



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la
Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Alonzo De La Cruz Neil David (orcid.org/0000-0002-6243-0001)

ASESOR:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre, y en memoria de mi querido padre,
que, con sus constantes palabras de motivación, he
tenido la fuerza y voluntad de llevar adelante este proyecto
de crecimiento profesional.

A mi amado hijo Alejandro, por su amor
Incondicional, y que por buscar su bienestar
y ser un ejemplo para formar un hombre de bien,
tuve la predisposición de continuar adquiriendo
conocimientos y experiencias nuevas y fructíferas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por el don del conocimiento, a Liliana por su apoyo emocional,
Y por estar conmigo durante todo el proceso de formación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra,muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de los datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII.RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIA.....	35
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población	19
Tabla 2 Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk.....	23
Tabla 3 Prueba de correlación de Spearman para las variables calidad de vida y el ausentismo laboral.....	24
Tabla 4 Frecuencia del Nivel de Calidad de vida de los trabajadores.....	25
Tabla 5 Frecuencia del Nivel de ausentismo laboral de los trabajadores.....	26
Tabla 6 Prueba de correlación de Spearman para las dimensiones de la variable calidad de vida y el ausentismo laboral.....	27

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022. El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo de diseño correlacional. La población estuvo constituida por los 7 trabajadores de la empresa, no se realizó el muestreo al ser una población pequeña, se trabajó con el 100% de ella. Se empleó la encuesta como técnica y la Escala de la Calidad de Vida (Olson y Barnes,1982) y lista de cotejo del Ausentismo Laboral (Rengifo,2017) como instrumentos para la recolección de datos. Dentro de los hallazgos se determinó que el 71.4% tienen un nivel de calidad de vida bueno, el 57.1% presenta un nivel de ausentismo medio. Además, con un nivel de significancia del 5% ambas variables tienen una relación inversa alta ($r = -0.764$, $p\text{-valor} < 0.05$); es decir a un mejor nivel de calidad de vida se tendrá un menor nivel de ausentismo.

Palabras Clave: Calidad de vida, ausentismo laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between quality of life and work absenteeism in the workers of the Company MMG Outsourcing y Operations EIRL, Huamachuco, 2022. The type of research is applied with a quantitative approach of correlational design. The population was constituted by the 7 workers of the company, the sampling was not carried out as it was a small population, we worked with 100% of it. The survey was used as a technique and the Quality of Life Scale (Olson y Barnes, 1982) and the checklist of Labor Absenteeism (Rengifo, 2017) as instruments for data collection. Among the findings, it was determined that 71.4% have a good level of quality of life, 57.1% have a medium level of absenteeism. Furthermore, at a significance level of 5%, both variables have a high inverse relationship ($r = -0.764$, $p\text{-value} < 0.05$); that is, a better level of quality of life will have a lower level of absenteeism.

Keywords: Quality of life, Work absenteeism, workers

I. INTRODUCCIÓN

Durante largos periodos laborales, todas las personas tienden a generar niveles de estrés elevados en la realización de sus funciones o tareas, más aún cuando hay un trabajo conjunto con los clientes o usuarios, lo cuál muchas veces se desemboca en disconformidad, alejamiento, malas orientaciones e incluso origina que el colaborador busque excusas para tratar de eliminar su compromiso; ausentándose de sus funciones y esta problemática se visualiza tanto en un entorno público como privado desde una sociedad desarrollada hasta las que están en camino a ello, por tal razón Borda, Rolón, Díaz y González (2017) consignan diversos factores que confluyen en el ausentismo tales como ambientes no adecuados, horarios inflexibles, desnaturalización de la jornada laboral, deficiencia en los sueldos, deficiencia en la gestión de riesgos, entre otros, considerando que estos factores guardan relación con la calidad de vida en el lugar de trabajo. Todo esto hace considerar que el ausentismo laboral es complejo de definir al considerar factores médicos como causas económicas que alteran la armonía en las empresas (Rojas e Izaguirre,2020)

Según el Boletín informativo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019) en promedio anualmente fallecen casi 2.78 millones de personas por consecuencia de accidentes o enfermedades laborales. Sin embargo, anualmente ocurren 374 millones de sucesos laborales no fatales, lo que conlleva a tener más de 4 días en ausencia de labores por parte de los colaboradores, donde desde la perspectiva económica los costos de estos sucesos mal manejados generan inadecuados tratamientos en las prácticas de salud y seguridad, afectando negativamente el logro de las metas y misión empresarial. Se destaca que un 70 % de los trabajadores en Estados Unidos, no se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, cifras similares se ve en Europa, Asia y Latino América.

Así mismo en el estudio Latinoamericano realizado por Adecco (2021) en Chile, Argentina, Colombia, Perú, México, Ecuador y Uruguay, donde se destaca que el

90.82% de los latinos consigna que ha asistido a laborar y no tienden a emplear excusas, sin embargo el 9.18% manifiesta haber presentado alguna vez una excusa para ausentarse de su centro de trabajo, donde las causas más saltantes están en función a la salud (55.78%), tramites personales engorrosos (48.21%), factores familiares, donde el lapso de ausentismo predominantes varía entre 1 a 3 días.

Según la caracterización de Bastide (2012) en el Perú el 39.68% de habitantes manifiestan sufrir de dolores cervicales, un 14.29%, presentan dorsal, (34,92%) dolor lumbar y un 4.76% presentan dolores de cabeza, colesterol, presión alta y artritis, todo esto generando altos costos médicos ausencia laboral e incluso presentismo.

Desde la perspectiva local un 32.01% de peruanos abandonó sus actividades laborales entre 1 y 3 días en el transcurso de los últimos 6 meses. Donde destacan las ausencias por problemas de salud (56.35%), procesos burocráticos personales o visitas médicas (45.77%) y temas personales (15.8%). Por otro lado, el 13,09% señala sí haberlos empleado para asistir a una entrevista laboral (30.8%), por sentirse desmotivado con sus actividades en la organización (30.8%) y por trabajar bajo la directriz de un jefe poco tolerante (26.34%).

MMG Outsourcing y Operaciones EIRL es una empresa consultora que brinda servicios de asesoría empresarial, financiera y jurídica en la ciudad de Huamachuco. Al realizar una revisión de sus procesos e indicadores de los últimos meses, se identificó incumplimiento de actividades por parte del personal, en concreto, en los procesos de conciliación con las entidades bancarias con las que se tiene convenios crediticios. Al indagar las causas de estos incumplimientos, encontramos registros de ausentismo o tardanzas laborales y, mediante cuestionarios anónimos los trabajadores indican problemas de índole personal y económico; en consecuencia, esto parece ser un causante importante de intervenir por parte de las oficinas de recursos humanos y asistencia social.

Para revertir dicha situación surge el siguiente problema de estudio: ¿Existe relación entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022?

Esta investigación se justifica de la siguiente manera: teórica donde la investigación propuesta buscó, conocer las causas que conllevan al ausentismo laboral relacionadas a la calidad de vida de los empleados, por medio del empleo de la teoría y conceptos elementales administrativos, que permitieron dar soluciones a los fenómenos presentados en esta empresa y aminorar las consecuencias que conllevan., la metodológica, este tratado permitirá evidenciar la ejecución de un método de estudio para contribuir con conocimientos válidos y confiables en las ciencias administrativas. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que fue útil para responder a los objetivos planteados del estudio, la práctica, será consultado en futuros estudios relacionados al tema en investigación, ya que la problemática mostrada es un fenómeno real al que se enfrentan diferentes organizaciones, pero muy pocas son capaces de identificarla, e incluso en un entorno de desarrollo constante, es fundamental ejecutar diagnósticos adecuados para tomar decisiones a nivel de políticas del recurso humano y optimizar la calidad de vida en el lugar de trabajo y la social, la investigación está enfocada en determinar si una mala calidad de vida se vincula con el ausentismo en las actividades de los empleados, siendo estos los principales beneficiarios, quienes podrán mejorar su calidad de vida e incrementar su productividad para mejoras continuas en la empresa.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022 y tuvo como objetivos específicos: identificar el nivel de calidad de vida de los trabajadores, identificar el nivel ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL y por último establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores.

Se planteó la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la estructuración de este trabajo se tomaron como referencias los estudios realizados sobre el tema objeto de estudio, los cuales se utilizaron para una comparación con los resultados alcanzados, que de igual manera contribuyeron a enriquecer el estudio.

En el ámbito internacional, Gutiérrez (2021) desarrolló un trabajo investigativo de enfoque cuantitativo en la ciudad de Colombia con el propósito de determinar si la calidad de vida laboral tiene relación con el ausentismo laboral en BIOSERVICIOS S.A.S. Aplicaron un cuestionario internacional sobre calidad de vida en las compañías de servicio humano elaborado por Josep María Blanco; adquiriendo factores clave del ausentismo como la satisfacción profesional, motivación, edad, estado de salud y vínculos en el empleo; esto les ayudó a concluir que varios aspectos de la calidad de vida en el trabajo pueden incidir en el ausentismo, efecto producido por muchos factores que inciden en el lugar de trabajo y muestran una necesidad constante de ser reconocida por el hombre.

Ferrerira y Paulo (2018) evaluaron los índices calidad de vida en el trabajo y ausentismo, como resultado de la gestión hospitalaria en la ciudad de Brasil, indicaron que el empleo es una necesidad del hombre que incluye, aparte de la prosperidad, otros factores sociales y culturales de la realidad, también valores asociados a la cultura de la compañía. Se identificó la importancia de establecer una estrategia de indicadores de calidad de vida, basado en la inclusión social, la comunicación interpersonal, el estado y organización del centro de labores, los derechos de los empleados, la motivación, la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se enfatizó la necesidad de crear índices para la gestión integral del programa a distancia, considerando: seguimiento diario de certificados, historial laboral de cada índice de ausencia en el trabajo, el ausentismo total por sector mes y año, los cuales fueron indicaciones del Comité de Asociación Médica Sub Internacional.

Tatamuez et al. (2018) tuvieron como objetivo determinar los factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina empleando la metodología de revisión sistemática, de corte integrativo, cuyo tipo de estudio fue observacional y retrospectivo. Estos factores se agruparon en tres dimensiones: factores personales, vinculados con las condiciones personales de los trabajadores, factores sociodemográficos y finalmente factores intralaborales relacionados con el entorno de trabajo. Concluyeron que la existencia de ausentismo se debió a una combinación de agentes individuales, sociodemográficos, laborales y extralaborales, interrelacionados, corroborando con la teoría si la existencia de estos fenómenos se debe a causas multifactoriales con resultados adversos a nivel propio y organizacional.

Vidal et al. (2017) en su investigación realizada en la ciudad de Chile, determinaron la relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo. Aplicaron el instrumento de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) recolectando particularidades demográficas, situaciones de empleo e indicadores de ausentismo por permisos médicos. Se obtuvo como resultado, que un 67.4% pertenece a trabajadoras con edad promedio de 39 años. De los 352 empleados, 149 mostraron ausentismo por permiso médico. La mediana en días de ausentismo fue de quince días. Así mismo mostrar elevada o considerable carga laboral aumentaba las probabilidades de ausentarse, OR 1.29 IC95% (1.01 a 1.64). Así mismo la edad se asoció significativamente, elevando la probabilidad de faltar a su entorno laboral. Finalmente, se encontró una relación entre ambas variables, manifestándose como un síntoma claro de los inconvenientes que existen en la gestión de los recursos humanos de todo centro de trabajo.

Morquera (2017) en su estudio de tipo descriptivo realizado en la ciudad de Colombia, determinó la influencia de los factores asociados al ausentismo laboral y al clima organizacional. Identificó que los generadores del ausentismo en el trabajo no solo son provocados por los empleados; sino también por la organización, esencialmente por la baja motivación y gratitud que muestran a sus colaboradores, lo que provocaría un cambio cultural y estratégico que debe ser aprobado por la línea de

mando, en el que el interés por los recursos humanos se vuelve coherente y válido en la búsqueda del bienestar y satisfacción general.

En el ámbito Nacional, Amez (2022) desarrolló una investigación descriptiva - correlacional para determinar si existe relación entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo del Centro Hospitalario Nivel II-2 en la región Callao (Perú). Aplicó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de estudio. Finalmente determinó que no existe una relación significativa entre ambas variables (p -valor > 0.05), de igual manera con las seis dimensiones de la variable calidad de vida en el trabajo, a excepción de la dimensión salarial ($\rho = -0.302$, p -valor $= 0.043$)

Velásquez et al. (2019) desarrollaron una investigación descriptiva de corte transversal para determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de salud en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima (Perú). Se identificó que el 97.22 % son mujeres; 47.22 % tienen edades entre 31 a 44 años; 50 % son casadas y 23.61 % divorciadas. La tasa de ausentismo fue de 4 %; la de severidad de 40 horas inutilizadas por cada 1000 horas de trabajo y se perdieron 6 turnos por enfermero en el año. Se concluyó que el grado de ausentismo fue alto. Predominaron las ausencias parciales, no programadas referentes a llegar tarde y tener permisos. Los indicadores personales vinculados con las ausencias laborales fueron: poseer niños pequeños; relación de trabajo con otra organización; tener hijos, y a la vez cuidar familiares ancianos; padecer algún mal crónico además de cuidar a los padres y tener hijos; ser padre y madre en casa, además de cuidar a los hijos, trabajar doble y cuidar a alguno de sus padres. Los elementos de carácter laboral y extralaboral fueron las dificultades en el centro de empleo, imposibilidad de elegir turnos; y capacitación externa.

Chevez (2019) tuvo como propósito describir el nivel de ausentismo laboral en los colaboradores de la empresa panificadora Frutos Andinos S.A.C. en el año 2018 de la ciudad de Lima Perú. Se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de la información. Las síntesis alcanzadas determinaron que el nivel de ausentismo en el trabajo se expresó en cada aspecto de la siguiente forma: situaciones personales

en un 60% moderadamente, factores de carácter empresarial 63% nivel bajo y factores de riesgo en centro de labores en 77% un nivel bajo. Se concluyó que el 57% de los colaboradores presentaron un nivel de ausentismo bajo y el 43% en un nivel moderado, lo que indicaba una orientación media baja debido a una apropiada gestión organizacional que refuerza la continuidad y el nivel de satisfacción de los empleados.

En el Perú, Ruíz y Pacheco (2018) desarrollaron un estudio descriptivo correlacional para determinar si existe relación entre la calidad de vida laboral (percepción) y el ausentismo (número de horas no empleadas) del personal de salud que prestan su servicio al Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Como herramienta de evaluación utilizaron el instrumento Calidad de Vida Laboral empleado en nosocomios del sector público, y una ficha documental que se basan en informes de ausentismo del servicio. Se determinó una relación significativa inversa entre las variables del estudio. Se concluyó que una menor calidad de vida en términos de bienestar singular, condiciones y sus entornos, organización y bienestar se correlacionaba con un aumento de las horas de ausencia en el trabajo.

Aguirre y Moreno (2018) tuvieron como propósito determinar las características asociadas al ausentismo laboral prolongado por enfermedad en colaboradores del sector agroindustrial en el Perú. Se determinó los indicadores que miden el ausentismo laboral prolongado: los accidentes laborales OR:13.9 [IC: 11.2 a 17.2], horarios especiales OR: 3.14 [IC: 1.58 a 6.25], poco tiempo de servicio OR :0.95 [IC: 0.95 a 0.96], actividades laborales moderadas intensas OR: 8.96 [IC: 4.53 a 17.2] y poca permanencia laboral OR:0.64 [IC: 0.54 a 0.77]. Además, la antigüedad laboral (>15 años), la jornada laboral atípica, las actividades físicas moderadas-intensas, los accidentes laborales y la inestabilidad laboral anuncian que la probabilidad de ausentismo prolongado es muy alta. Sin embargo, los factores género, edad y el sistema perjudicado no fueron considerados predictores de ausencia prolongada en el trabajo, pero sí mostraron contrastes notables en el estudio bivariado.

Durante muchos años hablar de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) se veía reducido al bienestar, a la satisfacción o la felicidad, sin embargo al día de hoy se ha

considerado que es atender un conjunto de necesidades humanas , para Pichardo (1998) hablar de calidad de vida está en función a la percepción sobre las expectativas y proyectos tendientes a satisfacerlas no solo en el plano de la salud sino en diversos ámbitos tales como lo económico, filosófico, político, así mismo lo sociológico es mucho más amplia pues es la clave de la organización, donde el empleo significa la vía más corriente de la realización personal, de integración en el grupo de amigos y paradójicamente, el trabajo facilita la forma de administración del ocio (Sison 1994) Sin embargo el temor psicológico en la vida laboral radica en una hostil comunicación, el acoso, el hostigamiento del rendimiento, la tensión laboral, la negativa a la prevención de riesgos laborales, así como la desatención en las condiciones laborales , que finalmente devienen en las excusas enmarcadas en el ausentismo laboral. Donde para Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) consideran que la calidad de vida está en función al bienestar y seguridad física, psicológica y social que los colaboradores perciben en su entorno, bajo las condiciones de trabajo y su realidad.

Para WHOQOL Group (1995), lo relaciona con valores y la cultura, así mismo para Sharlock y Verdugo (2006) los consideran como manifestaciones positivas. Aunado al concepto de Ardila (2003) quien consigna que es un estado de satisfacción general, que viene del potencial humano bajo la perspectiva objetivo y subjetivo. Mientras que la Organización Mundial de la Salud (OMS) es mucho más amplio su concepción donde manifiesta que es la sumatoria de los diversos indicadores, tales como: el conocimiento, la cultura, los valores, las expectativas, que interactúan y se hacen complejas cuando involucran a la salud física, mental, autocontrol y la interacción.

Por su parte Botero y Pico (2007) refieren que calidad de vida vinculada con la salud comprenden aspectos sociales y afectivos, que están influenciados por percepciones subjetivas. Asimismo, encontramos que Alvirdez (2008) consigna que la calidad de vida está en función a los aspectos: subjetivo con propia valoración de su perspectiva de la vida, universal partiendo de criterios comunes desde lo social, biológico y psicológico, lo holístico: cubre todas las dimensiones de la vida de un

individuo, como los sociales, biológicos y psicológicos, lo dinámico en función de sus intereses y preferencias, así como la interdependencia entre los factores.

La Teoría de los Dominios según Olson y Barnes (1982) considera que la Calidad de Vida incorpora a la satisfacción en la experiencia de vida de los individuos, así como en su rutina en lo personal, familiar y profesional (Andrews y Withey, 1974).

Se describen las categorías propuestas por Olson y Barnes (1982) consultadas en (Grimaldo, 2011), considerando que la medición se efectúa por el instrumento de su autoría, se desenvuelven en eje según los siguientes:

a) Bienestar Económico: La satisfacción material significa que la persona cuenta con los elementos que le facilitan vivir tranquilamente, así como la austeridad financiera que le permite solventar las necesidades de alimentación, descanso, vestido, educación, medicina, etc.

b) Amigos, vecindario y comunidad: Asociado al grado de satisfacción que cada persona siente con respecto a sus amigos, con quienes mantiene relaciones en el entorno de donde vive, las actividades que practica, son las denominadas fiestas, tertulias y deportes, así como el tiempo que dedica con ella compartida con amigos, también está ligada a la viabilidad que te ofrece tu sociedad para las compras diarias, la seguridad en las calles para un tránsito seguro, que a su vez está ligada a los espacios recreativos comunitarios relacionados con las instalaciones deportivas y fitness.

c) Vida familiar y familia extensa: Con respecto a las relaciones emocionales con los integrantes de su familia, las responsabilidades familiares, la capacidad de un hogar para brindar seguridad emocional y la capacidad de complacer las necesidades de amor el amor de los integrantes de su familia, así como el tiempo que pasa con ellos.

d) Educación y ocio: relativo al tiempo personal que uno les dedica a actividades referentes a su educación, al deporte y recreación.

e) Medios de comunicación: En cuanto al nivel de satisfacción que generan los contenidos difundidos por diversos medios masivos, como la televisión nacional, las señales abiertas y privadas, así como Internet.

f) Religión: “relacionados con la vida entregada al credo de la familia, así como su asistencia regular a Misa, sus vínculos y tiempos con Dios.”.

g) Salud: “relativas a la salud de carácter físico y psíquico, tanto individual como de los demás integrantes del núcleo familiar” (Grimald, 2011, pág. 177).

Según Sánchez (2015) la variable ausentismo laboral está en función a un efecto particular de las empresas, aparte de las acciones comerciales a la que se vincule. Es un esquema variado que va desde aspectos personales, organizacionales y externos, los cuales provocan su existencia, continua y repetitiva. Para Tito (2013) es la ausencia de un empleado en la empresa donde trabaja, pero se considera no sólo la ausencia a su centro laboral; sino también al incumplimiento de sus deberes, es decir el mal desempeño de funciones. Existen tres aspectos a considerar según Careli (2012) donde se destaca el contexto de la empresa, establecer los propósitos futuros y su respectiva evaluación a futuro. Conocer la naturaleza humana es compleja; así mismo el evaluarlas requiere un conjunto de aspectos centrados en la capacitación, manejo de reglamentos laborales entre otros.

Por su parte Chiavenato (2007) manifiesta que es la ausencia de un empleado o varios empleados a sus labores, donde el tiempo que los trabajadores están ausentes de sus deberes por inasistencia, retraso u otras razones donde se puede destacar:

- Ausentismo parcial: en este tipo solo se contabilizan los empleados en operaciones normales y solo las horas provenientes de inasistencias y retrasos, pero se relacionan con ausencias injustificadas según

certificado médico, inasistencia por consideraciones médicas injustificadas, retraso justificado o injustificado.

- Ausentismo general (mixto): esta forma hace referencia a todo lo que implica la ausencia prolongada del trabajador, que a su vez engloba las faltas legalmente protegidas, como vacaciones, permisos de todo tipo, ausentismo por enfermedades, maternidad y accidentes laborales.

Rovida et al. (2014) identificó dos maneras de ausentismo: la falta del empleado a su centro de labores y el cuerpo presente o presentismo laboral, se produce cuando los trabajadores, a pesar de no estar ausentes de su centro de labores, no se desempeñen con todo su potencial en las actividades, lo que significa una reducción en su productividad.

Lázaro (2014), considera las ausencias de los empleados en su centro de labores, sí o no justificables, y son indicadores de calidad no solo de los problemas con los empleados sino también de los problemas de la propia organización. Se admite como uno de los grandes conflictos del manejo de los vínculos en el trabajo. Así mismo clasifica al ausentismo en el trabajo en función a sus causas:

Ausentismo legal e involuntario: caracterizada por convertirse en un gasto para la compañía ya que el empleado en esos casos continúa recibiendo su salario, esta puede ser considerada como falta retribuida y abarca los rubros a continuación: Padecimientos de Salud Normales, Accidentes de Trabajo, Permiso Legal, Embarazo, Enfermedades Profesionales, etc.

Ausentismo personal o voluntario: caracterizada como un costo de oportunidad en la compañía ya que los empleados, en estos casos, no continúan recibiendo su salario. Esto se conoce como Ausentismo No Remunerada e incluye las secciones a continuación: Autorización particular, Ausencia no autorizada, Problemas en el trabajo, Custodia de Niños, Tardanzas, etc.

Ausentismo presencial: Incluye ir a trabajar, pero dedicar parte del día a actividades ajenas a las funciones del puesto ocupado, tales como: Consulta de sitios web, Uso personal del correo electrónico, Leer periódicos, llamar a amigos y algún familiar, andar por los pasillos, etc.

Ausentismo por causas conocidas: es una incidencia que se produce cuando un empleado informa a su superior cuándo y por qué motivo abandona el trabajo. Estos motivos deben estar enmarcados en la ley o convenio colectivo, tales como: vacaciones, boda, mudanza, etc.

Ausentismo por causas desconocidas: Aquellos que no pueden ser informados previamente a sus superiores inmediatos, sino que lo hacen después. Esta podría tener una razón inesperada.

Mesa y Kaempffer (2004) propusieron 3 esquemas que exponen las procedencias de los ausentismos:

Modelo económico del ausentismo laboral: En esencia considera el ausentismo como un motivo individual para la ausencia de cada trabajador y el número de faltas aceptables por el empleador, dependiendo de la tecnología de producción empleada. De acuerdo a este esquema, los empleados son aquellos que determinan el número de faltas que maximiza sus beneficios, evaluando las utilidades y costes secundarios de cada oportunidad de ausentismo que afrontan. Los administrativos analizan los rendimientos y costes de las ausencias que enfrentan y comprueban la cantidad ausencias que minimizan los costos de la compañía y maximizan las ganancias.

Modelo psicosocial del ausentismo laboral: Para comprender este esquema hay que tener en cuenta la definición de salud de la OMS, que la conceptualiza no sólo como la inexistencia de padecimientos, sino también como un estado de bienestar o armonía completa en lo biológico, psicológico y social. Alternativamente, la terminología médica

puede implicar que este modelo se aplica solo a las ausencias involuntarias, lo cual es cierto.

Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional: Este esquema trata el vínculo entre el ausentismo en el trabajo y el deseo de retirarse de sus funciones. En otras palabras, los empleados que no tengan la intención de persistir en la compañía se ausentarán más, antes de retirarse. Este es un comportamiento muy singular entre los jóvenes o personas de menor rango. Para efectos de este estudio, supondremos que estas actividades están interrelacionadas y que las causas del ausentismo corresponden a un patrón complejo y multicausal que varía según las circunstancias en el que se evalúa. De acuerdo con el objetivo del esquema médico sobre el ausentismo, varios factores contribuyen a ello: la demografía (edad, género y rango laboral), la satisfacción laboral (general, compensación, sentido de logro, etc.), las características de la organización (compañías y unidades de labores más complejas, superiores grados de ausentismo), contenido del puesto (grado de autonomía y responsabilidades) y otros como compromisos, distancia al centro de labores, etc.

Teniendo en cuenta los aspectos del ausentismo en el trabajo, como modelo de evaluación, Rengifo (2017) proporciona una herramienta para recopilar datos sobre los indicadores esenciales que influyen en la ausencia de los empleados en el lugar de trabajo, como:

a)Factores Personales: estos elementos son de carácter personal, relacionados con el propio empleado o su ambiente cotidiano, por eso los antepone a su empleo y no asisten. El colaborador considera que, en el grado de importancia, sus problemas particulares son más significativos de resolver que cualquier otra cosa. Entre las principales razones se encuentran:

- Padecimientos Comprobados
- Conflictos en el hogar
- Fuerza Mayor
- Conflictos económicos
- Inconvenientes de Transporte
- Familiares Enfermos

Molinera (2006) concuerda con uno de los índices detallados, identificando que hay una gama de causas particulares para el ausentismo laboral, de las cuales esencialmente “los conflictos económicos no motivan ir a laborar” (página 18). En este sentido, este índice tiene una gran influencia en el ausentismo laboral, ya que cuando el empleado no está satisfecho con la remuneración recibida, se desmoraliza y trata de emplear su jornada para rebuscar otras ofertas de trabajo.

b)Factores Empresariales u Organizativos: representado por cada uno de los índices que dependen de la organización gerencial, en la que no hay un adecuado control ni una buena gestión del ambiente laboral, directrices institucionales, empatía hacia los colaboradores. Las métricas notables incluyen:

- Impropio clima corporativo
- Liderazgo erróneo
- Elevada carga de trabajo y presión sobre las actividades
- Lineamientos institucionales no favorables
- No reconocer los méritos
- Intereses insatisfechos

c)Factores de Riesgo laboral: son cada una de las circunstancias inseguras a las que se exponen los empleados, que pueden causar padecimientos, infortunios y otros daños directos a la salud que ocasionen su salida del lugar de trabajo. Los indicadores clave incluyen:

- Luminosidad inadecuada
- Escasa oxigenación
- Bullicio en el ambiente de trabajo
- Inseguridad en el centro de labores
- Conflictos laborales
- Agotamiento por elementos particulares
- Circunstancias ergonómicas inapropiadas

III. METODOLOGÍA

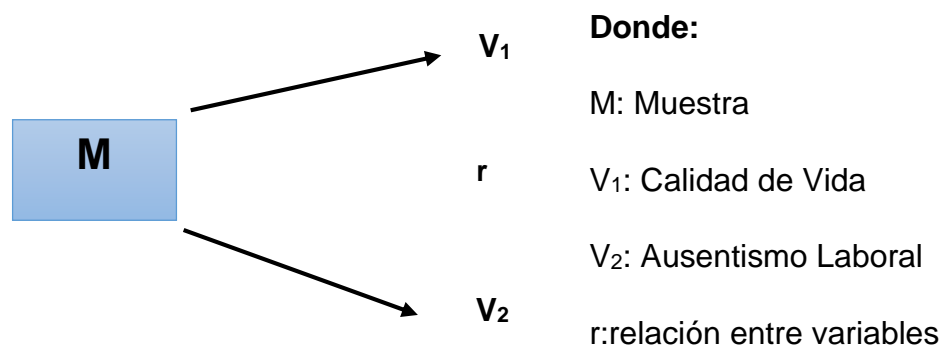
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Investigación aplicada con enfoque cuantitativo, ya que se realiza de acuerdo a la recopilación de datos existentes a través de las herramientas diseñadas para este estudio, luego de lo cual se analiza y coteja la información con base a fuentes teóricas referenciadas, lo que hace posible encontrar una solución al problema planteado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. En una investigación no experimental no se esquematiza una realidad, por el contrario, se analizan entornos ya presentes, no inducidas adrede por el que investiga. (Kerlinger y Lee, 2002). Es correlacional ya que tiene como objeto identificar el nivel de conexión que hubiese entre dos o más conceptos o variables Es transversal porque la toma de datos se ha recolectado en un solo momento del tiempo. “Los diseños transeccionales tienen como objetivo preguntar cuáles son las modalidades, y categorías en un universo determinado, ya que son tratados netamente descriptivos que recogen información en un instante determinado” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Figura 1

Diseño Correlacional



3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable: Calidad de Vida

Definición Conceptual: Es considerada como un entendimiento subjetivo que las personas tienen de las oportunidades que el entorno les ofrece para alcanzar la complacencia de sus necesidades y el éxito de sus intereses en correlación a los siguientes aspectos: Bienestar financiero, amigos, localidad y sociedad, vida en familia y familia numerosa, estudios y desocupación, medios de comunicación, credo y salud (Olson y Barnes, 1982).

Definición Operacional: La variable Calidad de Vida se midió teniendo en cuenta las dimensiones propuestas por Olson y Barnes (1982) consultado en (Grimaldo, 2011):

- Hogar y Bienestar económico: condiciones presentes de la residencia, las responsabilidades en el hogar y la capacidad de la familia para complacer las necesidades esenciales.
- Amigos, Vecindarios y Comunidad: Ventajas para realizar compras en la localidad, seguridad en el vecindario, satisfecho en el lugar donde se vive, y las ventajas para recrearse (parques, campo de juegos, etc.)
- Vida Familiar y Familia Extensa: El nivel de conformidad con los integrantes de su familia y vínculos con sus parientes (abuelos, tíos, sobrinos, etc)
- Educación y Ocio: Satisfecho en referencia al grado de tiempo disponible que posee para las actividades de deporte y recreación que practica; de igual forma el tiempo disponible para reposar.
- Medios de Comunicación: Tiempo en la Tv que pasan los integrantes de su familia; el contenido del programa de televisión (señal abierta y cerrada), la calidad de las películas exhibidas en cines nacionales y extranjeros, la frecuencia de sus visitas al cine, el contenido y la frecuencia de leer periódicos; frecuencia y contenido de revistas científicas y no científicas.

- Religión: Vida en religión de la familia, costumbre de concurrencia a misa, sus vínculos con Dios, el tiempo y la entrega emocional que se dispone a Dios; las acciones que establecen su templo o iglesia y la vida en religión.
- Salud: Gozo que el individuo posee en referencia a la salud física como psíquica.

3.2.2 Variable: Ausentismo Laboral

Definición Conceptual: El ausentismo es un término utilizado para referirse a la ausencia o falta de un empleado a su centro de labores. En un enfoque extendido, es la cantidad total de tiempo que un empleado ha estado ausente de sus labores, ya sea por inasistencias, retrasos u otras razones. (Chiavenato,2007)

Definición Operacional: La variable Ausentismo Laboral se midió considerando las dimensiones propuestas por Rengifo (2017):

- Factores Personales: Enfermedades comprobadas, conflictos de familia, fuerza mayor, conflictos económicos, dificultades para transportarse y familiares enfermos.
- Factores Empresariales: Impropio ambiente organizacional, inadecuado liderazgo, elevada carga de labores y presión de trabajo, lineamientos de la organización perjudiciales, poco reconocimiento y expectativas no satisfechas.
- Factores de Riesgo Laboral: Luminosidad Inadecuada, baja oxigenación, bullicio en el ambiente de trabajo, inseguridad en el centro de labores, tensión por el empleo, cansancio por circunstancias particulares y situaciones ergonómicas improcedentes.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Fue constituida por 7 trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022; distribuida en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la Población

Cargo	N° trabajadores
Gerente	1
Contador	1
Asesores empresariales	3
Abogado	1
Asistente administrativo	1
Total	7

Nota: Información obtenida de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL

Criterios de inclusión:

- Trabajador de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco con antigüedad laboral no menor a 6 meses.
- Trabajador de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco de ambos sexos.
- Trabajador de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco en planilla.

Criterios de exclusión:

- Trabajador de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco que no dió su consentimiento para participar en la investigación.
- Trabajador de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco, cuyo tipo de contrato fue recibo por honorarios.

3.3.2. Muestra: Según Varas (2015) si la población es pobre y se puede acceder sin limitaciones, es mejor investigar en su totalidad. En este caso, ya no se requiere obtener muestras. (p.262). Al considerarse una población pequeña ($n < 50$), no fue necesario realizar un muestreo, por lo que se trabajó con el 100% de la población.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas: Esta investigación al ser de enfoque cuantitativo, para medir ambas variables: Calidad de Vida y Ausentismo Laboral se empleó a la encuesta como técnica de recolección de datos. Según Quezada (2015) la encuesta es “una indagación o tratado empleando preguntas para identificar el sentir público” (p. 40).

Instrumentos: Los instrumentos empleados para medir las variables Calidad de Vida y Ausentismo Laboral fueron el cuestionario y la lista de cotejo respectivamente. Según Hernández et al. (2014) el instrumento es el “elemento manejable con el propósito de administrar datos o información al investigador, respecto a los intereses en que se basa la investigación (p. 199).

- Escala de la Calidad de Vida (Anexo 3): Instrumento realizado por Olson y Barnes (1982), mejorada por Grimaldo (2004), cuyas dimensiones fueron: Bienestar Económico (5 ítems), amigos, vecindario y comunidad (4 ítems), vida familiar y familia extensa (4 ítems), educación y ocio (3 ítems), medios de comunicación (4 ítems), religión (2 ítems) y salud (2 ítems). El objetivo del instrumento fue identificar los niveles de calidad de vida en diversos aspectos de la vida del trabajador. Es una escala tipo Likert donde 1 indica insatisfacción; 2, poca satisfacción; 3, satisfacción media; 4, bastante satisfacción y 5, satisfacción completa.

Las categorías finales fueron:

- Baja calidad de vida: 24 – 56 puntos
- Buena calidad de vida: 57 – 88 puntos
- Óptima calidad de vida.: 89 – 120 puntos

- Cuestionario de Factores del Ausentismo Laboral (Anexo 4): Instrumento realizado por Rengifo (2017), cuyas dimensiones fueron: Factores Personales (12 ítems), factores empresarias (10 ítems) y factores de riesgo laboral (10 ítems), el objeto del instrumento fue identificar los niveles de ausentismo laboral. Lista de cotejo, con respuestas Sí = 1 y No = 0, las categorías finales fueron:

- Nivel bajo: 0 – 10 puntos
- Nivel medio: 11 – 21 puntos
- Nivel alto.: 22 – 32 puntos

3.4.1. Confiabilidad y Validez: De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), “Un instrumento válido es efectivo para medir la variable que se pretende investigar” (p.243). La validez de contenido de los cuestionarios fue por juicios de expertos (ANEXO 5), otorgada por:

- Mariano Miguel Blas Gil: (Lic. en Administración, Mg. en Administración en Ciencias Económicas con mención en Administración de Negocios)
- Nelly Victoria de la Cruz Ruiz (Lic. en Administración, Mg, en Administración de Negocios)
- Noelia Rodriguez Paredes (Ing. Estadístico, Ms. En Docencia Universitaria).

La validez interna obtenida con el coeficiente de Spearman Brown fue de $r_s = 0.728$ y 0.680 (Anexo 5), lo cual indicó que los instrumentos son válidos para su aplicación.

Cuando se dispone de una herramienta de recolección de información multiatómica, se debe aplicar la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach (Corral, 2009). Al evaluar la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo un $\alpha_1 = 0.813$ y $\alpha_2 = 0.619$ (Anexo 5), hlo cual indica que ambos cuestionarios son muy confiables.

3.5. Procedimiento

En un primer instante, se requirió permisos en la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL para recolectar información.

A continuación, se esquematizaron los instrumentos para recolectar datos (cuestionario y lista de cotejo).

Luego se aplicaron los instrumentos virtualmente mediante el formulario de Google Forms, los cuales fueron previamente validados por expertos.

Por último, se exportaron los resultados al programa Microsoft Excel para su procesamiento.

3.6. Método de Análisis de los Datos

Se emplearon tablas de frecuencias univariantes y bivariantes, estadísticos descriptivos y gráficos (Dashboard). Para la parte inferencial se utilizó el análisis de correlación de Spearman a un nivel de significancia del 5%, al aplicar previamente la prueba normalidad de Shapiro Wilk ($n < 50$). El procesamiento de los datos fue realizado con el software estadístico SPSS V.28.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se comprometió a no divulgar o revelar los datos obtenidos para fines distintos a los de este tratado, de igual forma a no identificar a los trabajadores, así como a proteger su identidad de forma anónima. Además, se informó a todos los participantes sobre la naturaleza del estudio, los objetivos a alcanzar y el posible uso de los resultados de la investigación. De esta forma, los trabajadores fueron solicitados a participar en el proceso (consentimiento informado).

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Hi: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Tabla 2

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida	0.788	7	0.031
Ausentismo Laboral	0.856	7	0.139

Nota: Software estadístico SPSS V.28

En la tabla 2 se aplicó el análisis de normalidad de Shapiro-Wilk a las variables del estudio por ser una muestra pequeña ($n < 50$), a un nivel de significancia del 5%, resultando no significativo para la variable calidad de vida ($p\text{-valor} < 0.05$), concluyendo así utilizar el análisis de correlación de Spearman ya que una de las variables no sigue una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de correlación de Spearman para las variables calidad de vida y el ausentismo laboral

		Ausentismo Laboral
Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	-0.764*
	p-valor	0.046
N		7

Nota: Software estadístico SPSS V.28

En la Tabla 3 se expone la aplicación de la prueba de correlación de Spearman para determinar si hay relación a un nivel del 5% entre las variables del estudio, concluyendo que si existe una relación significativa ($p\text{-valor} < 0.05$), la cual es inversa alta ($r_s = -0.764$). Dicho de otro modo, a un mayor nivel de calidad de vida de los trabajadores de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, el ausentismo laboral disminuirá.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de calidad de vida de los trabajadores

Tabla 4

Frecuencia del Nivel de Calidad de vida de los trabajadores

Nivel	N	Porcentaje
Baja	2	28.6%
Buena	5	71.4%
Óptima	0	0.00%
Total	7	100.00%

Nota: Software estadístico SPSS V.28

En la tabla 4 se presenta el nivel de calidad de vida de los trabajadores de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, el 71.4% tiene un nivel de calidad de vida buena y el 28.6% un nivel bajo.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de ausentismo laboral en los trabajadores

Tabla 5

Frecuencia del Nivel de ausentismo laboral de los trabajadores

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	4	57.1%
Alto	3	42.9%
Total	7	100.00%

Nota: Software estadístico SPSS V.28

En la tabla 5 se presenta el nivel de ausentismo laboral de los empleados de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, el 57.1% tiene un nivel de ausentismo medio y el 42.9% un nivel alto.

Objetivo Específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores

H_i: Existe relación inversa entre las dimensiones de la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores.

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman para las dimensiones de la variable calidad de vida y el ausentismo laboral

		Ausentismo Laboral	
Calidad de Vida		r _s	-0.870*
	Hogar y Bienestar Económico	p-valor	0.011
		r _s	-0.654
	Amigos, Vecindario y Comunidad	p-valor	0.111
		r _s	-0.552
	Vida Familiar y Familia Extensa	p-valor	0.199
		r _s	-0.523
	Educación y Ocio	p-valor	0.228
		r _s	-0.183
	Medios de Comunicación	p-valor	0.694
		r _s	-0.200
	Religión	p-valor	0.667
		r _s	-0.556
	Salud	p-valor	0.195

Nota: Software estadístico SPSS V.28

En la Tabla 6 se evidencia la aplicación de la prueba de correlación de Spearman para determinar si hay relación a un nivel del 5% entre las dimensiones de la variable calidad de vida y el ausentismo laboral, concluyendo que solo la primera dimensión tiene una relación estadísticamente significativa con el ausentismo laboral ($p < 0.05$), la cual es inversa alta ($r_s = -0.870$). Es decir, a un mejor bienestar económico en su hogar de los trabajadores de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, el ausentismo laboral disminuirá.

V. DISCUSIÓN

El objeto general de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, basándose en Borda et al. (2017) , al exponer que el ausentismo tiene un carácter más allá de condiciones ambientales inadecuadas sino también por factores diversos, tales como: entornos inadecuados, turnos de trabajo, jornada laboral, salario, diversos riesgos, exigencia entre otros, que en última instancia se relacionan con la calidad de vida en el lugar de trabajo, se realizó la prueba de correlación de Spearman, determinando que una mejor calidad de vida disminuye el ausentismo laboral de sus trabajadores ($r_s = -0.764$, $p\text{-valor} < 0.05$).

Estos resultados coinciden con la investigación de Gutiérrez (2021), quién identificó como factores clave del ausentismo: satisfacción profesional, motivación, edad, estado de salud y vínculos en el empleo; esto nos facilitó sintetizar que varios aspectos de la calidad de vida en el trabajo pueden incidir en el ausentismo.

Asimismo, concuerda con el estudio de Ferreira y Paulo (2018), quienes identificaron la importancia de establecer una estrategia de indicadores de Calidad de Vida, basado en la inclusión social, la comunicación interpersonal, el estado y organización del centro de labores, los derechos de los empleados, la motivación, la seguridad y salud en el trabajo con el propósito de disminuir el ausentismo laboral.

También con la investigación de Vidal et al. (2017), quienes identificaron a la edad se considera como un elemento que se asocia a los 3 indicadores de ausentismo analizados, elevando su probabilidad. Finalmente, hay un vínculo entre la calidad de vida de los trabajadores de la salud y el ausentismo, que se manifiesta como un síntoma claro de los inconvenientes que existen en la gestión de los recursos humanos de un centro de trabajo.

Además con Ruíz y Pacheco (2018), quienes determinaron una proporción significativa e inversa entre la calidad de vida en el trabajo y el ausentismo, concluyendo que, una menor calidad de vida en términos de bienestar singular, condiciones y sus entornos, organización y bienestar se correlaciona con un aumento de las horas de ausencia en el trabajo, enmarcado en la Teoría de los Dominio de Olson y Barnes (1982), que la calidad de vida incorpora a la satisfacción en la experiencia de vida de los individuos, así como en su rutina en lo personal, familiar y profesional (Andrews y Withey, 1974).

Por último, concuerda con Aguirre y Moreno (2018), quienes determinaron como indicadores que miden el ausentismo laboral prolongado: los accidentes laborales OR:13.9 [IC: 11.2 a 17.2], horarios especiales OR: 3.14 [IC: 1.58 a 6.25], poco tiempo de servicio OR :0.95 [IC: 0.95 a 0.96], actividades laborales moderadas intensas OR: 8.96 [IC: 4.53 a 17.2] y poca permanencia laboral OR:0.64 [IC: 0.54 a 0.77]. Sin embargo, la antigüedad laboral (>15 años), la jornada laboral atípica, las actividades físicas moderadas-intensas, los accidentes laborales y la inestabilidad laboral anuncian que la probabilidad de ausentismo prolongado es muy alta.

Por otro lado, se identificó al nivel de calidad de vida del 71.4% trabajadores (71.4%) de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL como bueno, lo cuál se sustenta con la teoría de Blanch et al (2014) quienes definen a la calidad de vida como el nivel de bienestar y serenidad física, psicológica y social que los individuos sienten en el trabajo y en su ambiente (p. 45). La variable calidad de vida se estudió en base a las dimensiones propuestas por Olson y Barnes (1982).

Además, se identificó el nivel de ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL como medio y alto, representado por

57.1% y 42.9%, respectivamente. La variable ausentismo laboral se estudió en base a las dimensiones propuestas por Rengifo (2017), factores personales, empresariales y de riesgo laboral, contrastándose con la investigación de Tatamuez et al. (2018), quienes identificaron que los factores que provocan el ausentismo se logran agrupar en tres apartados: factores personales, vinculados con las condiciones personales de los trabajadores, factores sociodemográficos y finalmente factores intralaborales relacionados con el entorno de trabajo.

Estos logros no concuerdan con el estudio de Chevez (2019), al determinar que el nivel de ausentismo en el trabajo se expresa en cada aspecto de la siguiente forma: situaciones personales en un 60% moderadamente, factores de carácter empresarial 63% nivel bajo y factores de riesgo en centro de labores en 77% un nivel bajo. Se concluye que el ausentismo en los empleados de la empresa panificadora Frutos Andinos está a un 57% y de nivel moderado en un 43%. Basada en la teoría de Botero y Pico (2007), quienes consideran que la calidad de vida tiene un vínculo fuerte con la salud comprendiendo aspectos sociales y afectivos, que están influenciados por percepciones subjetivas. Asimismo, encontramos Alvirdez (2008) consigna que la calidad de vida está en función a los aspectos: subjetivo con propia valoración de su perspectiva de la vida, universal partiendo de criterios comunes desde lo social, biológico y psicológico, lo holístico: cubre todas las dimensiones de la vida de un individuo, como los sociales, biológicos y psicológicos, lo dinámico en función de sus intereses y preferencias, así como la interdependencia entre los factores.

También difiere con el estudio de, Amez (2022), quien determinó que no existe una relación significativa entre el nivel de calidad de vida laboral con el compromiso organizacional (p -valor > 0.05), de igual manera con las seis dimensiones de la variable calidad de vida en el trabajo, a excepción de la dimensión salarial ($\rho = -0.302$, p -valor $= 0.043$)

Finalmente se determinó que la dimensión Bienestar económico en el hogar de la calidad de vida de los empleados de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL presentó una relación inversa alta con el ausentismo laboral ($r_s = -0.870$, p-valor <0.05).

Esta investigación se realizó en la empresa consultora “MMG Outsorcing y Operaciones EIRL”, la cuál brinda servicios de asesoría empresarial, financiera y jurídica en la ciudad de Huamachuco, debido a que se identificó incumplimiento de actividades por parte del personal, en concreto, en los procesos de conciliación con las entidades bancarias con las que se tiene convenios crediticios, al realizar una revisión de sus procesos e indicadores de los últimos meses. Cuando se indagó las causas de estos incumplimientos, se encontró registros de ausentismo o tardanzas laborales y, mediante cuestionarios anónimos los trabajadores indicaron problemas de índole personal y económico; en consecuencia, esto fue un causante importante de intervenir por parte de las oficinas de recursos humanos y asistencia social.

Además, este estudio sirve como referencia investigativa para otras organizaciones que están lidiando con un problema similar de ausentismo, ayudando a identificar las causas y consecuencias de este fenómeno analizado, con el objetivo de concientizar a los encargados sobre la importancia del talento humano como factor clave que permite a cualquier organización fortalecerse y crecer, de esta manera proponer procedimientos para el bienestar de la compañía.

Para la recolección de datos se trabajó con el 100% de la población, puesto que la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL solo contaba con 7 trabajadores, justificado en Varas (2015), quien sugiere que, al tener una población pobre y accesible sin limitaciones, es mejor investigar en su totalidad. Para este estudio, la población fue considerada como muy pequeña ($n < 50$), siendo no necesario realizar un muestreo, Sin embargo, fue considerado como una limitante en este estudio, al perder la parte inferencial del análisis estadístico.

Las fortalezas de nuestra investigación fueron: el interés social a nivel mundial en investigar estos tipos de problemas laborales que se presentan, aceptación de la empresa para la ejecución del proyecto, existencia de trabajos previos similares para realizar comparaciones y experiencia en el tema. Por otro lado, las debilidades fueron: el tamaño de la población, incertidumbre respecto a la fidelidad y veracidad de los datos, puesto que existe un componente subjetivo, y al no ser experimental solo se limitó a establecer la relación, más no conocer las causas y/o efectos.

Cabe señalar que cuando la calidad de vida es satisfactoria, el ausentismo laboral se reduce significativamente, mientras que cuando las condiciones de sus labores son inadecuadas, el ausentismo aumenta significativamente. Por esta razón, es importante fomentar un gran ambiente de trabajo para la inclusión, satisfacción, motivación, representatividad y más, lo cual permite reducir las faltas laborales injustificadas. En caso contrario, un ambiente de trabajo con un clima laboral insatisfactorio con reducido reconocimiento, tareas monótonas y repetitivas, repercutirá directamente en la ausencia del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida de los empleados de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL presentó una relación inversa alta con el ausentismo laboral ($r_s = -0.764$, p-valor < 0.05).
2. El 71.4% de los trabajadores de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL presentaron un nivel de calidad de vida buena.
3. El nivel de ausentismo laboral de los empleados de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, fue medio y alto, representado por 57.1% y 42.9%, respectivamente.
4. La dimensión Bienestar económico en el hogar de la calidad de vida de los empleados de la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL presentó una relación inversa alta con el ausentismo laboral ($r_s = -0.870$, p-valor < 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se encomienda a la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL diseñar un programa de mejoramiento relacionado con la remuneración del trabajador para incentivar su competitividad en el mercado laboral, cumplir con las prestaciones de ley, adicionar algunas comisiones voluntarias para optimizar la calidad de vida del empleado y su familia, por ende, disminuir su ausentismo laboral.
2. Se recomienda a la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL implementar programas de actividades basados en sinergias motivacionales, cohesión de grupos, comunicación ascendente y descendente, así como programas de desarrollo interno, a partir del análisis de perfiles y proyecciones posibles dentro de la empresa, por lo que no es necesario buscar trabajadores externos, si el empleado tiene las habilidades para afrontar nuevos retos.
3. Se sugiere a la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL procurar la creación de un ambiente de trabajo adecuado, induciendo al personal asumir un compromiso con la empresa. Por ejemplo, celebración mensual de los cumpleaños, incentivo económico o bonos de consumo al trabajador que llegó primero a la meta de producción, reconocimiento por puntualidad, etc.
4. Se sugiere a la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL promover el reconocimiento constante del capital humano y fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Este enfoque permitirá que sus actividades se desarrollen en pro de su bienestar.

VIII. REFERENCIAS

- Adecco (2021) *Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica*. Recuperado de <https://mktlatam.adecco.com/descargar-estudio-actualidad-mercado-laboral>.
- Aguirre, W., y Moreno, J. (2018). *Características asociadas al ausentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales en Perú: un estudio transversal*. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(4), 27-34.
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.04>
- Amez, J. (2022). *Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional de los colaboradores administrativos de un Centro Hospitalario nivel II-2 en la región Callao 2021*, Lima. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrews, F., y Withey, S. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. 1(1).
doi:<http://dx.doi.org/10.1007/BF00286419>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35, (2), 161-164.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), pp.157-170.
- Bastide, P. 2012. *Ausentismo: Un costo oculto cada vez más significativo*. (15ª ed). Gestión. Anual del reporte BIG. Buenos Aires,10. Recuperado de <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>
- Borda, M., Rolón, E., Díaz-Piraquive, F. y González, J. (2017). *Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial*. Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia.
https://doi.org/10.48713/10336_13583

- Botero, B., y Pico, M. (2007). *Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica*. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 12, 11-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126689002>
- Careli, C. (2012). *El uso eficaz de los recursos humanos Indicadores*. Recuperado de <http://www.neulogic.com.br/site/uso-eficazde-indicadores-de-recursos-humanos/>.
- Chevez, L (2019). *El ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa panificadora Frutos Andinos S.A.C. durante el periodo 2018*. Lima. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4262/TRABSUFICIENCIA_CHEVEZ_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8^{ava} ed). México: Editorial Mc Graw Hill – Interamericana.
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, (11), 015. <https://doi.org/10.24215/23143738e015>
- Gutierrez, L (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el ausentismo laboral en BIOSERVICIOS S.A.S*. Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5610>
- Grimaldo, M. (2011). *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*. Liberabit, 2(17), 173-185. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a07v17n2>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGrawHill, Ed.; 6th ed.).

- Jiménez, F (2018). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Colombia. 114. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf>
- Kerlinger, F., y Lee, F. (2002). *Investigación del comportamiento* (McGRAW-HILL, Ed.; 4th ed.)
- Lázaro, A. (2014). Rotación y Ausentismo en el Perú. Recuperado de <http://actualidadnegocios.blogspot.com/2012/06/rotacion-y-ausentismo-en-el75-peru.html>
- Martínez, E.y Sisalima, J. (2015). *Cuidadores informales de pacientes psiquiátricos: sobrecarga y calidad de vida*. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21770/1/tesis.pdf>
- Meza, F. y Kaempffer, A. (2004). *30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresa*. Revista. Médica de Chile; 132(9): 1100-8. Recuperada de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttextpid=S003498872004000900012
- Molinera, J. (2006). *Ausentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. México: Fondo de Cultura Editorial.
- Morquera (2017). *Actores que influyen en el Ausentismo Laboral y su impacto en el Clima Organizacional*. Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17172/1/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf>.

- OIT (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Aprovechar 100 años de experiencia. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1994). Recuperado de <https://www.who.int/es>
- Rengifo, I. (2017). *Ausentismo laboral del personal de un núcleo de una institución universitaria pública*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6213/irengifo.pdf?sequence=1>
- Rojas, J., y Izaguirre, D. (2020). *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica*. SCIÉENDO, 23(1), 71-77. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2020.011>
- Sánchez., D. (2015). *Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Revista Salud Bosque 5(1), 43-54
- Scharlock, R., y Verdugo, M. (2006). *El concepto de calidad de vida, su medición y su utilización*. En Verdugo, M.A. (dir). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*, 29-60. Salamanca: Amarú ediciones.
- Tito, P. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el Parque Industrial de Villa El Salvador. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16 (31), p. 81-98. Recuperado de <file:///C:/Users/HOME/Downloads/8770-36788-1-PB.pdf>
- Vidal, C., Palavecino, I., Moya, P., Toro, C. y Hoffmeister, L. (2017). *Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo*. Cienc Trab. Sep-Dic; 19 [60]: 188-193
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300188>

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Problema	Variables	Objetivo	Hipótesis	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
¿Existe relación entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022?	Calidad de Vida	<p>Objetivos Determinar:</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022</p>	Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.	<p>Población:</p> <p>Estuvo constituida por 7 trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022</p> <p>Muestra:</p> <p>Al considerarse una población</p>	<p>Diseño no experimental, descriptivo - correlacional de corte transversal (Kerlinger y Lee, 2002)</p> <p>Tipo de estudio:</p> <p>La investigación fue de tipo aplicada de enfoque cuantitativo (Hernández,</p>	<p>Técnica:</p> <p>La Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala de Calidad de Vida</p> <p>Lista de Cotejo para medir el Ausentismo Laboral</p>
	Ausentismo laboral	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de calidad de vida de los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y</p>				

		<p>Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y el ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.</p>		<p>pequeña (n<50), no fue necesario realizar un muestreo, por lo que se trabajó con el 100% de la población.</p>	<p>Fernández, y Baptista, 2014).</p>	
--	--	--	--	---	--------------------------------------	--

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Calidad de Vida

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de Vida	La calidad de vida es una percepción subjetiva que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses (Olson y Barnes, 1982).	<p>La variable Calidad de Vida se midió teniendo en cuenta las dimensiones propuestas por Olson y Barnes (1982): Bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, religión y salud.</p> <p>Esta variable se medirá en los siguientes niveles:</p> <p>Baja calidad de vida: 24 a 56 puntos Buena calidad de vida: 57 a 88 puntos Optima calidad de vida.: 89 a 120 puntos</p>	Hogar y bienestar económico	<ul style="list-style-type: none"> - Actuales condiciones de vida. - Responsabilidades en la casa. - Capacidad de la familia para satisfacer las necesidades básicas. 	<p>Escala de Calidad de vida Olson y Barnes (1982).</p> <p>Tipo Likert 1 = Insatisfecho, 2 = Un poco satisfecho 3 = Más o menos satisfecho 4 = Bastante satisfecho 5 = Completamente satisfecho.</p>
			Amigos, vecindario y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidades para hacer compras en tu comunidad. - Seguridad en tu comunidad - Satisfacción con el barrio donde vives. - Facilidades para actividades de recreación. 	
			Vida familiar y familia extensa	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con su familia, hermanos, relación con parientes (abuelos, tíos, primos etc) 	
			Educación y ocio	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en relación a la cantidad de tiempo libre. - Actividades deportivas y recreativas que realiza. - Tiempo para descansar 	

			Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de tiempo que los miembros de su familia pasan viendo televisión; contenido de los programas de televisión. - Calidad de películas del cine nacional y extranjero y la frecuencia con que asiste al cine. - Contenido y la frecuencia con que los periódicos; el contenido y frecuencia con que lee revistas científicas y no científicas. 	
			Religión	<ul style="list-style-type: none"> - Vida religiosa de la familia. - Frecuencia de asistencia a misa. - Su relación con Dios, el tiempo y el amor que le brinda a Dios - Las actividades que organizan su templo o iglesia y la vida religiosa. 	
			Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción que la persona tiene tanto a nivel de la salud física como psicológica 	

Variable 2: Ausentismo Laboral

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Ausentismo Laboral	El ausentismo es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los períodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo (Chiavenato,2007)	<p>La variable Ausentismo Laboral se midió teniendo en cuenta las dimensiones propuestas por Rengifo (2017): Factores personales, empresariales y de riesgo laboral.</p> <p>Esta variable se medirá en los siguientes niveles:</p> <p>Nivel bajo: 0 a 10 puntos Nivel medio: 11 a 21 puntos Nivel alto.: 22 a 32 puntos</p>	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedad Comprobada - Problemas Familiares - Fuerza Mayor - Problemas Financieros - Problemas de Transporte - Familiar Enfermo 	Lista de cotejo de Rengifo (2017), con respuesta dicotómica Sí = 1 y No = 0
			Factores Empresariales	<ul style="list-style-type: none"> - Inadecuado clima institucional - Falta de liderazgo - Exceso de trabajo y exigencia en el puesto - Políticas institucionales desfavorables - Falta de reconocimiento - Expectativas insatisfechas 	
			Factores de Riesgo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación Inapropiada - Poca Ventilación - Ruido en el Medio Laboral - Inseguridad Ocupacional - Tensiones por el Trabajo - Fatiga por Factores Personales - Condiciones ergonómicas inadecuadas 	

ANEXO 03: CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA

INTRODUCCIÓN: A continuación, presentamos oraciones que abordan diferentes aspectos de su vida. Lee cada oración y marca la alternativa que creas adecuada. Recuerda que no hay una respuesta correcta o incorrecta.

Insatisfecho		Un poco satisfecho	Más o menos satisfecho	Bastante Satisfecho			Completamente Satisfecho	
1		2	3	4			5	
Ítem	Dimensión: Hogar y Bienestar Económico			1	2	3	4	5
1	Tus actuales condiciones de vivienda							
2	Tus responsabilidades en la casa							
3	La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas							
4	La capacidad de tu familia para darte lujos							
5	La cantidad de dinero que tienes para gastar							
	Dimensión: Amigos, Vecindario y Comunidad							
6	Tus amigos							
7	Las facilidades para hacer compras en tu comunidad							
8	La seguridad en tu comunidad							
9	Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)							
	Dimensión: Vida Familiar y Familia Extensa							
10	Tu familia							
11	Tus hermanos							
12	El número de hijos en tu familia							
13	Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)							
	Dimensión: Educación y Ocio							
14	Tu actual situación escolar							
15	El tiempo libre que tienes							
16	La forma como usas tu tiempo libre							
	Dimensión: Medios de Comunicación							
17	La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión							
18	Calidad de los programas de televisión							
19	Calidad del cine							
20	La calidad de periódicos y revistas							
	Dimensión: Religión							
21	La vida religiosa de tu familia							
22	La vida religiosa de tu comunidad							
	Dimensión: Salud							
23	Tu propia salud							
24	La salud de otros miembros de la familia							

ANEXO 04: CUESTIONARIO DE FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL

INTRODUCCIÓN: Estimado participante, el siguiente cuestionario tiene como finalidad conocer los aspectos que influyen en el ausentismo en el trabajo, de forma que podamos proporcionarle alternativas de mejora de acuerdo a sus expectativas y lograr un adecuado entorno de trabajo. Sus contestaciones serán completamente anónimas y todos los datos que proporcione se mantendrá estrictamente confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una (X) la opción de respuesta que mejor represente su opinión, según la siguiente escala: (SI) y (NO)

Ítem	Dimensión: Factores Personales	Si	No
1	Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada		
2	Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar		
3	Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor		
4	Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.		
5	Has faltado a tu trabajo por presentar problemas económicos		
6	Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte		
7	Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar se enfermo		
8	Te ausentas o no asistes a la organización cuando te sientes estresada(o) a tu puesto de trabajo.		
9	El que te asignen tareas super especializadas o difíciles te llevan a faltar a tu puesto de trabajo		
10	Consideras que el no sentirte integrada(o) en la empresa te llevan a ausentarte en tu trabajo		
11	Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.		
12	Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.		
	Dimensión: Factores Empresariales		
13	Clima organizacional insostenible.		
14	La falta de liderazgo		
15	La falta de supervisión		
16	La falta de control interno		
17	El exceso de trabajo		
18	La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.		
19	Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.		
20	La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador		

21	Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.		
22	Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.		
	Dimensión: Factores Riesgo Laboral		
23	Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación		
24	Un ambiente de trabajo con poca ventilación		
25	El ruido en el medio laboral		
26	Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.		
27	La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.		
28	Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.		
29	La fatiga producida por factores personales o ambientales		
30	Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética		
31	Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.		
32	Accidentes de trabajo		

II. DATOS GENERALES SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: F () M ()

Edad: años

Estado civil: Tiempo laborando en la empresa:

Grado de instrucción: Primaria () Secundaria () Técnico Superior: ()

ANEXO 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validez por Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Hipótesis: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral, en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing & Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Juez experto: Mariano Miguel Blas Gil

Firma:



Grado académico del experto: Magister en Administración de Negocios

Fecha de revisión: 24/05/2022

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de Vida	Hogar y Bienestar Económico	1. Tus actuales condiciones de vivienda	X		X		X		X		
		2. Tus responsabilidades en la casa	X		X		X		X		
		3. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas	X		X		X		X		
		4. La capacidad de tu familia para darte lujos	X		X		X		X		
		5. La cantidad de dinero que tienes para gastar	X		X		X		X		
	Amigos, vecindario y Comunidad	6. Tus amigos	X		X		X		X		
		7. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad	X		X		X		X		
		8. La seguridad en tu comunidad	X		X		X		X		
		9. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)	X		X		X		X		
	Vida Familiar y Vida Extensa	10. Tu familia	X		X		X		X		
		11. Tus hermanos	X		X		X		X		
		12. El número de hijos en tu familia	X		X		X		X		
		13. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)	X		X		X		X		
			14. Tu actual situación escolar	X		X		X		X	

	Educación y Ocio	15. El tiempo libre que tienes	X		X		X		X		
		16. La forma como usas tu tiempo libre	X		X		X		X		
		17. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión	X		X		X		X		
		18. Calidad de los programas de televisión	X		X		X		X		
		19. Calidad del cine	X		X		X		X		
		20. La calidad de periódicos y revistas	X		X		X		X		
	Religión	21. La vida religiosa de tu familia	X		X		X		X		
		22. La vida religiosa de tu comunidad	X		X		X		X		
	Salud	23. Tu propia salud	X		X		X		X		
		24. La salud de otros miembros de la familia	X		X		X		X		

FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL	Factores Personales	1. Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada	X		X		X		X		
		2. Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar	X		X		X		X		
		3. Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor	X		X		X		X		
		4. Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.	X		X		X		X		
		5. Has faltado a tu trabajo por presentar problemas económicos	X		X		X		X		
		6. Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte	X		X		X		X		
		7. Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar se enfermo	X		X		X		X		
		8. Te ausentas o no asistes a la organización cuando te sientes estresada(o) a tu puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		9. El que te asignen tareas super especializadas o difíciles te llevan a faltar a tu puesto de trabajo	X		X		X		X		
		10. Consideras que el no sentirte integrada(o) en la empresa te llevan a ausentarte en tu trabajo.	X		X		X		X		
		11. Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.	X		X		X		X		

		12. Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.	X		X		X		X		
	Factores Empresariales es Salud	13. Clima organizacional insostenible.	X		X		X		X		
		14. La falta de liderazgo	X		X		X		X		
		15. La falta de supervisión	X		X		X		X		
		16. La falta de control interno	X		X		X		X		
		17. El exceso de trabajo	X		X		X		X		
		18. La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.	X		X		X		X		
		19. Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.	X		X		X		X		
		20. La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador	X		X		X		X		
		21. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
		22. Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.	X		X		X		X		
	Factores de Riesgo laboral	23. Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación	X		X		X		X		
		24. Un ambiente de trabajo con poca ventilación	X		X		X		X		
		25. El ruido en el medio laboral	X		X		X		X		
		26. Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
		27. La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	X		X		X		X		

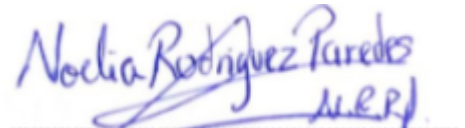
	28. Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
	29. La fatiga producida por factores personales o ambientales	X		X		X		X		
	30. Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética	X		X		X		X		
	31. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
	32. Accidentes de trabajo	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Hipótesis: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral, en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing & Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Handwritten signature in blue ink that reads "Noelia Rodríguez Paredes" with the initials "N.R.P." below it.

Juez experto: Noelia Patricia Rodríguez Paredes

Firma:

Grado académico del experto: Magister en Docencia Universitaria

Fecha de revisión: 25/05/2022

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de Vida	Hogar y Bienestar Económico	1. Tus actuales condiciones de vivienda	X		X		X		X		
		2. Tus responsabilidades en la casa	X		X		X		X		
		3. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas	X		X		X		X		
		4. La capacidad de tu familia para darte lujos	X		X		X		X		
		5. La cantidad de dinero que tienes para gastar	X		X		X		X		
	Amigos, vecindario y Comunidad	6. Tus amigos	X		X		X		X		
		7. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad	X		X		X		X		
		8. La seguridad en tu comunidad	X		X		X		X		
		9. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)	X		X		X		X		
	Vida Familiar y Vida Extensa	10. Tu familia	X		X		X		X		
		11. Tus hermanos	X		X		X		X		
		12. El número de hijos en tu familia	X		X		X		X		
		13. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)	X		X		X		X		
			14. Tu actual situación escolar	X		X		X		X	

	Educación y Ocio	15. El tiempo libre que tienes	X		X		X		X		
		16. La forma como usas tu tiempo libre	X		X		X		X		
		17. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión	X		X		X		X		
		18. Calidad de los programas de televisión	X		X		X		X		
		19. Calidad del cine	X		X		X		X		
		20. La calidad de periódicos y revistas	X		X		X		X		
	Religión	21. La vida religiosa de tu familia	X		X		X		X		
		22. La vida religiosa de tu comunidad	X		X		X		X		
	Salud	23. Tu propia salud	X		X		X		X		
		24. La salud de otros miembros de la familia	X		X		X		X		

FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL	Factores Personales	1. Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada	X		X		X		X		
		2. Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar	X		X		X		X		
		3. Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor	X		X		X		X		
		4. Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.	X		X		X		X		
		5. Has faltado a tu trabajo por presentar problemas económicos	X		X		X		X		
		6. Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte	X		X		X		X		
		7. Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar se enfermo	X		X		X		X		
		8. Te ausentas o no asistes a la organización cuando te sientes estresada(o) a tu puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		9. El que te asignen tareas super especializadas o difíciles te llevan a faltar a tu puesto de trabajo	X		X		X		X		
		10. Consideras que el no sentirte integrada(o) en la empresa te llevan a ausentarte en tu trabajo.	X		X		X		X		

		11. Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.	X		X		X		X		
		12. Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.	X		X		X		X		
	Factores Empresarial es Salud	13. Clima organizacional insostenible.	X		X		X		X		
		14. La falta de liderazgo	X		X		X		X		
		15. La falta de supervisión	X		X		X		X		
		16. La falta de control interno	X		X		X		X		
		17. El exceso de trabajo	X		X		X		X		
		18. La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.	X		X		X		X		
		19. Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.	X		X		X		X		
		20. La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador	X		X		X		X		
		21. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
		22. Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.	X		X		X		X		
	Factores de Riesgo laboral	23. Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación	X		X		X		X		
		24. Un ambiente de trabajo con poca ventilación	X		X		X		X		
		25. El ruido en el medio laboral	X		X		X		X		
		26. Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		

		27. La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	X		X		X		X		
		28. Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
		29. La fatiga producida por factores personales o ambientales	X		X		X		X		
		30. Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética	X		X		X		X		
		31. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
		32. Accidentes de trabajo	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

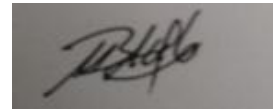
Título: Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Hipótesis: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral, en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing & Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Juez experto: Mariano Miguel Blas Gil

Firma:



Grado académico del experto: Magister en Administración de Negocios

Fecha de revisión: 24/05/2022

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de Vida	Hogar y Bienestar Económico	25. Tus actuales condiciones de vivienda	X		X		X		X		
		26. Tus responsabilidades en la casa	X		X		X		X		
		27. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas	X		X		X		X		
		28. La capacidad de tu familia para darte lujos	X		X		X		X		
		29. La cantidad de dinero que tienes para gastar	X		X		X		X		
	Amigos, vecindario y Comunidad	30. Tus amigos	X		X		X		X		
		31. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad	X		X		X		X		
		32. La seguridad en tu comunidad	X		X		X		X		
		33. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)	X		X		X		X		
	Vida Familiar y Vida Extensa	34. Tu familia	X		X		X		X		
		35. Tus hermanos	X		X		X		X		
		36. El número de hijos en tu familia	X		X		X		X		
		37. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)	X		X		X		X		
		38. Tu actual situación escolar	X		X		X		X		

	Educación y Ocio	39. El tiempo libre que tienes	X		X		X		X		
		40. La forma como usas tu tiempo libre	X		X		X		X		
		41. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión	X		X		X		X		
		42. Calidad de los programas de televisión	X		X		X		X		
		43. Calidad del cine	X		X		X		X		
		44. La calidad de periódicos y revistas	X		X		X		X		
	Religión	45. La vida religiosa de tu familia	X		X		X		X		
		46. La vida religiosa de tu comunidad	X		X		X		X		
	Salud	47. Tu propia salud	X		X		X		X		
		48. La salud de otros miembros de la familia	X		X		X		X		

FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL	Factores Personales	33. Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada	X		X		X		X		
		34. Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar	X		X		X		X		
		35. Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor	X		X		X		X		
		36. Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.	X		X		X		X		
		37. Has faltado a tu trabajo por presentar problemas económicos	X		X		X		X		
		38. Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte	X		X		X		X		
		39. Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar se enfermó	X		X		X		X		
		40. Te ausentas o no asistes a la organización cuando te sientes estresada(o) a tu puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		41. El que te asignen tareas super especializadas o difíciles te llevan a faltar a tu puesto de trabajo	X		X		X		X		

		42. Consideras que el no sentirte integrada(o) en la empresa te llevan a ausentarte en tu trabajo.	X		X		X		X		
		43. Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.	X		X		X		X		
		44. Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.	X		X		X		X		
	Factores Empresarial es Salud	45. Clima organizacional insostenible.	X		X		X		X		
		46. La falta de liderazgo	X		X		X		X		
		47. La falta de supervisión	X		X		X		X		
		48. La falta de control interno	X		X		X		X		
		49. El exceso de trabajo	X		X		X		X		
		50. La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.	X		X		X		X		
		51. Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.	X		X		X		X		
		52. La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador	X		X		X		X		
		53. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
		54. Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.	X		X		X		X		
	Factores de Riesgo laboral	55. Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación	X		X		X		X		
		56. Un ambiente de trabajo con poca ventilación	X		X		X		X		
		57. El ruido en el medio laboral	X		X		X		X		

	58. Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
	59. La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	X		X		X		X		
	60. Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
	61. La fatiga producida por factores personales o ambientales	X		X		X		X		
	62. Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética	X		X		X		X		
	63. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
	64. Accidentes de trabajo	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida y el ausentismo en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022

Hipótesis: Existe relación inversa entre la calidad de vida y el ausentismo laboral, en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing & Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

Juez experto: Nelly Victoria de la Cruz Ruiz

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Nelly Victoria de la Cruz Ruiz', written in a cursive style.

Grado académico del experto: Magister en Administración de Negocios

Fecha de revisión: 30/05/2022

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de Vida	Hogar y Bienestar Económico	49. Tus actuales condiciones de vivienda	X		X		X		X		
		50. Tus responsabilidades en la casa	X		X		X		X		
		51. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas	X		X		X		X		
		52. La capacidad de tu familia para darte lujos	X		X		X		X		
		53. La cantidad de dinero que tienes para gastar	X		X		X		X		
	Amigos, vecindario y Comunidad	54. Tus amigos	X		X		X		X		
		55. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad	X		X		X		X		
		56. La seguridad en tu comunidad	X		X		X		X		
		57. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)	X		X		X		X		
	Vida Familiar y Vida Extensa	58. Tu familia	X		X		X		X		
		59. Tus hermanos	X		X		X		X		
		60. El número de hijos en tu familia	X		X		X		X		
		61. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)	X		X		X		X		
		62. Tu actual situación escolar	X		X		X		X		

	Educación y Ocio	63. El tiempo libre que tienes	X		X		X		X		
		64. La forma como usas tu tiempo libre	X		X		X		X		
		65. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión	X		X		X		X		
		66. Calidad de los programas de televisión	X		X		X		X		
		67. Calidad del cine	X		X		X		X		
		68. La calidad de periódicos y revistas	X		X		X		X		
	Religión	69. La vida religiosa de tu familia	X		X		X		X		
		70. La vida religiosa de tu comunidad	X		X		X		X		
	Salud	71. Tu propia salud	X		X		X		X		
		72. La salud de otros miembros de la familia	X		X		X		X		

FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL	Factores Personales	65. Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada	X		X		X		X		
		66. Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar	X		X		X		X		
		67. Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor	X		X		X		X		
		68. Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.	X		X		X		X		
		69. Has faltado a tu trabajo por presentar problemas económicos	X		X		X		X		
		70. Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte	X		X		X		X		
		71. Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar se enfermo	X		X		X		X		
		72. Te ausentas o no asistes a la organización cuando te sientes estresada(o) a tu puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		73. El que te asignen tareas super especializadas o difíciles te llevan a faltar a tu puesto de trabajo	X		X		X		X		

		74. Consideras que el no sentirte integrada(o) en la empresa te llevan a ausentarte en tu trabajo.	X		X		X		X		
		75. Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.	X		X		X		X		
		76. Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.	X		X		X		X		
	Factores Empresarial es Salud	77. Clima organizacional insostenible.	X		X		X		X		
		78. La falta de liderazgo	X		X		X		X		
		79. La falta de supervisión	X		X		X		X		
		80. La falta de control interno	X		X		X		X		
		81. El exceso de trabajo	X		X		X		X		
		82. La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.	X		X		X		X		
		83. Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.	X		X		X		X		
		84. La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador	X		X		X		X		
		85. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
		86. Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.	X		X		X		X		
	Factores de Riesgo laboral	87. Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación	X		X		X		X		
		88. Un ambiente de trabajo con poca ventilación	X		X		X		X		
		89. El ruido en el medio laboral	X		X		X		X		

	90. Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
	91. La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	X		X		X		X		
	92. Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.	X		X		X		X		
	93. La fatiga producida por factores personales o ambientales	X		X		X		X		
	94. Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética	X		X		X		X		
	95. Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo.	X		X		X		X		
	96. Accidentes de trabajo	X		X		X		X		

ANEXO 5: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez interna

Para la validez interna de los instrumentos: Calidad de Vida y Ausentismo Laboral, se aplicó la fórmula “ r_s ” de Spearman Brown luego de haber calculado la “ r ” Correlación de Pearson en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r_s = 0.728$ y 0.680 , lo cual indica que ambos instrumentos son válidos.

Fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \Rightarrow \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Instrumento	r_s	Observación
Calidad de Vida	0.728	Válido
Ausentismo Laboral	0.680	Válido

Confiabilidad

De un total de 7 encuestas realizadas se midió la confiabilidad de los instrumentos: Calidad de Vida y Ausentismo Laboral, se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.813$ y 0.619 , lo cual indica que ambos instrumentos son fiables.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias Digitales	0.969	24
Desempeño Laboral	0.776	32

ANEXO 06: FICHA TECNICA
FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir la Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022.

2. Autor:

Calidad de Vida:

Instrumento realizado por Olson y Barnes (1982), mejorada por Grimaldo (2004).

Ausentismo Laboral:

Instrumento realizado por Rengifo (2017)

3. Objetivo:

Conocer la perspectiva de los trabajadores acerca del ausentismo laboral y la calidad de vida de una empresa.

4. Indicaciones:

A continuación, tiene Ud. una encuesta, la misma que busca conocer su perspectiva acerca de la calidad de vida y el ausentismo laboral en la empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco, 2022. Marque, según corresponda:

Para calidad de vida tenga en cuenta los siguientes niveles:

Insatisfecho. Un poco satisfecho. Más o menos satisfecho. Bastante. Satisfecho.

Completamente Satisfecho

Para el ausentismo tenga en cuenta la escala: SI o NO

5. Usuarios (muestra):

Trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco, 2022.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores de la empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, de la ciudad de Huamachuco, 2022.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 24 ítems, agrupados en las 7 dimensiones para la variable calidad de vida y 32 ítems, **agrupados en las 3 dimensiones para la variable ausentismo**. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos por cada una.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario fue enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable 1: Calidad de vida en el trabajo remoto

Intervalo	Nivel
24 - 56	Bajo
57 – 88	Medio
89 – 120	Alto u Optimo

9.2. Escala general de la variable 2: Ausentismo laboral

Intervalo	Nivel
0 - 10	Bajo
11 – 21	Medio
22 – 32	Alto

9.3. Validación y confiabilidad:

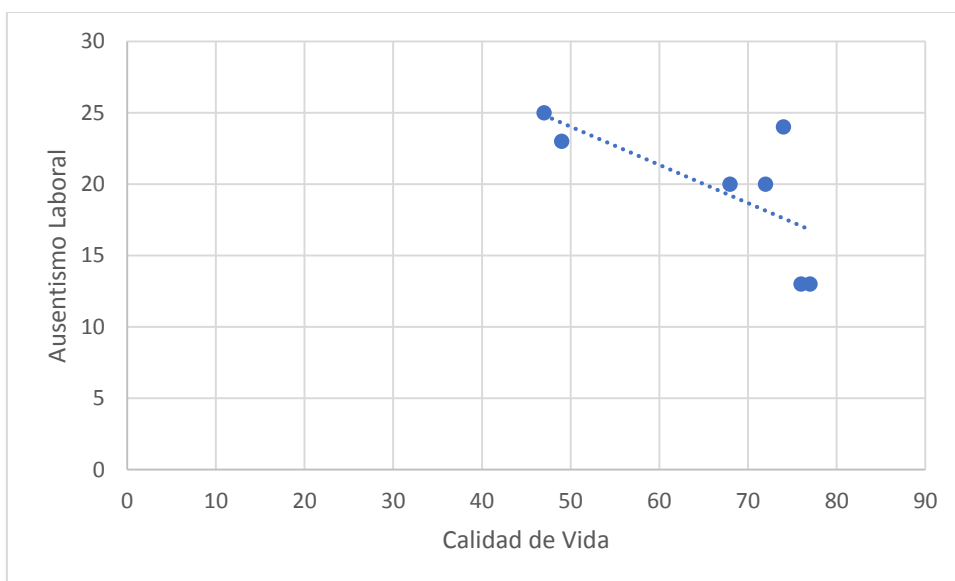
La validez del instrumento se hizo por juicio de expertos con grados académicos de Maestro

La confiabilidad del instrumento se dio con base en una prueba piloto con 7 integrantes de muestra y se calculó por el método de **Alfa de Cronbach**, obteniéndose el valor de **0,68**, que corresponde a un instrumento ALTAMENTE CONFIABLE.

ANEXO 07: OTROS RESULTADOS

Figura 2

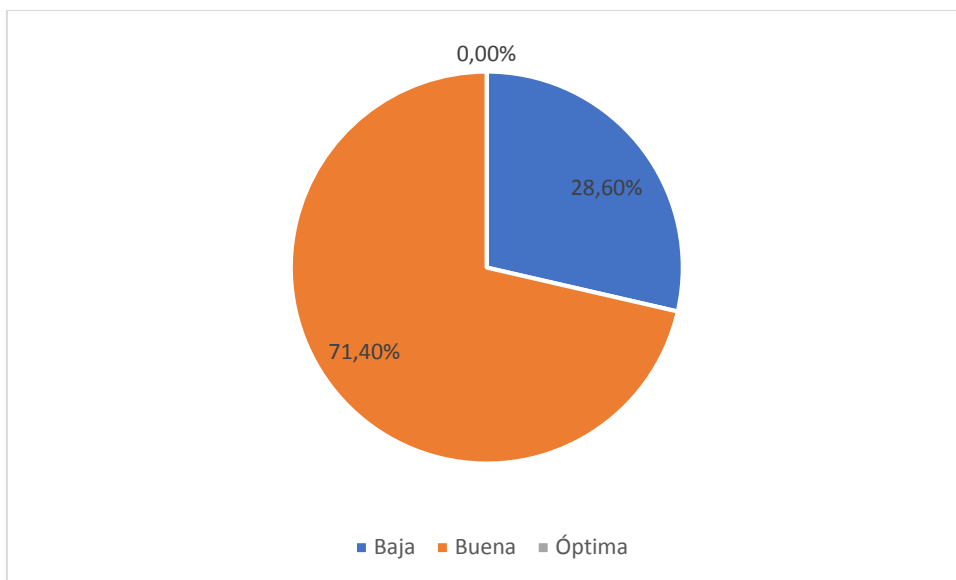
Diagrama de dispersión de las variables Calidad de Vida y Ausentismo Laboral



Nota: Microsoft Excel 2019

Figura 3

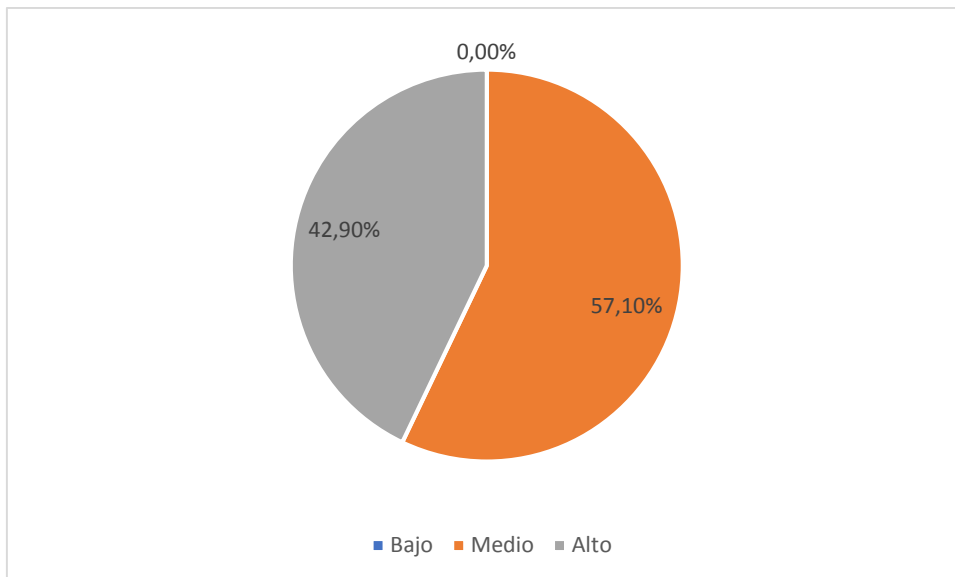
Representación gráfica del Nivel de Calidad de Vida



Nota: Microsoft Excel 2019

Figura 4

Representación gráfica del Nivel de Ausentismo Laboral



Nota: Microsoft Excel 2019



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20007397310
MMG OUTSORCING & OPERACIONES EIRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Leve Ruben Polo Ruiz	DNI: 46727309

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal Tº del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del trabajo de investigación:	
La Gestión por Procesos y su Impacto en la Satisfacción del Cliente en el Área Operativa de PROYING PM S.A.C., Lima 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos: Alonzo De La Cruz Neil David	DNI: 42694951

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huamachuco 22 de julio de 2022

MMG OUTSORCING & OPERACIONES

LEVE RUBEN POLO RUIZ
GERENTE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal Tº " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing & Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022", cuyo autor es ALONZO DE LA CRUZ NEIL DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 11 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 12- 08-2022 17:49:05

Código documento Trilce: TRI - 0335636