

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“CLASIFICACIÓN DE AUSENTISMOS EN LA EMPRESA KELLOGG DE MEXICO,
PLANTA MEXICALI Y SU RELACIÓN CON CLIMA LABORAL, LOS TURNOS
ROTATIVOS Y EL CORTE GENERACIONAL.”**

PRESENTA:

SUNEM ANDRADE VENTURA

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**DIRECTOR DE TESIS:
DRA. JACKELINE HERNÁNDEZ BEJARANO**

Mexicali, Baja California

Mayo 2024

Dedicatoria

A mi Alma Mater por permitirme regresar a cumplir este sueño, gracias... para Ángel.

Índice

1.	Resumen	6
2.	Introducción.....	7
3.	Antecedentes de la empresa.	8
4.	Planteamiento del problema.	8
5.	Objetivos.	9
5.1	Objetivo general.....	9
5.2	Objetivo específico.....	9
5.3	Hipótesis.....	9
6	Marco teórico.....	10
6.1	Ausentismo Laboral.	10
6.2	Ausentismo injustificado.....	12
6.2.1	Causas del ausentismo injustificado.	13
6.2.2	Consecuencias del absentismo laboral para la empresa.	14
6.3	El ausentismo justificado.	14
6.3.1	Ausentismo por incapacidad enfermedad.....	16
6.3.2	Ausentismo por incapacidad por riesgo de trabajo.....	17
6.3.3	Ausentismo por incapacidad por maternidad y paternidad.	18
6.4	Turnos rotativos.....	18
6.4.1	Tipos de jornadas laborales.	19
6.4.2	Afectación en los empleados debido a las jornadas rotativas.....	19
6.5	Corte generacional.....	21
6.5.1	Características demográficas de las generaciones.	21
6.5.2	Baby boomers.	22
6.5.3	Generación X.....	23
6.5.4	Generación Y o millennials.....	23
6.5.5	Generación Z.	24
6.6	Clima organizacional.	25
6.6.1	Compromiso organizacional.	26
6.6.2	Pirámide de las necesidades e Maslow.....	28
6.6.3	Motivación.	29
6.6.4	Compensación total.	31

6.6.5	Compensación económica o salario.....	31
6.6.6	Compensación no económica o salario emocional.....	32
6.6.7	Norma 035 de los riesgos psicosociales.....	35
7	Metodología.....	36
8	Validación del instrumento.....	36
8.1	Alfa de Cronbach (α).....	36
8.2	Análisis de correlaciones Pearson.....	38
8.3	Análisis de correlaciones Kendall.....	39
8.4	Análisis de correlación Spearman.....	40
8.5	Validación Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett.....	42
8.6	Matriz de componentes.....	42
8.7	Comunalidades.....	43
8.8	Varianza.....	44
9	Resultados.....	44
9.1	Descripción del instrumento.....	44
9.2	Gráfica de motivos de ausentismo	45
9.3	Gráfica de distribución de ausentismos por generación.....	46
9.4	Gráfica de detalle de ausentismos por generación.....	46
9.5	Tabla de descripción de turnos rotativos.....	47
9.6	Gráfica de distribución de generaciones por turno.....	48
9.7	Gráfica de clasificación de ausentismos.....	49
9.8	Gráfica de antigüedad laboral y ausentismos.....	50
9.9	Gráfica de percepción del salario es justo y proporcional al trabajo.....	51
9.10	Gráfica de ausentismos con relación a la percepción de salario justo.....	51
9.11	Gráfica del cumplimiento de los objetivos laborales le ayuda a cumplir sus objetivos personales.	52
9.12	Detalle de ausentismos con relación al cumplimiento de objetivos personales.....	53
9.13	Gráfica de percepción de beneficios y prestaciones justos.....	54
9.14	Gráfica de ausentismos con relación a la percepción de prestaciones y beneficios.....	54
9.15	Gráfica de percepción del apoyo de compañeros de trabajo.....	56
9.16	Gráfica de ausentismos con relación a la percepción del apoyo de compañeros.....	56
9.17	Gráfica de percepción del ambiente laboral.....	58
9.18	Gráfica de ausentismos con relación al clima laboral.....	58

9.19 Gráfica. ¿Sus jornadas de trabajo interfieren con sus actividades personales?	59
9.20 Gráfica. Ausentismos con relación a la afectación por la jornada de trabajo.	60
9.21 Gráfica ¿Ha presentado problemas de salud derivado de sus jornadas de trabajo?	61
9.22 Gráfica de ausentismos con relación a los problemas de salud.	61
9.23 Gráfica: ¿La empresa ofrece una estructura de trabajo segura y estable?	62
9.24 Gráfica de ausentismos con relación a la percepción del trabajo estable.	62
9.25 Gráfica: ¿La empresa ofrece condiciones para que exista un buen equilibrio entre su vida laboral y su vida personal?.....	63
9.26 Gráfica: de ausentismos con relación al equilibrio de la vida laboral y personal.	63
9.27 Gráfica ¿Las condiciones físicas de la empresa son apropiadas para desempeñar mi trabajo (clima, iluminación, instalaciones).....	64
9.28 Gráfica de ausentismos con relación a las condiciones de la empresa.	65
10. Conclusiones.	65
11. Bibliografía.	68
12. Anexos.....	75
12.1 Anexo 1. Instrumento	75
12.2 Anexo 2. Listado de ausentismo proporcionado por la empresa obtenido del sistema Meta4.....	77

1. Resumen

La empresa Kellogg de México S. de R.L. de C.V., planta Mexicali se encuentra ubicada en Parque Industrial Dorado, se dedica a la elaboración de cereales de trigo y maíz. Su plantilla de empleados consta de 44 empleados administrativos y 151 empleados operativos. Las actividades que se requieren para la elaboración de cereales implican la cocción y tostado de granos, adición y vitaminas, empaquetado y embarque. El personal encargado del área de empaque solicita constantemente personal para cubrir tiempo extraordinario ya que mencionan que carecen de plantilla completa ya que el personal se ausenta continuamente, lo que dificulta el cumplimiento del indicador de producción diaria, lo que encarece el proceso productivo disminuyendo la eficiencia de la planta al incrementar el costo por caja ya que los sueldos y salarios forman parte del costo fijo.

El área de recursos humanos no tiene un estudio de los motivos de ausentismos, por lo que resulta complicado que se diseñen estrategias para disminuir el indicador de ausentismo, por lo que esta investigación tiene como principal motivo identificar y clasificar la cantidad y tipo de ausentismos, así como la motivación de los empleados para ausentarse, mediante la aplicación de una encuesta aplicada a una muestra de empleados, en conjunto con el análisis del reporte de ausentismo proporcionado por la empresa del año 2022, con la finalidad de entregar los resultados al área de Recursos Humanos y con ello, diseñar e implementar estrategias que le impacten en el mejoramiento de sus indicadores de ausentismo y productividad.

2. Introducción.

La empresa Kellogg de México, Planta Mexicali fue establecida en la región en 2009, es una empresa dedicada a la elaboración de cereales para exportación hacia los Estados Unidos de América y Canadá, cuenta con una planta productiva que contempla un área de recibo de materiales, horno, recubrimiento y empaque de sus productos, su platilla consta de 187 empleados de los cuales 140 son empleados operativos y 47 empleados administrativos, el personal operativo se encuentra distribuido en cuatro grupos distintos y laborar turnos rotativos. La jefatura de producción solicita constantemente personal adicional para el área de producción argumentando que las ausencias del personal operativo ocasionan retrasos en los trabajos de producción, específicamente en el área de empaque, adicional menciona que deriva de este problema, sólo puede permitir que tres empleados operativos de un mismo grupo tomen vacaciones, permisos sin goce o con goce de salario simultáneamente.

Aunque la empresa cuenta con un sistema de registro de asistencia, y elabora mensualmente un reporte del indicador de ausentismo, no lleva un registro detallado que ayude a clasificar el tipo de ausentismo, por lo que en el interés por profundizar en este tema, este estudio de caso tiene la intención de identificar y clasificar los distintos tipos de ausentismos que se presentan en la empresa, y diseñar estrategias que impacten en la disminución de los mismos, de manera que el área de empaque pueda desempeñar su labor sin retrasos así como la posibilidad de que un mayor número de empleados puedan disfrutar de vacaciones y permisos simultáneamente.

Para obtener la información del análisis de ausentismos se utilizaron dos herramientas, por una parte se diseñó un cuestionario que fue aplicado a una muestra del personal operativo distribuido en distintos turnos, y por otro lado la empresa proporcionó información de sus sistemas de registro de asistencia y nóminas llamado Meta 4, con lo cual se realizó un análisis cruzado de las respuestas de los empleados

cuestionados contra los ausentismos que presentaron en el año 2022, con lo que se obtuvo la clasificación de los ausentismos, así como sus tendencias.

3. Antecedentes de la empresa.

La empresa Kellogg de México S. de R.L. de C.V., Planta Mexicali tiene como propósito crear mejores días y un lugar en la mesa para todos, a través de nuestras marcas de alimentos de confianza, su visión es crear un mundo bueno y justo, donde las personas no solo estén alimentadas sino realizadas y satisfechas, sus objetivos se dividen en el mercado creamos alimentos innovadores que atienden a necesidades y preferencias de nuestros consumidores, siempre enfocándonos en la calidad y bondades de los ingredientes que utilizamos, medio ambiente: trabajamos para reducir el uso de los recursos naturales en el proceso de elaboración de nuestros alimentos. También tomamos un rol activo que lidere a la industria sobre los esfuerzos para disminuir el cambio climático, comunidad: contamos con programas de alimentación colaborando de la mano de aliados sociales como bancos de alimentos e instituciones, abastecimiento responsable: mediante programas desarrollados específicamente para cada región ayudamos al ciclo productivo de los agricultores y especialmente al de las mujeres trabajadoras del campo y por último lugar de trabajo: contamos con un equipo de trabajo diverso e incluyente, una comunidad apasionada de personas que hace la diferencia en los objetivos de negocio.

4. Planteamiento del problema.

La empresa Kellogg de México Planta Mexicali se dedica a la elaboración de cereales entre los cuales se encuentran Special K, Raisin Bran, entre otros, estos se comercializan en los Estados Unidos de América y Canadá, es decir que el producto terminado es considerado al 100% para exportación, este proceso de elaboración incluye el molido, cocción, horneado y proceso de empaque y en cada una de las diferentes fases del proceso interfiere la mano de obra para el surtido de materia prima, empaque, estiba y almacenamiento del producto terminado para lo cual se cuenta con

una plantilla de 151 operarios distribuidos entre las diferentes áreas del proceso. Se ha detectado que el área de producción solicita la autorización para laborar tiempo extraordinario, lo cual mencionan se justifica debido al el ausentismo laboral ya que la meta de producción diaria se ve afectada por no tener la plantilla ideal completa. Al momento no se cuenta con una clasificación del ausentismo, así como un detallado análisis de sus motivos por lo que la presente investigación tiene el objetivo de indagar en este tema con la finalidad de clasificar el ausentismo para identificar las principales causas y posteriormente generar estrategias que contribuyan a su disminución.

5. Objetivos.

5.1 Objetivo general.

Analizar el ausentismo laboral del área de producción de la empresa Kellogg de México S. de R.L. de C.V., Planta Mexicali.

5.2 Objetivo específico.

Clasificar el ausentismo laboral e identificar un perfil de empleado que más incidencias de ausentismos presenta para que el área de reclutamiento y selección de la empresa pueda considerarlo en sus procesos de contratación y contribuir a la disminución del ausentismo.

5.3 Hipótesis.

El ausentismo laboral está principalmente motivado por la falta de compromiso de los colaboradores relacionado con sus características demográficas, más allá que por el clima laboral o por los turnos rotativos que establece la empresa.

6 Marco teórico.

6.1 Ausentismo Laboral.

El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta tanto a la organización como en el empleado que se ausenta, por una parte cuando la empresa se enfrenta a las ausencias laborales muchas veces se ve obligada a cubrir estas funciones mediante la solicitud de tiempo extraordinario de otro colaborador lo que incrementa sus costos e impacta en la eficiencia, mientras que del lado del colaborador ausente la afectación es directamente en su bolsillo debido a que deberá descontar el día de salario o laborado, y pudiera llegar a afectar en otro tipo de prestaciones adicionales. Para entender el ausentismo debemos definirlo, por lo que presentamos diversos conceptos de acuerdo con autores que nos plantean su opinión de este.

La Real Academia Española (RAE) define el ausentismo (absentismo) de la siguiente manera: “Del ingl. absenteeism, y este der, del lat. absens, -entis “ausente”. 1. m. Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. 2. m. Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo. 3. m. Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radica sus posesiones o propiedades. Según Chiavenato (2001) el Ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados en el trabajo. Chiavenato plantea que es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados no asisten al trabajo en la organización, incluyendo retardos y faltas parciales.

Según Sánchez (2015), el ausentismo laboral está estrechamente relacionado con las organizaciones remontándose al siglo XVII donde el señor feudal se ausentaba de sus tierras y se iba a otras ciudades para obtener mayor seguridad. De igual manera, muchos empleados por esos siglos y los siguientes salían de su trabajo y no regresaban, debido a las jornadas extensas o violación de los derechos por parte de sus jerarcas, a su vez esto generó el comienzo de la revolución industrial. Al igual que

Navarrete et al. (2005) define el ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2,008 referido por Huamaní 2013) define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Se denomina de esta manera (ausentismo laboral) a la situación que se da cuando un trabajador se ausenta de sus labores. Esto es la falta de un colaborador en su lugar, puesto y horario de trabajo de acuerdo a lo que se estipula en su contrato laboral. Dentro de la definición de absentismo laboral también se incluyen los retrasos, es decir, cuando un trabajador llega después del inicio de su jornada. También se entiende por absentismo al abandono del puesto de trabajo y de los deberes asociados al mismo. Así, cuando buscamos determinar qué es absentismo laboral, debemos pensar en cualquier tipo de falta o ausencia que implique el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. Más allá de que sea justificado o no, cuando el personal no se presenta a cumplir con sus funciones, llega más tarde de su horario habitual o abandona su puesto de trabajo sin completar la jornada, hablamos de ausentismo laboral. En esta definición no se distinguen absentismo laboral causas (Doromoi, 2023). Navarrete-Escobar et al. (2015) nos dice que, en función de sus causas médicas, como convencionales y legales se clasifica en: primero, ausentismo legal o involuntario, el cual se caracteriza porque el trabajador continúa recibiendo remuneración. A esto se le podría denominar ausentismo retribuido y comprende, enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales y enfermedad profesional. Segundo, ausentismo personal o involuntario, caracterizado porque el trabajador en dichas circunstancias no continúa recibiendo remuneración, que se podría denominar como ausentismo no retribuido y comprende permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales. Como podemos observar el ausentismo laboral tiene diversos motivos, así también estas ausencias pudieran considerarse autorizadas o no autorizadas, controlables y no controlables, retribuido y no retribuido, sin embargo,

todos los autores coinciden en que el ausentismo laboral se define como la no asistencia del colaborador a realizar sus labores. El ausentismo laboral muestra diversas clasificaciones determinadas en función de los motivos, el grado de control de este, la permisibilidad del patrón, el grado de previsibilidad, también se pueden clasificar de acuerdo a la afectación económica del empleado y a su salud física y mental, a su temporalidad o a condiciones y características propias del individuo, por lo que en este siguiente apartado podremos realizar una clasificación más amplia del ausentismo laboral.

6.2 Ausentismo injustificado.

Según Ribaya (2017) el ausentismo laboral también puede ser o previsible y sin justificación. El trabajador no presenta ningún informe por incapacidad ni avisa de su ausencia. Simplemente, no acude al trabajo, sea por temas personales o de salud (repentina). En el caso del ausentismo personal o voluntario, no se retribuye un pago por trabajo no realizado por los siguientes motivos: permisos particulares, inasistencias no autorizadas y conflictos laborales. Paredes (2018) refiere a su vez que un ausentismo se considerará injustificado cuando el trabajador incurra de forma deliberada y voluntaria en ausencias, que no cuenten con un respaldo o prueba que las justifique y que serían susceptibles de sanción como faltas injustificadas y atrasos. La no presencia del trabajador por motivos injustificados podría obedecer a un clima laboral entendido por el trabajador como inapropiado para su desarrollo personal y profesional.

En virtud de esta clasificación Porret 2015 menciona que el ausentismo puede ser: voluntario, es aquel en el que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Aparece frecuentemente como consecuencia de la desmotivación por el trabajo y por un inadecuado clima laboral; legal como su nombre lo indica ocurre cuando un trabajador se ausenta de su trabajo por una causa lógica y autorizada a razón de una condición física por ejemplo por una enfermedad o accidente que le impide desempeñar su actividad laboral y que está amparado por un certificado médico; o también puede ocurrir por una razón social como, por ejemplo, cuando el trabajador se

ausenta para asistir a su boda o por sufrir una calamidad doméstica, según la lista de permisos que la empresa posea.

6.2.1 Causas del ausentismo injustificado.

En este tipo de ausentismo laboral la empresa no recibe justificación por el retraso ni por la ausencia de su empleado. Puede suceder en los casos de problemas personales. Debemos recordar siempre que somos vulnerables a los problemas personales y que estos pueden influir en nuestra vida profesional. No siempre es fácil arreglar las cosas y actuar como si todo estuviera en orden. De ahí la importancia de proponer ayuda y escuchar a tu empleado, en casos de falta de motivación. Mantener la energía y la motivación al día es una tarea complicada. Más aún si tenemos en cuenta el contexto pandémico en el que vivimos ahora mismo. Uno de los mayores enemigos de la productividad es la sensación de agotamiento que puede enfrentar un empleado. De modo que la empresa debe ayudar y ofrecer incentivos. Por una mala gestión y altos niveles de estrés. Favorecer un entorno de trabajo acogedor es fundamental. Y en el corazón de esta prioridad está la salud mental de los empleados. Si se descuida, aumentará el absentismo laboral. Ya que el clima empresarial favorece el estrés y ayuda a muchos a evitar y huir de este entorno. Y por falta de claridad en los objetivos. El absentismo laboral se debe a menudo a la falta de comunicación y diálogo con los managers. Sin saber qué hacer, por dónde empezar y qué fechas límite seguir. Los empleados pueden sentirse perdidos y dejar de lado sus responsabilidades. El papel principal del manager aquí es poner las cartas sobre la mesa. Y estipular qué se debe hacer, cómo y cuándo. (Doromoi, 2022)

El ausentismo injustificado se trata de un costo de oportunidad para la empresa, toda vez que las faltas que integran este concepto son susceptibles de ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, pudiendo incluso dar lugar al despido del trabajador. (Peña, 2016)

6.2.2 Consecuencias del absentismo laboral para la empresa.

El ausentismo laboral tiene afectaciones para la empresa impactando en la reducción de productividad (y beneficios). Con más ausencias hay menos posibilidad de alcanzar los objetivos marcados, y menos si estos son ambiciosos. Si falta personal los procesos se retrasan. Se crean cuellos de botella y en general todo se ralentiza o se aplaza, así también en el aumento de los costes. Pagar horas extra al empleado que tiene que cubrir la ausencia del compañero supone un mayor coste para la empresa. Si esto sucede a menudo, podemos estar hablando de grandes fugas de dinero. En el entorno laboral tóxico. Cuando existe absentismo en la empresa, siempre habrá quien se tenga que encargar de las tareas del empleado ausente, y eso no suele ser plato de buen gusto. Con este hecho, aparecen tiranteces. De igual manera afecta la mala cultura de empresa. Las consecuencias del absentismo laboral están estrechamente relacionadas con las causas, sobre todo si estas son injustificadas. ¿Por qué motivo tus empleados se ausentan tanto? Si hay algún aspecto negativo que tenga que mejorarse, esto puede empeorar la cultura de la empresa, que empeorará todavía más con el ausentismo. Y por último la afecta a la rotación de personal. Que haya más ausentismo laboral y mayor presión para los integrantes de esos equipos puede hacer que la situación sea insostenible y que tu talento prefiera desarrollarse en otro lugar. (Doromoi, 2022)

6.3 El ausentismo justificado.

Según Cuentas et al., 2019 el ausentismo puede ser previsible y justificado sucede cuando el empleado informa que no asistirá por enfermedad o accidente (sea fuera o dentro del centro laboral), lo que ocasiona una baja laboral. También podemos incluir a los permisos no retribuidos por temas personales. Este tipo de ausentismo puede ser controlado. Afirma Castellano (2017) que, hay diferentes tipos de absentismos en función de su causa: ausencias por incapacidad temporal (IT), por maternidad, paternidad, por conflictividad laboral, por representación sindical, por formación, por permisos remunerados o por otros motivos que pueden ser justificados o

no justificados. De igual forma, el absentismo puede ser previsto o planificado, o no, considerando el tipo de ausencia como por ejemplo pueda ser una IT (incapacidad temporal) o, por otra parte, una inasistencia por un permiso retribuido. Al igual que voluntario o involuntario por parte del trabajador.

El ausentismo justificado siempre tiene un soporte en físico que respalda la ausencia en el trabajo, las causas pueden ser familiares, catastróficas, legales médicas. Bastide (2012), afirma en su artículo: Ausentismo, un Costo Oculto Cada Vez Más Significativo que en toda empresa se encuentra dos grupos de ausentismo: Ausentismo controlable que incluye: enfermedades, accidentes laborales, licencias no remuneradas y faltas injustificadas. Ausentismo no controlable que incluye: licencias legales, procedimientos médicos, exámenes, licencia gremial y maternidad. Según Wikipedia (Wikipedia, 2022) existen diversos tipos de absentismo, absentismo previsible y justificado que es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales).

Peña 2016 afirma que el ausentismo justificado se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador sigue percibiendo su salario. También podríamos denominarlo ausentismo retribuido, dentro de esta clasificación tenemos: la enfermedad general, el accidente de trabajo, las licencias legales o permisos retribuidos, la maternidad y adopción, las horas sindicales. La Incapacidad Temporal para el Trabajo (ITT), según el Artículo 137 del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS, es “la pérdida de facultades o aptitudes físicas o mentales que imposibilitan parcial o totalmente al asegurado para desempeñar su actividad laboral habitual por algún tiempo”. En caso de que la imposibilidad física sea por causas ajenas al trabajo, la ITT corresponde al ramo de Enfermedad General (EG). Cuando el daño a la salud corresponde a un accidente o enfermedad producidos dentro del trabajo, se otorga una ITT por el ramo de Riesgo de Trabajo (RT). Las empresas en la actualidad deben cuidar la integridad y salud de sus colaboradores, sin embargo, con el incremento de los indicadores de producción es una situación con la que lidia constantemente y con la

cual puede incrementar los días de ausentismo laboral. A nivel mundial la enfermedad común, los accidentes laborales son considerados las causas de mayor importancia de la no asistencia al trabajo (Carbajal y Palomino, 2018).

6.3.1 Ausentismo por incapacidad enfermedad.

Las ausencias por razones de salud son el motivo más importante que causa ausencias en el lugar de trabajo. De hecho, las tres cuartas partes y a menudo la totalidad del ausentismo laboral, es debido a una incapacidad laboral por enfermedad o accidente. Esta pérdida de la capacidad para trabajar que puede ser de carácter transitorio o indefinido comporta la pérdida de capacidad productiva, y, por lo tanto, de capacidad de ganancia (Peña, 2016).

Una enfermedad de trabajo es todo estado patológico que se origina en el entorno laboral. Las enfermedades contempladas en la ley de trabajo son la broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral, de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores, de la piel provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos, del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos, las producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos. Estos pueden ser de origen químico, orgánico o inorgánico. Y pueden absorberse por las vías respiratorias, digestiva o cutánea, generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus, las producidas por el contacto con productos biológicos, las producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo y aquellas derivadas de la fatiga industrial (Incapacidades Laborales: Cuáles son los distintos tipos y sus características, 2023).

6.3.2 Ausentismo por incapacidad por riesgo de trabajo.

Peña (2016) afirma que el accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. Un accidente consiste en toda la lesión orgánica o perturbación funcional que se produce de forma repentina al ejercer la actividad laboral. En este caso, es indiferente el lugar y tiempo en que suceda. Entran dentro de los accidentes laborales la muerte o la desaparición del empleado derivada de un acto delictual. Además, también es un accidente de trabajo aquel que se produce cuando el trabajador se traslade de su domicilio a la empresa o viceversa (Incapacidades Laborales: Cuáles son los distintos tipos y sus características, 2023).

La LFT (Ley Federal del Trabajo) en su artículo 42 define al accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Así como los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. Ahora bien, los riesgos de trabajo pueden producir: Incapacidad temporal: pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Incapacidad permanente total: es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la

imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Accidentes y enfermedades en el trabajo se pueden evitar si los patrones gestionan la seguridad y la salud de estos entornos de manera adecuada. Después de todo, la gestión de recursos humanos también se trata de esto. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores contribuye a fomentar un mejor clima laboral, aumentar la productividad y, por supuesto, ahorrar millas de pesos al año. Porque las incapacidades laborales pueden ser muy costosas para la organización (LFT, 2022)

6.3.3 Ausentismo por incapacidad por maternidad y paternidad.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral ha evolucionado en las últimas décadas. Hoy, de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la mayor parte de los países las mujeres representan cerca del 50% de la fuerza de trabajo. Y un dato no menor es que se trata de mujeres en edad reproductiva. Precisamente, una gran cantidad de ellas pueden quedar embarazadas mientras forman parte de una empresa. Bajo estas circunstancias, en la mayoría de los países se ha creado una prestación que atiende esta situación. A ese derecho se lo conoce en México como incapacidad por maternidad. El mismo se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo y, por supuesto, es reconocido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (Incapacidades Laborales: Cuáles son los distintos tipos y sus características, 2023).

6.4 Turnos rotativos.

Los esquemas de trabajo rotatorio o prolongado son utilizados en numerosas ocupaciones e industrias. Los servicios de salud, servicios públicos como policía, hospitales o correos, industrias de manufacturas y empresas de transportes son algunos ejemplos. Se ha calculado que cerca del 20% de la población de los países industrializados labora fuera del horario regular, solo en Estados Unidos la cuarta parte de la población trabajadora labora en turnos nocturnos y se piensa que para el año

2005 llegará a la tercera parte, mientras que en Canadá la tercera parte de su población trabajadora labora en turnos nocturnos (Enríquez, 2001)

6.4.1 Tipos de jornadas laborales.

De acuerdo con la LFT en su artículo 58 “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”, en su artículo 59 refiere que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.” de la misma manera en su artículo 61, “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna, siete horas y media la mixta. La jornada especial será establecida a través de un convenio entre los trabajadores y los patrones y aplicará siempre se labore más de 8 horas de trabajo consuetudinariamente”. Entendiéndose que la jornada diurna será de 6:00 a 20:00 horas, la nocturna: de 20:00 a 6:00 horas y la mixta: tiene períodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el período nocturno sea menor a tres horas y media. Así mismo en su artículo 69 menciona que “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”. Sin embargo, en su artículo 70 refiere que “En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal”. (LFT, 2022) En este sentido se entiende que la jornada máxima laboral en México es de 48 horas semanales en jornada diurna, 45 horas semanales por jornada mixta y 42 horas semanales por jornada nocturna.

6.4.2 Afectación en los empleados debido a las jornadas rotativas.

Existen factores laborales que pueden afectar el grado de equilibrio entre el trabajo y la familia, tales como las características del horario laboral, que se presentan como una fuente potencial de interferencia entre ambos dominios y, por ende, generadores de mayores dificultades a la hora de establecer una conciliación. Los autores plantean que si existe una mayor flexibilidad en el horario de trabajo existirán

menores dificultades (Cifre y Salanova, 2004). A pesar de una reducción en las horas trabajadas en 2020, México se mantiene como el país con las jornadas más extensas, incluso durante la pandemia. En promedio, los mexicanos laboran 2,124 horas al año, esta proporción es de 1,687 entre los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (INCOMEX, 2021).

Este tipo de horario afecta, aproximadamente, al 20% de la población laboral. Las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años muestran la presencia de numerosas repercusiones negativas sobre la salud de los trabajadores afectados. Desde una perspectiva psicológica destacan los trastornos del sueño, el síndrome de fatiga crónica, el estrés laboral, la sintomatología depresiva y diversos problemas familiares y sociales. Asimismo, se ha observado un mayor número de problemas laborales (absentismo, menor rendimiento y accidentes de trabajo) en este tipo concreto de población laboral, en comparación con los trabajadores con un horario convencional (Fernández y Pinol, 2000). Según estudios realizados, el trabajo por turnos afecta directamente la salud física y mental, las relaciones familiares y sociales, y el desarrollo de las actividades cotidianas de las personas que laboran en este tipo de sistemas de trabajo. Los trastornos del sueño, de la alimentación y la salud durante el embarazo son las principales afectaciones que sufren los trabajadores. En cuanto a la relación de pareja y familiar, se tiene en mayor medida la disminución del tiempo disponible; además, la imposibilidad de desarrollar actividades domésticas, culturales y de esparcimiento, lo cual repercute de manera negativa en el bienestar del individuo (Moreno, 2001). Las consecuencias del trabajo a turnos sobre la salud y el bienestar son: Trastornos gastrointestinales, por falta de hábitos alimentarios. Las personas necesitan al menos tres comidas diarias, algunas de ellas calientes, con un cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas. El trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño. Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras horas de sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes. En el trabajo a turnos, sin embargo, esto no es posible, ya que el

sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario (García Romero).

6.5 Corte generacional.

En la actualidad, por primera vez en la historia de las empresas, se ha encontrado que coexisten cuatro generaciones que comparten e interactúan en el trabajo, lo que presupone un entramado de elementos cognitivos, emocionales, culturales y conductuales que se relacionan y actúan entre sí generando una realidad compuesta por diversos factores que derivan tanto símiles como opuestos, partiendo de la idea de que cada grupo generacional se caracteriza por sus vivencias históricas enmarcadas por un conjunto de principios y valores propios de la época a la que pertenecen. Debido a ello, el ingreso al mercado laboral de una nueva generación, ejerce una importante influencia sobre todos los sistemas de gestión de las empresas (Giraldo, 2015). La convivencia multigeneracional ha generado la necesidad de crear puentes que permiten el desarrollo de estrategias precisas para poder enviar el mensaje adecuado y así, conectar con la audiencia. En este sentido es importante tener en cuenta sus principales diferencias y algunas similitudes entre una generación y otra. Lo primero que se debe plantear es cómo se define: una generación es un grupo de individuos que comparten una edad o etapas comparables al vivir hitos históricos: movimientos sociales, políticos, desarrollo tecnológico, entre otros; todo en un periodo de tiempo particular (McCrindle & Wolfinger, 2009 referido por Palma, 2021). Los años correspondientes a cada generación varían según el autor, sin embargo, todos coinciden en que hay cuatro generaciones conviviendo actualmente: Baby boomers, X, Y y Z. Cada una se diferencia por conductas, percepciones y motivaciones a través de las condiciones históricas y culturales que les ha tocado vivir. (Palma, 2021)

6.5.1 Características demográficas de las generaciones.

Las diferencias generacionales pueden producir choques en los ambientes laborales. Por ejemplo, los baby boomers pueden considerar a los integrantes de la Generación X como impacientes y dispuestos a tirar por la borda estrategias probadas y comprobadas como eficaces, mientras que los integrantes de la Generación X ven a los baby boomers como personas que siempre están tratando de señalar la cosa correcta a la persona correcta y se muestran inflexibles al cambio. Por su parte la Generación X puede encontrar a los de la Generación Y como demasiado “malcriados” e inmersos en sí mismos, y la Generación Y pueden ver a los ‘X’ como demasiados cínicos y negativos (Gonzalez, 2011)

6.5.2 Baby boomers.

La Generación Baby Boomers son los nacidos entre 1946-1964. El concepto de Baby Boomers no fue establecido por ningún autor, simplemente se denominó así debido a que la tasa de natalidad creció enormemente en comparación con las generaciones anteriores. El término “Baby Boom” significa “explosión del bebé”, es decir, hace referencia al aumento de los nacimientos. El uso de esta expresión engloba a los nacimientos en Estados Unidos, Europa y Australia, aquellos que estuvieron involucrados en la II Guerra Mundial o relacionados, junto a los anglosajones. Las familias tienen un perfil similar a sus antecesores, el hombre es el sustentador de la familia y las mujeres siguen en su mayoría, como amas de casa y madres. Aunque se pueden ver los primeros divorcios, al igual que las primeras mujeres incorporándose al mundo laboral durante estos años. El trabajo es el modo de vida para esta generación, es estable y a largo plazo, son trabajadores fieles, ambiciosos y organizados, pero gran parte de ellos no hacen lo que les habría gustado. Una de las características más importantes que los define es que han sido los que han liderado el movimiento hippie y los movimientos civiles como la lucha de los derechos de la mujer, los homosexuales o la integración racial. A esta generación se la puede describir como ambiciosa, la RAE define esta palabra como: “Deseo ardiente de conseguir algo, especialmente poder, riquezas, dignidades o fama”. (Macanás, 2019)

6.5.3 Generación X.

La Generación X son las personas que nacieron entre 1966-1979. Concepto El término de Generación X fue dado por el fotógrafo y periodista Robert Capa en los años 50. Lo uso para su ensayo fotográfico de jóvenes (hombres y mujeres) que habían crecido tras la II Guerra Mundial. Aunque fue se popularizo cuando el escritor canadiense Douglas Couplan publicó un libro titulado “Generation X” en 1991, en el cual relata el estilo de vida de los jóvenes de esta generación. La mujer obtiene por primera vez derechos reales y se une al mundo laboral con fuerza, lo que supuso que los niños de esta generación crecieran más independientes que los anteriores. En sus adolescencias o vidas adultas entendieron que significo la caída del muro de Berlín y el final de la Guerra Fría. Fueron los primeros en saber que era el Sida (VIH), en usar internet y ver nacer las nuevas tecnologías, fueron la generación “grounge”, los que rompían los moldes y estereotipos anteriores, muchos los llamaron la “Generación Peter Pan”. Nietos de los Silenciosos, hijos de los Baby Boomers, actualmente, son los padres y madres de los niños y adolescentes de ahora, muchos son las cabezas de empresas e instituciones en todo el mundo. Se han adaptado a las nuevas tecnologías, redes sociales y están involucrados con la comunidad, por lo que no es difícil verlos en clubes o asociaciones comunitarias. En el trabajo son personas activas, responsables y que luchan por promocionar, son el rango de edad con menor tasa de paro. Según un estudio de 2011 de la Universidad de Michigan, en Estados Unidos, los definen como “mayormente satisfechos con sus empleos y capaces de equilibrar familia y trabajo”. (Macanás, 2019)

6.5.4 Generación Y o millennials.

La Generación Y o Millennials son los nacidos entre 1980-1994. Concepto El nombre de Generación Y fue dado por los expertos, en base a que la anterior era su letra predecesora. Pero el término Millennials, por el contrario, se le puso por la época de nacimiento de esta generación. El nombre es una derivación de la palabra milenio en inglés, y se les dio al ser la generación que nacieron por la tecnología y que desde

pequeños han sabido usarla. Los autores a los que se les atribuye el término Millennials son William Strauss y Neil Howe gracias a su libro “Millennials Rising: The Next Great Generation”, los autores describen a los millennials como “optimistas, saben trabajar en equipo, aceptan la autoridad, saben seguir las reglas y son personas inteligentes” (Strauss and Howe, 2000). Sin embargo, el escritor y motivador inglés Simón Sinek los millennials son una generación “difíciles de manejar, se creen con derechos, narcisistas, egoístas, sin objetivos y perezosos”. Simón dijo esto en una charla TED (tecnología, entretenimiento y diseño) en el programa Inside Quest-Tom Bilyeu en 2009. Con la llegada de los años 80, muchas cosas cambiaron, fue una época más liberal, eran los primeros años de la democracia, aunque la década no empezó bien. Las familias continúan como en la generación anterior, los hombres suponen una parte importante de los ingresos en los hogares, sin embargo, la mujer ya está incorporada casi por completo al mundo laboral. Ayudó a esta incorporación la reforma de educación que se hizo en los 80, supuso la obligación a los niños de que estudiaran hasta los 16 años, esto permitió que el nivel de cultura general creciese. Los millennials, en general han crecido rodeados de tecnología, son personas que les gusta conocer mundo y la cultural, además están constantemente conectados a la red. (Macanás, 2019)

6.5.5 Generación Z.

La Generación Z son los niños nacidos entre 1995-2010. La letra o término que designa a esta generación es simplemente siguiendo el orden establecido desde la Generación X y continuado con la Y, por lo que la posterior debía ser la Z. A pesar de crearse un concurso en línea para darle un nombre diferente a esta generación, ninguno ha terminado de encajar ni quedarse. En los años que comprenden esta generación se pueden ver más familias divididas, es decir, tras la aprobación de la Ley de Divorcio en 1981, las parejas divorciadas aumentaron, también es más común ver familias monoparentales. Así como matrimonios del mismo sexo con la aprobación de la unión legal de personas del mismo sexo en 2005. Los niños de estos años, al nacer como sus predecesores con internet, han usado las tecnologías como forma de

comunicación, por el ejemplo, todos recuerdan lo que era Messenger con sus zumbidos. (Macanás, 2019) Entre las características biográficas para clasificar cada generación se considera la edad, que es posible suponer se relaciona de manera inversa con el ausentismo. Por lo general, los empleados mayores tienen menores porcentajes de faltas evitables que los trabajadores más jóvenes. Sin embargo, tienen porcentajes más elevados de ausencias inevitables. Probablemente esto se deba a las condiciones de salud menos buenas que se asocian con el envejecimiento, y a los periodos de recuperación más largos que necesitan cuando se lesionan. Respecto al sexo, la evidencia indica de manera consistente que las mujeres tienen mayores porcentajes de ausentismo que los hombres. En las mujeres predominan más las faltas motivadas por factores familiares que en hombres, donde en estos últimos es más frecuente por enfermedad. Respecto al estado civil o condición de pareja, se dice que los empleados casados tienen menos ausencias, presentan menos rotación y están más satisfechos con sus puestos que sus compañeros solteros. Respecto a los hijos, hay evidencia importante que indica que el número de hijos de un empleado está relacionado positivamente con el ausentismo, especialmente entre las mujeres. Otra característica es la antigüedad en el puesto o años de servicio donde la investigación que relaciona la antigüedad con el ausentismo es muy directa. Los estudios muestran consistentemente que la antigüedad está relacionada en forma negativa con el ausentismo. De hecho, en términos tanto de la frecuencia de las faltas como del total de días perdidos en el trabajo, la antigüedad es la variable explicativa más importante por sí sola. (Robbins, 1996 referido por Vásquez, C., Andrades, L., & Andrades, L. 2010). El 87.5% de la población de estudio tiene vida de pareja, lo cual indica que poseen compromisos familiares, y esto podría ser una causa para que se ausenten. Se hace referencia a si el empleado se ausenta por motivo de enfermedad de sus hijos donde el 62.5% señaló que falta al trabajo cuando la salud de sus hijos esta delicada, un 37.5% opinó que no se ausenta (Méndez y Leonett, 2005 referidos por Pacheco y Romero 2016).

6.6 Clima organizacional.

Para Chiavenato (2001), el clima organizacional corresponde al ambiente existente entre los miembros de la organización. Se encuentra vinculado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente de la organización. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los integrantes del equipo de trabajo, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. En el clima intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrán relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa.

6.6.1 Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional se considera habitualmente en la literatura como una actitud hacia el trabajo, que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización. La importancia de su estudio radica en la influencia que esta actitud genera sobre el comportamiento del elemento humano en una organización. Al tener a un empleado comprometido con la organización, el empleador asegura una permanencia, lealtad e identificación de sus recursos humanos, aspecto que puede llegar a disminuir significativamente los niveles de desempleo, rotación, ausentismo, insatisfacción y desmotivación, factores que en los últimos tiempos han aumentado considerablemente generando altos costos en los procesos de selección, seguimiento y capacitación del personal (Böhrt y Rocha, 2004). En la actualidad las organizaciones invierten grandes sumas de dinero con el fin aplicar estrategias que motiven a su personal a realizar mayores esfuerzos con la intención de conquistar logros para la organización, obviando en algún momento las necesidades de cada trabajador, y es en este momento donde esa inversión puede resultar en fracaso; ya que estas necesidades son de carácter individual y varían en el tiempo. Sin embargo, esas necesidades son el proceso que activa el comportamiento, y en algunos casos pueden ser semejantes en todos los trabajadores, es decir, aunque sus patrones de comportamiento varíen, el proceso que

los motiva será el mismo para todos los trabajadores (Peña y Villón, 2018). El compromiso organizacional comienza a ganar relevancia para la academia tras la publicación del estudio llevado a cabo por Lodahl y Kejner, en 1965. Tras la publicación de dicho estudio, el compromiso organizacional ha sido un campo de estudio fundamental en el mundo de la economía de la empresa. Este suele estar muy relacionado con la motivación de los empleados, ya que, en cierta forma, la motivación está ligada al compromiso organizacional. El modelo más aceptado por la academia es el publicado por Meyer y Allen en la década de 1990. De acuerdo con la publicación de los autores Meyer y Allen en 1991, el compromiso organizacional se divide en tres tipos distintos de compromiso: el compromiso normativo (obligación moral): Es la responsabilidad que tiene el empleado de corresponder con la empresa, en agradecimiento a esta por los beneficios obtenidos. Compromiso afectivo (deseo): Es la responsabilidad que presenta el individuo de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta. Compromiso de continuación (necesidad): Es la responsabilidad que presenta un empleado, que no quiere perder su empleo y desea continuar en la empresa (Coll y López, 2020). Existen numerosas variables que, en cierta forma, condicionan el compromiso organizacional que tiene un empleado con su empresa, entre las variables más conocidas, Allen y Meyer consideran que existen variables personales que, como el género, la edad o la educación, afectan a dicho compromiso. Por otro lado, existen otra serie de variables, a las que otros autores, como Harrison y Hubbard, definen como variables situacionales. Una serie de variables que se dividen en dos tipos diferenciados: características del trabajo como la motivación con la tarea a realizar, compromiso de los compañeros o clima laboral, entre otras y por otra parte se encuentran las características de la organización que se refieren a la gestión de la compañía, liderazgo de la directiva, valores de la compañía, entre otras. (Coll y López, 2020)

Schemehom, Hunt y Osborn (2008) referido por Coll 2020, nos dice que las variables determinan el grado de compromiso presentado por el individuo hacia la organización empleadora; pudiendo agruparse en distintas categorías; así, enumera variables inherentes a las características propias del individuo; variables relacionadas con el ambiente laboral, donde se desarrolla la persona; y variables asociadas a las

características organizacionales o del grupo. En cuanto a las variables individuales, se refieren a la edad, sexo, nivel educativo, estado civil, número de hijos, antigüedad en la organización y el puesto, salario, competencias del individuo, las expectativas, los valores, entre otros.

6.6.2 Pirámide de las necesidades e Maslow.

Las empresas cada vez más se preguntan qué hay que hacer para conseguir que sus trabajadores se comprometan más con la empresa y den más de sí mismos. Al margen de los incentivos económicos fijos o variables, a las empresas les gustaría saber dónde tienen que actuar para conseguir una mayor implicación y entrega, sabedores de que es el capital humano el que puede establecer una diferenciación empresarial. Cada vez está más en la mentalidad empresarial la necesidad de satisfacer las necesidades personales de sus trabajadores, las cuales priorizó Maslow en su pirámide. (Pérez, 2020). Ver figura 1, pirámide de las necesidades de Maslow

Figura 1.

Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: Maslow referido por Angarita (2007)

Maslow (1943), expuso en su teoría sobre la motivación humana, que las necesidades son el motor que mueve al hombre y que dentro de ellas existe una jerarquía, de forma que cuando se han cubierto unas necesidades, se pasa inmediatamente a necesitar satisfacer otras de un nivel superior, porque va dentro del carácter humano el no llegar a alcanzar una un nivel de satisfacción completo. Maslow clasifica las necesidades en cinco niveles, de menor a mayor jerarquía: fisiológicas, de seguridad, sociales o de permanencia, de estima o reconocimiento y de autorrealización. Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas se pasa a necesitar satisfacer las del siguiente nivel que son las de seguridad y una vez satisfechas éstas, se pasa a la necesidad de satisfacer las necesidades sociales llevándole esto a una necesidad de reconocimiento y al final llegar a la necesidad de autorrealización. Cabe señalar que las necesidades superiores no motivan hasta no haber alcanzado las inferiores y dentro de este acto, hay que incidir en que las necesidades no se van superando a nivel consciente en muchos casos y que las necesidades llamadas secundarias, sociales, de reconocimiento y autorrealización, se manifiestan en diferente grado dependiendo el individuo y la edad de éste. (Pérez, 2020)

6.6.3 Motivación.

James Stoner, coautor del libro “Administración”, define la motivación como “una característica de la Psicología humana, que incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta. Lo que hace que las personas funcionen”. Esta definición permite valorar la naturaleza intrínseca de la motivación. Stephen Robbins, consultor internacional en comportamiento organizacional considera que la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de una persona y la impulsa a lograr un determinado objetivo, el cual le produce satisfacción o bienestar. Este experto asume la teoría de la motivación intrínseca de Herzberg. Adalberto Chiavenato, experto en desarrollo organizacional, señala que “es el resultado de la

interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato (2001), lo que origina la activación de la voluntad para hacer o lograr algo por parte de un individuo depende del estímulo del medio ambiente, con lo cual alude a la motivación extrínseca.

La motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas. (Mazariegos, 2015). Para Nova Melle (1996) existen factores psicológicos que influyen en el ausentismo laboral y generalmente se presenta cuando el trabajador carece de motivación. Arroyo, Díaz, Rodríguez, 1999 menciona que 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” 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. Otro de los efectos del ausentismo laboral es que motivador del mal ambiente organizacional, como lo menciona Jiménez, 2014 (referido por Tavera, 2014), debido al “recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas”. 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.

6.6.4 Compensación total.

La compensación total es el término definitivo para referirse a las diferentes formas en las que un trabajador puede ser retribuido por su empresa. Hace más de 20 años se comenzó a hablar tímidamente de compensación total o integral para contemplar los beneficios con los que una empresa podía retribuir al trabajador, además de los meramente económicos. Y, aunque nunca se ha dejado de emplear este término, no ha sido hasta ahora cuando la compensación total ha sido más relevante. Si hasta hace no mucho se dividía solo en compensación dineraria y en especie, hoy en día no puede ser concebida sin la compensación emocional. Esta última ha cobrado un valor cada vez mayor a la hora de incentivar y reconocer el trabajo del empleado. Diseñar y poner una buena estrategia de compensación total conlleva a incrementar la motivación de los empleados. (Bullon, 2021)

6.6.5 Compensación económica o salario.

Según Wikipedia, 2023 el salario, paga o remuneración es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada. La LFT en su artículo 82 define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. En México el salario mínimo se define como la cantidad mínima a recibir por jornada de trabajo diaria y su monto varía de acuerdo a la siguiente tabla publicada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de México. Ver figura 2, Distribución de salario mínimo general en México por zona.

Figura 2.

Distribución de salario mínimo general en México por zona en 2023



Nota: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, diciembre 2022

6.6.6 Compensación no económica o salario emocional.

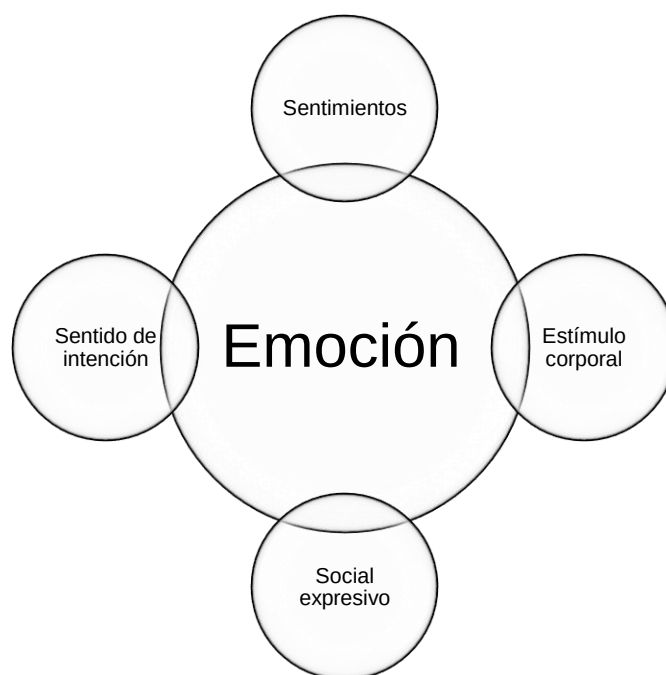
Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación del individuo cuando percibe un objeto, persona, lugar, suceso o recuerdo importante. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria. Conductualmente, las emociones sirven para establecer nuestra posición con respecto a nuestro entorno, y nos impulsan hacia ciertas personas, objetos, acciones, ideas y nos alejan de otros. Las emociones actúan también como depósito de influencias innatas y aprendidas. Poseen ciertas características invariables y otras que muestran cierta variación entre individuos, grupos y culturas. (Wikipedia, 2022) El salario emocional se refiere a los incentivos adicionales al aspecto económico, que se otorgan a los colaboradores por parte de la organización, a fin de hacer más agradable la jornada laboral y mejorar su calidad de vida y su relación con la empresa. El salario emocional trae consigo enormes beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa misma, los más

inmediatos serían la emoción y el mejoramiento del ánimo colectivo, que con el tiempo se convierte en motivación, compromiso, sentido de pertenencia, agradecimiento, orgullo e interés; lo que podría traer consigo mayor implicación, reducción del absentismo, fidelización del talento, menor rotación de la plantilla, mayor productividad, menores costes operativos. (Jaime)

El salario emocional se refiere a aquellas ventajas o beneficios que una empresa ofrece a su fuerza de trabajo con el fin de mejorar sus niveles de satisfacción laboral sin que esto signifique ofrecerle un beneficio monetario. El trabajador recibe de la empresa para la que trabaja, además del salario normal, una serie de fórmulas creativas adaptadas a las necesidades de los trabajadores actuales. El salario emocional implica dar la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más ampliables. Dentro de los componentes del salario emocional están los satisfactores, que se traducen en formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. Se trata de proporcionar a los empleados beneficios, no monetarios, que les hagan sentirse cómodos dentro de la empresa y creen en la compañía un valor adicional, del que los empleados no quieran desprenderse y que diferencie a la empresa de las demás. Pueden tratarse de servicios concretos o dotaciones materiales. (Torres, 2016). Ver figura 3, componentes del salario emocional.

Figura 3.

Componentes del salario emocional



Nota: Elaboración propia con información de Torres, 2017.

En este sentido el salario emocional conforma una parte importante de la teoría de las necesidades de Maslow ya que su función es la de escalar en la satisfacción de las necesidades de los colaboradores más allá de la necesidad monetaria. El incentivo no monetario puede darse de la siguiente manera: mediante el teletrabajo: Permite al trabajador realizar sus funciones sin la necesidad de pasar tiempo en una oficina o espacio físico. Horario flexible: Permite que el trabajador que sus horas de trabajo y su vida personal armonicen. Beneficios Sociales: Seguros planes, jubilación, ayuda a la educación de sus hijos etc. Áreas de Esparcimiento: Espacios destinados que el trabajar pueda desconectarse de su trabajo. Planes de Formación: Se refiere a ayuda económica en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador. Capacitación: Ayuda en la formación que no está directamente relacionada con el trabajo diario. Guardería: En el mismo lugar de trabajo. Días Libres: En los cumpleaños o durante momentos difíciles como el deceso de algún familiar del trabajador. Reconocimiento: que se les dé una palabra de aliento que lo impulse a seguir trabajando de manera

correcta. Ser parte de las decisiones de la empresa: Pregunta a tus empleados, incítales a compartir propuestas e iniciativas. (Martínez, 2019).

6.6.7 Norma 035 de los riesgos psicosociales.

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la normatividad existente. Sin embargo, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales que iban al alza y para las cuales, no existía normatividad. Entre los riesgos emergentes se incluían los de carácter psicosocial. En 2016, nuevamente la OIT, dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) y afirmó que era un problema global que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Colocando al centro de trabajo como una fuente importante de Riesgos Psicosociales (RP), y al mismo tiempo, el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de los trabajadores. Es así que, en el 2016, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) impulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP, con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una la cultura de prevención en México.

Mientras que los Riesgos Psicosociales (RP), son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo. No existe un listado cerrado y reconocido, pero algunos de los más frecuentes son: estrés laboral agudo y/o crónico, ausentismo, síndrome del superviviente, síndrome de burnout/boreout (Síndrome de desgaste profesional), adicción al trabajo, mobbing (acoso laboral) violencia, hostigamiento y discriminación, angustia, depresión, somatización. Los Factores de Riesgos Psicosociales (FRP), son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamaremos estresores, relacionados con: condiciones del ambiente laboral, exigencias más allá de las

capacidades, nivel de responsabilidad y carga mental, falta de autonomía sobre el trabajo, tiempo, ritmo y organización del trabajo, mala definición del rol y contenido de tareas, conflictos en la relación familia-trabajo, estilos de mando y comunicación, acoso, hostigamiento, discriminación y violencia. (NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención).

7 Metodología.

El caso de estudio se desarrolló con una metodología mixta exploratoria, descriptiva y correlacional, ya que buscó clasificar de los ausentismos que se presentó en el 2022 mediante el análisis del historial de ausencias proporcionado por la empresa. También se identificó el impacto de cada ausentismo y se buscó establecer si existe una relación entre los ausentismos y las características generacionales del personal de área de empaque se presenta estos ausentismos, el gusto por los turnos rotativos y el clima organizacional. Con un enfoque cualitativo que permitió describir las características de los empleados que presentaron ausentismos y se utilizó también un análisis cuantitativo por la clasificación del ausentismo laboral. El estudio se centra en la línea de empaque del área de producción de la empresa, pues en el área administrativa no se detectó afectación derivada de los ausentismos debido que, si un empleado administrativo se ausenta, no se requiere que se reemplace por otro, a diferencia del área de empaque que, si lo requiere, y dicho reemplazo conlleva el pago de tiempo extraordinario.

8 Validación del instrumento.

8.1 Alfa de Cronbach (α).

El coeficiente α , descrito en 1951 por Lee J. Cronbach, se refiere a un índice para medir la consistencia interna de una escala que sirve para evaluar la extensión en que los ítems de un instrumento son correlacionados (Cronbach, 1951). El valor del coeficiente α debe ser alto para determinar la consistencia interna. No existe un valor mínimo definido para este coeficiente, sin embargo, la literatura denota un valor mínimo

aceptable de 0,70, en el intervalo entre 0 y 1, lo cual, valores debajo de 0 caracterizan una baja consistencia interna de la escala utilizada (Oviedo, 2005).

Se concluye que el instrumento es válido ya que se obtuvo un Alpha de .932, de acuerdo con las pruebas aplicadas en SSPS:

Tabla.1

Alpha de Cronbach

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	8

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

Adicional todos sus reactivos arrojan un aplha independiente superior al .900

Tabla. 2

Estadísticas totales por Item, Varianza, correlación y Alpha de Cronbach.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	23.7143	51.297	.756	.923
Considera que el salario es justo	24.4286	51.341	.770	.923
Considera que los beneficios y prestaciones son justas	23.9286	46.995	.866	.914
Sus compañeros lo apoyan	23.6429	47.324	.679	.934
Existe un buen ambiente laboral	23.6429	51.324	.817	.920
Las condiciones físicas de la empresa son buenas	23.7857	47.874	.751	.924
Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	23.3571	52.863	.819	.922
La empresa es estable y segura	23.5000	48.577	.791	.921

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.2 Análisis de correlaciones Pearson.

El coeficiente de correlación de Momento-producto de Pearson mide la intensidad de la asociación lineal entre dos variables aleatorias de escala que se presuponen que siguen una distribución normal bivariada. Por convención, es una cantidad sin dimensión y obtenida estandarizando la covarianza entre dos variables continuas, con lo que oscila entre -1 y 1 (IBM, 2022). Un valor menor que 0 indica que existe una correlación negativa, es decir, que las dos variables están asociadas en sentido inverso. Cuánto más se acerca a -1, mayor es la fuerza de esa relación invertida (cuando el valor en una sea muy alto, el valor en la otra será muy bajo). Cuando es exactamente -1, eso significa que tienen una correlación negativa perfecta. Un valor mayor que 0 indica que existe una correlación positiva. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo. Cuanto más cerca de +1, más alta es su asociación. Un valor exacto de +1 indicaría una relación lineal positiva perfecta. Finalmente, una correlación de 0, o próxima a 0, indica que no hay relación lineal entre las dos variables. (Cimec, 2023).

La prueba realizada arrojó un valor de 1 por lo que se concluye que si existe correlación positiva.

Tabla. 3

Análisis de correlaciones Pearson.

		Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Considera que el salario es justo	Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Sus compañeros lo apoyan	Existe un buen ambiente laboral	Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	La empresa es estable y segura
Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Pearson Correlation	1	.576 [*]	.685 ^{**}	.590 [*]	.762 ^{**}	.500	.735 ^{**}	.671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.031	.007	.026	.002	.069	.003	.009
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Considera que el salario es justo	Pearson Correlation	.576 [*]	1	.705 ^{**}	.647 [*]	.494	.745 ^{**}	.737 ^{**}	.595 [*]
	Sig. (2-tailed)	.031		.005	.012	.072	.002	.003	.025
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Pearson Correlation	.685 ^{**}	.705 ^{**}	1	.546 [*]	.777 ^{**}	.755 ^{**}	.897 ^{**}	.738 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.005		.043	.001	.002	.000	.003
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Sus compañeros lo apoyan	Pearson Correlation	.590 [*]	.647 [*]	.546 [*]	1	.655 [*]	.515	.415	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.026	.012	.043		.011	.060	.140	.008
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Existe un buen ambiente laboral	Pearson Correlation	.762 ^{**}	.494	.777 ^{**}	.655 [*]	1	.678 ^{**}	.634 [*]	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.072	.001	.011		.008	.015	.003
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Pearson Correlation	.500	.745 ^{**}	.755 ^{**}	.515	.678 ^{**}	1	.747 ^{**}	.553 [*]
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.002	.060	.008		.002	.040
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	Pearson Correlation	.735 ^{**}	.737 ^{**}	.897 ^{**}	.415	.634 [*]	.747 ^{**}	1	.670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.140	.015	.002		.009
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
La empresa es estable y segura	Pearson Correlation	.671 ^{**}	.595 [*]	.738 ^{**}	.677 ^{**}	.739 ^{**}	.553 [*]	.670 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.025	.003	.008	.003	.040	.009	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.3 Análisis de correlaciones Kendall.

El coeficiente de concordancia de Kendall indica el grado de asociación de las evaluaciones ordinales realizadas por múltiples evaluadores al evaluar las mismas muestras. El coeficiente de Kendall comúnmente se utiliza en el análisis de concordancia de atributos. Los valores del coeficiente de Kendall pueden variar de 0 a 1. Mientras mayor sea el valor del coeficiente de Kendall, más fuerte será la asociación. Por lo general, los coeficientes de Kendall de 0.9 o mayores se consideran muy buenos. Un coeficiente de Kendall alto o significativo indica que los evaluadores aplican esencialmente el mismo estándar cuando evalúan las muestras (Down et al., 2010).

La prueba aplicada arroja una correlación de 1.000 en todos sus reactivos por lo que se concluye que la prueba es válida.

Tabla. 4

Análisis de correlaciones Kendall.

		Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Considera que el salario es justo	Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Sus compañeros lo apoyan	Existe un buen ambiente laboral	Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	La empresa es estable y segura
Kendall's tau_b	Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Correlation Coefficient	1.000	.529*	.602**	.532*	.737**	.448	.711**
		Sig. (2-tailed)		.025	.010	.024	.002	.054	.003
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Considera que el salario es justo	Correlation Coefficient	.529*	1.000	.572*	.490*	.351	.626**	.677**
		Sig. (2-tailed)	.025		.013	.037	.142	.007	.004
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Correlation Coefficient	.602**	.572*	1.000	.534*	.716**	.627**	.846**
		Sig. (2-tailed)	.010	.013		.021	.002	.006	.000
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Sus compañeros lo apoyan	Correlation Coefficient	.532*	.490*	.534*	1.000	.589*	.521*	.478*
		Sig. (2-tailed)	.024	.037	.021		.014	.024	.044
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Existe un buen ambiente laboral	Correlation Coefficient	.737**	.351	.716**	.589*	1.000	.573*	.621*
		Sig. (2-tailed)	.002	.142	.002	.014		.015	.010
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Correlation Coefficient	.448	.626**	.627**	.521*	.573*	1.000	.663**
		Sig. (2-tailed)	.054	.007	.006	.024	.015		.005
	N		14	14	14	14	14	14	14
	Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	Correlation Coefficient	.711**	.677**	.846**	.478*	.621*	.663**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.044	.010	.005	
	N		14	14	14	14	14	14	14
	La empresa es estable y segura	Correlation Coefficient	.617**	.526*	.659**	.545*	.631**	.645**	.727**
		Sig. (2-tailed)	.010	.026	.005	.022	.009	.006	.002
	N		14	14	14	14	14	14	14

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.4 Análisis de correlación Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas. El Coeficiente Spearman, ρ , puede tomar un valor entre +1 y -1 donde, un

valor de +1 en ρ significa una perfecta asociación de rango, un valor 0 en ρ significa que no hay asociación de rangos, un valor de -1 en ρ significa una perfecta asociación negativa entre los rangos. Si el valor de ρ se acerca a 0, la asociación entre los dos rangos es más débil (Parra, 2023).

Se concluye que la prueba arroja una correlación válida ya que sus valores son mayores a 1.

Tabla. 5

Análisis de correlación Spearman.

			Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Considera que el salario es justo	Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Sus compañeros lo apoyan	Existe un buen ambiente laboral	Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	La empresa es estable y segura
Spearman's rho	Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	Correlation Coefficient	1.000	.567*	.692**	.611*	.786**	.531	.801**	.674**
		Sig. (2-tailed)		.034	.006	.020	.001	.051	.001	.008
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Considera que el salario es justo	Correlation Coefficient	.567*	1.000	.676**	.581*	.391	.723**	.781**	.600*
		Sig. (2-tailed)	.034		.008	.029	.166	.003	.001	.023
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Considera que los beneficios y prestaciones son justas	Correlation Coefficient	.692**	.676**	1.000	.566*	.791**	.714**	.901**	.747**
		Sig. (2-tailed)	.006	.008		.035	.001	.004	.000	.002
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Sus compañeros lo apoyan	Correlation Coefficient	.611*	.581*	.566*	1.000	.646*	.547*	.506	.617*
		Sig. (2-tailed)	.020	.029	.035		.013	.043	.065	.019
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Existe un buen ambiente laboral	Correlation Coefficient	.786**	.391	.791**	.646*	1.000	.647*	.684**	.689**
		Sig. (2-tailed)	.001	.166	.001	.013		.012	.007	.006
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Las condiciones físicas de la empresa son buenas	Correlation Coefficient	.531	.723**	.714**	.547*	.647*	1.000	.740**	.721**
		Sig. (2-tailed)	.051	.003	.004	.043	.012		.002	.004
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	Correlation Coefficient	.801**	.781**	.901**	.506	.684**	.740**	1.000	.797**
		Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.065	.007	.002		.001
		N	14	14	14	14	14	14	14	14
	La empresa es estable y segura	Correlation Coefficient	.674**	.600*	.747**	.617*	.689**	.721**	.797**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.023	.002	.019	.006	.004	.001	
		N	14	14	14	14	14	14	14	14

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.5 Validación Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett.

La Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo es un estadístico que indica la proporción de varianza en las variables que pueden ser causadas por factores subyacentes. Los valores altos (cerca de 1.0) generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos. Si el valor es menor que 0,50, los resultados del análisis factorial probablemente no serán muy útiles. Prueba de esfericidad de Bartlett contrasta la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, lo que indicaría que las variables no están relacionadas y, por lo tanto, no son adecuadas para la detección de estructuras. Los valores pequeños (menores que 0,05) del nivel de significación indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos (IBM, 2023).

De acuerdo a la prueba aplicada el valor de KMO es válido ya que arroja un valor de .721, así como la prueba de Barlett calcula una significancia de .000.

Tabla. 6

Validación Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.721
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	83.094
	df	28
	Sig.	.000

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.6 Matriz de componentes.

La prueba de matriz de componentes aplicada al instrumento evidencia que los reactivos seleccionados se encuentran dentro de un mismo componente, por lo que miden una misma dimensión lo que confirma la validación de este.

Tabla 7.

Matriz de Componentes.

	Component
	1
Considera que los beneficios y prestaciones son justas	.917
Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	.877
Existe un buen ambiente laboral	.857
La empresa es estable y segura	.842
Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	.823
Las condiciones físicas de la empresa son buenas	.821
Considera que el salario es justo	.818
Sus compañeros lo apoyan	.742

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.7 Comunalidades.

Las comunalidades indican la cantidad de varianza en cada variable que se contabiliza. Las comunalidades iniciales son estimaciones de la varianza en cada variable contabilizada por todos los componentes o factores. Para la extracción de componentes principales, siempre es igual a 1,0 para los análisis de correlación (IBM, 2023).

Tabla 8.

Comunalidades.

	Initial	Extraction
Objetivos laborales ayudan a cumplir objetivos personales	1.000	.678
Considera que el salario es justo	1.000	.669
Considera que los beneficios y prestaciones son justas	1.000	.840
Sus compañeros lo apoyan	1.000	.551
Existe un buen ambiente laboral	1.000	.735
Las condiciones físicas de la empresa son buenas	1.000	.674
Existen equilibrio entre la vida laboral y personal	1.000	.770
La empresa es estable y segura	1.000	.708

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

8.8 Varianza.

Como resultados de la prueba aplicada al instrumento se concluye que la prueba es válida ya que arroja una varianza del 70.320%.

Tabla 9.

Varianza.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.626	70.320	70.320	5.626	70.320	70.320
2	.762	9.521	79.841			
3	.606	7.573	87.414			
4	.401	5.007	92.421			
5	.321	4.018	96.439			
6	.159	1.989	98.428			
7	.094	1.174	99.602			
8	.032	.398	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nota: Elaboración propia del autor con información, basada en los resultados estadísticos de la encuesta aplicada.

Se concluye que el instrumento inicial requirió de la eliminación de los reactivos seis, diez y catorce por lo que el instrumento final estará compuesto de diez y nueve reactivos y se aprobaron las pruebas aplicadas de Alpha de Cronbach, Pearson, Kendall, Spearman, KMO, Barlett, así como los análisis de correlaciones, validación de componentes y varianza total.

Resultados.

8.1 Descripción del instrumento.

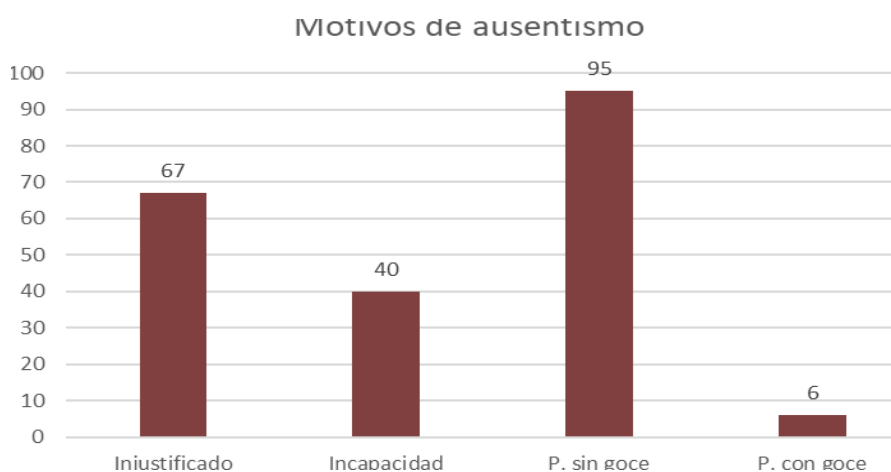
Se diseñó un cuestionario para la recolección de datos que consta de diez y nueve reactivos agrupados en tres apartados, en el primer apartado se obtuvo la

información general de la muestra como son edad, género, estado civil, cantidad de hijos, y último grado de estudios, el segundo apartado consta de once reactivos en escala de Likert para evaluar la motivación de la muestra y su relación con el ambiente laboral, los salarios y prestaciones percibidos y las condiciones de la empresa, y el tercer apartado incluye seis reactivos para conocer la antigüedad laboral de la muestra, si se han ausentado y sus motivos, si se les ha sancionado por estas ausencias, se les cuestionó también si han presentado problemas de salud relacionados con sus turnos y si estos representan un inconveniente en su vida personal, adicional se agregó un espacio para comentarios adicionales del entrevistado. (Ver anexo 1) Se analizó información proporcionada por la empresa sobre los ausentismos de los 21 empleados encuestados en el año 2022 obtenida a través del sistema Meta4 y se identificaron y clasificaron obteniendo que los ausentismos injustificados que representan el 32% del total de las ausencias, las incapacidades laborales un 19%, los permisos con goce de salario del 43% y por último los permisos sin goce de salario por un 6%.

8.2 Gráfica de motivos de ausentismo

Figura 4

Motivos de Ausentismo.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

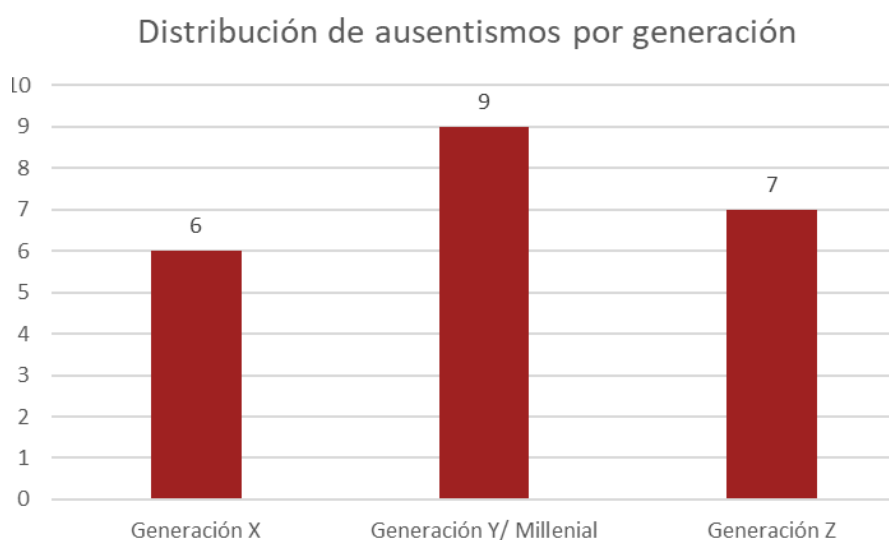
La muestra arrojó que el 59% de los encuestados son hombres, mientras que el 41% son mujeres, el 27% de los encuestados son solteros, así como otro 27% son casados, mientras que el 41% manifestó estar en unión libre, respecto a si tienen hijos el 77% de los encuestados si los tiene contra un 33% que no tiene hijos actualmente, en el nivel de estudios se detectó que el 73% cuentan con secundaria, el 5% cuenta con estudios básicos de primaria, el 14% cuenta con estudios de preparatoria y el 9% tiene otro tipo de estudios como carreras técnicas.

Se identificó que el 27% de la muestra pertenece a la generación X, el 41% pertenece a la generación Millenial o Y, y el 32% corresponde a la generación Z y con respecto a los ausentismos generales se encontró que la generación Millenial cuenta con una mayor incidencia, seguida por la generación Z y por último la generación X, y en cuanto a la clasificación de los ausentismos de nuevo la generación Millenial encabeza todas las categorías con un 72% en ausentismos injustificados, 55% en incapacidades, 53% de los permisos sin goce de salario y 67% de los permisos con goce de salario.

9.3 Gráfica de distribución de ausentismos por generación.

Figura 5

Distribución de ausentismos por generación.

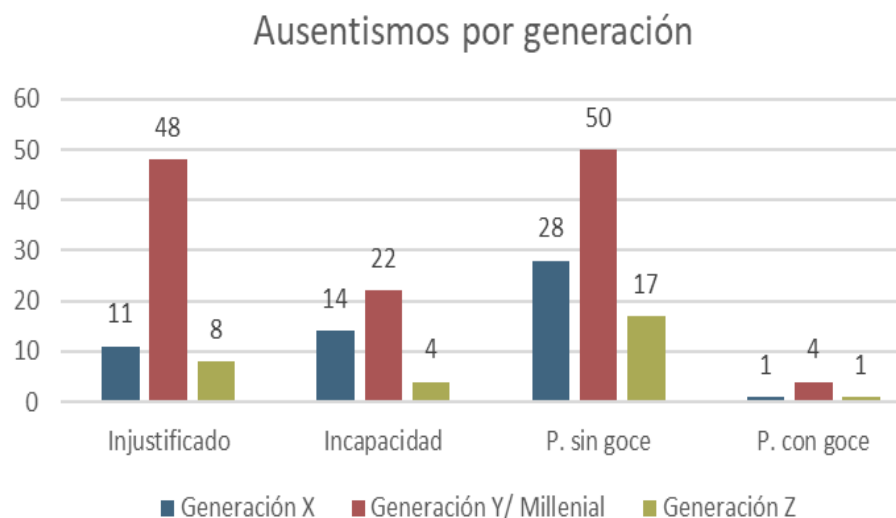


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.4 Gráfica de detalle de ausentismos por generación.

Figura 6

Detalle de ausentismos por generación.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Los turnos que maneja la empresa se laboran rotativamente por periodos de cuatro semanas y constan de cuatro horarios distintos que se identifican como turno 01, turno 02, turno 03 y turno 04 y contemplan los siguientes horarios y días de trabajo:

9.5 Tabla de descripción de turnos rotativos

Tabla 10

Descripción de turnos rotativos

Nombre del turno	Horario que comprende	Horario de comida	Días de descanso
Turno 01	07:00 a 15:00 horas	11:00 horas	Domingo
Turno 02	15:00 a 23:00 horas	19:00 horas	Lunes y martes

Turno 03	23:00 a 07:00 horas	03:00 horas	Miércoles y jueves
Turno 04	Lunes y martes: 15:00 a 23:00 horas Miércoles y jueves: 23:00 a 07:00 horas, Domingo 07:00 a 15:00 horas	11:00 horas 19:00 horas 03:00 horas	Viernes y sábado

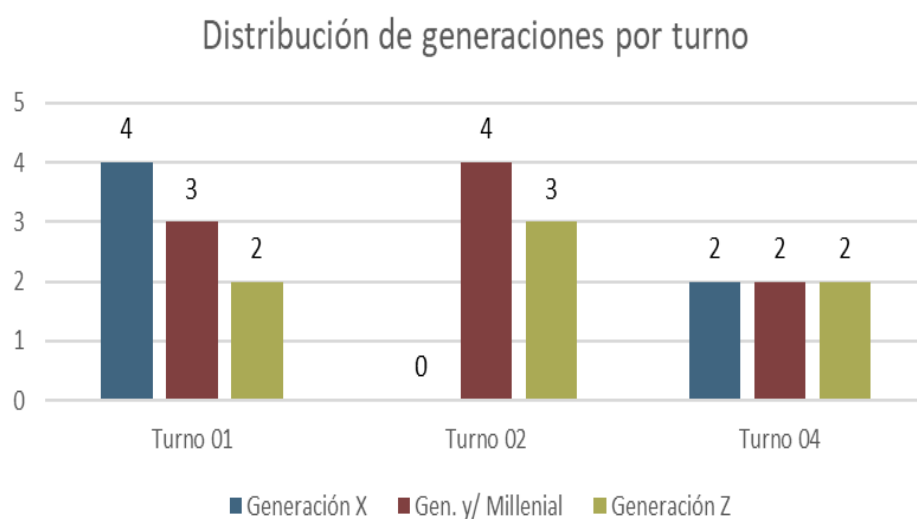
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Se identificó que en el turno 01 la generación X tiene el mayor número de ausentismos con un 67%, en el turno 02 la generación que más ausentismos genera son los millennial con un 44% y turno 04 la generación X encabezan los resultados con 33%.

9.6 Gráfica de distribución de generaciones por turno.

Figura 7

Distribución de generaciones por turno.



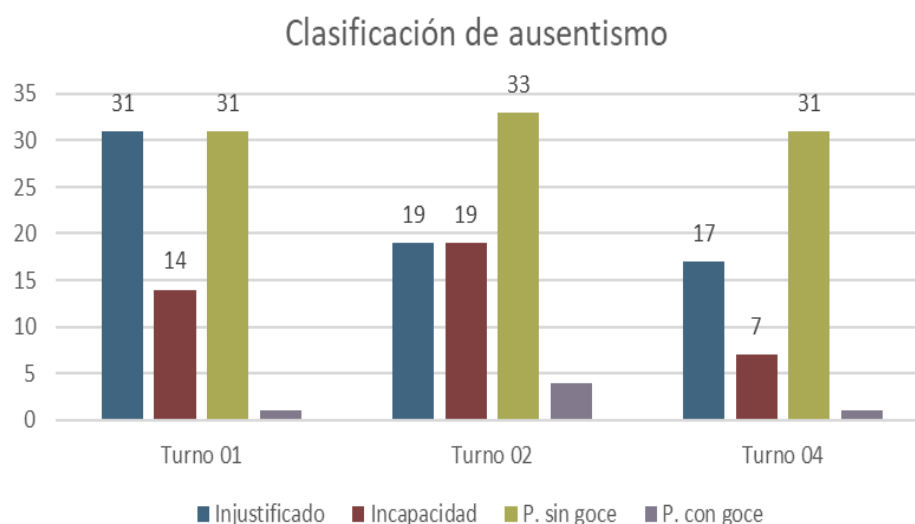
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

De acuerdo con la información analizada se encontró que en el turno 01 se presentan mayormente los ausentismos injustificados y los permisos sin goce de salario, ambos con un 40%, mientras que en el turno 02 el impacto más importante lo representa sólo el permiso con goce de salario con un 44% y por último en el turno 04 fue el permiso sin goce de salario que representó el primer lugar de ausentismo con un 55%.

9.7 Gráfica de clasificación de ausentismos.

Figura 8

Clasificación por ausentismos.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

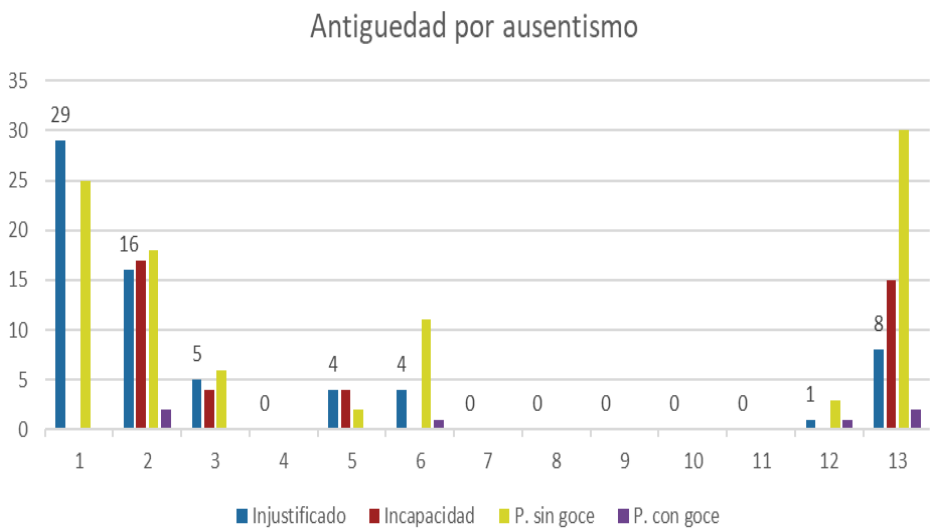
En cuanto a los ausentismos y su relación con la antigüedad laboral de la muestra, se detectó el 43% de los ausentismos injustificados son ocasionados por empleados con una antigüedad menor a un año, el 43% de las incapacidades se presentan mayormente por aquellos empleados que tienen dos años laborando, el 32% de los permisos sin goce de salario son solicitados por empleados que tienen trece años en la empresa, para efectos de este estudio representan la mayor antigüedad de

la muestra, y por último el 66% de los permisos con goce de salario se solicitaron por empleados con dos años y trece años de antigüedad.

9.8 Gráfica de antigüedad laboral y ausentismos.

Figura 9

Antigüedad Laboral y Asentismos.



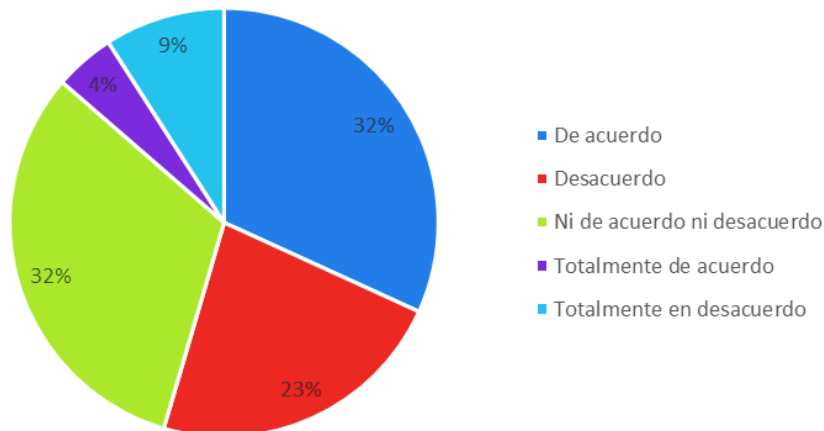
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

No se encontró una tendencia definida sobre si la muestra considera que el salario es justo y proporcional al trabajo realizado, ya que el 32% de los encuestados contestaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el salario, y en un mismo porcentaje aquellos que están de acuerdo en que el salario es justo, seguido del 23% que manifiesta que no considera que el salario sea justo. En cuanto al análisis de los ausentismos que presentan los individuos encuestados en relación con sus respuestas se detecta que el 39% de los encuestados presentan ausentismos injustificados mientras que el 50% de los encuestados están de acuerdo con el salario y han solicitado permisos con goce de salario, mientras que el 31% de aquellos que no están de acuerdo ni en desacuerdo han solicitado permisos sin goce de salario.

9.9 Gráfica de percepción del salario es justo y proporcional al trabajo.

Figura 10

Percepcion del salario es justo y proporcional al trabajo.

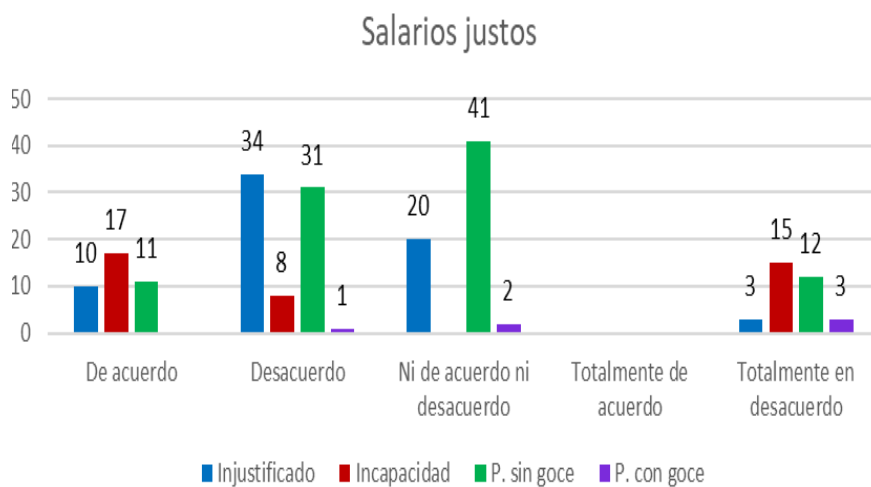


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.10 Gráfica de ausentismos con relación a la percepción de salario justo.

Figura 11

Ausentismo con relación a la percepción de salario justo.



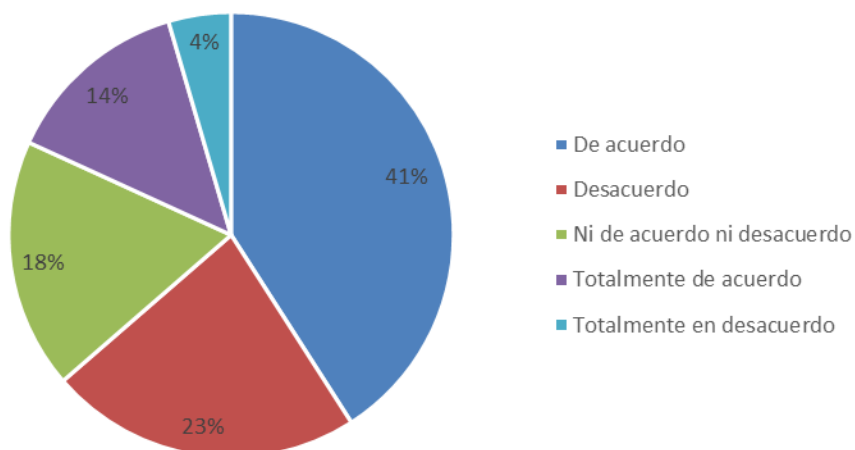
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

El 41% de los encuestados percibe que los objetivos laborales le ayudan a cumplir con sus objetivos personales, mientras que el 23% manifiesta que está en desacuerdo con esto, el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo con este cuestionamiento, un 14% considera que los objetivos laborales totalmente le ayudan a cumplir los objetivos personales, y solamente un 4% está en total desacuerdo con esta pregunta.

9.11 Gráfica del cumplimiento de los objetivos laborales le ayuda a cumplir sus objetivos personales.

Figura 12

Cumplimiento de los objetivos laborales le ayuda a cumplir sus objetivos personales.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

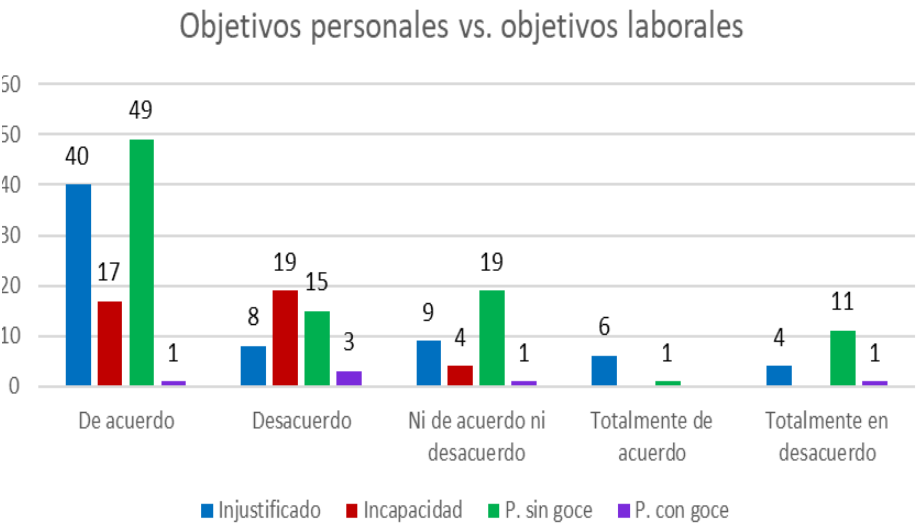
En cuanto al análisis de los ausentismos que presentan los encuestados en relación con su percepción de esta pregunta se encontró que el 60% de los encuestados que están de acuerdo ha presentado ausentismo injustificado, el 48% de

los que están en desacuerdo han presentado incapacidades, de aquellos que ha solicitado permisos sin goce de salario están en desacuerdo y el 50% de los que están de acuerdo han solicitado permisos con goce de salario.

9.12 Detalle de ausentismos con relación al cumplimiento de objetivos personales.

Figura 13

Detalle de ausentismos con relación al cumplimiento de objetivos personales.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

El 45% de los encuestados respondió que están de acuerdo en que los beneficios y prestaciones que ofrece la empresa son justos y proporcionales al trabajo que desempeñan, mientras que el 14% se manifestó en desacuerdo y en un mismo porcentaje aquellos que se encuentran en total desacuerdo.

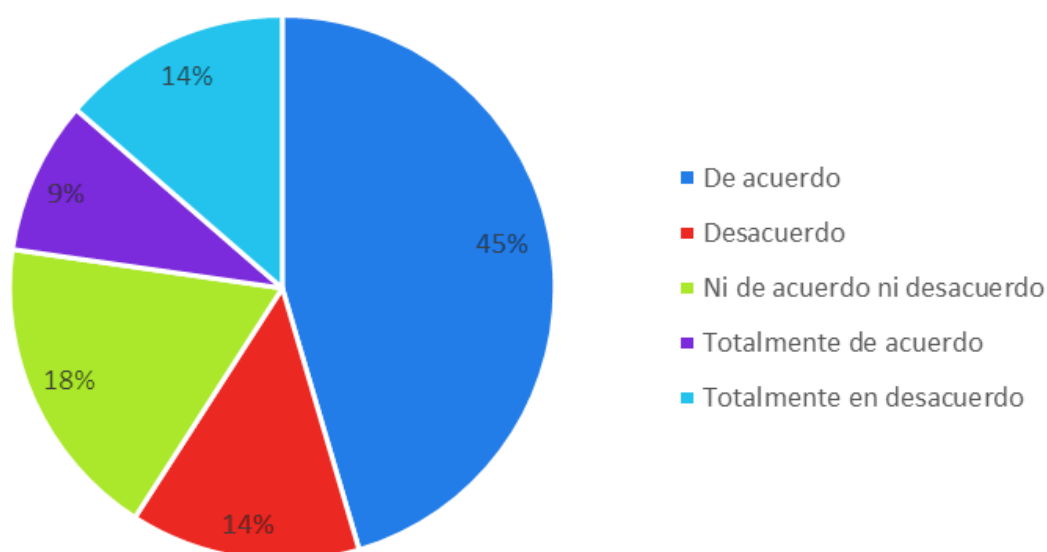
Sin embargo, al analizar los ausentismos de los encuestados se encontró que el 40% de aquellos que están de acuerdo con los beneficios han presentado ausentismos injustificados, el 30% de aquellos que están en total desacuerdo presentó

incapacidades y en este mismo rubro el 35% presenta permisos sin goce de salario y el 50% solicitó permisos con goce de salario.

9.13 Gráfica de percepción de beneficios y prestaciones justos.

Figura 14

percepción de beneficios y prestaciones justos.

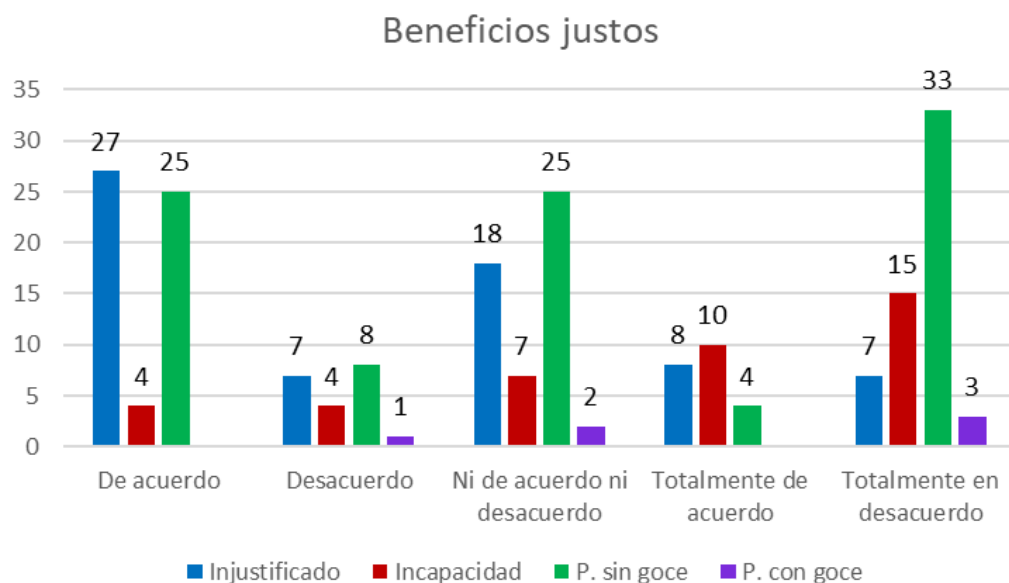


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.14 Gráfica de ausentismos con relación a la percepción de prestaciones y beneficios.

Figura 15

Ausentismo con relación a la percepción de prestaciones y beneficios.



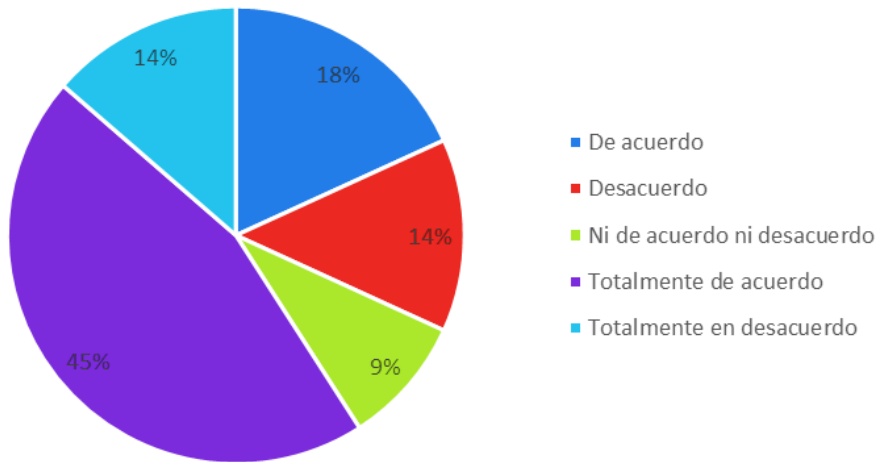
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Un 45% de la muestra respondió se considera totalmente de acuerdo con el apoyo que recibe de sus compañeros, seguido de un 18% que está de acuerdo, mientras que sólo el 14% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Sin embargo, el 39% ausentismos injustificados recaen en aquellos que están en desacuerdo se ausentan injustificadamente, el 48% de las incapacidades son ocasionadas por los que están totalmente en desacuerdo, el 35% de los permisos sin goce de salario pertenece a aquellos que están totalmente de acuerdo presentan permisos y el 50% de los permisos con goce de salario son ocasionados por los encuestados que están en desacuerdo.

9.15 Gráfica de percepción del apoyo de compañeros de trabajo.

Figura 16

Percepción del apoyo de compañeros de trabajo.

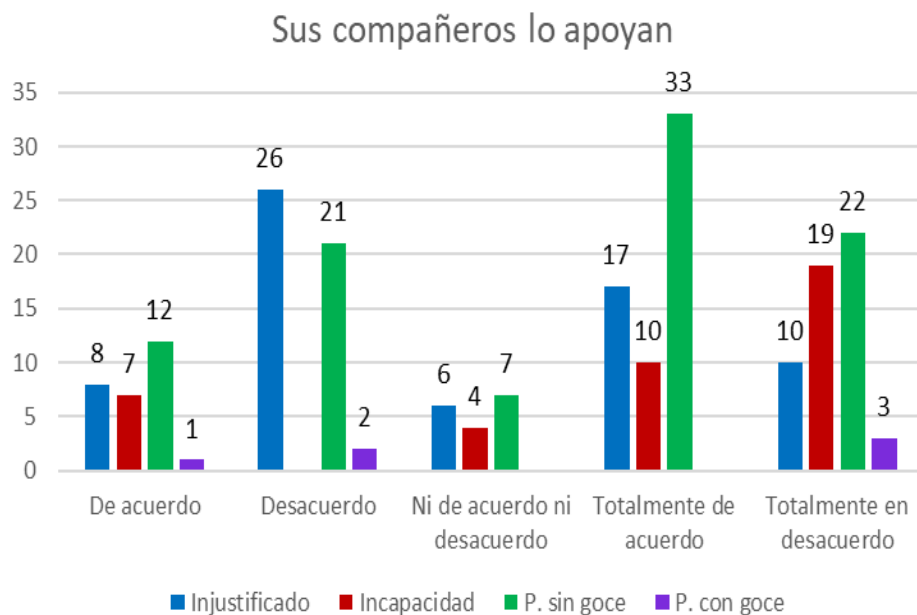


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.16 Gráfica de ausentismos con relación a la percepción del apoyo de compañeros.

Figura 17

Ausentismo con relación a la percepción del apoyo de compañeros de trabajo



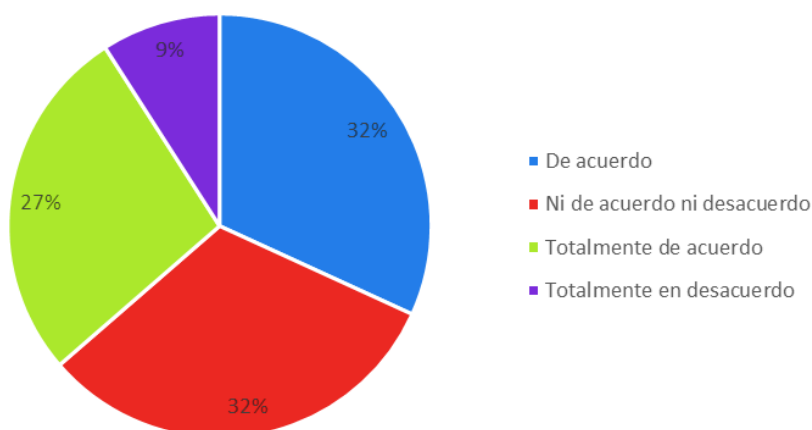
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

El 32% de la muestra respondió que no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 32% considera que está de acuerdo con el clima laboral que tiene la empresa, sin embargo, un amplio 27% manifiesta estar totalmente de acuerdo. Al analizar los ausentismos ocasionados con relación a esta pregunta se encontró que a pesar de que existe un importante porcentaje de acuerdo con el clima laboral, este mismo es que ocasiona el 58% de los ausentismos laborales adicional el 51% de los permisos sin goce de salario, el 38% de las incapacidades es ocasionada por aquellos que están totalmente en desacuerdo, mientras que los permisos sin goce de salario.

9.17 Gráfica de percepción del ambiente laboral.

Figura 18

Percepción del ambiente laboral.

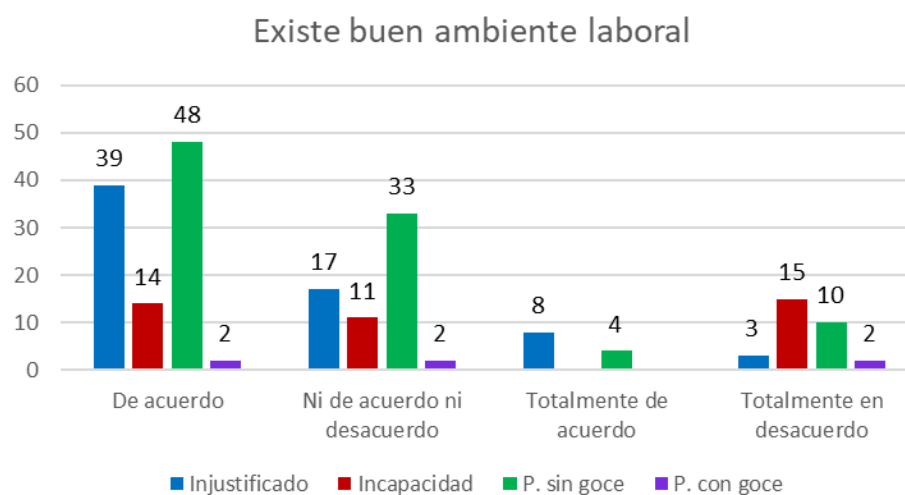


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.18 Gráfica de ausentismos con relación al clima laboral.

Figura 19

Ausentismo con relación al clima laboral.



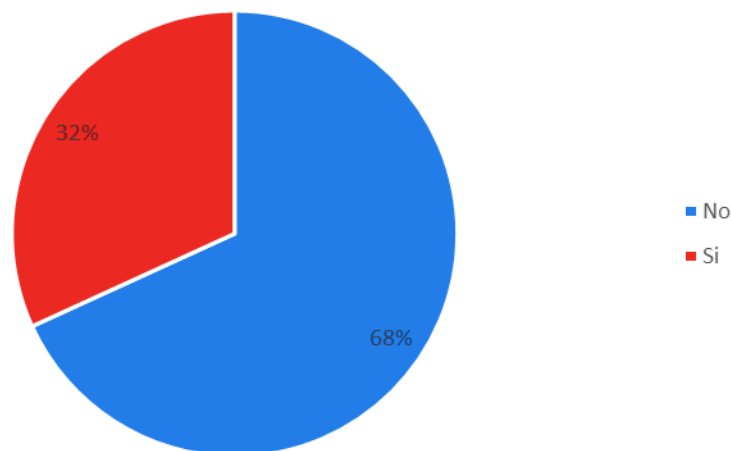
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Se le preguntó a los encuestados si existía algún tipo de interferencia para desarrollar sus actividades personales debido a trabajar turnos rotativos a lo cual se obtuvo que el 68% manifiesta que no tiene ningún tipo de interferencia y el 32% manifiesta que si la tiene. Derivado del análisis de los ausentismos con relación a las respuestas de los encuestados se obtuvo que el 51% de los ausentismos es ocasionado por aquellos que consideran que no hay interferencia con sus actividades personales, así como el 73% de los permisos sin goce de salario y el 67% de los permisos con goce de salario, mientras que el 63% de las incapacidades es ocasionado por aquellos que consideran que si hay interferencia.

9.19 Gráfica. ¿Sus jornadas de trabajo interfieren con sus actividades personales?

Figura 20

Jornadas de trabajo que interfieren con actividades personales.

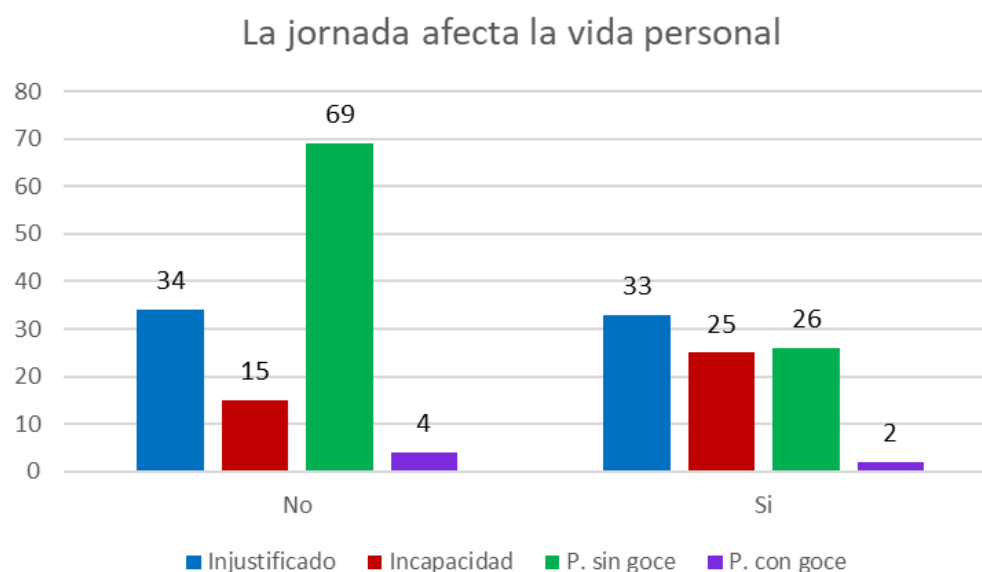


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.20 Gráfica. Ausentismos con relación a la afectación por la jornada de trabajo.

Figura 21

Jornada que afecta la vida personal.



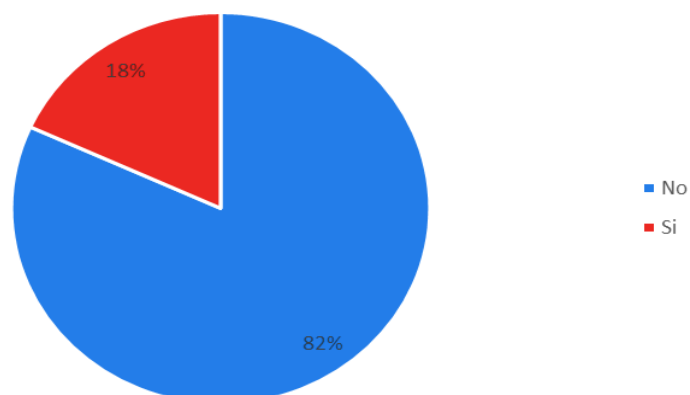
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Se cuestionó a los empleados encuestados si habían presentado problemas de salud derivados de sus jornadas de trabajo de lo que se obtuvo que el 82% manifiesta no haber presentado problemas de salud contra un 18% que respondió que si ha presentado problemas de salud. En este rubro no se tiene un registro de los motivos de las incapacidades presentadas por los empleados ya que el área de Servicio Médico sólo las clasifica como Enfermedad General y/o Riesgo de Trabajo, por lo cual no es posible determinar si hay coherencia en las respuestas en relación con las incapacidades presentadas, sólo se presenta a continuación el registro de incapacidades a nivel general de la muestra.

9.21 Gráfica ¿Ha presentado problemas de salud derivado de sus jornadas de trabajo?

Figura 22

Problemas de salud, derivados de jornadas de trabajo.

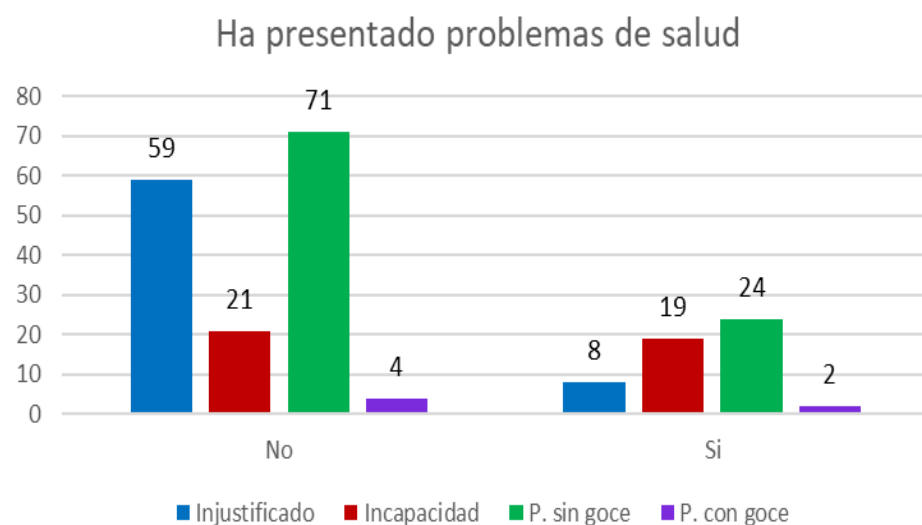


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.22 Gráfica de ausentismos con relación a los problemas de salud.

Figura 23

Ausentismo con relación a los problemas de salud.



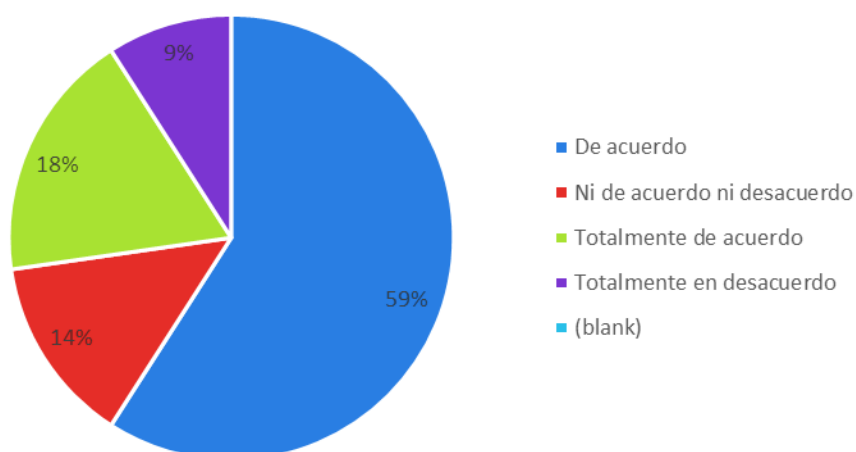
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

Existe un amplio margen en cuanto a la muestra de individuos encuestados que están de acuerdo con que la empresa ofrece una estructura de trabajo segura y estable, así como el 18% que están totalmente de acuerdo y sólo el 9% está en total desacuerdo con este aspecto. 72% de los ausentismos son ocasionados por aquellos que están de acuerdo en que la empresa ofrece una estructura segura y estable, así como que el 51% de los permisos con goce de salario y el 50% de los permisos sin goce de salario también son ocasionados por aquellos que están de acuerdo con este rubro.

9.23 Gráfica: ¿La empresa ofrece una estructura de trabajo segura y estable?

Figura 24

Estructura de trabajo segura y estable.



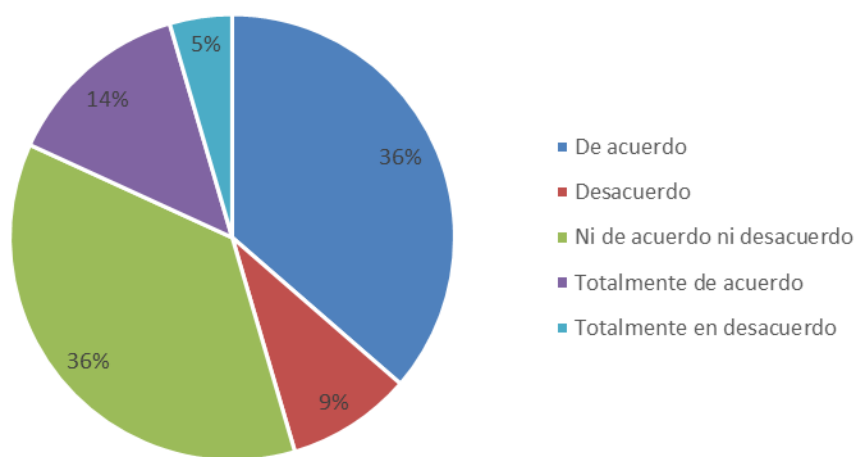
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.24 Gráfica de ausentismos con relación a la percepción del trabajo estable.

9.25 Gráfica: ¿La empresa ofrece condiciones para que exista un buen equilibrio entre su vida laboral y su vida personal?

Figura 26

Equilibrio entre vida laboral y vida personal.

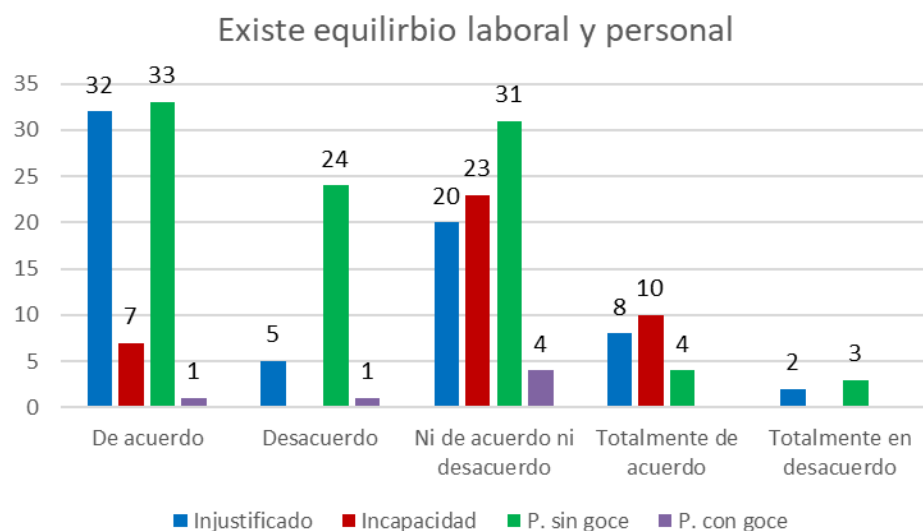


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.26 Gráfica: de ausentismos con relación al equilibrio de la vida laboral y personal.

Figura 27

Ausentismo con relación al equilibrio entre vida laboral y vida personal.



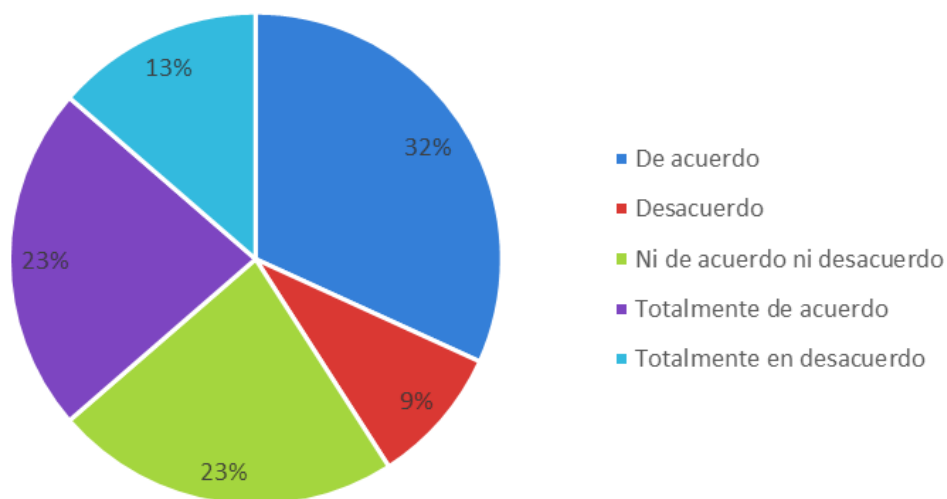
Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

El 48% de los ausentismos injustificados, adicional el 35% de los permisos sin goce son ocasionados la muestra que está de acuerdo en que existe un equilibrio entre la vida personal y laboral presenta, el 58% de las incapacidades las ocasionan aquellos que no tienen una postura definida en este punto, así como el 67% de los permisos con goce de salario.

9.27 Gráfica ¿Las condiciones físicas de la empresa son apropiadas para desempeñar mi trabajo (clima, iluminación, instalaciones)

Figura 28

Condiciones físicas de la empresa apropiadas para desempeñar el trabajo.

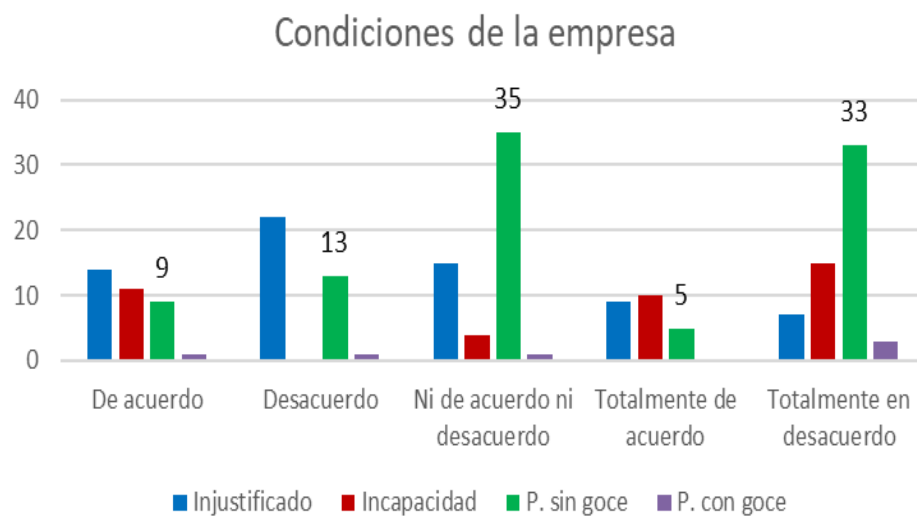


Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

9.28 Grafica de ausentismos con relación a las condiciones de la empresa.

Figura 29

Ausentismo con relación a las condiciones de la empresa.



Nota: Elaboración propia, basada en información proporcionada por la empresa.

10. Conclusiones.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y el análisis descriptivo se pudieron clasificar los ausentismos en: ausencias injustificadas, permisos sin goce de salario, permisos con goce de salario e incapacidades, y que los ausentismos que se presentan en mayor proporción son los permisos sin goce de salario con un 46% por lo que se debe revisar el criterio para otorgar este tipo de permisos de forma que puedan ser más controlables y generen un menor impacto, en segundo lugar se presentan las faltas injustificadas con un 32%, se recomienda revisar con mayor detalle la causa raíz de esta clasificación. Se concluyó también que los hombres se ausentan injustificadamente en una mayor proporción que las mujeres, las mujeres solicitan con más frecuencia permisos sin goce de salario, así también se incapacitan con una mayor recurrencia que los hombres. Por clasificación de ausentismos se detectó que el turno 04 presenta el mayor porcentaje de permisos sin goce de salario con un 55%, mientras que en el turno 02 se presenta un porcentaje del 44% por lo que esta clasificación representa el mayor porcentaje de ausentismos en todos los turnos analizados y se recomienda que la empresa realice una revisión de sus criterios de otorgamiento de permisos sin goce de salario.

La antigüedad de los empleados en la empresa también nos otorga una tendencia de ausentismos, encontrando que los empleados que cuentan con una antigüedad menor a un año ocasionan el 43% de los ausentismos injustificados, y esta tendencia disminuye en relación al incremento de su antigüedad en la empresa, sin embargo la proporción de incapacidades crece hasta un 33% para aquellos que tienen la mayor antigüedad analizada en este caso de estudio, por lo que se concluye que entre más joven la antigüedad del empleado presentará más ausentismos injustificados, y entre más antigüedad tenga, presentará más incapacidades, por lo que se sugiere a la empresa mantener un control de salud preventiva de sus empleados con mayor antigüedad.

Se analizó la percepción del clima organizacional desde la perspectiva del apoyo del equipo de trabajo y el apoyo del jefe inmediato, así también como las condiciones labores y los beneficios económicos y no económicos otorgados por la empresa, derivado de lo cual se encontró que aquellos empleados que perciben que existe un buen apoyo del equipo de trabajo se ausentan por motivos de permiso con goce de salario en una proporción del 50%, mientras que el 54% de los ausentismos por ausencia injustificada corresponde a empleados que perciben un bajo apoyo por parte de sus jefes inmediatos.

El análisis de la relación de los turnos rotativos y los ausentismos concluyó que aquellos empleados que manifiestan no percibir una afectación de su vida laboral derivado de los turnos son los que presentan una mayor proporción de permiso sin goce de salario con un 73%, se infiere que es así ya que se les otorga la oportunidad de ausentarse sin el riesgo de ser sancionados, así también aquellos que opinan que si existe un equilibrio entre la vida personal y laboral son los que presentan mayor porcentaje de ausentismos injustificados con un 48%.

Para finalizar, se concluyó que los ausentismos generales que se presentan con relación a las generaciones, la generación de los millenials es quien presenta una mayor proporción de ausentismos en generales con un 61%, y los ausentismos se presentan mayormente en el turno 01 con un promedio entre generaciones de 43%, por lo que se recomienda un mayor análisis de los motivos que originan que el personal se ausente en este horario, con esto se confirma la hipótesis de este caso de estudio.

11. Bibliografía.

Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow:

http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.

Aramburo, M. F. E., Suárez, M. L. D., Campo, L. L. C., García, M. M., & Aguirre, A. V. (2013). Ausentismo laboral por enfermedad de origen infeccioso en una institución forense. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(2), 12-17.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4859

Arregui Paredes, A. J. (2018). El ausentismo laboral. Caso: "Área Call Center institución financiera privada del Ecuador" (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6258>

Bastide, P. (2012). Ausentismo: Un costo oculto cada vez más significativo. Reporte BIG.(15) Buenos Aires. <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>

Benavides J., García F., Porta M. (2003) El Papel de las condiciones de trabajo en la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral.

<https://core.ac.uk/reader/13276930>

Bullon M., (2021), Compensación total: qué es, elementos y ventajas, <https://cobee.io/blog/compensacion-total/>

Bustos, P. E. G., & Bustos, A. J. R. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (239).

<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>

Carbajal Puertas, I., & Palomino Amenero, G. H. (2018). Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal-mecánica.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/5000>

Castellano Lantigua, O. J. (2017). El absentismo laboral y la buena fe contractual (Bachelor's thesis).

Chiavenato, I. (2001). Ausentismo. En Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill.

CIMEC 2019¿Qué es el coeficiente de correlación de Pearson?, consulta 03-2023, <https://www.cimec.es/coeficiente-correlacion-pearson/>

Claure Rocha, M., & Böhrt Pelaez, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1), 77-83.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

Coll Morales F., López J.F., (2020=, Compromiso organizacional, <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Comisión Nacional de Salarios Mínimos, (2022), <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2022?idiom=es>

Cuentas Zevallos, S. M. A., Rentería Guerra, L. N., & Denegri Vilcarima, J. E (2019). Relación entre algún factor de riesgo psicosocial y la ausencia laboral injustificada de los operarios de las generaciones millennials, X y baby boomers de la compañía Go Clean Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653408/Cuentas_ZS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Doromoi, A. S. (2022), Absentismo laboral: qué es, causas y cómo evitarlo, página Factorial: <https://factorial.mx/blog/absentismo-laboral/>

Doromoi, A.S. (2023) Cómo se ve el absentismo laboral en México y cómo mejorarlo, <https://factorialm.mx/blog/absentismo-laboral-mexico/>

Down, M., Czubak, F., Gruska, G., Stahley, S., Benham, D., (2010) Automotive Industry Action Group (AIAG). Measurement Systems Analysis Reference Manual, 4th

edition. Chrysler, Ford, General Motors Supplier Quality Requirements Task,
https://webstore.ansi.org/preview-pages/AIAG/preview_AIAG+MSA-4-2010.pdf

Enriquez, E. (2001). El trabajo nocturno es una actividad poco estudiada en México. Gaceta Facultad de Medicina, UNAM, 25.
http://www.facmed.unam.mx/_gaceta/gaceta/abr252001/saltraba.html

Euroinnova, blog (2023) Que es la motivacion segun autores,
<https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-la-motivacion-segun-autores#james-stoner>

Fernández-Montalvo J., Pinol E., (2000), Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo, <https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2020/05/04.20003.Fernandez-Pi%C3%B1ol.pdf>

García Romero, S. (2023) El trabajo a turnos. Riesgos laborales y medidas preventivas, <https://www.metacontratas.com/blog/el-trabajo-a-turnos-riesgos-laborales-y-medidas-preventivas/>

Giraldo, E. O., Poveda, L.F.F., & Tovar, L.E., (2015), Compromiso laboral y grupos generacionales: Una revisión documental

González, R. S. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral: el caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. Palermo Business Review. https://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf

Haydee Jaime, (2023) Salario emocional: ¿Cómo implementarlo en mi estrategia de RR.HH.?, <https://www.holmeshr.com/blog/salario-emocional/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20salario%20emocional,su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20empresa.>

IBM, (2023), Prueba de KMO y Bartlett, <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>

IBM, (2022), Análisis de potencia de prueba de correlación de Pearson para una muestra, <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=correlations-power-analysis-one-sample-pearson-correlation-test>

IMSS - ayuda® (2019). Incapacidades IMSS - Enfermedad General: los 3 primeros días. | IMSS – ayuda Incapacidades médicas en México.

<http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>

INCOMEX (2021), México el país de la OCDE con las jornadas laborales más largas, <https://incomex.org.mx/index.php/2021/08/16/mexico-el-pais-de-la-ocde-con-las-jornadas-laborales-mas-largas/>

Incapacidades Laborales: Cuáles son los distintos tipos y sus características, (2023, 10 de agosto), 8 minutos de lectura, <https://factorial.mx/blog/incapacidades-laborales-tipos-y-caracteristicas/>

Ley Federal del Trabajo artículo 474 y Ley del Seguro Social artículo 42, definición.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Macanás López C. (2019), Estudio y análisis del comportamiento turístico en perspectiva generacional,

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/130196/Macan%C3%A1s%20-%20ESTUDIO%20Y%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20COMPORTAMIENTO%20TUR%20C3%8DSTICO%20EN%20PERSPECTIVA%20GENERACIONAL.pdf?sequence=1>

Martínez, M. (2019). IMF International Business School. Recuperado el 15 de agosto de 2019, de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capitalhumano/incentivos-salariales-no-monetarios>

Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de psicopatología y psicología clínica.

<https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3899>

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>

Moreno González, R. (2021). Influencia en la salud y el estilo de vida de los trabajadores de restaurantes por la exposición a turnos rotativos. Universidad UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4349>

Mosquera Tavera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=441845C6D4132DA0B18D89E2F3AFD017?sequence=1>

Navarrete-Escobar A., Gómez-López V.M., Gómez-García R. (2005), et al. Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4965>

NOM-035-STPS-2018, (2018) Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- Identificación, Análisis y Prevención – SIGE, <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>

Nova Melle, P. (1996). Recuperado el 19 de 09 de 2017, de [http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile.CRLA9696220229A/32581](http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581).

Oviedo, H.C., Arias, A.C. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Rev Colomb Psiquiatr.

Pacheco, M., Romero, J. (2016) Análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral de una empresa de comercialización para determinar el indicador que prevalece en esta realidad labora.

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3823/mpacheco.pdf?sequence=>

Palma, M., (2021) ¿Para qué nos sirve entender las características de cada generación? <https://www.iexe.edu.mx/politicas-publicas/para-que-nos-sirve-entender-las-caracteristicas-de-cada-generacion/>

Parra, A., (2023), <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/>

Peña Peña, L. K. (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en La Empresa Acerías Paz del Río SA: propuesta de mejoramiento.

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/1705/TGT-388.pdf;jsessionid=C53C42C66A0A4D8BF6D6D4E4708C6232?sequence=1>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pérez Pérez, L. M. (2020). Los salarios emocionales.
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/103647/PEREZ_PEREZ_LM%28161%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Porret Gelabert, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa española. *Revista Técnico Laboral*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf>

Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., versión 23.5 en línea, Junio 2022. <https://dle.rae.es>

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>

Rodríguez, J. R., Varela, S. R. A., & Muñoz, R. D. (1999). Tiempo de trabajo no realizado: ausencia y absentismo laboral. In *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, Logroño (La Rioja) Universidad de La Rioja.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565187>

Sánchez, F. & González, M. (2015). Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. Universidad del Rosario Obtenido de:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/52027582-2015.pdf?sequence=1>

Sánchez, F. & González, M. (2015). Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. Universidad del rosario Obtenido de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/52027582-2015.pdf?sequence=1>

Schemehom, J., Hunt, J., y Osborn, R. N. (2008). Comportamiento organizacional. Limusa Wiley.

Soria, M. S., & Gallego, E. C. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos.

Tito Huamaní, P. L. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa el Salvador. Gestión En El Tercer Milenio.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8770>

Torres Córdova, H. V. (2017). El Salario Emocional como estrategia para la disminución del Ausentismo Laboral de la Empresa Torresgroup Cia. Ltda (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11766/1/T-UCE-0007-PI007-2017.pdf>

Vásquez, C., Andrades, L., & Andrades, L. (2010). Relación entre ausentismo laboral y factores socio-demográficos, personales y laborales del equipo de enfermería del Centro de Responsabilidad Cirugía y Medicina HCHMCH.

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1078/1/Cerda%20Vasquez%2C%20Grace.pdf>

Wikipedia, (2021), La enciclopedia libre. Salario, <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Salario&oldid=139004389>.

Wikipedia, (2022), La enciclopedia libre. Emoción, <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Emoci%C3%B3n&oldid=147255746>.

Wikipedia. (2022). "Ausentismo Laboral". Página web: https://es.wikipedia.org/wiki/Ausentismo_laboral#cite_note-magm-1.

12. Anexos.

12.1 Anexo 1. Instrumento

Cuestionario para caso de estudio: El impacto del clima laboral, El impacto del clima laboral, los turnos rotativos y el corte generacional en el ausentismo laboral del área de producción de la empresa Kellogg de México, Planta Mexicali

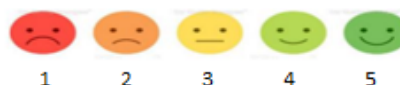
Toda la información proporcionada es de carácter confidencial y se utilizará para el análisis de los principales motivos que impactan en la causa del ausentismo laboral de la empresa Kellogg de México, Planta Mexicali y no será utilizada y/o divulgada para otros fines.

DATOS PERSONALES

- 1 Edad 2 Género M ☐ F ☐ Otro ☐
- 3 Estado civil: Soltero ☐ Casado ☐ Union libre ☐ Divorciado ☐
- 4 ¿Tiene hijos? Si ☐ No ☐
- 5 Último grado de estudios Primaria ☐ Secundaria ☐ Preparatoria ☐ Otro ☐

MOTIVACION

En la escala del 1 al 5, en donde 1 es el nivel más bajo y el 5 el más alto, como calificaría los siguientes puntos



	1	2	3	4	5
6 ¿El cumplimiento de los objetivos laborales le ayuda a cumplir sus objetivos personales?					
7 ¿Considera que el salario es justo y proporcional al trabajo que realiza?					
8 ¿Los beneficios y prestaciones que ofrece la empresa son justos y proporcionales al trabajo que realiza?					
9 ¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito?					
10 ¿Existe un buen ambiente laboral?					
11 ¿Las condiciones físicas de la empresa son apropiadas para desempeñar mi trabajo (clima, iluminación, instalaciones)?					
12 ¿La empresa ofrece condiciones para que exista un buen equilibrio entre su vida laboral y su vida personal?					
13 ¿La empresa ofrece una estructura de trabajo segura y estable?					

DATOS LABORALES

14 Antigüedad en la empresa (años completos)

15 Ha presentado problemas de salud derivado de sus jornadas de trabajo Si ☐ No ☐

16 Sus jornadas de trabajo interfieren con sus actividades personales Si ☐ No ☐

Comentarios adicionales:

12.2 Anexo 2. Listado de ausentismo proporcionado por la empresa obtenido del sistema Meta4

Numero de empleado	Genero	Turno	Fecha de ingreso	Salario diario	Fecha de Nacimiento	Falta injustificada	Permiso sin goce	Incapacidad	Permiso con goce
201073	M	TURNO 1	3/9/2017	443.20	7/28/1975	0	1	0	0
201075	M	TURNO 3	3/9/2017	443.20	6/19/1980	2	5	1	0
201952	M	TURNO 1	5/4/2017	443.20	3/31/1985	4	3	4	0
203426	M	TURNO 2	8/24/2017	372.72	8/20/1962	0	1	0	1
203427	M	TURNO 3	8/24/2017	443.20	12/28/1974	3	1	5	0
204095	M	TURNO 1	10/18/2017	372.72	8/21/1981	0	3	0	0
204165	M	TURNO 3	10/25/2017	443.20	5/27/1990	4	1	3	0
204422	M	TURNO 3	11/30/2017	443.20	11/3/1994	0	2	0	0
211479	M	TURNO 2	5/23/2018	443.20	2/25/1985	2	9	4	1
218917	M	TURNO 3	5/22/2019	332.83	11/29/1967	3	2	1	0
219750	H	TURNO 1	7/17/2019	443.20	7/10/1995	4	13	3	1
220298	H	TURNO 4	8/28/2019	372.72	11/28/1975	7	4	4	0
221099	M	TURNO 4	10/2/2019	522.30	3/28/1986	0	5	4	1
221613	H	TURNO 3	11/6/2019	443.20	5/15/1977	1	1	3	0
222825	H	TURNO 1	2/19/2020	443.20	10/29/1993	1	4	0	0
223687	M	TURNO 1	4/16/2020	372.72	1/3/1971	9	10	3	1
223738	H	TURNO 2	4/16/2020	443.20	2/18/1990	2	6	1	0
224464	H	TURNO 3	6/17/2020	522.30	4/19/2001	1	8	1	0
225320	M	TURNO 1	9/10/2020	372.72	9/27/1967	2	6	1	0
225657	H	TURNO 4	10/7/2020	443.20	8/8/1989	2	1	3	0
225670	M	TURNO 3	10/7/2020	372.72	2/13/1973	13	2	7	0
226196	M	TURNO 2	11/25/2020	372.72	3/30/1999	6	3	4	1
226218	H	TURNO 1	11/25/2020	443.20	6/14/2002	2	5	1	0
226220	H	TURNO 4	11/25/2020	443.20	9/6/2000	8	2	0	0
226994	H	TURNO 2	1/20/2021	443.20	12/20/1994	1	1	1	0
226997	H	TURNO 3	1/20/2021	372.72	8/10/2001	3	1	5	1
227882	H	TURNO 1	3/10/2021	443.20	12/8/1992	0	3	0	0
228309	H	TURNO 1	4/14/2021	443.20	12/1/1986	22	10	1	0
228549	M	TURNO 4	4/28/2021	372.72	2/6/1991	1	1	2	1
228949	H	TURNO 4	5/26/2021	443.20	3/4/1982	2	1	2	0
229228	M	TURNO 2	6/9/2021	372.72	12/5/1995	3	14	1	0
229791	M	TURNO 3	6/30/2021	372.72	6/2/1982	4	6	0	0
230001	H	TURNO 3	7/7/2021	522.30	4/7/1984	3	1	1	0
230031	M	TURNO 4	7/7/2021	372.72	3/24/2003	8	7	2	0
230969	H	TURNO 4	8/18/2021	372.72	7/10/2000	14	8	1	0
231264	H	TURNO 1	9/1/2021	372.72	7/1/2003	10	4	0	0
231758	M	TURNO 3	9/29/2021	372.72	5/4/1973	9	8	2	1
232037	H	TURNO 1	10/13/2021	372.72	8/25/1988	4	9	1	1
232040	H	TURNO 3	10/13/2021	372.72	2/27/2000	8	1	1	0
232299	M	TURNO 2	10/27/2021	332.83	9/1/1975	10	0	3	0
232319	M	TURNO 3	10/27/2021	372.72	8/18/1997	2	20	3	1
232658	M	TURNO 3	11/17/2021	372.72	8/1/1987	0	2	0	0
234625	M	TURNO 3	2/23/2022	372.72	11/16/1984	9	10	3	0
234828	H	TURNO 2	3/2/2022	372.72	10/12/1985	6	1	1	0
236452	H	TURNO 4	5/11/2022	372.72	8/16/1980	0	2	0	0
236747	M	TURNO 2	5/25/2022	372.72	6/29/1974	0	1	0	0
236963	H	TURNO 1	6/8/2022	372.72	7/16/1995	3	6	1	0
237402	H	TURNO 1	6/22/2022	372.72	1/13/1995	2	1	1	0
237623	H	TURNO 4	7/6/2022	372.72	5/12/1994	3	1	1	0
237635	H	TURNO 1	7/6/2022	372.72	2/24/1999	4	7	0	0
238480	H	TURNO 3	8/17/2022	332.83	9/11/1995	4	2	1	1
238482	H	TURNO 3	8/17/2022	372.72	5/30/2004	2	2	0	0
238958	H	TURNO 3	9/7/2022	372.72	6/6/1989	7	0	2	0
239087	M	TURNO 1	9/14/2022	332.83	9/12/1966	3	4	0	0
239175	H	TURNO 4	9/21/2022	372.72	1/15/1969	2	2	1	0
239178	H	TURNO 1	9/21/2022	332.83	1/25/1968	0	2	0	0
239730	H	TURNO 4	10/12/2022	332.83	1/17/1995	4	0	0	0
239930	H	TURNO 4	10/19/2022	332.83	12/29/1988	1	0	0	0
239949	H	TURNO 4	10/19/2022	332.83	11/18/2002	1	0	0	0
240042	H	TURNO 2	10/26/2022	332.83	6/16/1985	1	0	0	0
240244	M	TURNO 2	11/9/2022	332.83	2/16/1978	3	0	5	0
240508	H	TURNO 4	11/23/2022	332.83	5/2/1979	1	0	0	0
240518	M	TURNO 2	11/23/2022	332.83	10/14/1981	1	0	1	0
319800	M	TURNO 2	2/3/2009	443.20	7/30/1969	0	9	4	0
319831	M	TURNO 4	2/3/2009	443.20	11/11/1971	5	6	3	1
361496	H	TURNO 2	7/5/2010	372.72	7/12/1965	0	2	3	0
361509	H	TURNO 4	7/5/2010	443.20	2/2/1974	2	6	1	0
361527	M	TURNO 4	7/12/2010	443.20	7/30/1979	6	14	1	0
361651	H	TURNO 4	8/30/2010	522.30	4/2/1980	4	2	1	1
361680	M	TURNO 1	9/6/2010	443.20	7/2/1984	8	13	3	0
361684	H	TURNO 3	9/6/2010	443.20	12/1/1987	6	4	1	0
361830	M	TURNO 4	10/25/2010	522.30	5/15/1976	0	3	0	1
361862	M	TURNO 1	10/27/2010	443.20	3/7/1977	2	3	4	0
362210	M	TURNO 3	3/14/2011	443.20	7/13/1974	1	5	1	0
362335	M	TURNO 3	4/20/2011	443.20	1/24/1976	1	0	1	0
362381	H	TURNO 2	5/9/2011	522.30	8/13/1982	1	5	1	1
362744	M	TURNO 1	8/1/2011	522.30	1/3/1978	0	10	0	0
362937	M	TURNO 1	10/10/2011	443.20	9/16/1970	2	3	1	0
362939	M	TURNO 2	10/10/2011	443.20	2/19/1971	1	1	5	0
362941	H	TURNO 3	10/10/2011	522.30	4/7/1980	1	0	1	0
363075	H	TURNO 2	11/28/2011	522.30	3/2/1982	0	4	3	0
363370	H	TURNO 3	4/23/2012	522.30	2/1/1981	0	7	0	1
363631	H	TURNO 2	9/3/2012	522.30	9/5/1979	0	2	0	0
364905	H	TURNO 3	8/6/2014	372.72	7/26/1975	2	18	1	0
364906	M	TURNO 3	8/6/2014	443.20	1/5/1984	3	2	3	0
365616	M	TURNO 4	8/19/2015	372.72	10/30/1965	4	11	1	1