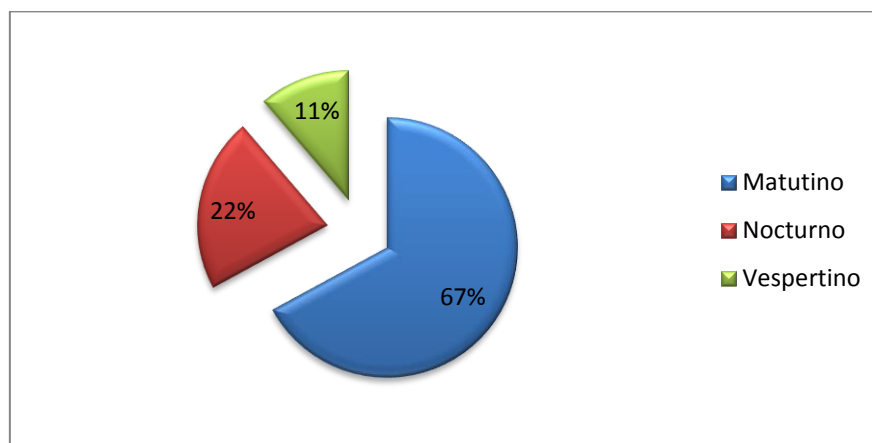
Una vez aplicadas las técnicas de recolección de datos, se realizó el análisis de datos e interpretación de los resultados de las correlaciones y análisis de componentes principales entre las diferentes variables independiente, dependiente y moderadoras; para lo cual se utilizó procedimientos estadísticos tanto de la Estadística Descriptiva así como de la Estadística Inferencial.

4.1 Estadística Descriptiva

Para organizar y clasificar los datos cuantitativos se utilizó la estadística descriptiva donde se revela las relaciones y tendencias existentes, las cuales en ocasiones no se perciben inmediatamente. Con esto se puede tener un mejor análisis mediante gráficos.

4.1.1 Jornada Laboral -Variable Independiente

Gráfico N° 2 Jornada Laboral

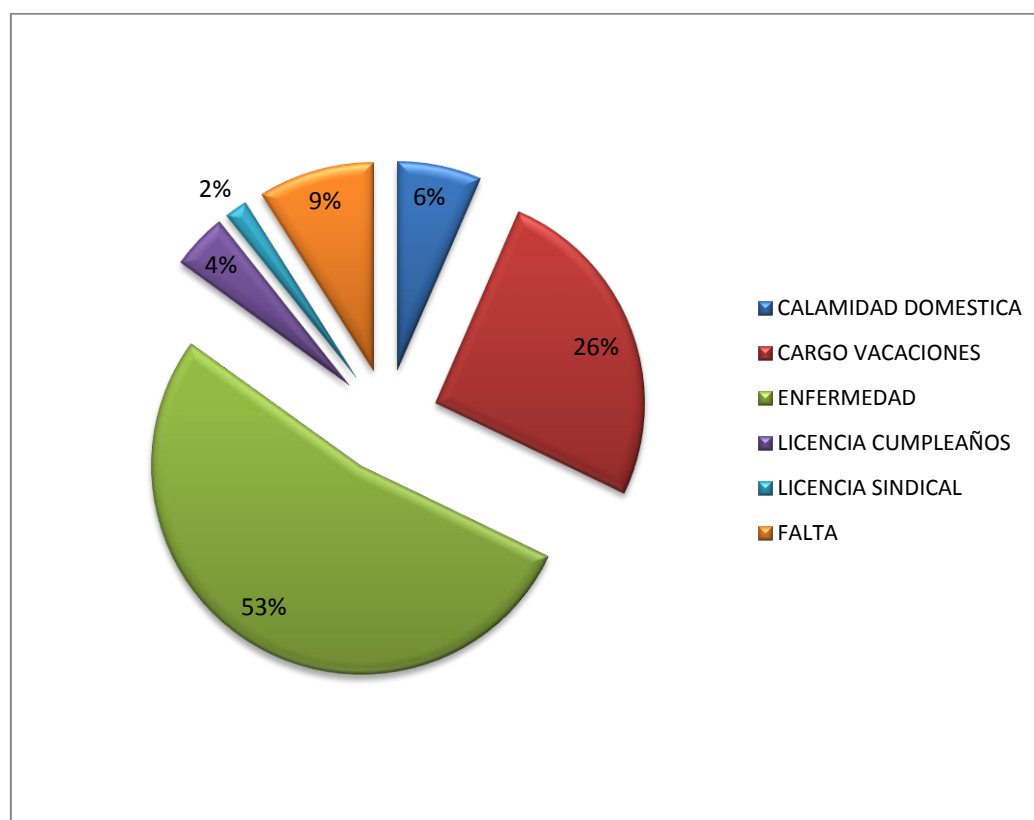


Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

La población está conformada por 1260 colaboradores (100%), en cuanto a la jornada laboral se puede observar que la mayoría de los colaboradores laboran en el turno matutino lo que representa un 67%, seguido por un 22% que son los que laboran en el turno nocturno, mientras que el 11% labora en el turno vespertino.

4.1.2 Ausentismo-Variable Dependiente

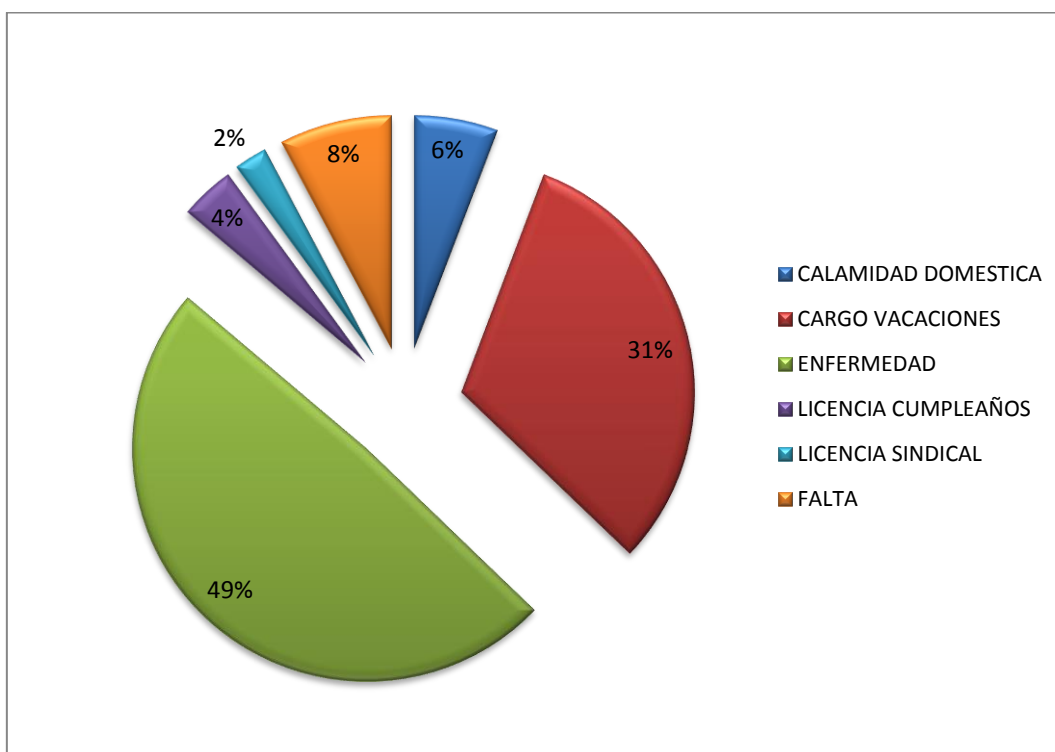
Gráfico N° 3 Causas de Ausentismo Enero – Junio 2014



Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

Del ausentismo de enero a junio 2014, se puede observar que la causa con mayor peso es la enfermedad con un 53%, a esta le sigue con el 26% los cargo a vacaciones y el resto de causas están distribuidas de la siguiente manera: 9% las faltas injustificadas, 6% calamidad doméstica, 4% licencias por cumpleaños y el 2% licencias sindicales.

Gráfico N° 4 Causas de Ausentismo Enero – Junio 2015



Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

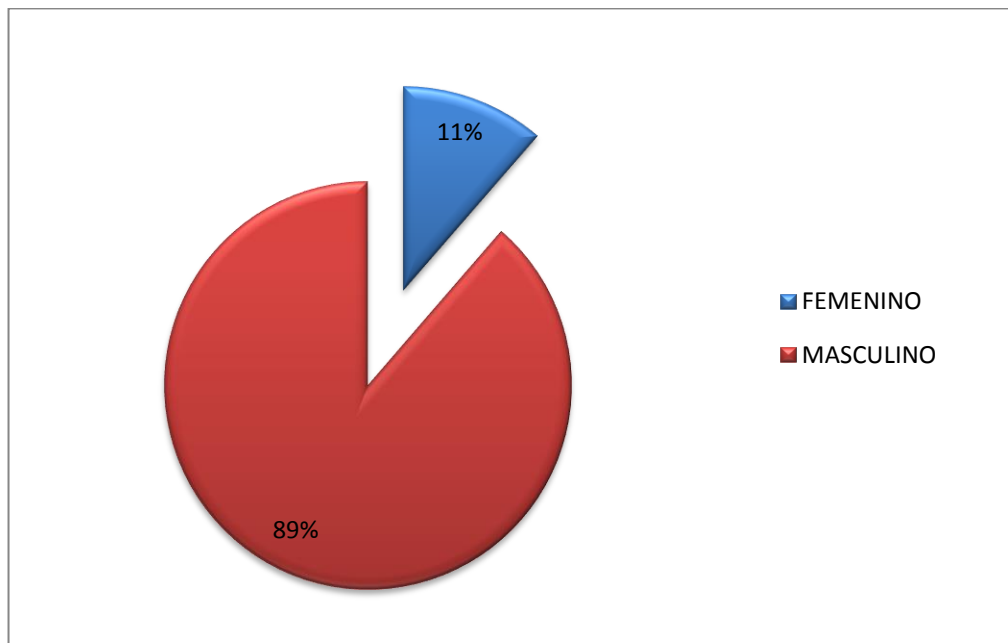
Del ausentismo de enero a junio 2015, se puede observar que la causa con mayor peso es la enfermedad con un 49%, a esta le sigue con el 31% los cargo a vacaciones y el resto de causas están distribuidas de la siguiente manera: 8% las faltas injustificadas, 6% calamidad doméstica, 4% licencias por cumpleaños y el 2% licencias sindicales.

Como se puede observar, para el 2015 el ausentismo por enfermedad ha disminuido en un 4% y las faltas injustificadas han disminuido en un punto porcentual; sin embargo ese porcentaje ha aumentado en el ausentismo por cargo a vacaciones.

4.1.3 Variables Moderadoras

GÉNERO

Gráfico N° 5 Género

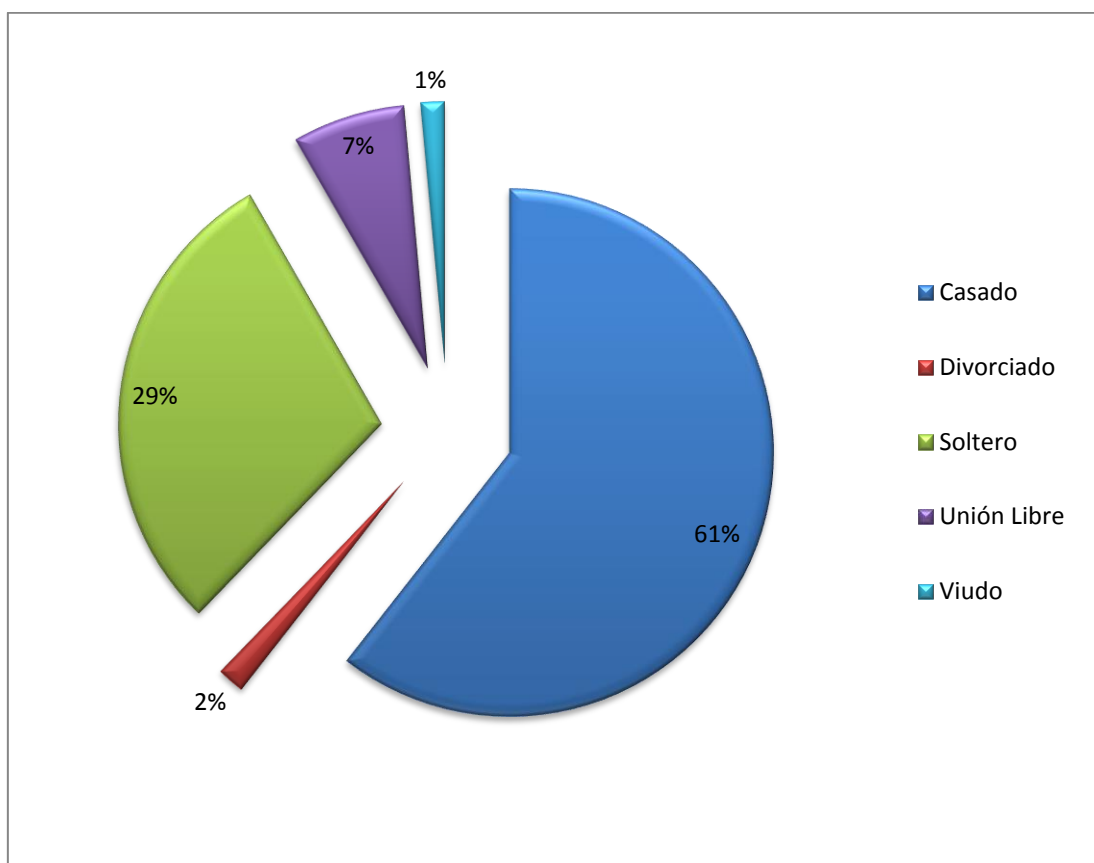


Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

Con lo que respecta a la variable género, se encontró que el 89% de los colaboradores son hombres, es decir 1117 personas y el 11% son mujeres, es decir 143 personas.

ESTADO CIVIL

Gráfico N° 6 Estado Civil

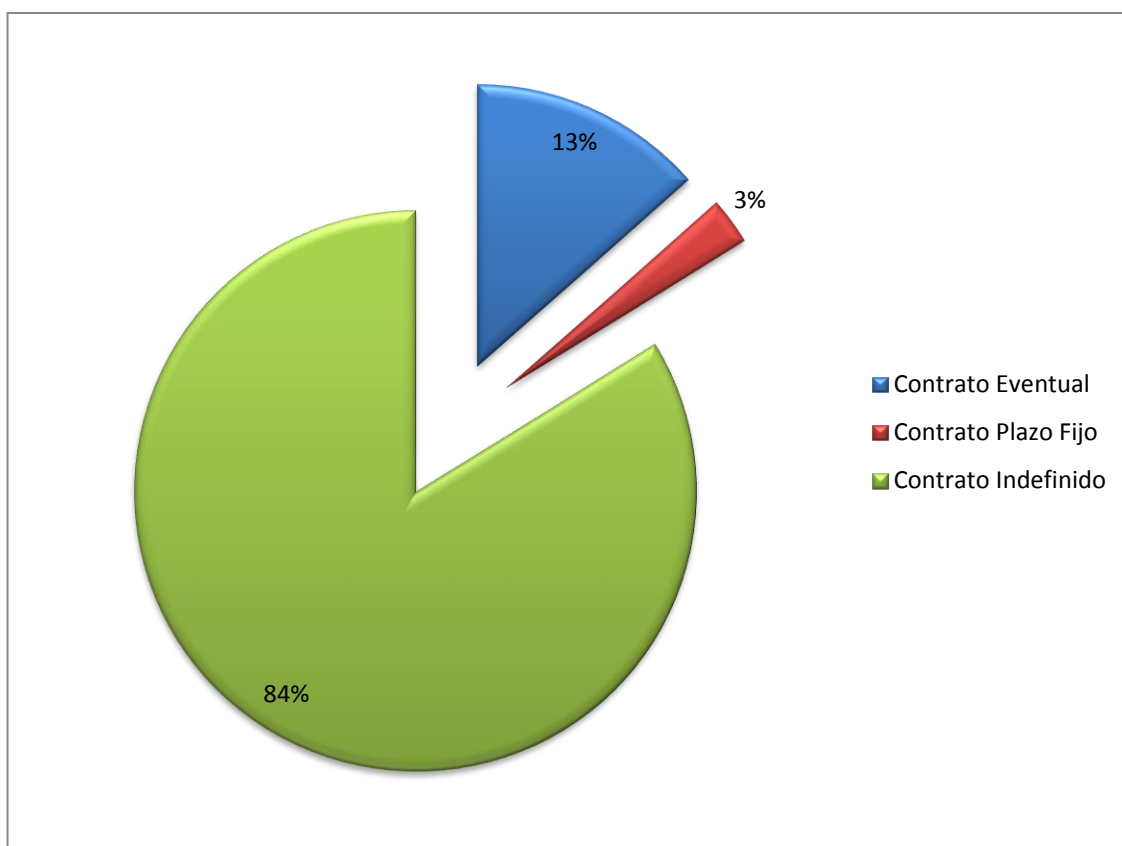


Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

La población está conformada por 1260 colaboradores (100%), en cuanto al estado civil se puede observar que la mayoría de los colaboradores son Casados lo que representa un 61%, seguido por un 29% que son Solteros y el resto están distribuidas de la siguiente manera: 7% están en Unión Libre, 2% son Divorciados y el 1% son Viudos.

TIPO DE CONTRATO

Gráfico N° 7 Tipo de Contrato

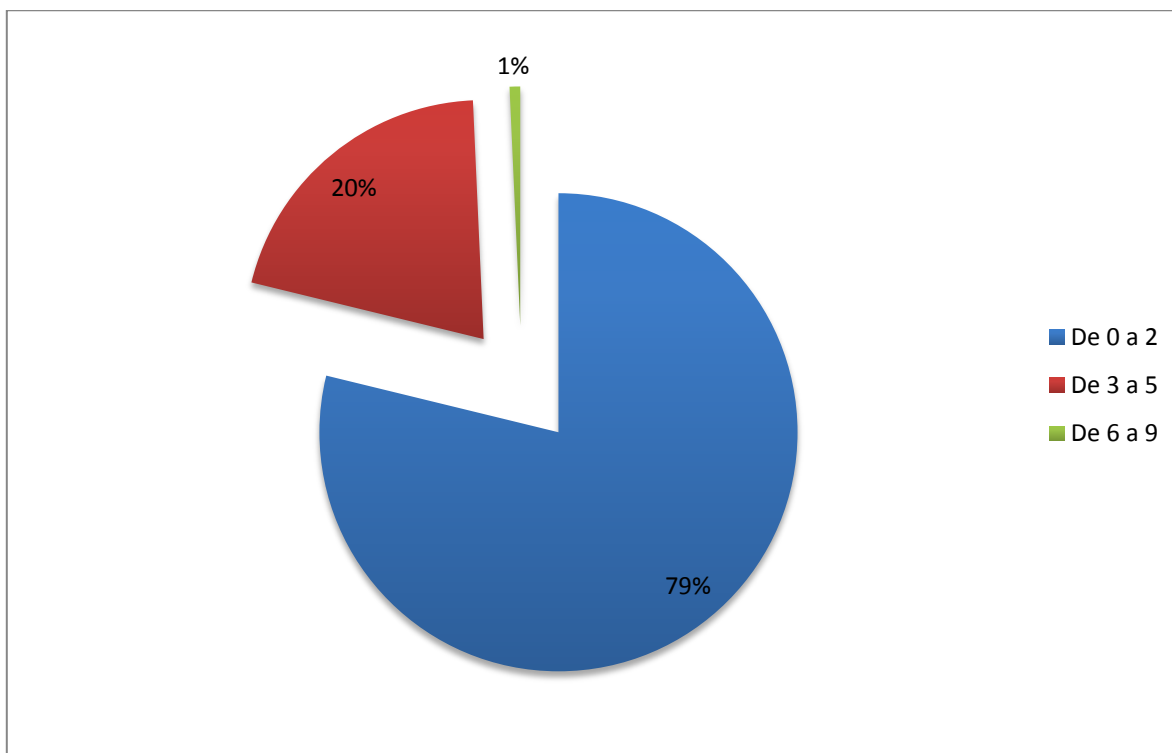


Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

Con lo que respecta a la variable tipo de contrato, se encontró que el 84% de los colaboradores tiene un contrato indefinido, es decir 1056 personas, el 13% tienen un contrato eventual lo que representan 170 personas y las últimas 34 personas que son el 3% tiene un contrato a plazo fijo.

CARGAS FAMILIARES

Gráfico N° 8 Cargas Familiares

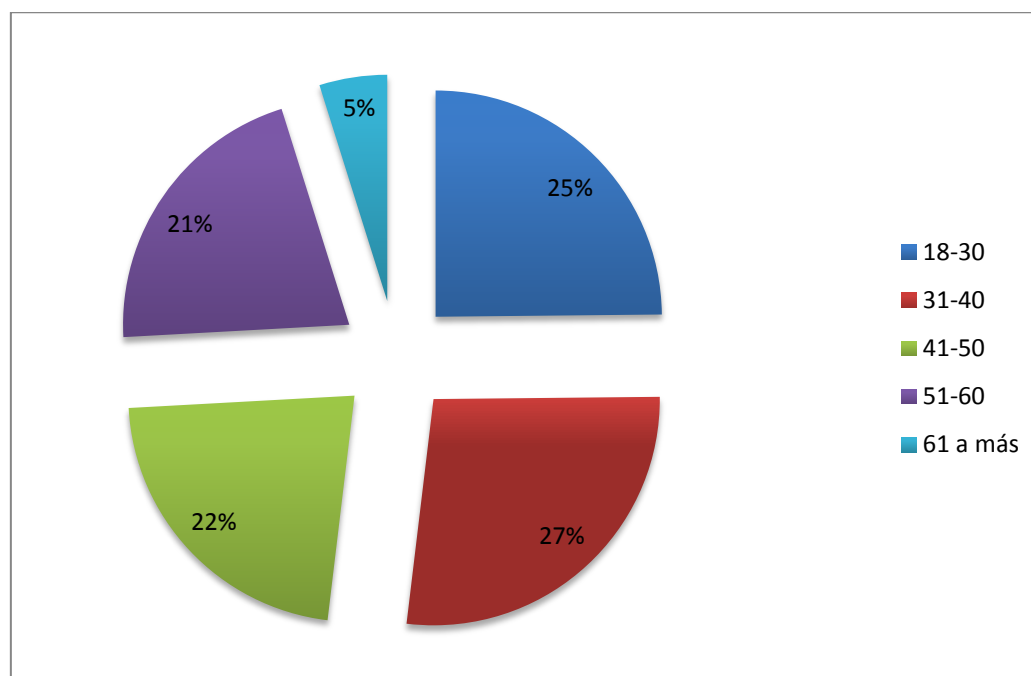


Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

Con lo que respecta a la variable cargas familiares, se encontró que el 79% de los colaboradores tienen de 0 a 2 cargas, es decir 993 personas, el 20% tienen de 3 a 5 cargas lo que representan 258 personas y las últimas 9 personas que son el 1% tienen de 6 a 9 cargas.

EDAD

Gráfico N° 9 Edad



Fuente: Empresa Pública
Elaborado por: Johanna Mena A.

Con lo que respecta a la variable edad, se encontró que el 27% de los colaboradores están entre los 31 a 40 años, es decir 341 personas; el 25% están entre los 18 y 30 años, es decir 313 personas; el 22% que corresponde a 280 colaboradores están entre los 41 y 50 años; el 21% que son 265 colaboradores están entre los 51 y 60 años y las últimas 61 personas que son el 5% tienen de 61 a más años.

La edad promedio es 43 años; dependiendo del género la edad promedio de los hombres es 40 años y la de las mujeres es 44 años.

4.2 Estadística Inferencial

Después de haber analizado descriptivamente los datos de la investigación, se continuó con un análisis inferencial que permitió realizar correlaciones entre las variables para poder confirmar o no las hipótesis; así mismo se realizó un análisis de componentes principales para afinar los resultados.

La estadística inferencial permite determinar las relaciones existentes entre las diferentes variables de la investigación y que grado de influencia podría tener una variable con relación a otra.

En esta parte de la investigación se presentan los resultados de las correlaciones que existen entre la variable independiente: *Jornada Laboral*, la variable dependiente: *Ausentismo* y las variables moderadoras: *Cargas Familiares*, *Estado Civil*, *Edad*, *Género*, *Tipo de Contrato*.

Para realizar este estudio, se sometieron los datos obtenidos a un análisis de correlaciones y de componentes principales en el programa IBM SPSS Statistics 21, el cual permite estandarizar la información y así lograr un análisis multivariable.

En la investigación se realizó el análisis de datos de los años 2014 y 2015, es decir es de tipo longitudinal. Con este estudio se puede determinar el comportamiento de las variables en cada año y se puede definir los resultados.

4.2.1 Correlaciones entre la variable independiente, variable dependiente y variables moderadoras

El análisis de correlación de Pearson se utiliza para medir el grado de relación o asociación que existente entre dos variables; este indicador estadístico se mide en una escala de -1 (correlación negativa perfecta) a +1 (correlación positiva perfecta).

Si una correlación es negativa, el aumento (disminución) en una variable produce disminución (aumento) en la otra variable, es decir que las variables se correlacionan en sentido inverso.

Si una correlación es positiva, el aumento (disminución) en una variable produce aumento (disminución) en la otra variable, es decir que las variables se correlacionan en sentido directo.

Mediante el programa SPSS se obtuvieron las correlaciones entre la variable independiente: Jornada Laboral y variable dependiente: Ausentismo, las cuales se encuentran pintadas de color morado; mientras que las correlaciones de color amarillo son aquellas entre la variable dependiente e independiente con otras variables consideradas como moderadoras: Contrato, Edad, Género, Estado Civil y Cargas Familiares. Este análisis se lo realizó para los dos años 2014 y 2015.

Tabla N° 2 Correlaciones Jornada Laboral, Ausentismo y variables moderadoras del año 2014

VARIABLES		VARIABLES MODERADORAS					VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE - CAUSAS DE AUSENTISMO					
		Tipo de Contrato	Edad	Genero	Estado Civil	Cargas Familiares	Jornada Laboral	Calamidad Doméstica	Permiso Personal	Enfermedad	Licencia Cumpleaños	Licencia Sindical	Falta Injustificada
Tipo de Contrato	Correlación de Pearson	1											
Edad	Correlación de Pearson	-.387**	1										
Genero	Correlación de Pearson	-.070*	.095**	1									
Estado Civil	Correlación de Pearson	-.049	.243**	.093**	1								
Cargas Familiares	Correlación de Pearson	-.383**	-.028	.009	.033	1							
Jornada Laboral	Correlación de Pearson	.111**	-.185**	-.173**	-.041	.020	1						
Calamidad Doméstica	Correlación de Pearson	-.055	-.038	.047	-.039	.068*	-.040	1					
Permiso Personal	Correlación de Pearson	-.274**	.196**	.025	.052	.122**	-.186**	.003	1				
Enfermedad	Correlación de Pearson	-.126**	.015	.028	.013	.018	.009	.001	.019	1			
Licencia Cumpleaños	Correlación de Pearson	-.210**	.155**	-.042	.023	.063*	-.038	-.022	.118**	.013	1		
Licencia Sindical	Correlación de Pearson	-.046	.090**	-.004	.030	.029	-.051	-.013	.067*	-.010	.025	1	
Falta Injustificada	Correlación de Pearson	-.160**	-.059*	-.032	-.005	.179**	.020	.042	.054	.070*	.038	.013	1

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

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 3 Correlaciones Jornada Laboral, Ausentismo y variables moderadoras del año 2015

VARIABLES		VARIABLES MODERADORAS					VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE - CAUSAS DE AUSENTISMO					
		Tipo de Contrato	Edad	Genero	Estado Civil	Cargas Familiares	Jornada Laboral	Calamidad Doméstica	Permiso Personal	Enfermedad	Licencia Cumpleaños	Licencia Sindical	Falta Injustificada
Tipo de Contrato	Correlación de Pearson	1											
Edad	Correlación de Pearson	-.387**	1										
Genero	Correlación de Pearson	-.070*	.095*	1									
Estado Civil	Correlación de Pearson	-.049	.243**	.093**	1								
Cargas Familiares	Correlación de Pearson	-.383**	-.028	.009	.033	1							
Jornada Laboral	Correlación de Pearson	.111**	-.185**	-.173**	-.041	.020	1						
Calamidad Doméstica	Correlación de Pearson	-.073**	-.071**	.010	-.020	.070*	.042	1					
Permiso Personal	Correlación de Pearson	-.304**	.177**	.023	.059*	.191**	-.113**	.083**	1				
Enfermedad	Correlación de Pearson	-.075**	.028	-.032	.009	.023	-.016	-.016	.022	1			
Licencia Cumpleaños	Correlación de Pearson	-.204**	.102**	-.031	.006	.081**	.011	-.008	.136**	-.005	1		
Licencia Sindical	Correlación de Pearson	-.049	.068**	.021	-.005	.005	-.020	-.005	.062*	-.005	-.002	1	
Falta Injustificada	Correlación de Pearson	-.161**	-.118**	-.038	-.031	.156**	.090**	.054	.061*	.023	-.006	-.020	1

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

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

4.2.1.1 Resultados correlacionales entre la Jornada Laboral y las Causas del Ausentismo

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre la Jornada Laboral y las Causas del Ausentismo:

Tabla N° 4 Correlaciones Jornada Laboral – Permiso Personal del año 2014

	Jornada Laboral
Permiso Personal	-,186**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 5 Correlaciones Jornada Laboral – Permiso Personal del año 2015

	Jornada Laboral
Permiso Personal	-,113**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Como se observa en la tabla 4 los resultados muestran que en el año 2014 existe una correlación negativa entre la jornada laboral y el permiso personal; esto indica que los colaboradores de la jornada matutina son los que menos permisos personales han pedido con respecto a los de la jornada vespertina y nocturna.

Como se puede evidenciar en la tabla 5 para el año 2015 no existe una correlación significativa entre estas dos variables.

4.2.1.2 Resultados correlacionales entre la Jornada Laboral y las variables moderadoras

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre la Jornada Laboral y las variables moderadoras:

Tabla N° 6 Correlaciones Jornada Laboral – Variables Moderadoras para el año 2014

	Edad	Genero
Jornada Laboral	-,185**	-,173**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 7 Correlaciones Jornada Laboral – Variables Moderadoras para el año 2015

	Edad	Genero
Jornada Laboral	-,185**	-,173**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la jornada laboral tiene una correlación negativa con dos variables moderadoras, siendo más alta con la Edad seguida del Género; esto muestra que en la jornada matutina trabajan las mujeres de menor edad. De igual manera se podría interpretar que en la jornada matutina trabajan los colaboradores de menor edad.

Para el año 2015 se muestran resultados similares que los del año 2014, con lo que se puede concluir que se mantiene el mismo personal.

4.2.1.3 Resultados correlacionales entre las Causas del Ausentismo y las variables moderadoras

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre las Causas del Ausentismo y las variables moderadoras:

Tabla N° 8 Correlaciones Permiso Personal – Variables Moderadoras para el año 2014

	Tipo de Contrato	Edad
Permiso Personal	-,274**	,196**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 9 Correlaciones Permiso Personal – Variables Moderadoras para el año 2015

	Tipo de Contrato	Edad	Cargas Familiares
Permiso Personal	-,304**	,177**	,191**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, el permiso personal tiene una correlación negativa con la variable Tipo de Contrato y una correlación positiva con la Edad; esto muestra que los colaboradores de contrato indefinido son los que menos permisos personales piden y que los colaboradores de mayor edad son los que más permisos personales piden.

Para el año 2015, el permiso personal tiene una correlación negativa con la variable Tipo de Contrato y correlaciones positiva con la Edad y Cargas Familiares siendo con esta última la más alta; demuestra que los colaboradores de contrato indefinido son los que menos permisos personales piden, que los colaboradores de mayor edad son los que más permiso personales piden; así como aquellos que tienen más cargas familiares.

Tabla N° 10 Correlaciones Licencia Cumpleaños – Variables Moderadoras para el año 2014

	Tipo de Contrato	Edad
Licencia Cumpleaños	-,210**	,155**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 11 Correlaciones Licencia Cumpleaños – Variables Moderadoras para el año 2015

	Tipo de Contrato
Licencia Cumpleaños	-,204**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la licencia por cumpleaños tiene una correlación negativa con la variable Tipo de Contrato y una correlación positiva con la Edad; estos resultados muestran que los colaboradores de contrato indefinido son los que menos se acogen a la licencia por cumpleaños y que los colaboradores de mayor edad son los que más se acogen la licencia por cumpleaños.

Para el año 2015, la licencia por cumpleaños tiene una correlación negativa con la variable Tipo de Contrato; esto muestra que los colaboradores de contrato indefinido son los que menos se acogen a la licencia por cumpleaños.

Tabla N° 12 Correlaciones Falta injustificada – Variables Moderadoras para el año 2014

	Tipo de Contrato	Cargas Familiares
Falta Injustificada	-,160**	,179**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 13 Correlaciones Falta injustificada – Variables Moderadoras para el año 2015

	Tipo de Contrato	Cargas Familiares
Falta Injustificada	-,161**	,156**

Fuente: Empresa Pública - SPSS

Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la causa de ausentismo falta injustificada tiene una correlación negativa con la variable Tipo de Contrato y una correlación positiva con las Cargas Familiares; estos resultados muestran que los colaboradores de contrato indefinido son los que menos faltan de manera injustificada y que los colaboradores con más cargas familiares son los que más faltan injustificadamente.

Para el año 2015 se muestran resultados similares que los del año 2014, con lo que se puede concluir que se mantiene la tendencia.

4.2.1.4 Resultados correlacionales entre las variables moderadoras

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre las variables moderadoras:

Tabla N° 14 Correlaciones Edad – Tipo Contrato para el año 2014

	Tipo de Contrato
Edad	-,387**

Fuente: Empresa Pública - SPSS

Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 15 Correlaciones Edad – Tipo Contrato para el año 2015

	Tipo de Contrato
Edad	-,387**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la edad tiene una correlación negativa con la variable tipo de contrato; esto muestra que los colaboradores de contrato indefinido son los que mayor edad tienen.

Para el año 2015 se muestran resultados similares que los del año 2014, con lo que se puede concluir que se mantiene la tendencia.

Tabla N° 16 Correlaciones Estado Civil - Edad para el año 2014

	Edad
Estado Civil	,243**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 17 Correlaciones Estado Civil - Edad para el año 2015

	Edad
Estado Civil	,243**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la variable moderadora estado civil tiene una correlación positiva con la variable edad; esto muestra que los colaboradores de mayor edad son los casados.

Para el año 2015 se muestran resultados similares que los del año 2014, con lo que se puede concluir que se mantiene la tendencia.

Tabla N° 18 Correlaciones Cargas Familiares – Tipo de Contrato para el año 2014

	Tipo de Contrato
Cargas Familiares	-,383**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Tabla N° 19 Correlaciones Cargas Familiares – Tipo de Contrato para el año 2015

	Tipo de Contrato
Cargas Familiares	-,383**

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Para el año 2014, la variable moderadora cargas familiares tiene una correlación negativa con la variable tipo de contrato; esto muestra que los colaboradores de

contrato indefinido son los que menos cargas familiares tienen, con respecto a los de contrato plazo fijo y eventual.

Para el año 2015 se muestran resultados similares que los del año 2014, con lo que se puede concluir que se mantiene la tendencia.

Como las correlaciones demuestran comportamientos de las variables que podrían tener influencias entre ellas a continuación se realizará un análisis factorial a través de componentes principales cuyos factores demostrarán la relación y el peso estadístico de los factores analizados en la presente investigación.

4.2.2 Análisis de Componentes Principales

El Análisis de Componentes Principales permite sintetizar la información o reducir la dimensión; es decir, disminuir el número de variables sin perder casi nada de información posible.

Las variables originales se agrupan en componentes principales o factores formando una combinación lineal donde éstas se volverán independientes entre sí.

Interpretar los factores es clave en el Análisis de Componentes Principales (ACP), debido a que no está implícita. Se deducirá después de estudiar la relación de los factores con las variables iniciales, es decir; se deberá analizar el signo y la magnitud de las correlaciones.

Los factores o componentes principales deben tener las siguientes características para que sea fácil la interpretación:

- Los coeficientes factoriales deben aproximarse a 1
- No debe haber factores con coeficientes similares
- Una variable debe tener coeficientes elevados sólo con un factor.

Mediante el programa SPSS se obtuvo la matriz de Componentes Principales (matriz factorial) resultante del análisis de todas las variables: dependiente, independiente y moderadoras. Este análisis se lo realizó para los dos años 2014 y 2015.

4.2.2.1 Resultados del análisis de componentes principales para el año 2014

A continuación se presentan la matriz factorial obtenida con las variables del año 2014:

Tabla N° 20 Matriz de Componentes Principales - año 2014

Matriz de componentes rotados^a

VARIABLES		COMPONENTES			
		Contrato, familia y ausentismo	Ausentismo justificado	Edad, Estado Civil y Ausentismo	Genero, Jornada y Calamidad
MODERADORAS	Tipo de Contrato	-,611	-,450	-,285	-,109
	Edad	-,034	,512	,579	,135
	Genero	-,019	-,147	,276	,685
	Estado Civil	-,061	-,013	,685	,051
	Cargas Familiares	,712	,122	-,065	,022
INDEPENDIENTE	Jornada Laboral	,128	-,374	-,032	-,606
DEPENDIENTE	Calamidad Doméstica	,252	-,073	-,353	,495
	Permiso Personal	,197	,570	,044	,174
	Enfermedad	,351	-,326	,424	-,016
	Licencia Cumpleaños	,146	,499	,110	-,281
	Licencia Sindical	-,081	,398	-,085	-,023
	Falta Injustificada	,604	-,082	-,070	-,062

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Al primer componente se lo ha denominado *Contrato, Familia y Ausentismo*, ya que las variables con coeficientes elevados son: Tipo de Contrato, Cargas Familiares y Falta Injustificada.

Los resultados que se desprenden del análisis del primer componente para el año 2014 son:

- Los colaboradores que tiene un mayor número de cargas familiares y tienen un contrato no indefinido (por su carga factorial negativa), es decir a plazo fijo y eventual, son los que más se ausentan de manera injustificada.
- Las cargas familiares moderan fuertemente a las faltas injustificadas.

Al segundo componente se lo ha denominado *Ausentismo Justificado*, ya que las variables con coeficientes elevados son: Permiso Personal, Licencia Cumpleaños y Licencia Sindical.

Los resultados que se desprenden del análisis del segundo componente para el año 2014 son:

- Existe mayor influencia en el ausentismo justificado, ya que son tres variables que intervienen en este componente.
- Los dirigentes sindicales están aprovechando su condición para faltar a su jornada de trabajo.
- Los colaboradores están pidiendo muchos permisos personales.

Al tercer componente se lo ha denominado *Edad, Estado Civil y Ausentismo*, ya que las variables con coeficientes elevados son: Edad, Estado Civil y Enfermedad.

Los resultados que se desprenden del análisis del tercer componente para el año 2014 son:

- Los colaboradores de mayor edad y casados son los que se ausentan por enfermedad con mayor frecuencia.
- La edad y el estado civil moderan fuertemente el ausentismo justificado por enfermedad

Al cuarto componente se lo ha denominado *Género, Jornada y Calamidad* ya que son las variables con coeficientes elevados.

Los resultados que se desprenden del análisis del cuarto componente para el año 2014 son:

- Los hombres de la jornada nocturna, no diurna por su carga factorial negativa, son los que mayores calamidades presentan por lo tanto son los que más faltan por este motivo.
- La jornada nocturna se relaciona únicamente con el género y la causa de ausentismo calamidad doméstica.

4.2.2.2 Resultados del análisis de componentes principales para el año 2015

A continuación se presentan la matriz factorial obtenida con las variables del año 2015:

Tabla N° 21 Matriz de Componentes Principales - año 2015

Matriz de componentes^a

VARIABLES		Componente			
		Contrato, Edad y Ausentismo Justificado	Jornada, familia y Ausentismo Injustificado	Género y Ausentismo Justificado	Estado Civil y Ausentismo Justificado
MODERADORAS	Tipo de Contrato	-,802	-,179	,037	-,036
	Edad	,591	-,479	-,218	-,067
	Genero	,200	-,368	,607	-,029
	Estado Civil	,273	-,357	-,006	-,409
	Cargas Familiares	,487	,491	,146	-,028
INDEPENDIENTE	Jornada Laboral	-,298	,468	-,295	-,250
DEPENDIENTE	Calamidad Doméstica	,090	,320	,454	-,132
	Permiso Personal	,593	,119	,019	,053
	Enfermedad	,106	,050	-,254	,595
	Licencia Cumpleaños	,348	,115	-,496	-,269
	Licencia Sindical	,128	-,095	-,001	,566
	Falta Injustificada	,136	,569	,198	,047

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 5 componentes extraídos

Fuente: Empresa Pública - SPSS
Elaborado por: Johanna Mena A.

Al primer componente se lo ha denominado *Contrato, Edad y Ausentismo Justificado*, ya que las variables con coeficientes elevados son: Tipo de Contrato, Edad y Permiso Personal.

Los resultados que se desprenden del análisis del primer componente para el año 2015 son:

- Los colaboradores de mayor edad y que tienen un contrato no indefinido son los que más permisos personales piden.

- La edad modera fuertemente al ausentismo justificado por permisos personales.

Al segundo componente se lo ha denominado *Jornada, Familia y Ausentismo Injustificado* ya que las variables con coeficientes elevados son: Cargas Familiares, Jornada Laboral y Falta Injustificada.

Los resultados que se desprenden del análisis del segundo componente para el año 2015 son:

- Los colaboradores de la jornada diurna faltan injustificadamente por las cargas familiares.
- La jornada diurna se relaciona directamente con las faltas injustificadas
- Las cargas familiares moderan fuertemente la relación jornada laboral y ausentismo

Al tercer componente se lo ha denominado *Género y Ausentismo Justificado*, ya que las variables con coeficientes elevados son: Género, Calamidad Doméstica, Licencia Cumpleaños.

Los resultados que se desprenden del análisis del tercer componente para el año 2015 son:

- Las mujeres faltan más por calamidad y no se acogen al permiso por cumpleaños.

Al cuarto componente se lo ha denominado *Estado Civil y Ausentismo Justificado* ya que las variables con coeficientes elevados son: Estado Civil, Enfermedad y Licencia Sindical.

Los resultados que se desprenden del análisis del cuarto componente para el año 2015 son:

- Los colaboradores que no solteros se ausentan más por enfermedad y son aquellos que más permisos sindicales piden.

Con los resultados obtenidos en el análisis de componentes principales para los años 2014 y 2015, se observa que existen diferentes comportamientos entre las variables; por lo que se concluye que la gestión de la unidad de talento humano es dinámica debido al nuevo estilo de administración que existe actualmente.

El análisis de los dos años permitió complementar los resultados de la investigación.

4.3 Retroalimentación Cualitativa

Después de haber analizado descriptivamente los datos de la investigación, se llevó a cabo la retroalimentación cualitativa para aclarar y ajustar los resultados cuantitativos.

A los grupos focales se les realizó tres preguntas:

1. ¿Qué le parecieron los resultados de la investigación?
2. ¿Qué otras causas, cree usted que influyen en el Ausentismo?
3. ¿Qué sugerencias nos daría para mejorar los resultados?

Posterior al análisis se presentó un informe resumen de los resultados obtenidos a los grupos focales sobre la retroalimentación cualitativa y todos coinciden que:

- El personal que tiene un contrato eventual son los que más se ausentan ya que no tienen una estabilidad laboral.
- El personal ya sean hombres o mujeres con mayor edad son los que se ausentan más debido a las enfermedades que se presentan.
- El personal que trabaja en la jornada diurna se ausenta con mayor frecuencia ya que tienen otras actividades que realizar.
- Existen otras variables diferentes a las estudiadas que inciden en el ausentismo como son:
 - Problemas familiares
 - Malos hábitos
 - Problemas de alcoholismo
 - Desmotivación
- Entre las políticas para mejorar los resultados obtenidos, se detallan acciones que pueden ser aplicables para mejorar la gestión del talento humano:
 - Se debe motivar al personal para generar un compromiso con la empresa.
 - Generar una estabilidad laboral para el personal de contrato eventual
 - Mejorar continuamente el clima laboral con reconocimientos al logro, capacitaciones, jornadas laborales flexibles.

4.4 Confirmación de Hipótesis

4.4.1 Hipótesis General:

H0 *La jornada laboral se relaciona directamente con el ausentismo*

Esta hipótesis se confirma a través de las siguientes relaciones:

- En el año 2014 existe una correlación negativa entre la jornada laboral y el permiso personal; esto indica que los colaboradores de la jornada matutina son los que menos permisos personales han pedido con respecto a los de la jornada vespertina y nocturna; considerando que para el 2015 no existe ninguna relación.
- En el análisis de componentes principales, para el año 2014 en el cuarto componente denominado *Género, Jornada y Calamidad* se obtuvo que:
 - Los hombres de la jornada nocturna, no diurna por su carga factorial negativa, son los que mayores calamidades presentan por lo tanto son los que más faltan por este motivo.
 - La jornada nocturna se relaciona positivamente con la causa de ausentismo por calamidad doméstica.
- Para el año 2015 conforme al análisis de componentes principales, existe relación en el segundo componente denominado *Jornada, Familia y Ausentismo Injustificado* donde se obtuvo que:
 - La jornada diurna se relaciona directamente con las faltas injustificadas.

4.4.2 Hipótesis Específicas:

H1 *La edad modera la relación jornada laboral y ausentismo*

Esta hipótesis se confirma a través de las siguientes relaciones:

- En el análisis de componentes principales, para el año 2014 en el tercer componente denominado *Edad, Estado Civil y Ausentismo* se obtuvo que:
 - Los colaboradores de mayor edad y casados son los que se ausentan por enfermedad con mayor frecuencia.
 - La edad y el estado civil moderan fuertemente el ausentismo justificado por enfermedad.
- Para el año 2015 conforme al análisis de componentes principales, existe relación en el primer componente denominado *Contrato, Edad y Ausentismo Justificado* donde se obtuvo que:
 - Los colaboradores de mayor edad y que tienen un contrato no indefinido son los que más permisos personales piden.
 - La edad modera fuertemente al ausentismo justificado por permisos personales.

H2 *El género modera la relación jornada laboral y ausentismo*

Esta hipótesis se confirma a través de las siguientes relaciones:

- En el análisis de componentes principales, para el año 2014 en el cuarto componente denominado *Género, Jornada y Calamidad* se obtuvo que:
 - Los hombres de la jornada nocturna, no diurna por su carga factorial negativa, son los que mayores calamidades presentan por lo tanto son los que más faltan por este motivo.
- Para el año 2015 conforme al análisis de componentes principales, existe relación en el tercer componente denominado *Género y Ausentismo Justificado* donde se obtuvo que:
 - Las mujeres faltan más por calamidad y no se acogen al permiso por cumpleaños.

H3 *El tipo de contrato modera la relación jornada laboral y ausentismo*

- En el análisis de componentes principales, para el año 2014 en el primer componente denominado *Contrato, Familia y Ausentismo* se obtuvo que:
 - Los colaboradores que tiene un mayor número de cargas familiares y tienen un contrato no indefinido (por su carga factorial negativa), es decir a plazo fijo y eventual, son los que más se ausentan de manera injustificada.
- Para el año 2015 conforme al análisis de componentes principales, existe relación en el primer componente denominado *Contrato, Edad y Ausentismo Justificado* donde se obtuvo que:
 - Los colaboradores de mayor edad y que tienen un contrato no indefinido son los que más permisos personales piden.

4.5 Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos del análisis estadístico en el que se relacionó a las diferentes variables independiente, dependiente y moderadoras han demostrado que tanto hombres como mujeres se ausentan más de manera justificada por calamidades domésticas que tienen relación con su familia; es decir que las cargas familiares influyen directamente en el ausentismo.

De igual manera, se determinó que aquellos colaboradores ya sean hombres o mujeres que laboran en la jornada diurna bajo un contrato diferente al indefinido o fijo son los que con mayor frecuencia se ausentan por sus cargas familiares.

Por otro lado, los colaboradores de mayor edad se ausentan más por enfermedades y por permisos personales.

Estos resultados se relacionan y corroboran a lo encontrado por Serrano, et. Al (2014) en su estudio donde las principales causas de ausentismo son la calamidades domésticas y las enfermedades; así como que las mujeres faltan más por estas dos causas y los hombres por enfermedades.

Los resultados de la investigación de Sánchez, D. C., (2015) coinciden en que las mujeres se ausentan con mayor frecuencia por factores relacionados con la familia y las enfermedades frecuentes; también establece que a mayor edad los índices de ausentismo asociados a las enfermedades son más altos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. El presente trabajo de investigación es el primero que utiliza el Análisis de Componentes Principales (ACP) como método de estadística inferencial en una tesis de maestría de talento humano. Las cargas factoriales del mencionado método han facilitado el análisis de relación e influencia de cada variable.
2. Es importante recalcar que se ha utilizado información transversal de la institución de los años 2014 y 2015 que ha permitido complementar el análisis de los resultados comparativamente en los dos años.
3. Se comprobó la importancia de la gestión de la jornada laboral como variable explicativa para las reacciones positivas o negativas en el ausentismo justificado e injustificado.
4. De acuerdo a los resultados se evidencia que para el año 2014, los hombres que trabajan en una jornada nocturna son los que faltan justificadamente por calamidades domésticas; sin embargo, para el año 2015 las mujeres independientemente de su jornada laboral son las que faltan justificadamente por este motivo que tiene relación con su familia y que lo compensan con la no utilización de su día de cumpleaños, que es un derecho. Es importante señalar que las cargas familiares y todo lo relacionado con ellas influyen en el ausentismo.

5. De acuerdo al análisis de correlaciones y componentes principales, se determina que los colaboradores que laboran en la jornada diurna bajo un contrato eventual o contrato a plazo fijo son los que faltan injustificadamente por sus cargas familiares.
6. Los colaboradores de mayor edad y que no son solteros se ausentan con más frecuencia por enfermedad y por permisos personales conforme se determina en las correlaciones y análisis de componentes principales.
7. En la retroalimentación cualitativa donde se presentó el resultado estadístico se pudo verificar la consistencia en los resultados a través de las opiniones de los entrevistados; la mayoría expresaron su conformidad con los resultados y corroboraron los mismos. Adicionalmente complementaron sus opiniones a través de la respuesta a tres preguntas en cuyo análisis con mayor frecuencia se mencionan palabras como: problemas familiares, desmotivación, estabilidad laboral, malos hábitos.
8. En el análisis cualitativo conforme las opiniones se concluye que se puede reducir el ausentismo; si se motiva al personal, se genera un estabilidad laboral para el personal eventual y mejorando continuamente el clima laboral: reconociendo el logro, capacitando y estableciendo jornadas flexibles de trabajo.
9. Con base en los resultados del presente estudio comparativamente con los relacionados a: *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa* y *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Se concluye que las variables relacionadas con cargas familiares, edad y causas de ausentismo como calamidad doméstica y enfermedades tienen un comportamiento parecido. Por otro lado las variables relacionadas con jornada laboral, tipo de contrato y ausentismo injustificado, no generan importantes relaciones.

5.2 Recomendaciones

Recomendaciones para futuras investigaciones

1. Este estudio se delimitó a una Empresa Pública que realiza la limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, por lo que se recomienda realizar investigaciones similares en empresas industriales o de producción.
2. Este estudio servirá como el inicio de investigaciones más descriptivas y con otros métodos cualitativos, por lo que se recomienda emplear otras variables que permitan entender la realidad del ausentismo, debido a que es uno de los ejes que influyen en la productividad de las empresas.
3. En la retroalimentación cualitativa se mencionaron otras variables que influyen en el ausentismo, entre las cuales se encuentran los Malos Hábitos; por lo que es recomendable analizar e investigar sobre esta variable en futuras ocasiones.
4. En la retroalimentación cualitativa se formó para reducir el ausentismo, entre las cuales se encuentran la motivación al personal, estabilidad laboral para el personal eventual y mejoramiento continuo del clima laboral en base al reconociendo el logro, capacitaciones y jornadas flexibles de trabajo; por lo que se recomienda investigar sobre otras maneras o prácticas con las que se pueda disminuir el ausentismo.
5. Por lo dicho se debería profundizar en estudios sobre ausentismo laboral relacionado con las cargas familiares y causas de ausentismo: calamidades domésticas y enfermedades; y seguir explorando con estudios de ausentismo relacionado con la jornada laboral, tipo de contrato y especialmente causas de ausentismo injustificado.

Recomendaciones para la empresa

6. Con relación a los colaboradores de mayor edad que se ausentan por enfermedad, la empresa debería presentar un Plan de Jubilación conjuntamente con un plan de financiamiento o a su vez llegar a acuerdos de pagos de las obligaciones patronales por retiro voluntarios; esto con el fin de beneficiar a los colaboradores para que puedan tratar sus enfermedades y a la empresa debido a que este tipo de ausentismo reduce la productividad.

7. Con relación a las cargas familiares, la empresa debería implementar proyectos sociales donde la familia este cerca del lugar de trabajo del colaborador para que éste tenga tranquilidad y pueda cumplir con sus actividades laborales; así se puede ir reduciendo este tipo de ausentismo y generando mayor productividad.

BIBLIOGRAFÍA

Ackerman, M. E. (2006). La jornada de trabajo en las normas de la OIT. *Revista Latinoamericana de Derecho*, (6), 1.

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. (5). Venezuela: Episteme.

ASEPEYO y ARHOE, (2014, Junio). Horarios de trabajo y absentismo laboral. Extraído el 18 de Julio de 2015 desde <https://www.asepeyo.es/-/horarios-de-trabajo-y-absentismo-laboral-pdf->

Bellorin, M., Sirit, Y., & Hamoui, Y. (2005). Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública Venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 107-118.

CENTRO, E. D. U. (2008). Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil. *Rev Latino-am Enfermagem*, 16(1).

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167, 2005, Art. 47

Danatro, D. (1997). Ausentismo Laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994–1995. *Publicaciones del Sindicato Médico de Uruguay*.

Gurrea, M. (2000). Análisis de componentes principales. Proyecto e-Math Financiado por la Secretaría de Estado de Educación y Universidades (MECD).

Haro-García, L., Sánchez-Román, R. F., Juárez-Pérez, C. A., & Larios-Díaz, E. (2007). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 45(2), 191-7.

Hernández-Peña, P., Kageyama, M. D. L. L., Coria, I., Hernández, B., & Harlow, S. (1999). Condiciones de trabajo, fatiga laboral y bajo peso al nacer en vendedoras ambulantes. *Salud Pública*, 41(2), 101-109.

Lara, I. S., & Vega, J. S. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. Ediciones Díaz de Santos.

Martínez, R., & Jané, P. (2014). Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 2014, num. 11, p. 1-19.

Mateos, J. F. M. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. FC Editorial.

Meléndrez, E. H. (2006). *Cómo escribir una tesis*. La Habana: Ciencias Médicas.

Mesa, F. R., & Kaempffer, A. M. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*, 132(9), 1100-1108.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2015, 1er Semestre). Informe de Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. Extraído el 18 de Julio de 2015 desde http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/eil/al_Ausentismo_laboral_1_semestre2015.pdf

Navarrete-Escobar, A., Gómez-López, V. M., Gómez-García, R., & Jiménez-Soto, M. (2005) Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 43(5), 373-376.

Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, 229.

Parada, M., Moreno, R., Rincón, E., Mejía, Z., Mora, D., & Rivas, F. (2006). Ausentismo laboral de causa médica. Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes. Mérida. Venezuela. 2001-2003. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*, 15, 22-6.

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria*, 9, 76-8.

Sánchez, J. C. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos.

Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-53.

Segura, M. A., & FAP, J. S. S. P. D. Operacionalización de variables.

Serrano, D. C. B., Espitia, L. M. C., Florez, A. M., Barbosa, L. P. M., Fagua, C. M. P., & Barbosa, W. G. J. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia & Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 12(1), 21-32.

Tapia, M. A. (2000). Metodología de la Investigación. *Santiago de Chile*.

Tomás, E. A., i Grau, J. B., Rodríguez, M. A. M., & de Diego Vallejo, R. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

Villardón, J. L. V. (2002). Análisis de componentes principales. Cataluña: UOC, Departamento de Estadística, 32.