

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“EL ABSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO
LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA
MISOL MINIG SOLUTIONS UNIDAD CARAHUACRA JUNIN,
2018”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Presentado por:

Bach. ERIKA PAOLA SALAS MEZA
Bach. KETTY FLOR HUARANGA JIMENEZ

ASESOR: Dr. Jose Antonio CARDENAS SINCHE

PASCO-PERÚ-2018

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
DATOS GENERALES	4
CAPITULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD	5
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	7
1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	7
1.2.3. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	7
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.3.1. PROBLEMA GENERAL.....	7
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	7
1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	8
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
CAPITULO II	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	10
2.2. BASES TEÓRICAS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL	14
A. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
B. DESEMPEÑO LABORAL	20
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	27
CAPITULO III	33
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	33
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.2.1. MÉTODO	33
3.2.2. DISEÑO.....	33
3.3. UNIVERSO Y MUESTRA	34

3.3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO.....	34
3.3.2. UNIVERSO SOCIAL.....	34
3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	34
3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	35
3.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	35
3.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	35
3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	35
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	35
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	36
3.7.1. Instrumentos.....	36
3.7.2. Técnicas de Recolección de Datos.....	37
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	37
3.9. ESTRUCTURA TENTATIVO DE LA TESIS:	37
CAPITULO IV.....	39
ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	39
4.1. PRESUPUESTO	39
4.2. CRONOGRAMA.....	40
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	41
ANEXOS	45

DATOS GENERALES

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

“EL ABSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MISOL MINIG SOLUTIONS UNIDAD CARAHUACRA JUNIN, 2018”

2. RESPONSABLE DEL PROYECTO:

Bach. ERIKA PAOLA SALAS MEZA

Bach. KETTY FLOR HUARANGA JIMENEZ

3. DURACIÓN DEL PROYECTO:

DEL 10 DE MARZO AL 10 DE AGOSTO DEL 2018.

4. ÁREA DE INVESTIGACIÓN:

RECURSOS HUMANOS

5. TEMA DE INVESTIGACIÓN:

ABSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL

6. LUGAR DE EJECUCIÓN:

REGIÓN JUNÍN

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Mining Solutions es una consultora líder especializada en ingeniería y construcción de infraestructura de minería subterránea. Alcanzamos altos estándares de calidad en nuestros procesos, lo que hace que todas las operaciones se centren en la seguridad, la salud ocupacional y el cuidado del medio ambiente. Mining Solutions es una empresa peruana especializada en ingeniería y construcción de infraestructura de minería subterránea que brinda soluciones integrales a problemas mineros. Proporcionamos soluciones de gestión, diseño, construcción, supervisión y mantenimiento a problemas de minería. Alcanzamos altos estándares de calidad en nuestros procesos, lo que hace que todas las operaciones se centren en la seguridad, la salud ocupacional y el cuidado del medio ambiente. Porque ofrecemos un servicio personalizado brindado por nuestro equipo de profesionales con experiencia en proyectos y operaciones mineras, especialmente en sistemas de hundimiento de pozos. Nuestra misión fundamental es generar rentabilidad, crecimiento y éxito en el negocio de nuestros clientes a través de servicios especializados proporcionados por nuestro equipo técnico altamente experimentado. Toda empresa está formada orgánicamente por seres humanos y depende de la participación de ellos para lograr los objetivos particulares o institucionales, estos a su vez juegan un papel indispensable para el buen funcionamiento de toda institución. Resulta difícil para muchas personas entender por qué el absentismo es considerado una forma de insatisfacción. Por lo general existe un razonamiento de sentido común, que ve al absentismo que se genera en los trabajadores como una justificable adaptación de estos agentes a los bajos salarios que perciben, viéndose en la necesidad de buscar otro trabajo para equiparar su sueldo con el alto costo de vida.

En la empresa de estudio líneas arriba se brinda una labor preventiva y de primera respuesta ante urgencias y emergencias que ocurran normalmente en casa, además brindan atenciones de baja complejidad. Asimismo, se brinda servicios completos en salud ocupacional, según la

normativa nacional, las necesidades y el rubro de las empresas, velando por el desarrollo estricto y ético de sus funciones en los clientes atendidos, sin embargo el problema que se ha observado es el constante absentismo que se viene presentando diariamente, lo que genera malestar en el equipo de trabajo, ya que esto conlleva a variados efectos negativos como cambio en los diagramas, horas extras en el trabajo ya que debe cumplirse con el recargo correspondiente, influyendo esto en la salud, desempeño profesional y por ende en la atención brindada al paciente.

El absentismo laboral es una interacción de diversos factores y de distintas fuerzas que interactúan entre sí, entre los que se pueden citar: factores individuales, organizativos, condiciones de trabajo, entre otros, que son los que constituyen el medio que los rodea. El absentismo también es considerado una medida muy cercana al rendimiento laboral alcanzado por una persona, tanto en el área laboral como personal. En el estudio se visualizarán los principales factores en cuanto a la evaluación del rendimiento laboral, Entre los factores observados se pueden mencionar: Nivel de compromiso– disciplina personal, capacidad de planificación y de organización, orientación a los resultados, iniciativa, pensamiento estratégico, aprendizaje continuo, conocimiento del puesto, trabajo en equipo, administración de recursos y equipos a cargo y responsabilidad.

Es así que en estos momentos la empresa Misol Mining Solutions está pasando por una situación problemática de absentismo laboral por parte del personal, la misma se ha venido presentando desde hace un tiempo ocasionando el desequilibrio en las labores regulares trayendo como consecuencia el mal funcionamiento de las áreas de trabajo, en el desarrollo de sus funciones, poca eficiencia y eficacia, mostrándose en el resultado y atención a las labores, es decir que a través del absentismo es posible alterar el rendimiento laboral. En este sentido se llevará a cabo la presente investigación la cual está delimitada a la correlación que pueda existir entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal que pertenece a la empresa en la unidad de Carhuaracra perteneciente a la región Junín.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, presentamos la siguiente delimitación:

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se realizará en la empresa Misol Mining Solutions unidad Carhuaracra Junín.

1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El periodo de estudio está comprendido entre los meses de enero a agosto del 2018.

1.2.3. DELIMITACIÓN SOCIAL

La información necesaria será tomada de los colaboradores que pertenecen a la empresa en mención según la oficina de Recursos Humanos.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el absentismo se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?.

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿De qué manera el absentismo legal se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?
- b) ¿De qué manera el absentismo personal se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?.
- c) ¿De qué manera el absentismo presencial se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Conocer la relación significativa entre el absentismo legal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.
- b) Conocer la relación significativa entre el absentismo personal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.
- c) Conocer la relación significativa entre el absentismo presencial con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El absentismo laboral es uno de los puntos que más preocupan a las instituciones, en este caso se aborda a una institución dedicada al sector minero. Es un fenómeno generalizado que está afectado en mayor o menor medida la imagen de la empresa donde es esencial su resplandor en los valores de responsabilidad, honradez e igualdad en la atención a los trabajadores.

El absentismo puede interpretarse como una medida muy cercana al grado de bienestar que ha alcanzado la persona, tanto en el área laboral como personal, ya que una persona insatisfecha o con problemas familiares ve disminuida su capacidad de rendir laboralmente.

Abordar aspectos como el rendimiento laboral es de gran utilidad práctica porque permite crear las condiciones necesarias para el desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes del personal de minería, en donde las relaciones pueden ser óptimas para la formación de

equipos multidisciplinarios orientados a la búsqueda de la excelencia de los trabajos mineros.

1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El argumento más habitual para cuestionar la necesidad de gestionar la diversidad en las empresas es aferrarse a la importancia del “talento” como si eso fuera un talismán que garantizara la meritocracia perfecta en las organizaciones. Nos quedamos tan anchos diciendo que “lo importante es promocionar a los mejores”, cuando la clave está en cuestionarse cuales son los criterios que utilizamos para definir y medir “lo mejor”. Hay dos formas de abrir la conversación sobre el talento en las empresas a algo con más utilidad y fundamento, pero a su vez también es una limitante contar con personal profesional que sin embargo, no cumple con las reglas de trabajo y comete errores de conducta en el momento de su labor.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Nacionales

Carranza Jaramillo, G. S., & Gago Labra, J. B. (2018). Estrategias para reducir el ausentismo laboral injustificado en el área comercial de una empresa retail en Monterrico - Lima: 2015-2017 (Tesis parcial). Universidad Privada del Norte. La finalidad de la presente investigación es el de proponer estrategias para reducir el ausentismo laboral injustificado en el área comercial en una empresa retail, la cual es un problema que genera pérdidas tanto para el trabajador como para la empresa. Mediante registros de la empresa de estos tres últimos años, se verificó que hubo un incremento de ausentismo significativo. Para lo cual se realizó una entrevista a los trabajadores que han faltado en el último periodo y se identificaron cuáles fueron los motivos de las faltas injustificadas. Luego de cuantificar los resultados se identificó las causas con mayor número de faltas. Encontrándose que el mayor índice de faltas de los trabajadores es por el estrés laboral, desmotivación y distancia. Para analizar del motivo de faltas se elaboró una “Encuesta”, donde se detallan preguntas sobre aspectos socio-demográficos y preguntas con opciones dicotómicas. Posteriormente se generan gráficas y tablas con los resultados. En base a las problemáticas detectadas se coordinó con los trabajadores para desarrollar un “Focus Group” y se realizó “Entrevistas” con la Jefatura, con la finalidad de identificar las estrategias a aplicar para reducir las inasistencias injustificadas.

Santamaría Palomino, M. P., & Alvites Alvites, V. E. (2016). Relación entre el clima organizacional con el ausentismo laboral de la empresa de Vigilancia privada el Jaguar S.R.L. Cajamarca 2016. Universidad Privada del Norte. El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el ausentismo laboral del personal de la empresa de vigilancia privada “El Jaguar” S.R.L. Cajamarca 2016; para lo cual se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 80 trabajadores, se tomó

en cuenta administrativos, supervisores y colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado para tal fin (encuesta), donde el tipo de investigación desarrollada de acuerdo al fin que persigue fue transversal, debido a que dicha investigación tiene como propósito describir, mostrar o examinar la implicancia entre dos variables. Es decir es una investigación donde no se puede modificar las inferencias que ya sucedieron sobre los vínculos entre variables y se realizan sin participación o influencia directa de dichas relaciones, se perciben tal y como se han realizado en su contexto natural, encontrándose que sí, existe relación significativa entre el clima organizacional con el ausentismo laboral presentado en el personal de la empresa de vigilancia privada "El Jaguar" S.R.L

Baltazar Chuqui, L. J. (2015). Ausentismo laboral del personal del área de producción y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Sociedad Minera de Responsabilidad Limitada Condornegro de Chamana - Huamachuco. Universidad Nacional de Trujillo. Los trabajadores constituyen el recurso más valioso que tiene una organización, siempre que estén comprometidos con los resultados y metas empresariales. El ausentismo laboral es un problema que se presenta en las empresas, y consiste en la falta o no presencia de los trabajadores en días y horarios que deberían estar laborando. La presente tesis ha sido realizada en la empresa Sociedad Minera de Responsabilidad Limitada Condornegro, dedicada a la extracción, procesamiento y venta de minerales no metálicos, principalmente el carbón; para ello ha instalado su área de operaciones en el cerro Chamana en Huamachuco. El objetivo de investigación es "Determinar de qué manera el Ausentismo Laboral del personal del área de producción incide en la Rentabilidad de la citada empresa". Para el recojo de datos sobre las variables, se han revisado los estados financieros de la empresa (años 2013 - 2014) y se han calculados las razones financieras de rentabilidad. Para la otra variable, se han revisado documentos que muestran registros sobre inasistencias de los trabajadores del área de producción, también se les ha aplicado una encuesta, y al gerente se le ha hecho una entrevista para medir los niveles de ausentismo. Como resultado del análisis de la información se ha podido determinar que el ausentismo se ha visto incrementado en 5.01 por ciento al pasar de 7.13 por ciento en

el año 2013 a 12.14 por ciento en el año 2014. Por su parte la Rentabilidad de la empresa ha tenido una alta caída; así la razón de Rentabilidad Económica ha bajado de 27 por ciento a 15 por ciento, la razón de Rentabilidad Financiera de 53 por ciento a 26 por ciento, y la razón de Rentabilidad sobre Ventas de 8 por ciento a 4 por ciento, en dichos años. De manera cualitativa también se han evaluado diversos factores que inciden en el ausentismo laboral, de mayor a menor importancia son: a) Factores atribuibles a la empresa (políticas de remuneraciones, condiciones de trabajo, gestión de las relaciones laborales), b) Factores atribuibles al propio trabajador (asuntos particulares, familiares, tardanzas para alcanzar el vehículo), y c) Factores atribuibles al ambiente externo (festividades, lluvia, etc.). De esta manera se han logrado todos los objetivos y la hipótesis ha sido contrastada, en el sentido que: "El Ausentismo Laboral del área de producción, incide de manera desfavorable en la Rentabilidad de la Empresa SMRL Condornegro de Chamana, Huamachuco; debido a factores atribuibles a la empresa, como a factores atribuibles a los trabajadores, y en menor medida a factores exógenos socioculturales y ambientales". Finalmente se han propuesto las conclusiones y recomendaciones pertinentes. De manera general se recomienda desarrollar políticas de gestión de recursos humanos en materia de remuneraciones, relaciones laborales y de mejora de las condiciones de trabajo; lo que contribuirá a bajar el ausentismo laboral y así elevar la rentabilidad de la empresa.

Montano Garcia, L. (2016). El proceso de capacitación y su impacto en el desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Universidad Nacional Agraria de la Selva. El objetivo del estudio fue determinar los principales factores del proceso de capacitación que influye en el desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva desarrollado a un nivel descriptivo correlacional, con diseño transversal, la misma que tuvo una muestra (n=123) trabajadores administrativos. La recolección de datos de campo (abril – mayo 2016) se realizó mediante encuesta, empleando dos instrumentos: uno para el proceso de capacitación que consta de nueve preguntas o afirmaciones sobre conocimiento, habilidad, Juicio de Valor, Actitud, capacitaciones y nivel

académico; otro sobre el desempeño laboral, que también consta de nueve preguntas o afirmaciones sobre metas, ausentismo, eficiencia, eficacia, satisfacción y productividad. Los resultados del análisis de regresión lineal demuestran que las variables independientes están correlacionadas significativamente ($r=0.76$); el coeficiente de determinación ($R^2= 0.57$) nos indica que las variables del proceso de capacitación estarían explicando el 57% de las variaciones en el desempeño laboral. El modelo empleado es adecuado para analizar los datos ($F=25.987$; $\text{sig.} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

Internacionales

Molina Rivero, N. A., & Jung Mariscal, J. E. (2015). Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial / Study of vertical mobbing to women and the impact on absenteeism. *Revista De Investigacion Psicologica*, (14), 19. La presente investigación es básicamente la recopilación de datos que justifican la relación que existe entre la violencia contra las mujeres, en este caso, mostrada desde el ámbito laboral como acoso psicológico laboral debido a las relaciones adversarias de poder y cómo este influye en que las mujeres decidan ir o no ir a su fuente laboral o no quieran hacerlo. Para la investigación se trabajó en un centro médico privado de la ciudad de La Paz- Bolivia en el que se analizó a 84 enfermeras (licenciadas y auxiliares) preguntándoles 43 conductas de mobbing del cuestionario de Cisneros y relacionándolos con 4 preguntas que cuantifiquen el ausentismo laboral debido a los mismos comportamientos. Se llegaron a los resultados de que existe acoso psicológico laboral dentro de la institución de estudio y que el 80% del mismo es generado por las relaciones de poder mal manejadas (mobbing descendente). Las mujeres más afectadas son aquellas que tienen entre 18 y 25 años de edad y aquellas que son auxiliares en enfermería. Para la empresa se estimaron índices de ausentismo posible y real, así como su respectiva traducción en términos monetarios. Los índices de ausentismo fluctúan entre 1% y 12,38% cifras alarmantes para la organización y los costos empresariales de ausentismo, por su parte, están dados entre Bs. 916,00 y Bs. 26.031,95 mensuales. La violencia contra las mujeres dentro de un centro médico privado debido a las relaciones

adversas de poder es significativa para las víctimas y costosa para la empresa.

Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (2014). Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27. Estimar la asociación entre factores de riesgo y la ocurrencia de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral en trabajadores formales. Método: Estudio de cohorte retrospectiva usando dos fuentes de información: registro de evaluaciones ocupacionales preventivas y de episodios de accidentes y enfermedades laborales (2009-2012). Se realizó un análisis descriptivo de variables de salud y de factores de riesgo. Regresiones logísticas para la ocurrencia de enfermedades y accidentes. Se usó una regresión Poisson-cero-inflado para el ausentismo laboral. Resultados: los > 60 años tienen un exceso de riesgo de enfermedad laboral (OR-ajustada 19,18 respecto a < 30 años) y los sedentarios una OR-ajustada 1,75. Los < 30 años tienen una OR-ajustada de 1,38, los que tienen circunferencia de cintura (CC) superior a la recomendada una OR-ajustada de 1,31 y los sedentarios 1,23 para la probabilidad de accidentes de trabajo. Las mujeres tienen una OR-ajustada 1,99 y CC-superior 1,29 para la probabilidad de accidente de trayecto. Ser mujer (IRR 1,45), tener > 60 años (IRR 2,69), trabajar en actividades inmobiliarias (IRR 2,37) y en explotación de minas (IRR 2,38), tienen una probabilidad mayor de más días de ausentismo. Conclusiones: Factores no modificables (sexo y edad), junto con factores modificables, como el sedentarismo y el estado nutricional, contribuyen a eventos laborales no deseados

2.2. BASES TEÓRICAS SOBRE AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL

A. AUSENTISMO

Entendiendo el fenómeno del ausentismo laboral y sus consecuencias es necesario conocer el significado de “ausentismo” resaltando que ausentismo es sinónimo de absentismo y la Real Academia de la Lengua Española, lo define así: “(1) Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. (2) Abandono habitual del

desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” (Española). Es decir, el ausentismo laboral es la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo con el objeto de cumplir las labores para las cuales ha sido contratado.

Según Samaniego “El absentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (Samaniego Villasante, 1998), lo que significa que el trabajador de manera inesperada no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las tareas para las que ha sido empleado.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT); define que el ausentismo es "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir" (Cuevas Duarte, García Sánchez, & Villa Rodriguez, 2011). Esto significa que la ausencia del trabajador se presenta de manera inadvertida, mientras que la organización contaba con su presencia para el desarrollo de las labores que le fueron asignadas.

Otros estudiosos del tema señalan también como ausentismo laboral “cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial” (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agulló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005).

Lo cual sucede cuando el trabajador se presenta a su lugar de trabajo, sin embargo, se dedica a otras actividades no laborales, disminuyendo su productividad.

En términos generales el ausentismo laboral es un problema que se presenta por la no presentación del trabajador en el lugar y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido contratado, ausencia que se produce por diferentes factores y para la que la organización no está preparada, porque la mayoría de las veces la ausencia es inadvertida y se contaba con la presencia del trabajador. No obstante, lo anterior, algunas causales del ausentismo son atribuibles al empleador, otras no están catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a causas

externas; fenómenos de la naturaleza.

A.1. DIMENSIONES

Los ausentismos laborales pueden presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014).

Para Ribaya (s.f.) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos.

1. Ausentismo Legal o involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas:

- Enfermedad común
- Accidente de trabajo
- Permisos legales
- Maternidad y adopción
- Enfermedad profesional
- Otros.

2. Absentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran:

- Permisos personales
- Inasistencias no autorizadas
- Conflictos laborales.

Mientras que Samaniego (1998), clasifica el ausentismo laboral principalmente en dos causas:

Ausentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas.

Ausentismo voluntario: la ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó.

De otra parte Camarota (2015) clasifica el ausentismo laboral en tres causas principales:

Médicas Certificadas: Corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional.

Legales: La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad; en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales.

Extralegales: Se fundamentan en acuerdos extralegales entre empleador y trabajador, las cuales encontramos en los Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas o reglamento interno de trabajo.

Otras Causales: Dentro de este grupo se encuentran las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración o compensación alguna. También puede definirse como ausentismo no retribuido, tales como: Permisos particulares, ausencias no autorizadas, asuntos judiciales y todas aquellas ausencias que no estén permitidas legalmente o por las normas internas de la organización. (Batista, Méndez, & Zunino, 2016).

Debido a que las ausencia laborales generan pérdidas a las organización, la empresa solicitará la certificación expedida por la EPS, cuando la ausencia haya sido por enfermedad general y menor o igual a dos días, las cuales son asumidas por el empleador. (Superintendencia Nacional de Salud, 2016).

Para Nova Melle (1996) los factores que influyen en el ausentismo laboral se dividen en dos categorías:

- Psicológicas: Generalmente se presenta cuando el trabajador carece de motivación.
- Físicas: Se produce principalmente por enfermedades.

Otro punto de vista para el fenómeno del ausentismo, no está relacionado con causas propias del trabajador, sino de la organización. “Las causas de ausentismo no siempre están asociadas al empleado, algunas se deben a la organización, como supervisión deficiente, falta de motivación, falta de cierta flexibilidad” (Arroyo, Díaz, Rodríguez,

1999). Cuando una compañía carece de líderes o jefes motivadores y seguimiento inadecuado al ausentismo, los trabajadores con mayor frecuencia se ausentan, sin una razón justificable, por ello la importancia de valorar al empleado, pero también vigilar sus ausencias. Se ha encontrado otros factores que influyen en el ausentismo laboral como el caso del clima organización. “Estudios realizados han llegado a la conclusión que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo control de la organización” (Portalanza y Orellana, 2014). Un ambiente laboral óptimo ayudará a disminuir el ausentismo del trabajador, razón de la importancia de unas buenas relaciones laborales entre jefes, empleados y estos entre sí.

Otro detonante del ausentismo laboral es el estrés laboral, el cual está relacionado con la carga laboral, ambiente de trabajo y remuneración, tan es así que “empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costos del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general” (Gamero, 2010). En tal virtud las áreas de Recursos Humanos en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cumplimiento de lo dispuesto en la regulación sobre Riesgos laborales, convendría implementar planes que permitan la mejora de las condiciones socio- ambientales del trabajador.

EFFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

El ausentismo laboral en las organizaciones, genera efectos negativos en diferentes escenarios y actores, como lo son: el empleado, el grupo de trabajo, en el estado y principalmente en las empresas. Algunos de los efectos son: “la reducción de los ingresos familiares, indisciplina, aumento de la carga laboral en los compañeros. Además puede originar accidentes laborales en los sustitutos por falta de preparación o conocimiento de los medios utilizados para desarrollar la labor” (Batista, Méndez, & Zunino, 2016). El empleado y su familia verán disminuidos sus ingresos cuando la ausencia no es justificada y se hacen deducciones por el tiempo no laborado. Se hace necesario entender

que si no hay un adecuado control del ausentismo por parte de la organización se producirá indisciplina y resultará que más de un empleado buscará también ausentarse. Uno de los efectos más negativos es la carga laboral en compañeros, lo cual producirá mal ambiente laboral, pero además probabilidades de sufrir accidentes de trabajo, por la falta de experticia en el manejo de las herramientas de trabajo.

La productividad y el cumplimiento de objetivos de las organizaciones es otro de los efectos emanados de un ausentismo laboral reiterativo y sin control, debido a que las tareas del trabajador ausente deben ser realizadas por trabajadores que no tienen el mismo conocimiento, habilidad y destreza, causando demoras en la entrega de los productos, tareas y lo más grave aún el incumplimiento de sus obligaciones.

Además de los efectos ya señalados, otra consecuencia del ausentismo laboral es que “ocasiona que los flujos de trabajo deban ser interrumpidos y algunas decisiones importantes que debían ser tomadas se posterguen” (Restrepo Rivillas, 2012), porque el trabajador ausente era quien debía tomar la decisión o su labor por el grado de experticia no podía ser realizada por otro empleado.

Como lo señala Samaniego “El ausentismo acarrea, inevitablemente, problemas organizativos, ya que las situaciones requieren adiestrar al nuevo operario, o realizar hora extraordinarias para compensar la ausencia del absentista” (Samaniego, 1998). Esto significa que la organización tiene que invertir en capacitaciones de terceros que desempeñen las tareas que el ausentista dejó de hacer, además en muchas oportunidades se deberá pagar horas extras para el desarrollo de las funciones o tareas extras, generando además deterioro en el clima laboral.

“El ausentismo laboral afecta negativamente la competitividad de las compañías o entidades, al empleado ausente, los compañeros de trabajo, la sociedad en general y no menos importante al país” (Batista, Méndez, & Zunino, 2016), significa que un empleado ausente afecta de manera negativa, indirecta e inconscientemente a varias personas jurídicas y/o naturales, más aún cuando la ausencia se debe a razones

voluntarias.

Otro de los efectos del ausentismo laboral es que motivador del mal ambiente organizacional, como lo menciona (Jiménez, 2014), debido al “recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas” (Jiménez, 2014). Significa que un ambiente laboral en el que se presente ausentismo laboral va a estar deteriorado por el inconformismo del trabajador que si asisten regularmente a su lugar de trabajo a desarrollar las funciones encomendadas.

“Las exigencias que el mercado ejerce sobre los objetivos operativos y financieros de las compañías tiene como consecuencia el aumento de presión al que los empleados se ven sometidos en la actualidad y no todos responden igual a esta presión” (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agulló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005), produciendo efectos negativos a las organizaciones como rotación, ausentismo o clima laboral negativo, por ello la importancia de equilibrar los objetivos estratégicos de la empresa con un adecuado ambiente y condiciones de bienestar a los empleados, lo cual provocará mejores resultados para todos, compañías, empleados y Estado.

B. RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos.

Asimismo, el autor Motowidlo, S. J. (2010) quien tiene su punto de vista, lo define así: “El rendimiento laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado”.

También agrega, que estos conceptos pueden apreciarse las principales características del rendimiento visto desde un punto de vista científico. En primer lugar, y desde una perspectiva completamente estricta, se trata del valor asignado por la organización a una serie de

comportamiento de sus empleados. Dicho valor puede ser positivo o negativo, y supone la contribución del trabajador a la consecución de una cierta eficacia organizacional. 10

De igual manera, los autores Campbell, J. P. y otros (2012) determinan que el concepto de rendimiento estaba muy poco entendido. Estableciendo que el rendimiento debe distinguirse de la efectividad, para lo cual lo definen de la siguiente manera: “Rendimiento Laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento incluye aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (esto es, el nivel de su contribución)”.

Por otro lado, los autores Borman, W. C. y S. J., Motowidlo (2014) señalan que habitualmente se distinguen dos tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias organizacionales, el llamado rendimiento de tarea o intrarol y el contextual o extra-rol, los cuales definen para mayor apreciación:

Rendimiento de tarea. Es aquel que se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales y está compuesto por diversos componentes, entre otros:

- Posesión del conocimiento, habilidades y técnicas requeridas para realizar las tareas.
- Formación para nuevos trabajos o simplemente, estar al día de las modificaciones en las demandas de las mismas tareas.
- Aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir las metas organizacionales.

Además, este tipo de conductas de tareas tienen dos formas: la primera se basa en la transformación de materias primas en bienes y servicios organizacionales, como la producción de un automóvil en una cadena de montaje o la fabricación de mermelada en una pequeña empresa. La segunda implica realizar tareas que faciliten la anterior, como el mantenimiento, la planificación, la coordinación y la supervisión. La labor de los directivos y supervisores, aunque también la de otros

trabajadores, puede incluirse en esta segunda forma. El rendimiento adecuado en cualquiera de las dos supone respetar la expectativa de valor buscada por la organización.

Rendimiento contextual. Un buen rendimiento es aquel que, además de cumplir con las obligaciones de rol de tareas del trabajador, comporta el que este se comprometa de forma espontánea en comportamientos beneficiosos para la organización. En este sentido, durante las últimas décadas ha emergido una interesante área de investigación referida al denominado rendimiento contextual, definido como aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para su éxito global. Este tipo de comportamiento ha recibido distintas denominaciones para referirse a conceptos muy similares, entre otras el comportamiento organizacional prosocial y la conducta extra-rol. En conjunto, todos reúnen una serie de características:

- Voluntariedad: pues nunca deben formar parte de las obligaciones del puesto.
- Intencionalidad: es el propio trabajador quien decide establecer un compromiso con la organización por medio de sus conductas.
- Carácter positivo: como es lógico, pretenden un beneficio cierto de la organización.
- Carácter desinteresado: la motivación fundamental de quien las realiza no es un bien personal, aunque no lo descarte.

Asimismo, existen diversas formas por las que un trabajador puede contribuir al contexto del trabajo. La primera se corresponde con la mejora de ciertas circunstancias psicosociales de la organización: el empleado promueve afectos positivos y de confianza entre sus compañeros, e incluso colabora para disminuir la hostilidad y el conflicto. De esta forma es posible aumentar la comunicación interpersonal y la cooperación. Una segunda posibilidad con la que se apoya el contexto de trabajo implica aumentar la predisposición personal para realizar conductas que aumenten el valor organizacional, como, por ejemplo, tener disposición para soportar condiciones de trabajo no deseables sin expresar queja alguna. Por último, la tercera

forma de contribución se realiza a través de comportamientos que afectan a la conservación o al ahorro sobre los recursos tangibles de la organización, como utilizar el automóvil propio en lugar del que facilita la empresa, o ahorrar energía apagando las luces o máquinas no necesarias.

Por otra parte Schnake, M. E. y M. P., Dumler (2013) informan que también relacionado con el rendimiento contextual, las conductas de ciudadanía organizacional implica la voluntad de los trabajadores de cooperar con sus compañeros. Es por eso que las cinco dimensiones de este tipo de conductas son:

- Altruismo: comportamientos de ayuda a compañeros, como por ejemplo, asistir a quienes tienen un gran volumen de trabajo.
- Concienciación: conductas que ayudan a la organización, pero no a individuos o grupos concretos, como por ejemplo, no hacer más descansos de los estipulados en la jornada laboral.
- Deportividad: aceptar los inconvenientes sin queja, como por ejemplo, fijarse en el lado positivo de las situaciones que podrían percibirse como desagradables.
- Cortesía: evitar problemas teniendo a los demás informados de las propias decisiones y actos que puedan afectarlos, como por ejemplo avisar con tiempo sobre un cambio de equipo de trabajo.
- Virtud cívica: participación responsable a los procesos políticos de la organización, como, por ejemplo, participar en reuniones no obligatorias.

Es por eso, que estas dimensiones han sido cuestionadas en los últimos años por causa de distintos problemas metodológicos y conceptuales, por lo que actualmente los expertos se replantean por un lado si realmente se refieren a aspectos cualitativamente diferentes entes sí, y por otro si su contenido es o no distinto al del rendimiento contextual. Parece que la solución a estas dificultades puede pasar por considerar las conductas de ciudadanía desde un punto de vista multinivel, realizando medidas conjuntas individuales, grupales y organizacionales.

Por último, los llamados comportamientos contraproducentes en el trabajo constituyen otra faceta del rendimiento laboral contextual, los cuales se están convirtiendo últimamente en un área de gran impacto por el volumen de investigación generado. Este tipo de conductas se define como aquellos comportamientos intencionales realizados por algunos miembros de la organización y que son vistos por esta como contrarios a sus intereses legítimos.

En cuanto a los factores que intervienen en el rendimiento laboral, el autor Marbán S. J. (2010) indica que se ha establecido claramente que la productividad es el resultado de la intervención de un vasto número de factores.

Respecto a los individuales (el trabajador), como situacionales (naturaleza de la tarea, la organización); tanto subjetivos (clima laboral, motivaciones, etc.) como objetivos (condiciones materiales, salarios, etc.); tanto racionales, como irracionales. Entre los principales factores individuales pueden considerarse los siguientes:

Factores físicos del trabajador: coordinación motora, destreza, fuerza, resistencia, limitaciones físicas.

- Factores de entrenamiento: instrucción, capacitación, experiencia laboral, adiestramiento, etc.
- Factores psicológicos: agudeza sensorial, nivel intelectual, capacidad de aprendizaje, aptitudes, habilidades, personalidad, motivación, satisfacción laboral, moral, etc.

Entre los principales factores situacionales pueden considerarse los siguientes:

- Factores relacionados con la naturaleza de la tarea: mayor o menor complejidad, grado de dificultad, entrenamiento, fatiga, tedio, descanso, iluminación, ventilación, ruidos.
- Factores relacionados con la empresa: tipo de supervisión, incentivos, remuneración, promociones, sueldos, etc.
- Por otro lado, el autor Ibañez M. M. (2011) refiere que la evaluación o medida del rendimiento del talento humano

es una apreciación sistemática del desempeño de cada trabajador, en función de las tareas que realiza en su puesto de trabajo en el cumplimiento de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo. Es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, se valora y califica el rendimiento y conducta del talento humano en el cumplimiento de sus tareas, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de su desempeño. Esta evaluación la realiza el jefe inmediato superior, en forma objetiva y documentada.

Además, la medida del desempeño del talento debe ser aplicado para un periodo de tiempo: trimestral, semestral, anual o bianual, como una norma administrativa que se basa en la política de evaluación del rendimiento del talento humano.

Por otro lado, parte del proceso es comunicar al talento humano la forma en que está desempeñando su trabajo y cuál es su nivel de cumplimiento. Es por esto que se pueden elaborar planes de mejora para que puedan influir en su rendimiento futuro y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del talento humano es suficiente, seguramente mejorará su rendimiento.

Tal es así, que uno de los usos más comunes, como resultado de la evaluación del talento humano, es la toma de decisiones administrativas sobre: a quién retenemos, incrementamos su remuneración, promovemos, capacitamos, becamos, ascendemos, le damos la última oportunidad, y a quién despedimos.

Por otro lado, la información obtenida de la evaluación del talento humano sirve también para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como para la organización. El propósito final de la evaluación es calificar al talento humano en trabajador excelente, muy bueno, bueno, regular y malo; en consecuencia, con esto se busca fomentar la mejora continua de los resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar al talento

humano cómo se está desempeñando en su puesto de trabajo y proponer los cambios necesarios de conducta, actitud y conocimientos. En cuanto a los objetivos de la evaluación del rendimiento del talento humano, el autor informa que toda persona debe recibir retroalimentación respecto a su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, la persona camina sin rumbo fijo, a ciegas. La empresa debe saber cómo se desempeña cada uno de sus trabajadores, para tener una idea de sus potencialidades.

Es por eso, que presenta algunos objetivos que son los principales:

- Proporcionar un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y despidos.
- Comunicar al trabajador cómo marcha en el trabajo, que debe cambiar en su conducta, en sus actitudes, habilidades o conocimientos.
- Permitir que el talento humano conozca lo que su jefe piensa de él. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto a su desempeño.
- Ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado; ambos deben de estar de acuerdo en que el examen del rendimiento debe traer algún beneficio para la organización y para el talento humano.

Con relación a la importancia de la evaluación del rendimiento del talento humano, el autor acota que es importante para el desarrollo organizacional de la empresa porque, conociendo puntos débiles y fuertes de cada uno de los trabajadores, se pueden corregir los programas de selección, capacitación, definición de tareas y establecimiento de una base racional y equitativa para recompensar el buen rendimiento de talento humano.

Además, esta técnica permite, igualmente, determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo, para luego elaborar planes de mejora. En este aspecto, se utiliza el resultado de la evaluación para comunicar al talento humano cómo está desempeñándose en su puesto de trabajo o cargo, y proponer los cambios necesarios del comportamiento.

Con relación a los beneficios de la evaluación del rendimiento laboral del talento humano, el autor refiere que cuando un programa de evaluación está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el trabajador y el jefe inmediato superior.

Beneficios para el subordinado.

Beneficios para el jefe.

De igual modo, el jefe inmediato superior es la única autoridad para medir el rendimiento de su subordinado, solo él sabe sobre la asignación de las tareas rutinarias y esporádicas, y siestas se han realizado eficientemente, si el subordinado ha hecho los méritos suficientes para ser retenido en el cargo, para ser promovido, para ser adiestrado o para ampliar sus conocimientos en el puesto de trabajo. El jefe es quien registra los hechos de méritos y deméritos de cada uno de sus subordinados.

El jefe inmediato superior.

La evaluación por el mismo trabajador.

De igual modo, para una buena planificación del programa y el logro de la participación de todos los elementos de la empresa –política, procedimientos y objetivos de evaluación-, se debe establecer un programa basado en escalas debidamente elaboradas. Este debe constar de las siguientes partes:

- Identificación de factores
- Definición de los factores seleccionados
- Ponderación de factores
- Elaboración de las escalas

Por otro lado, se procederá a una descripción literal de estos, a fin de proporcionar a los calificadores (jefes) los indicadores que determinen la correcta significación del grado de la escala atribuida al factor de que se trate.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Absentismo laboral.- ausencia al trabajo, ya sea justificado o no. El absentismo no justificado puede ser causa de despido.

Activo.- persona de 18 o más años que suministra mano de obra para la producción de bienes y servicios o está disponible y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Activos potenciales.- son personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo.

Acto de conciliación.- requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Este acto afecta a trabajadores despedidos que no consideren justificada la acción empresarial. Entonces, inician las actuaciones de conciliación para llegar a un acuerdo.

Agentes sociales.- sindicatos y patronales empresariales.

Apo.- Es un enfoque de administración que, tomando como base el modelo de sistemas, se orienta al logro de resultados; en donde cada puesto define sus objetivos en términos de resultados a lograr (y no de actividades), que sean coherentes, específicos, prioritarios, desafiantes y tendientes al mejoramiento permanente; a través de un estilo de liderazgo que privilegia la participación y la delegación; de manera que dichos objetivos provoquen la motivación del personal, apuntalen la planificación y el control de gestión y sirvan como marco de referencia para la administración de los recursos humanos.

Autoevaluación.- Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Esta actividad debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora.

Capacidad.- Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible.

Commuting.- desplazamientos de los habitantes de un área metropolitana desde su lugar de residencia hasta el trabajo.

Competencias básicas. - son las competencias necesarias para el trabajo y la vida cotidiana. Están asociadas a conocimientos de índole formativo básico: lectura, redacción, aritmética, matemática y comunicación oral.

Competencias clave: aquellas actividades internas que, bien realizadas, resultan cruciales para que una organización sea competitiva, rentable o eficiente.

Competencias.- Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.

Comportamiento Organizacional.- Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización.

Comportamiento.- Es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Confidencialidad.- Propiedad de la información mediante la cual se garantizará el acceso a la misma solo por parte de las personas que estén autorizadas. Es de alguna manera lo que se dice o hace en confianza y con seguridad recíproca entre dos o más individuos.

Contrato programa: es la iniciativa de formación que tiene como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados.

Coste laboral: el coste total en que incurre el empleador por su empleado. Incluye el coste salarial más las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social.

Coste salarial: comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios. El coste salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos.

Cultura de Evaluación.- Cultura de una organización que valora la evaluación y busca soluciones a los problemas, y para lograrlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y las consecuencias de lo ejecutado, manteniéndose en un ciclo sin fin de supuesto–acción– prueba evidente–revisión, que es característico de la práctica científica acertada y de la buena administración.

Desempeño.- Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

Despido improcedente: cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido.

Despido libre: norma mediante la cual una empresa hace valer su derecho de terminar la relación laboral con un empleado en cualquier momento y por cualquier motivo.

Desprofesionalización: descenso del peso de las personas ocupadas calificadas dentro de un campo de observación.

Efectividad.- Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

Eficacia.- Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados.

Eficiencia.- Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados.

Empleabilidad: grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales. También, son las posibilidades existentes de encontrar un empleo y de amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio. Otro tercer significado es el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y

conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo.

Enfermedad profesional: se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

Evaluación del Desempeño. - La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Evaluación. - Proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Fondo de garantía salarial: organismo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

Formación no reglada: toda la formación que no está planificada por el Ministerio de Educación y Ciencia o por la Consejería de Educación y Ciencia en la Comunidades Autónomas que tenga transferidas esas competencias sobre esta materia.

Formación polivalente: capacitación profesional que otorga a una persona la cualificación necesaria para desempeñar varias ocupaciones que no pertenezcan a especialidades afines.

Jornada: el número de horas efectivas por trabajador según sea a tiempo completo o a tiempo parcial. La estimación de la jornada efectiva se realiza en base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas.

Jóvenes: Personas con edades comprendidas entre los 15 y 24 años.

Ocupabilidad: es el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo.

Paro encubierto: concepto utilizado para caracterizar una situación en la que la productividad marginal de trabajadores en activo es, prácticamente, nula.

Paro estructural: porcentaje de desempleo debido al crecimiento económico.

Paro friccional: es el que se produce a consecuencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo; existen movimientos de la fuerza de trabajo entre empresas, entre sectores, entre ocupaciones y entre distintas localizaciones geográficas que no se realizan instantáneamente por lo que siempre se mantiene un cierto volumen de paro que coexisten con puestos de trabajo vacantes en las empresas.

Pleno empleo: situación de completa utilización de la fuerza de trabajo. Ante la dificultad de alcanzar este objetivo, se suele definir el pleno empleo de manera que incluya un pequeño porcentaje de paro, generalmente hasta el 4% de la población activa.

Pluriempleo: situación del trabajador que desarrolla su actividad en dos o más empresas del mismo Régimen. Tal situación debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social para que, si procede, efectúe la distribución de los límites de cotización entre las empresas afectadas.

Productividad: la relación entre la cantidad producida de un bien y los medios económicos empleados para ello. Es una medida de la cantidad de valor que un empleado individual añade a los bienes o servicios producidos por una empresa.

Prórroga (de contrato): algunos contratos de duración temporal, una vez finalizada su duración inicial, pueden prorrogarse.

Quórum: nivel de asistencia mínima requerido para que se constituya cualquier tipo de reunión (junta, asamblea, etc).

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al propósito de la investigación, naturaleza de los problemas y objetivos formulados, el estudio reúne las condiciones suficientes para ser considerado como una Investigación Básica; en razón que para su desarrollo en la parte teórica conceptual se apoyará en conocimientos sobre absentismo y rendimiento laboral.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es descriptivo, correlacional.

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. MÉTODO

El método aplicado para la investigación es el método científico con sus técnicas de deductivo, Inductivo.

3.2.2. DISEÑO

El diseño a emplearse es transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la incidencia, y el interés es describir la característica individual de cada variable:

De acuerdo al siguiente esquema:

$$M = O_x r O_y$$

Donde:

- M : Muestra de estudio
- O : Observaciones obtenidas en cada una de las variables
- X : Absentismo
- Y : Rendimiento laboral
- r : Relación entre las variables de estudio

3.3. UNIVERSO Y MUESTRA

3.3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO

El universo de Estudio para la presente investigación comprende a 70 colaboradores de la empresa Misol Mining Solutions unidad Carhuracra Junin.

3.3.2. UNIVERSO SOCIAL

El Universo social está comprendido por todos los colaboradores de las empresas terciarizadas que existe en la región.

3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis queda conformada por un colaborador de la población en estudio.

3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de muestreo a utilizarse será el probabilística sistemático ya que se tiene toda la lista de la población y se seleccionará a los colaboradores para la muestra de forma aleatoria, utilizándose la siguiente formula:

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

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.5 = 0.50) = 50%

N = Tamaño de la población (N = 70 colaboradores)

Entonces n = 60 colaboradores

3.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

3.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existiría relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.

3.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existiría relación significativa entre el absentismo legal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.
- b) Existiría relación significativa entre el absentismo personal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.
- c) Existiría relación significativa entre el absentismo presencial con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.

3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

La identificación de variables para el presente estudio se da de la siguiente manera:

HIPÓTESIS GENERAL

VARIABLE 1

X = ABSENTISMO

VARIABLE 2

Y = RENDIMIENTO LABORAL

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V 1. ABSENTISMO	Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela.	<i>Absentismo Laboral</i> <i>Absentismo Personal</i> <i>Absentismo Presencial</i>	Tasa Global de Absentismo El Índice de Gravedad ó Índice de Incapacidad El índice de Frecuencia (IF)

<p>V.D.</p> <p>RENDIMIENTO</p> <p>LABORAL</p>	<p>el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión. Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, lo que desearán es mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que son perfectamente conscientes de que eso repercutirá de manera positiva en la misma. Ante eso suelen recurrir a una gran variedad de medidas, entre las que destacaríamos las siguientes:</p> <p>-Crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo.</p> <p>-Mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas.</p> <p>-Establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores.</p> <p>-Facilitar la participación de todos los miembros de la empresa, para que se sientan parte de la misma y no duden en realizar su esfuerzo y sus tareas en pro de ella.</p> <p>-Promover la igualdad de trato.</p> <p>-Motivar a los trabajadores.</p> <p>-Fomentar la formación de los empleados, para que puedan mostrar ilusión por mejorar en sus desempeños y habilidades.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Competencias laborales</p>	<p>- Satisfacción.</p> <p>- Incentivos.</p> <p>- <i>Eficacia.</i></p> <p>- <i>Eficiencia.</i></p> <p>- <i>Tiempo.</i></p> <p><i>Habilidades operativas.</i></p> <p>- <i>Orientación al logro</i></p>
---	---	--	--

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.7.1. Instrumentos

Instrumento, es el soporte físico (material, carbón, etc.) que utiliza el investigador para recolectar y registrar datos o información.

Los principales instrumentos que se utilizara en el desarrollo de la investigación son:

- a) Cuestionario o Escala
- b) Guía de análisis documental

3.7.2. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos, es el conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una variable o conocer una variable.

Las principales técnicas que utilizaremos en el desarrollo de la investigación, serán:

- a) Encuestas
- b) Análisis Documental

3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas descriptiva y probabilísticas y el procesamiento de los datos se realizaran a través de Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24.0.

3.9. ESTRUCTURA TENTATIVO DE LA TESIS:

TITULO:

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

- 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
- 1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
- 1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA
 - 1.3.1. PROBLEMA GENERAL
 - 1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS
- 1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS
 - 1.4.1. OBJETIVO GENERAL
 - 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
- 1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO II

- 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO
- 2.2. BASES TEÓRICAS –CIENTÍFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA.
- 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

CAPITULO III

- 3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN
 - 3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN
 - 3.1.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN
- 3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN
 - 3.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
 - 3.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.
- 3.3. UNIVERSO Y MUESTRA
 - 3.3.1. UNIVERSO D EL ESTUDIO
 - 3.3.2. UNIVERSO SOCIAL
 - 3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS
 - 3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN
- 3.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS
 - 3.4.1. HIPÓTESIS GENERAL
 - 3.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
- 3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES
- 3.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.
- 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
- 3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

- 4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO
- 4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS.
- 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

ANEXOS (Adjuntar los instrumentos de recolección de datos) y otros datos.

CAPITULO IV

ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESUPUESTO

a. Personal

-	Personal Especializado	S/.	700.00
-	Apoyo Secretarial		300.00
-	Estadístico		500.00
-	Personal encuestador		<u>300.00</u>
	Sub-Total (A)	S/.	1,800.00

b. Bienes

-	Material de Escritorio	S/.	400.00
-	Material de Impresión		200.00
-	Otros		<u>100.00</u>
	Sub-Total (B)	S/.	700.00

c. Servicios

-	Tiempo	S/.	150.00
-	Fotocopias		150.00
-	Movilidad		100.00
-	Otros		<u>100.00</u>
	Sub-Total (C)	S/.	500.00

SUB – TOTALES

-	Sub-Total (A)	S/.	1,800.00
-	Sub-Total (B)		700.00
-	Sub-Total (C)		<u>500.00</u>
	TOTAL GENERAL		<u>S/.</u> 3,000.00

4.2. CRONOGRAMA

El estudio se realizará en un periodo de 6 meses.

ACTIVIDADES	AÑO 2018					
	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
1. Diseñar el proyecto	X					
2. Recolección de información	X					
3. Sistematización de la información	X					
4. Análisis e interpretación		X				
5. Aprobación del Proyecto		X				
6. Recolección de Datos		X				
7. Organización y Procesamiento de los Datos			X			
8. Análisis e Interpretación de los Datos				x		
9. Revisión General				x	x	
10. Sustentación						X

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arroyo Varela, S., Díaz Muñoz, R., & Rodríguez Rodríguez, J. (s.f.). Tiempo de trabajo no realizado. Obtenido de Universidad de Malaga: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565187>
- Batista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (20 de 10 de 2016). Universidad de la Republica de Uruguay. Obtenido de <file:///D:/MIS%20%20DOCUMENTOS/Documents/ESPECIALIZACI%C3%93N%20ALTA%20GERENCIA-%20UNIVERSIDAD%20MILITAR/TALLER%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/Ausentismo%20Laboral..pdf>
- Boada I Grau, J., De Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). Dialnet plus. Recuperado el 19 de 09 de 2017, de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090>
- Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Flórez Cuestas, A. M., Jiménez Babosa, W. G., Martínez Barbosa, L. P., & Pardo Fagua, C. M. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. Ciencia y Tecnología para la salud visual y ocular., 22-23. Obtenido de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/2695/2429>
- Castillo Aponte, J. (2007). Administración de personal. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2017). Bogotá: Legis Editores S.A.
- Colombia Grajales, A. (1998). Ausentismo laboral por causa médica y no médica en la Gerencia Complejo Barrancabermeja de Ecopetrol. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 87.
- Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) , 576.
- Gamero Buron, C. (2010). Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/301/30120334010/>
- García, M. A. (03 de 06 de 2011). Recuperado el 05 de 10 de 2017, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>

- Gómez García, M., Gómez López, V. M., Jiménez Soto, M., Escobar, N., & Arturo. (2005). Ausentismo Laboral en una Institución de Seguridad Social y Factores Relacionados. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* , 373, 374.
- Jímenez Beltrán, F. M. (2014). (P. U. Javeriana, Ed.) Recuperado el 30 de 09 de 2017, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/12062>
- Kaempffer R, A. M., & Mesa M, F. R. (2004). Recuperado el 05 de 10 de 2017, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012.
- Nova Melle, P. (1996). Recuperado el 19 de 09 de 2017, de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) Ausentismo laboral. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). Accidentes profesionales.
- Portalanza, A. O. (30 de 10 de 2014). Recuperado el 17 de 09 de 2017, de <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/eds/detail/detail?vid=5&sid=1d7927f4-dd97-4654-8296-10089794279e%40sessionmgr4010&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S2215910X14700266&db=edselp>
- Portalaza, A., & Serrano Orellana, B. J. (2014). Influencia del Liderazgo Sobre el Clima Organizacional . *Suma de Negocios* , 121.
- Restrepo Rivillas, C. A. (2012). Dialnet Plus. Recuperado el 17 de 09 de 2017, de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co:2518/servlet/articulo?codigo=5137551>
- Ribaya Mallada, F. J. (s.f.). Gestión Humana. com. Recuperado el 16 de 09 de 2017, de <http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>
- Samaniego Villasante, C. (1998). Google Académico. Recuperado el 01 de 10 de 2017. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33787364/Absentismo__rotacion_y_productividad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508636229&Signature=9IOY2hvUw8QpLwlz2XQayDPKEcA%3D&response-content-

disposition=inline%3B%20filename%3DAbsentismo_rotacion_y_produc
tividad.pdf

Sierra Ávila, N. F. (s.f.). Recuperado el 17 de 09 de 2017, de <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/eds/detail/detail?vid=3&sid=58bf1f58-040f-47e3-9a38-ef63f7533982%40sessionmgr4010&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=umng.10654.16045&db=ir00621a>

Amabile, T.; Phillips, E. y M. A., Collins (2010). PERSON AND ENVIRONMENT IN TALENT DEVELOPMENT: THE CASE OF CREATIVITY, Editorial Ohio Psychology Press, Ohio-Estados Unidos, pp. 356

Borman, W. C. y S. J., MOTOWIDLO (2014). EXPANDING THE CRITERION DOMAIN TO INCLUDE ELEMENTS OF CONTEXTUAL PERFORMANCE, Editorial jossey bass, México, pp. 785

Campbell, J. P. y OTROS (2012). A THEORY OF PERFORMANCE, Editorial Jossey-Bass, San Francisco, pp. 735.

Chambers, Elizabeth G. y OTROS. (2012). THE WAR FOR TALENT, Editorial The McKinsey Quarterly, Número 3, Estados Unidos, pp. 423

Delgado, Isabel y OTROS (2012). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. DEL ANÁLISIS TEÓRICO A LA SOLUCIÓN PRÁCTICA, Editorial McGraw-Hill/Pearson, España, pp. 465

Fallense López, Javier (2012). TALENTO HUMANO, Editorial Pearson, México, pp. 355

Ibáñez Machicao, Mario (2011). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA, Editorial San Marcos E.I.R.L., Primera Edición, Lima-Perú, pp. 319

Jones, George (2013). ADMINISTRACIÓN CONTEMPORÁNEA, Editorial McGraw-Hill, México, pp. 209

La Real Academia Española De La Lengua – Rae (2013). TALENTO, Editorial Espasa Calpe S.A., Vigésima Sexta Edición, Madrid-España, pp. 1267

Marbán Sánchez, Joaquín (2010). ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL, Editorial Copamex, N° 166, México, pp. 268

Milkovich, George (2013). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, Editorial Irwin, Estados Unidos, pp. 394

- Motowidlo, S. J. (2010). HANDBOOK OF PSYCHOLOGY: INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, Editorial Journal of Applied Psychology, Estados Unidos, pp. 702
- Odiorne, George (2011). MANAGEMENT AND THE ACTIVITY TRAP, Editorial Harper and Row Publishers, New York-Estados Unidos, pp. 479
- Porter Lyman y Edward LAWIER (2014). MANAGERIAL ATTITUDES AND PERFORMANCE, Editorial Irwin, Sétima Edición, Estados Unidos, pp. 516.
- Romero Fernández, Pedro; SÁNCHEZ y OTROS (2014). LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS, Editorial McGraw-Hill/Pearson, España, pp. 362
- Schnake, M. E. y M. P., Dumler (2013). LEVELS OF MEASUREMENT AND ANALYSIS ISSUES IN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR RESEARCH, Editorial Organizational Dynamics, Estados Unidos, pp. 352
- Silvera C. Vilma (2013). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, Editorial UTP, Panamá, pp. 422
- Referencias electrónicas:
- Li Salazar, Rodolfo (2013). ACERCA DE LAS ESCALAS DE VALORACIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL, Extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos13/renla/renla.shtml#ixzz43CRHVWSs>.
- Página virtual latincomhrr (2014). valoración de potencial y retención de talento humano, “un reto para los países y organizaciones a nivel global”, extraído de la página web: <https://latincomhrr.wordpress.com/2014/08/23/valoracion-de-potencial-y-retencion-del-talento-humano/>.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

Estimado Colaborador:

Agradecemos anticipadamente por su colaboración, y dar su opinión para realizar el trabajo de investigación intitulado: "EL ABSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MISOL MINIG SOLUTIONS UNIDAD CARAHUACRA JUNIN, 2018".

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

1= Nunca. 2 = Casi nunca. 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.

SEXO: Masculino () Femenino ()

EDAD: 20 – 24 () 25 – 29 () 30 – 34 () 35 o más ()

ABSENTISMO						
DIMENSIÓN 1: ABSENTISMO LEGAL		1	2	3	4	5
1	Las enfermedades comunes inciden en el absentismo.					
2	El absentismo en su área se produce por accidentes de trabajo.					
3	La ausencia en el puesto de trabajo tiene que ver con la capacitación.					
DIMENSIÓN 2: ABSENTISMO PERSONAL						
4	El abandono del puesto de trabajo cuenta con otras licencias legales que Usted conoce.					
5	El libertinaje permite la ausencia en el puesto de trabajo.					
6	La ausencia del puesto de trabajo tiene que ver con los problemas familiares.					
DIMENSIÓN 3: ABSENTISMO PRESENCIAL						
7	El estrés laboral cuenta bastante con el absentismo.					
8	La ausencia en el puesto de trabajo se asume por la baja remuneración.					
9	La insatisfacción permite la ausencia en el puesto de trabajo.					
10	El absentismo en el área se produce por relaciones interpersonales.					
RENDIMIENTO LABORAL						
11	Respeto y acata la normativa y procedimientos institucionales.					
12	Determina eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.					
13	Cumple con las metas y objetivos de acuerdo con el plan estratégico y el plan anual operativo.					
14	Resuelve los problemas, presenta ideas para mejorar su trabajado y el del personal que lo acompaña.					
15	Comprende los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.					
16	Disposición para estar actualizado de acuerdo al mejoramiento académico.					
17	Óptimo conocimiento y desarrollo de las diferentes actividades laborales que cumple dentro de su área de trabajo.					
18	Colabora y coopera con terceros, formando parte de un grupo.					
19	Cumplimiento de sus funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado.					
20	Cumplimiento de sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva y proactiva en las actividades designadas.					

Muchas gracias por su colaboración.

Junín del 2018.

**ANEXO Nº 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: “EL ABSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MISOL MINING SOLUTIONS UNIDAD CARAHUACRA JUNÍN, 2018”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES E INDICADORES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera el absentismo se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?	Conocer la relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	Existiría relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	VARIABLE TEORICO 1 ABSENTISMO	TIPO DE INVESTIGACIÓN: <i>Basica</i> NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - Relacional</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>DIMENSIONES</u> <i>Absentismo Laboral Absentismo Personal Absentismo Presencial</i>	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico: Inductivo - Deductivo</i>
Pe1. ¿De qué manera el absentismo legal se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?	Oe1 Conocer la relación significativa entre el absentismo legal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	He1 Existiría relación significativa entre el absentismo legal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018..	<u>INDICADORES</u> Tasa Global de Absentismo El Índice de Gravedad ó Índice de Incapacidad El índice de Frecuencia (IF)	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transeccional y correlacional.</i>
Pe2. ¿De qué manera el absentismo personal se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?	Oe2 Conocer la relación significativa entre el absentismo personal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	He2 Existiría relación significativa entre el absentismo personal con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	VARIABLE TEORICO 2 RENDIMIENTO LABORAL	POBLACIÓN 349 colaboradores. Fuente de información SUNAT. MUESTRA: 183 colaboradores
Pe3 ¿De qué manera el absentismo presencial se relaciona con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018?	Oe3 Conocer la relación significativa entre el absentismo presencial con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	He3 Existiría relación significativa entre el absentismo presencial con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.	<u>DIMENSIONES:</u> Motivación Laboral Desempeño laboral Competencias laborales	TÉCNICA: Observación, Encuestas, INSTRUMENTOS: <i>Guía de Observación Cuestionario.</i>

			INDICADORES: - Satisfacción. - Incentivos. - Eficacia. - Eficiencia. - Tiempo. Habilidades operativas. - Orientación al logro.	
--	--	--	---	--