



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de
una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Ccama Delgado, Margarita Milagros (orcid.org/0000-0001-6439-6217)

Ureta Vasquez, July (orcid.org/0000-0003-4924-2142)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

El estudio de investigación se lo dedico a Dios y a mis padres por ser mis inspiradores para continuar con mis más grandes anhelos, aunque el camino sea largo y muy difícil.

Margarita Ccama

Este trabajo está dedicado a mis padres y hermanos que siempre me brindaron su apoyo y confianza para lograrlo, a mi hijo que es la motivación principal que tengo cada día, para poder lograr todo lo que me propongo.

July Ureta

AGRADECIMIENTO

A mis padres Daniela y Javier, porque son el motivo de seguir adelante y nunca rendirme, a Katherine, Rosario, Angela, Luis, que siempre me apoyan y me permiten ser una imagen a imitar y finalmente a mis amigos del trabajo que apuestan siempre por mí y yo por ellos.

Margarita Ccama

Primeramente, agradezco a Dios por darme la sabiduría e iluminar mi camino para lograr mis metas, a mis padres y hermanos por cada día darme palabras alentadoras para no darme por vencida, a mi esposo e hijo por comprenderme y tenerme paciencia en todo momento, y a mis amigos que siempre me brindaron su apoyo.

July Ureta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	17
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	19
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	23
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	23
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	25
4.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	30
4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	30
4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	30
4.2.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	31
4.2.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Indicadores de la V1: Promoción de la salud	18
Tabla 2: Indicadores de la V2: Ausentismo	19
Tabla 3: Técnica e instrumento.....	21
Tabla 4: Información de la validación del instrumento.....	22
Tabla 5: Estadística de fiabilidad: Promoción de la salud y ausentismo.....	22
Tabla 6: Estadística de fiabilidad: Promoción de la salud	22
Tabla 7: Estadística de fiabilidad: Ausentismo.....	23
Tabla 8: Resultado descriptivo de V1: Promoción de la salud	25
Tabla 9: Resultado descriptivo de V2: Ausentismo.....	26
Tabla 10: Resultado descriptivo del conocimiento sobre la salud	27
Tabla 11: Resultado descriptivo de la educación sobre la salud	28
Tabla 12: Resultado descriptivo investigación sobre la salud.....	29
Tabla 13: Prueba de normalidad general	30
Tabla 14: Prueba de hipótesis general	31
Tabla 15: Prueba de hipótesis conocimiento sobre la salud y el ausentismo.....	32
Tabla 16: Prueba de hipótesis de la educación sobre la salud y el ausentismo...	33
Tabla 17: Prueba de hipótesis de la investigación sobre la salud y el ausentismo.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación gráfica del diseño de la investigación	16
Figura 2. La Promoción de la salud	25
Figura 3. Ausentismo.....	26
Figura 4. Conocimiento sobre la salud	27
Figura 5. Educación sobre la salud	28
Figura 6. Investigación sobre la salud	29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; consideró una población finita conformado por 200 colaboradores, con una muestra de 132 colaboradores; así mismo, como técnica de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicios de expertos, tomando como instrumento al cuestionario, demostrándose su nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel perfecto. Los resultados para la comprobación de la hipótesis fueron de un nivel sig.= <0.001 por el cual se comprobó la existe de relación de las variables de estudio, así mismo, obtuvo un Rho Spearman de 0.617 indicando un nivel de correlación positivo moderado. Finalmente se concluyó que, al promocionar la salud a través del conocimiento, educación e investigación sobre la salud en los colaboradores, se logra disminuir el ausentismo dentro de la empresa.

Palabras clave: Promoción de la salud, ausentismo, conocimiento sobre la salud.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between health promotion and absenteeism of employees of a company in the construction sector, Santa Anita 2023. The research methodology applied a non-experimental, cross-sectional, correlational-level design. of a quantitative approach and of an applied type; considered a finite population made up of 200 collaborators, with a sample of 132 collaborators; Likewise, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgments, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its level of reliability of Cronbach's Alpha of perfect level. The results for the verification of the hypothesis were of a level sig. = <0.001 by which the relationship between the study variables was verified, likewise, a Rho Spearman of 0.617 was obtained, indicating a moderate positive correlation level. Finally, it was concluded that, by promoting health through knowledge, education and research on health in collaborators, absenteeism within the company is reduced.

Keywords: Health promotion, absenteeism, knowledge about health.

I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo en las organizaciones impacta de manera negativa cada vez, esto ha generado pérdidas económicas, retrasos en la producción, rotación de personal, insatisfacción laboral y sobre todo retrasan los objetivos de la empresa.

En la conferencia realizada por la Organización Mundial de Salud (OMS) en el 2021, “Promoción de la salud, un camino para crear sociedades del bienestar”, Tedros Adhanom refirió que, el cuidado de la salud no solo inicia en un establecimiento de salud, sino que inicia en la sociedad y el hogar; dando a entender que inicia con la alimentación diaria y el ambiente donde nos encontramos, para ello se pide que los gobernantes apoyen con valorar más la salud de cada persona.

Para Schwatka et al. (2017), promover programas de bienestar en el lugar de trabajo logra un gran impacto en la salud de los empleados, los gastos médicos, ausentismo y el presentismo. Sin embargo, de acuerdo al estudio realizado, los empleados de empresas pequeñas muestran mejoras en el estrés, la salud general, la depresión, el tabaquismo, alimentación saludable, el sedentarismo y en sus percepciones sobre la cultura de la salud en el trabajo. Por el contrario, en las empresas grandes se limita a solo abordar algunos aspectos.

Así mismo, Para Song y Baicker (2019), los programas de bienestar ofrecen a corto plazo estrategias para que el colaborador promueva un mejor estilo de vida y resultados económicos favorables para la organización, puesto que dichos programas se centran en mejorar la alimentación, reducción del consumo de tabaco y sobre todo el modificar el curso de las enfermedades.

La escritora Morales (2022), en la entrevista realizada a Diana Escobar da a conocer que para el año 2017 de acuerdo la Asociación Nacional de Empresario de Colombia (ANDI), el ausentismo es un problema que aqueja a todos los empresarios, mostrando el porcentaje de ausentismo comparando los años 2015 al 2017. El promedio en días que el trabajador falta a su trabajo es de 9.5 días, el motivo es por salud, accidentes y enfermedades laborales, a esto se suman los permisos y licencias por otros motivos. Se vio que el costo de ausentismo aumento de 1.1% al 1.87% en el 2017 y en el 2015 el caso de ausentismo por enfermedades comunes fue de 59.9%, mientras que 10.4% fueron por enfermedades y accidentes de trabajo y con otras causas el 29.5%.

Para las autoras Tatamuez et al. (2018), explicaron que el ausentismo en el trabajo es una preocupación de la salud pública, tiene un gran impacto dentro de la economía, competitividad laboral y sobre todo el crecimiento de la persona, siendo esta última perjudicial para las personas psicológicamente. En el área de trabajo el desempeño, conocimientos y habilidades disminuyen, por lo tanto, el factor humano como elemento fundamental de la organización no logra las metas establecidas.

El diario Gestión (2018), en su estudio realizado por la empresa Adecco indicó que un 13% de colaboradores faltaron a trabajar bajo el pretexto falso, siendo el primer motivo acudir a una nueva oferta de trabajo (30.8%), seguido de la falta de motivación (30.8%) y en el tercer motivo el comportamiento de la jefatura (26.34%). Así mismo, las cifras mostraron que el 32.01% se ausentan en un rango de 1 a 3 días, siendo el 56.35% por salud, 45.77% por diligencias personales y 15.8% otros. Demostrando que sí existen diversos motivos por el cual los trabajadores abandonan o se ausentan de los empleos.

Según la redacción PQS (2022), comunicó que la empresa Geo Victoria realizó un estudio sobre la puntualidad y ausentismo en base a 400 empresas en los países del Perú, Chile y Colombia, entre abril y agosto del año 2021. Los resultados impactantes de este estudio es que la tasa de puntualidad en el Perú fue de 87.59% siendo una cifra mayor que la del país vecino de Chile. Mientras que la tasa de ausencias injustificadas fue más alta, donde Perú superó a Chile y Colombia con un 30.67%, demostrando que hay mucho por mejorar, si bien la cifra fue medida en tiempo de pandemia, el cual pudo ser un motivo de incremento de ausentismo, siendo necesario que las empresas mejoren este tema.

La empresa de construcción, ubicada el distrito de Santa Anita, con más de 7 años en el rubro de construcción, la gerencia de seguridad y salud en el trabajo (SST), ha desarrollado y aplicado diferentes estrategias para afrontar las diversas situaciones que se presenten. El área de salud, realizó diferentes actividades para fomentar la salud y evitar las enfermedades ocupacionales, sobre todo las enfermedades comunes (no relacionadas al trabajo). La empresa ejecutó cada año el análisis del ausentismo por enfermedades, fomentando respuestas en un tiempo determinado entre corto y mediano plazo. Entre los años 2015 y 2022, se realizó un estudio, encontrándose un incremento del número de descansos médico como de días perdidos. A consecuencia de la pandemia, el valor se vio triplicado en solo un

año; la pandemia no solo dejó secuelas en la sociedad sino también de manera individual, por ende, se incrementó el seguimiento por el personal de salud dada las condiciones de salud que el trabajador ha presentado durante y post aislamiento, siendo los principales motivos, la falta de controles médicos y la orientación sobre la salud. De continuar esta situación, la empresa podría obtener un incremento en el índice de ausencia en el trabajo, y como consecuencia afectar la economía y desempeño laboral.

Por lo mencionado, la problemática general de la investigación es identificar: ¿Cuál es la relación entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023?

Los problemas específicos para esta investigación son:

- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023?

Para la justificación citamos a Reynosa (2018), que nos menciona que, la función de la justificación es dar a conocer lo que se está justificando para la investigación y por lo cual es necesario que se redacte de forma clara, concisa y directa.

El estudio se justificó de forma teórica, donde diversos autores explicaron los conceptos de ambas variables y de sus indicadores, que serán parte fundamental de la investigación.

El estudio se justificó de forma metodológica, el estudio cuantitativo consistió en la obtener información a través de la encuesta, se analizó las variables, sus dimensiones e indicadores. Luego de obtener los resultados se procedió a brindar soluciones al problema.

El estudio se justifica de manera práctica, porque tuvo como finalidad analizar las herramientas de medición, para determinar las causas de la problemática que comprenden ambas variables.

Mediante la justificación social se examinó la conexión que pueda resultar de las variables “promoción de la salud” y “ausentismo”, por consiguiente, la empresa

podrá generar estrategias para mejorar su productividad y desempeño tanto de sus trabajadores y como organización.

La investigación tuvo como propósito general: Determinar la relación entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023; y como objetivos específicos:

- Conocer la relación entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023
- Conocer la relación entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.
- Conocer la relación entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

Por último, la investigación tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023; y como hipótesis específicas son:

- Existe relación significativa entre el conocimiento sobre la salud y ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023
- Existe relación significativa entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.
- Existe relación significativa entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación seleccionó diversos estudios, siendo los antecedentes internacionales los siguientes:

Para los autores Parra et al. (2020), en su estudio tuvieron como propósito describir los riesgos psicosociales intralaborales del personal de enfermería y la relación con el ausentismo en una institución hospitalaria. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal; su muestra total fue 144 sujetos. Los resultados para las dimensiones fueron de Rho: 0,351 para las relaciones sociales en el trabajo, Rho: 0,325 para la retroalimentación del desempeño y Rho: 309 para el reconocimiento y compensación. Concluyendo que existe correlación entre el ausentismo y algunas dimensiones del riesgo psicosocial solo para los trabajadores profesionales, quienes tienen personal a cargo.

Según los autores Martínez et al. (2019) en su investigación, la finalidad fue determinar la asociación de la fatiga laboral y el ausentismo en un Hospital de Chile. El estudio fue cuantitativo, su población fue 110, donde emplearon dos instrumentos para la obtención de información. El resultado principal para la fatiga física (p-valor: 0,040) y experiencia en el servicio (p-valor: 0,001) en consideración con el ausentismo fue significativa. El estudio concluyó que sí existe una asociación de la fatiga física con el ausentismo.

Así mismo los autores Hernández y Medina (2020), presentaron en su estudio establecer la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo en los empleados de enfermería. La metodología fue mixta, transversal y correlacional; se analizaron 235 individuos. El resultado principal fue la correlación significativa positiva moderada ($r^2=0.52$, $p<0.05$) en referencia a salud y condiciones laborales. Concluyeron que el ausentismo se asocia positivamente a las condiciones de salud y carga laboral.

Continuando, para el autor Anaya (2021), en su estudio la finalidad principal fue establecer la asociación del estilo de vida y el ausentismo en el trabajo por incapacidades médicas. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, retrospectiva; se analizó el ausentismo entre los años 2019 y 2020, usó el instrumento fantastic y participaron 45 trabajadores. Los resultados fueron el P valor ($p=0.152$) de la prueba

de Fisher, con una probabilidad de error de 15.2% siendo estadísticamente no significativa. Se concluyó que existe independencia entre las variables estudiadas.

Además, para el autor Peralta (2022), en su proyecto su principal propósito fue establecer la relación entre el síndrome de burnout y ausentismo en el hospital de Ambato. El estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional; la muestra contó con 41 trabajadores. El principal resultado fue Chi cuadrado $X^2 = 0.939$; $p = 0.332$ siendo > 0.005 , aceptando H_0 . Concluyendo que la correlación es positiva baja y no existe relación para las ambas variables.

Finalmente, el estudio realizado por el autor Coronel (2022), la finalidad fue determinar la relación entre absentismo y desempeño laboral en el Hospital de la Troncal 2022. Su investigación fue de carácter básico, cuantitativa, no experimental y correlacional; participaron del estudio 108 individuos. Los resultados que se obtuvieron para ambas variables, es de carácter significativo $p = 0.00$ y $Rho = 0.510$. Concluyó que, sí existe un grado de relación positiva moderada tanto para el absentismo y el desempeño en el trabajo.

Así mismo, se mencionó los estudios previos en relación a los antecedentes nacionales:

Para los autores Quispe y Zapatel (2018), la meta de su estudio fue determinar la relación entre la calidad de vida y el ausentismo en la empresa SLE S.A.C. Su estudio fue cuantitativo, tipo aplicada, correlacional y transversal; para la encuesta participaron 91 colaboradores. Los resultados entre ambas variables obtuvieron una significancia de 0.000 y el grado de relación positiva alta ($Rho = 0.775$). Concluyeron que, sí existe relación entre las variables calidad de vida y ausentismo.

Según los autores Ochoa y Carreño (2019), el propósito de su tesis fue analizar los factores del ausentismo en los empleados de enfermería. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal; se empleó un cuestionario de 14 preguntas a 118 individuos. El resultado principal fue la correlación de spearman sobre los factores personales, laborales y el ausentismo, siendo $p < 0.05$ y $Chi = 14.37$, $p = 0.001$. Se concluyó en que existe nivel de significancia sobre las variables estudiadas.

Así mismo, Zúñiga (2019), la finalidad de su análisis fue determinar la relación entre el absentismo y compromiso en una universidad de Lima Norte. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal; participaron 86 individuos de una población de 108. El principal resultado fue $p < 5\%$ aceptando la H_1 ; así mismo, la correlación fue positiva alta (Rho: 0,814). Concluyo que, sí existe relación entre el absentismo y el compromiso de la persona.

Continuando con el estudio de Alvarez (2022), tuvo como finalidad el de determinar la influencia de la política sobre la promoción de la salud en la satisfacción del usuario externo. La investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional-causal, participaron 240 individuos. El resultado principal obtuvo $p = 0.970 > 5\%$ y el nivel de correlación fue nula (Rho= 0.002). Concluye que no existe relación e indica que las variables son independientes.

Además, el autor Araujo (2022), en su investigación su propósito general fue determinar el nivel la relación que existe entre el ausentismo laboral y la productividad durante la pandemia COVID19. La investigación fue cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional, su población fue de 300 individuos y participaron 171 en total. Se obtuvo una un nivel de sig.< 0.000 y la correlación fue positiva moderada (Rho= 0.413). El estudio concluyó que, sí existe una relación entre el ausentismo y productividad de manera positiva durante el teletrabajo generado por la pandemia Covid-19.

Por otro lado, el autor Pujay (2020), el propósito de su investigación fue determinar la relación entre la prevención y promoción de la salud y los estilos de vida de los pescadores. La investigación fue cuantitativa, de nivel correlacional y corte transversal, participaron del estudio 130 adultos, se aplicó dos instrumentos que obtuvieron la confiabilidad 0.794. El principal resultado fue la prueba del Chi cuadrado donde se obtuvo $X^2 = 94.061$, $p = 0.000$. El estudio concluyó que para las dos variables sí existe relación significativa.

Así mismo, Alonzo (2022), su propósito principal de su tesis fue determinar la relación de la calidad de vida y el ausentismo en el trabajo. El estudio fue cuantitativo, aplicada, correlacional, no experimental; su muestra fue 7 individuos, se empleó una encuesta con escala Likert. Los resultados se obtuvieron $p > 5\%$ y una relación inversa alta (Rho= -0.764). Concluyendo que, cuando exista una mejor calidad de vida, el ausentismo será menor.

Finalmente, los autores Gonzales y Surco (2020), en su tesis su propósito general fue determinar la relación entre la ergonomía y el ausentismo en una sucursal de Plaza Vea. La investigación fue cuantitativa, explicativo, de nivel correlacional, transversal y no experimental; la población estuvo constituida por 100 individuos. Se obtuvo un nivel de sig. < 1% y en el grado de relación fue positiva alta ($Rho= 0.870$). El estudio concluyó que si existe relación entre la ergonomía y el ausentismo.

Continuando con el estudio, se tomó en cuenta las siguientes teorías científicas de la variable promoción de la salud.

Conforme a la teoría de la acción razonada por Ajken y Fishbein (1980), establece que las actitudes y las normas sociales desempeñan un papel importante en las intenciones y comportamientos de las personas. Dentro del entorno de la promoción de la salud, esta teoría indica que las actitudes positivas hacia comportamientos saludables y normas sociales favorables pueden ser motivadoras para que las personas adopten y mantengan conductas saludables.

Además, el modelo de cambio de etapas de salud presentado por Rosentock (1974), plantea que las elecciones relacionadas con la salud se fundamentan en la percepción de amenazas para la salud, la severidad de la enfermedad y los beneficios percibidos de las medidas preventivas. Además, se tiene en cuenta las barreras percibidas y las señales de acción como los factores influyentes en las conductas de promoción de la salud.

Así mismo, los autores McLeroy et al. (1988) en la teoría del modelo ecológico de la salud, se busca relacionar los comportamientos con la salud, los cuales son influenciados por diversos niveles, que abarcan desde aspectos individuales hasta factores sociales, ambientales y políticos. Este modelo resalta el impacto de abordar la promoción de la salud de manera integral.

Del mismo modo se presenta las siguientes definiciones acerca de la primera variable que es la promoción de la salud, mediante los siguientes autores:

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), promocionar la salud es parte de un proceso político y social a nivel global, las estrategias buscan mejorar los problemas ambientales, sociales y económicos. La finalidad es impactar

en la salud personal y colectiva; permitiendo que las personas adquieran habilidades para cuidar y prevenir la salud en el seno de sus comunidades.

Así mismo, la Organización Internacional del trabajo (OIT), es parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se requiere la participación activa de la línea de mando, los colaboradores y terceros como proveedores o usuarios externos, siendo su finalidad el de mejorar la salud y el bienestar del personal. Para la implementación de estrategias también se debe tener la participación de los familiares sea de forma directa o indirecta.

En ese mismo contexto los autores De la Guardia y Ruvalcaba (2020), indican que es una disciplina básica de la gestión de la salud pública, donde se trabaja en los determinantes y análisis de la exposición de riesgos por parte de las personas. Este proceso es importante, porque las personas conocerán y tomarán control sobre su salud para luego mejorarlas.

Por otra parte, los autores Gomero y Francia (2016), la promoción de la salud en el lugar de trabajo debe ser entendido e implementada como la práctica de hábitos saludables, que deben ser gestionadas por su área de prevención de riesgos. Su importancia se basa no solo en el trabajador sino también llegar a su familia y comunidad, logrando con ello reducir o minimizar las desigualdades en salud.

Según los autores Ornek y Esin (2020), refieren que las condiciones de trabajo precarias de las empresas pueden hacer sentir a los colaboradores inseguros y estresados, lo que llevaría al ausentismo. Por lo que recomienda, que el personal de salud en las empresas, busquen modelos de fácil aplicación y para situaciones reales con la finalidad de mejorar el entorno laboral.

Mientras que para Winkler et al. (2023), la promoción de la salud no solo conlleva a realizar estrategias en un entorno laboral, es decir hacia los colaboradores, sino también al ámbito social, como la familia o personas que no conoces, involucrarlos en participar del cuidado de su salud, con tan solo brindar la orientación sobre la práctica de un mejor estilo de vida.

Así mismo, el autor Andersen et al. (2022), la práctica de la salud ocupacional se ha hecho presente en la salud pública mediante la promoción de la salud, donde se busca aminorar las preocupaciones sobre la salud y el ausentismo, creando ambientes de trabajo saludables y duraderos.

Además, para David (2016), es una rama de la salud pública, donde el objetivo es mantener el agua segura, medio ambiente limpio, garantizar la seguridad alimentaria y controlar las enfermedades transmisibles, pero también tiene la función de recopilar información, realización de exámenes de detección y vacunación, la educación sanitaria y la realización de intervenciones de salud. Este tipo de acciones reflejan la preocupación de la salud pública en las causas que influyen en la calidad de vida del ser humano, a las familias como también podría ser a las comunidades.

Continuando, para Bélanger-Gravel et al. (2023), refieren que es importante que los investigadores deben abordar estrategias de transferencia de conocimiento y que estos sean puestos en práctica y buscar la creación de alianzas para enfrentar los desafíos y barreras que puedan darse durante la intervención de la promoción de la salud.

Por otra parte, para Barello et al. (2023), la promoción de la salud en un entorno multicultural implica generar conciencia sobre la salud y mejorar el bienestar de las personas pertenecientes a minorías étnicas con antecedentes cultural y lingüísticamente diversos.

Así mismo, para Gore et al. (2023), refieren que, en los países menos desarrollados, la promoción de la salud puede ser un gran desafío por la falta de adecuación cultural, menor adaptabilidad y viabilidad.

Siguiendo, se presenta las dimensiones para la promoción de la salud, las cuales son a) Conocimiento sobre la salud, b) Educación sobre la salud y c) Investigación de la salud; a continuación, se definió cada una de las dimensiones para tener un mejor alcance:

Para el autor Broche (2018), se define al conocimiento sobre la salud como conocer o impartir conceptos y creencias, que es necesario que el promotor conozca del tema y así brindar con mucha seguridad a todas las personas un buen significado, además se deberá tener en cuenta los diversos factores como sociales, culturales y demográficos, ambientales; con la finalidad de que este conocimiento sobre el riesgo que corre cada persona por contraer una enfermedad se imparta a nivel familiar e individual. Para uno, la salud significa correr un camino lleno de

obstáculos para alcanzar la meta de sentirse bien, pero para otros será un terreno fértil donde no tendrá ningún contratiempo y será feliz consigo mismo.

Según los autores Triantafillou y Vucina (2018), refieren que es importante el conocimiento sobre la salud y la autoridad médica, es decir debe existir interacción entre el paciente y el médico de la empresa y, de manera general las posibilidades que tiene el individuo de mejorar su calidad de vida.

Mientras tanto, Chrysi et al. (2023), la educación sobre la salud es más beneficiosa en patologías crónicas, como son la hipertensión arterial, asma, diabetes y la obesidad mórbida, que pueden verse afectadas positivamente por cambios en las actitudes, creencias y estilo de vida.

Mientras que, para los autores Griggio et al. (2020), en su estudio define a la educación sobre la salud, es toda la educación, formación o adiestramiento que deben tener los profesionales para comprender las demandas de los trabajadores en temas de salud, es un desafío entender que la salud debe ser visto de una manera colectiva y no individual, es un gran reto que asumen los profesionales que día a día buscan mejorar la salud de sus colaboradores a través de la enseñanza y práctica.

Ahora bien, para los autores Dalmolin y Heidemann (2020), nos refieren que la investigación sobre la salud, es la orientación hacia las investigaciones y resultados médicos que son parte importante de la atención primaria, es decir podremos conocer las etiologías de las enfermedades y sus causas. Una buena asesoría médica, nos impartirá conocimientos nuevos, los cuales formarán parte de nuestra calidad de vida.

Continuando con el estudio, se tomó en cuenta las siguientes teorías científicas con respecto a la variable ausentismo.

Conforme al autor Locke (1976), desarrolló la teoría de la satisfacción laboral, según esta teoría, cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo, es más probable que elijan ausentarse como una forma de evitar situaciones desagradables en su entorno laboral. En otras palabras, la falta de satisfacción laboral puede motivar a los trabajadores a tomar acciones para evitar o distanciarse de un ambiente de trabajo negativo.

Por otro lado, los autores Lazarus y Folkman (1984), desarrolló la teoría del estrés laboral, según esta teoría, se plantea que el estrés laboral desempeña un papel significativo en el ausentismo. El estrés crónico en el entorno laboral puede ocasionar agotamiento y afectar la salud de los individuos, lo cual puede resultar en una mayor frecuencia de ausencias en el trabajo.

Del mismo modo, se presenta las siguientes definiciones acerca de la segunda variable que es el ausentismo, mediante los siguientes autores:

Para Salas y Huaranga (2018), el ausentismo laboral puede manifestarse de muchas formas, y no siempre está directamente relacionado con el entorno de trabajo, sino que también por factores externos como problemas familiares, enfermedades comunes, problemas económicos, desgano, la falta de compromiso, entre otras.

De acuerdo con los autores Mohamed et al. (2022), refieren que es importante estudiar el ausentismo por enfermedades, sin embargo, se debe tener en cuenta que el ausentismo laboral puede verse influenciado por factores a nivel individual, social y hasta organizacional. La intervención sobre el ausentismo se verá reflejada en mejorar la satisfacción laboral y reducción del estrés laboral.

Para Córdova y Yañez (2018), el ausentismo no solo afecta negativamente a las empresas, sino que también perjudica a los empleados de diferentes departamentos, especialmente en el caso de las empresas orientadas a la producción.

Según Brenner y Ahern (2000), refieren que el ausentismo se da por los accidentes que conducen a lesiones que pueden prevenirse y por las enfermedades que pueden prevenirse o modificarse mediante cambios de estilos de vida.

Así mismo, para los autores Sitarević et al. (2023), nos mencionan que existen varios factores que pueden contribuir al ausentismo laboral, los cuales se pueden clasificar en factores demográficos, personales u organizacionales. Así mismo indica que existen diferentes motivos, entre ellos se destaca las condiciones de trabajo especialmente en las empresas grandes.

Para los autores Lima et al. (2019), el ausentismo impacta en la economía y a nivel social, pero su principal consecuencia es la baja productividad. Las causas

no siempre se relacionan al colaborador, también se puede deber a que en la organización no cuenta con un entorno laboral saludable

Mientras que para Al-Nuaimi et al. (2023), varios factores pueden determinar las tasas y los patrones de ausencia por enfermedad, como el estado de salud, la edad, el género y los factores psicosociales, como los rasgos de personalidad y los mecanismos reproductivos. También son importantes los factores organizativos y profesionales, los factores físicos como la ergonomía y los factores psicosociales como el estrés laboral, el apoyo social y las horas de trabajo. Identificar estos factores permitirán a los encargados formular políticas y tomar decisiones para implementar medidas preventivas y mejorar el bienestar, mejorar la productividad, reducir el ausentismo y los costos para los empleadores.

Así mismo, Velásquez (2019) nos refiere que el ausentismo es causado por tres factores: En la empresa, cuando un empleado se ausenta por qué se siente incómodo de ser reemplazado por otro empleado, por lo que el empleado no realiza su trabajo, reduciendo la productividad y calidad de su desempeño. Segundo es por el tema psicosocial, que refiere a los aspectos del ambiente de trabajo, es decir cómo se siente emocionalmente, es por ello que las empresas deben mejorar su clima laboral. Y tercero, tenemos a la parte financiera, es un factor que siempre afecta de manera negativa a las personas, provocando como consecuencia el bajo desempeño de la persona.

Continuando con Pulido et al. (2021), nos refieren que el ausentismo es provocado por como la persona se siente en su lugar de trabajo, es decir que si no existe una buena comunicación con el equipo que lo rodea, la persona se sentirá desmotivada y el ausentismo se hará presente. Se debe tener en cuenta presentar estrategias que fomenten el clima laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y sobre todo valorar el desempeño de cada persona.

Para Ramos (2017), las empresas buscan las estrategias que reduzcan los gastos en relación al ausentismo, para ello deben considerar la flexibilidad en los horarios de trabajo, contar con personal de reserva ante las ausencias imprevistas, ofrecer mejores salarios a los empleados confiables, implementar los programas de incentivos y sobre todo saber gestionar las políticas de pago por enfermedad.

Siguiendo, se presenta las dimensiones del ausentismo, las cuales son: a) ausentismo legal, b) ausentismo presencial y c) ausentismo personal, a continuación, se definió cada una de las dimensiones para tener un mejor alcance:

Para Arévalo (2019), define al ausentismo legal, cuando el trabajador no acude a su centro laboral por razones amparada las leyes, aquí se presentan descansos médicos, permisos vacacionales, por maternidad, paternidad, lactancia, entre otros. En tal sentido, la empresa brinda las facilidades cuando estos hechos ocurren, pero para la entidad se conoce como pérdida, sea monetario como de producción, haciendo que los compañeros u otras personas deben de compensar el tiempo que se pierde por ausencia de la persona.

Según el autor Romero (2022), el ausentismo personal será cuando el trabajador por alguna razón que no se pueda sustentar legalmente falta al centro laboral, generando así días sin producción, pérdidas económicas y malestar en el área donde pertenece. Aquí también la persona sufre de pérdidas económicas al no justificar su ausencia, aumento de trabajo y hasta la desconfianza de su empleador. A continuación, vamos a analizar brevemente, 2 aspectos que se relacionan a esta dimensión: a) Entorno laboral, se podrá generar conflictos con sus compañeros de trabajo y por ende la persona no estará contenta, induciendo a la ausencia en su puesto laboral sin ningún compromiso. b) remuneración insatisfecha, el trabajador al no presentar motivación sobre sus tareas diarias y estas no cubre con los gastos de la persona, fomentando que el sueldo no alcance sus expectativas por lo cual el compromiso con la entidad se rompe y puede ausentarse sin sentir presión de perder el trabajo.

Así mismo, el ausentismo presencial, se da cuando el empleado acude a su centro de trabajo, pero no cumple con las actividades que se le deleguen durante su jornada laboral, sin embargo, realiza actividades de ocio u de otro tipo ocasionado la ausencia en su puesto laboral.

Según Beauchamp et al. (2023), refieren que el presentismo es la acción de asistir al trabajo a pesar de sentirse mal, ya sea física o mentalmente. Este problema es preocupante en las organizaciones, ya que se espera que la cantidad de empleados en situaciones de cuidado aumente en los próximos años.

Para Sips et al. (2023), la aptitud inmunológica reducida que se refiere a la respuesta del cuerpo ante algunas patologías también puede ser la causa del presentismo, es decir trabajar mientras se está enfermo lo que conduce a la baja productividad en el centro laboral.

Del mismo modo, el autor Mesa (2018), refiere que se debe a que la persona asiste a su trabajo, pero no cumple con las tareas que se le designan, es decir solo asume una presencia en su área y no se evidencia la producción, podemos llamarlos “trabajadores fantasmas”, porque simplemente no contribuyen con funciones. Es común estas situaciones, por ejemplo: cuando la persona no se encuentra bien de salud, pero tiene que asistir porque si no perderá la retribución monetaria; también sucede cuando la persona se distrae con otras actividades o cuentan con otros problemas que desean dar solución en el horario laboral establecido. Todo lo mencionado anteriormente, da como consecuencia una baja productividad.

Finalmente, los autores Christensen et al. (2023), refieren que promover un mejor estilo de vida ayudará a reducir el ausentismo. Otros estudios muestran que estando en el trabajo y se realice actividad física, los efectos adversos para la salud aumentan, incluido el ausentismo por enfermedad; mientras que si esta actividad es desarrollada en el tiempo de ocio se puede asociar a la obtención de mejores resultados para la salud y menos ausentismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

La investigación es de tipo aplicada, porque influyó en contribuir en nuevos conocimientos sobre ambas variables estudiadas a través de los resultados y hallazgos obtenidos.

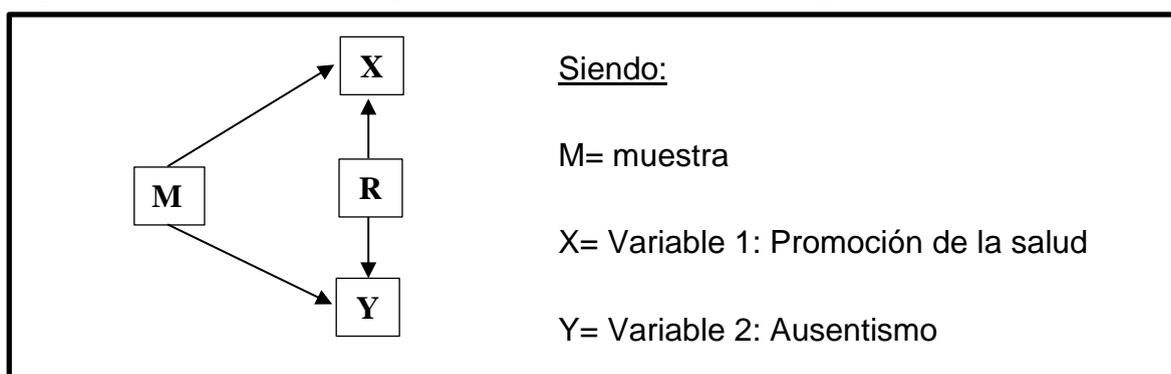
Para los autores Arias y Covinos (2021), las investigaciones de tipo aplicada, se desarrollan con la finalidad de resolver problemas prácticos en base a la información teórica, hallazgos y descubrimientos.

3.1.2. Diseño

Es no experimental, según los autores Calderón y Alzamora (2018), el diseño se constituye por la estructura y la naturaleza del estudio, es no experimental porque el investigador no estará en contacto directo con el objetivo estudiado.

El corte es transversal, la información recabada se obtuvo en una sola instancia o tiempo determinado, ver figura 1.

Figura 1. Representación gráfica del diseño de la investigación



3.1.3. Nivel

Es correlacional, de acuerdo con los autores Arias y Covinos (2021), el nivel del alcance se basa en precisar hasta qué punto el investigador quiere llegar con el estudio. Se busca medir si existe o no relación entre las variables través de las hipótesis.

3.1.4. Enfoque

Se desarrolló el estudio bajo un enfoque cuantitativo, para los autores Cadena et al. (2017), el modelo cuantitativo se basa en sistematizar y analizar los datos obtenidos a través de un instrumento.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son elementos que pueden obtener un valor cuando se investiga, te permiten identificar las preposiciones y algoritmos; pueden ser cualitativas o cuantitativas. Para Espinoza (2018), las variables intervienen como causa o efecto durante el proceso de estudio, desde el momento en que se define el problema; también se pueden cuantificar o medir en diferentes instrumentos.

Las variables cuantitativas son medibles, pero las cualitativas no se representan de manera numérica, sino muestran cualidades del objeto a estudiar.

Mientras que operacionalizar las variables, es el proceso de transformación de variables teóricas en variables empíricas medibles. De acuerdo con Bauce y Córdova (2018), es construir un puente entre los conceptos y los valores aplicados en un instrumento.

Para el estudio, se consideró a la promoción de la salud y el ausentismo como variables cualitativas y su nivel de medición será ordinal, porque tendrán un orden. Así mismo, se utilizó la matriz de operacionalización (anexo 1), para medir ambas variables.

3.2.1. V1: Promoción de la salud

Definición conceptual

Para la Organización Internacional del trabajo, es un complemento de las funciones de SST, donde se requiere la activa participación de los empleadores, colaboradores y autoridades terceros, siendo el propósito mejorar la salud sea mejorar la salud y bienestar de la persona. Las estrategias deben tener la participación de los familiares sea directa o indirecta.

Definición operacional

Para la variable promoción de la salud, se midió a través de un instrumento como el cuestionario. Se desarrolló 18 ítems para el análisis de las 3 dimensiones.

-Indicadores

Tabla 1

Indicadores de la V1: Promoción de la salud.

Dimensiones	Indicadores
Conocimiento sobre la salud	Información, análisis y reflexión de la salud propia.
Educación sobre la salud	Sensibilización, capacitaciones y brindar información de salud y realización de exámenes médico.
Investigación sobre la salud	Interpretación de los resultados y seguimiento médico.

3.2.2. V2: Ausentismo

Definición conceptual

El ausentismo laboral se refiere a la situación en la que un empleado no acude a su lugar de trabajo para llevar a cabo las tareas asignadas dentro de su área de responsabilidad. Según Córdova y Yañez (2018), el ausentismo no solo afecta negativamente a las empresas, sino que también perjudica a los empleados de diferentes departamentos, especialmente en el caso de las empresas orientadas a la producción.

Definición operacional

La variable ausentismo se midió mediante un instrumento como el cuestionario. Se desarrolló 20 ítems para el análisis de las 3 dimensiones.

-Indicadores

Tabla 2

Indicadores de la V2: Ausentismo

Dimensiones	Indicadores
Ausentismo Legal	Accidente de trabajo, subsidio por incapacidad, prevención de enfermedades y obligaciones de la empresa.
Ausentismo presencial	Falta de motivación, estrés y clima laboral.
Ausentismo personal	Remuneración insatisfecha, eventos familiares y actividades de ocio.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Son todos los individuos que a su vez son parte de una investigación, de la cual se busca la solución de la problemática. Así mismo, los autores Arias-Gómez et al. (2016), la define como un grupo de sujetos que serán parte de la muestra al cumplir con los criterios establecidos. La población finita son todos los elementos delimitados y cuantificados.

Así mismo, la población consistió en 200 colaboradores de una empresa del sector de construcción, destacando los puestos relacionados al área operativa de la empresa.

3.3.2. Criterios de selección

Criterio de inclusión

- Personal obrero: operarios, vigías, oficiales, peones.
- Supervisores de obra: capataz e ingenieros de obra, residentes.
- Trabajadores de oficina en obra: personal de SST, administradores, cadistas, secretaria de obra.

Criterio de exclusión

- Personal de sede central (administrativos), como analistas de importaciones, responsables de administración de contratos, responsables del área contable, arquitectos, ingenieros de valorizaciones y de planificación.

- Gerentes de las áreas de: recursos humanos, administración, compra y logística, SST, medio ambiente y planificación.
- Director y jefes de obra.

3.3.3. Muestra

Se representa como la fracción de la población, que se obtiene a través de una fórmula siendo parte de un estudio. Desde la posición de los autores Otzen y Manterola (2017), refiere es una pequeña parte de la población, donde se escoge de improviso a los participantes, en el cual hay mucha posibilidad de ser elegido para que brinden la información más resaltante.

Así mismo, para obtener el tamaño mastral, se empleó la fórmula de población finita, resultando la muestra de 132 colaboradores de una empresa del sector construcción, ver anexo 6.

3.3.4. Muestreo

Es la extracción de una o más muestras de la población y estos pueden ser probabilístico y no probabilístico. Así mismo, los autores Arias-Gómez et al. (2016), refieren que el muestreo probabilístico tiene el propósito de que los sujetos de la población posean la misma probabilidad de ser seleccionados.

El tipo de muestreo aleatoria simple, es extraer al azar cualquier sujeto de estudio de una población o muestra. Para Otzen y Manterola (2017), las personas que componen el grupo objetivo tienen las mismas posibilidades de ser incluidas y se estudian de manera independiente.

Para el estudio, se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

3.3.5. Unidad de análisis

Se refiere a cada uno de los colaboradores en una empresa de construcción.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Son métodos que nos permitirán obtener la información de diversas formas, dentro de las más utilizadas es la encuesta, que es realizada a diversos sujetos de estudio de forma presencial o digital. Para Arias (2021) menciona que la encuesta se realiza

con la ayuda del cuestionario donde está dirigida solo a personas y proporcionar información sobre cada punto de vista, comportamiento o actitud de cada uno de ellos.

Por lo tanto, para obtener la información se usó la encuesta como técnica de estudio.

3.4.2. Instrumento

El instrumento se aplica según la técnica elegida, el cuestionario es el más utilizado por su fácil uso. Según Arias et al. (2022), el cuestionario es un conjunto de preguntas y posibles respuestas, donde las personas encuestadas deben responderlas, de tal manera que cada respuesta nos lleve a distintos resultados, el instrumento debe comprender fácilmente, sencillo y no extenso.

Por lo tanto, se usó el cuestionario como instrumento de la investigación, según el tipo de pregunta será un cuestionario cerrado y por su respuesta será de tipo politómica, que consistió en 38 ítems en relación a las variables. Para las preguntas se usó la escala de Likert y las preguntas fueron de tipo cualitativa (ver anexo 4).

Tabla 3

Técnica e instrumento

Variables	Técnicas	Instrumento
Promoción de la salud	Encuesta	Cuestionario
Ausentismo	Encuesta	Cuestionario

Validez

Para Juárez y Tobón (2018), indican que la validez es la calidad y la exactitud de la herramienta de investigación, y está relacionado con la recopilación de evidencias válidas.

Así mismo, los instrumentos obtuvieron la validez de tres profesionales expertos en el área de administración, quienes revisaron y dieron su conformidad sobre cada uno de los ítems propuestos para cada variable y dimensión (ver anexo 2).

Tabla 4*Información de la validación del instrumento*

Expertos	
Experto N°1	Dra. Guillen Cabrera, Debora Denisse
Experto N°2	Dr. Bardales Cardenas, Miguel
Experto N°3	Dr. La Cruz Arango, Óscar David

Confiabilidad

Desde la posición de los autores Medina y Verdejo (2020), refieren que la confiabilidad es la exactitud de la información que se ha obtenido, donde el grado de cada instrumento muestran los resultados. Así se aplique varias veces al mismo estudio siempre se obtendrá el mismo resultado.

Por lo tanto, se realizó una encuesta a 132 colaboradores en una empresa de construcción, aplicando el alfa de Cronbach se determinó la magnitud de confiabilidad, ver anexo 5.

Tabla 5*Estadística de fiabilidad: Promoción de la salud y ausentismo*

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.923	36

De acuerdo a los resultados obtenidos el instrumento que se utilizó se encuentra en un nivel perfecto.

Tabla 6*Estadística de fiabilidad: Promoción de la salud*

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.905	18

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento que se usó para la variable promoción de la salud, se encontró en un nivel confiabilidad perfecto.

Tabla 7*Estadística de fiabilidad: Ausentismo*

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.804	18

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento que se usó para la variable ausentismo, se ubicó en un nivel de confiabilidad elevado.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se usó la operacionalización de las variables (ver anexo 1), donde se muestra detalladamente los conceptos de las variables y sus dimensiones, para obtener las interrogantes que se verán aplicadas en el cuestionario. Luego este instrumento fue aplicado por diversos medios digitales compartiendo el enlace de Google formulario mediante WhatsApp y correo electrónico.

Luego de la obtención de datos, se procedió a realizar la matriz en Excel, y ser trasladado al programa SPSS. Una vez en el programa se midió la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, así mismo se obtuvo la prueba de normalidad y finalmente las frecuencias para comprobar el valor significativo de la hipótesis general y específicas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Existen dos tipos para analizar los datos, el cualitativo que busca resolver las preguntas “cómo y porqué” a través de cuestionarios y actitudes; por otra parte, el método cuantitativo se basa en analizar valores numéricos que nos permitirán realizar el análisis descriptivo e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Para Martín (2016), afirma que es un conjunto de técnicas y procedimientos, siendo el paso inicial de cada investigación, luego desarrollar el resumen de una manera sencilla y se sugiere la hipótesis. Dentro de las técnicas básicas tenemos la

distribución de frecuencias, representaciones gráficas y se miden a través de la posición, dispersión y forma.

La investigación se analizó de manera descriptiva, a través del uso del SPSS donde se pudo obtener resultados a través de tablas y gráficos.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Para los autores Mayorga et al. (2020), se llama estadística inductiva a las técnicas que se usan para la obtención de resultados mediante una información parcial o total de forma descriptiva. Las técnicas que usan son el análisis de regresión, series de tiempo, intervalos, media, varianza y prueba de hipótesis.

Por lo tanto, se usó la prueba de Rho Spearman (Rho), porque la muestra fue > 50 participantes.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ejecutó bajo los códigos de respeto, de acuerdo al documento emitido por el vicerrectorado de investigación “Código de ética”, contenida en el anexo 01-RCU N°0470-2022 del documento PP-DG-02.01, aplicando los principios generales, como las conductas éticas de beneficencia, autonomía, justicia, derechos de autor, adhesión a las pautas de investigación educativa, consentimiento informado y el anonimato.

Durante el transcurso del desarrollo del estudio, todos los datos se recopilaron de artículos de investigación, trabajos de investigación, tesis, revistas y libros, que fueron debidamente citados de acuerdo al formato APA. Cabe resaltar que la investigación se realizó con el debido respeto y actitud objetiva, se solicitaron los permisos a los participantes para la implementación y posterior desarrollo de la investigación, demostrando que su aplicación será un insumo de información para el uso en práctica de los administradores, docentes y otras personas que buscan el interés en común.

Finalmente, enfatizar que se mantiene la confidencialidad para preservar el anonimato de los colaboradores de la empresa de construcción y otra información que pueda afectar la reputación de la empresa.

IV. RESULTADOS

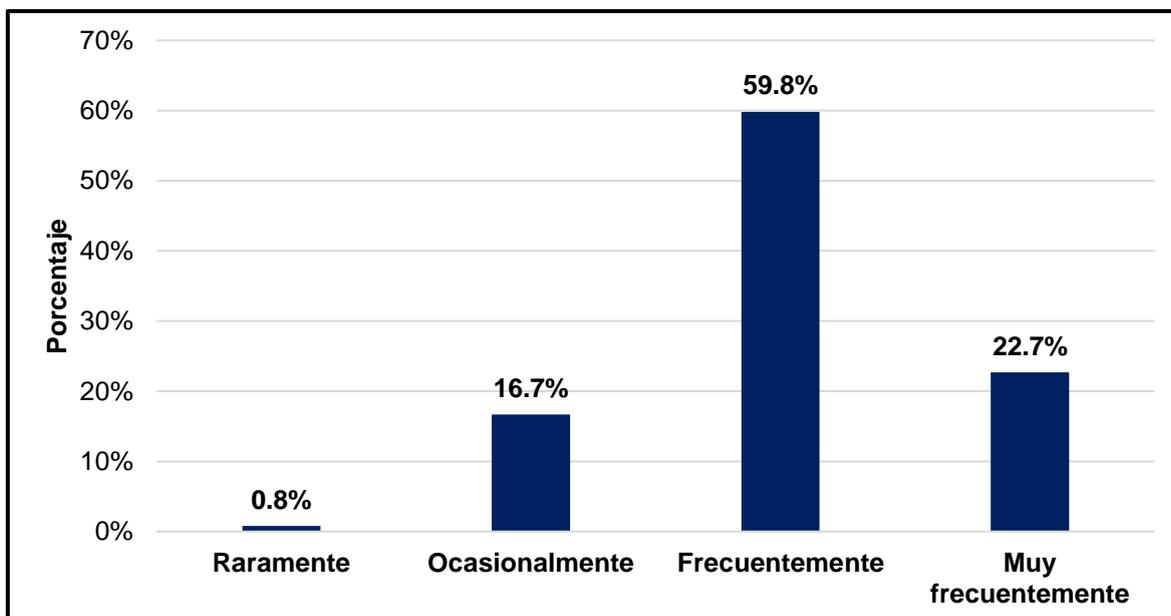
4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado descriptivo de V1: Promoción de la salud

	Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acu.
Raramente	1	0.8	0.8	0.8
Ocasionalmente	22	16.7	16.7	17.4
Frecuentemente	79	59.8	59.8	77.3
Muy frecuentemente	30	22.7	22.7	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Figura 2. La promoción de la salud



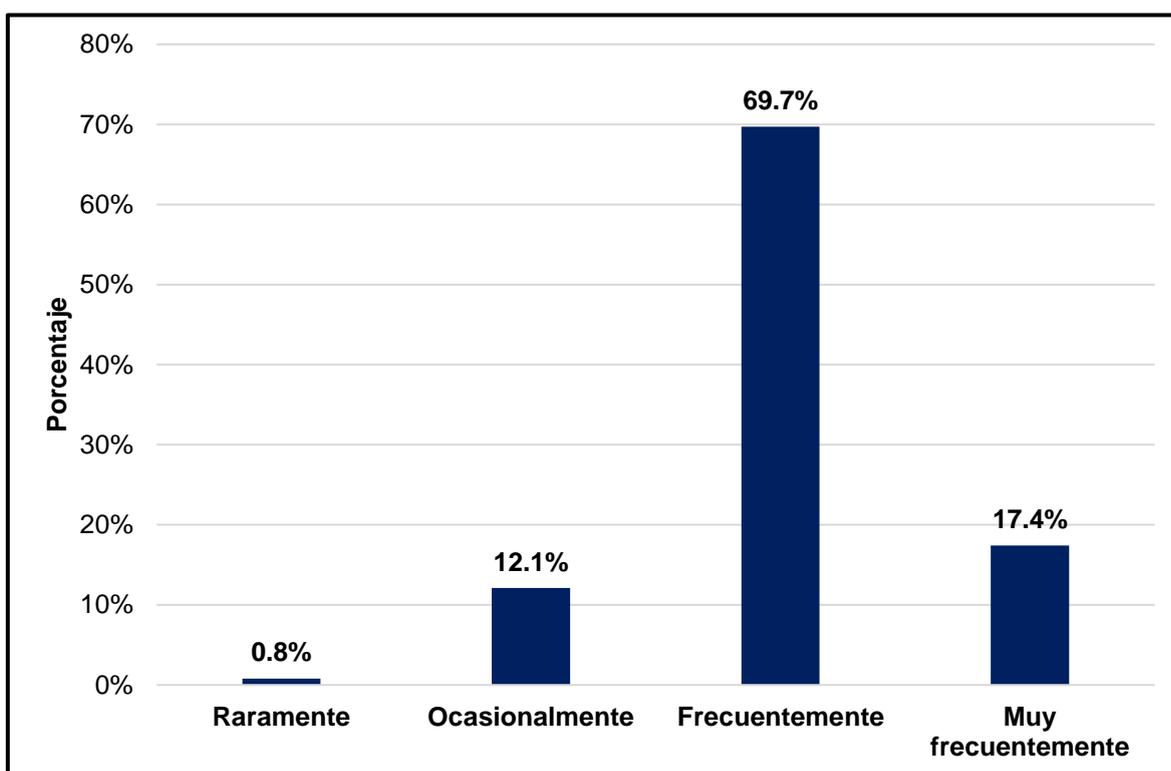
Para la Tabla 8 y la figura 2, se puede inferir que, para la variable promoción de la salud, de los 132 participantes el 59.8% brindaron la respuesta frecuentemente, así mismo, el 22.7% respondieron muy frecuentemente. Se demuestra que los participantes tienen un alto conocimiento respecto a las bondades propuestas sobre la prevención e impulso de la salud en el lugar de trabajo.

Tabla 9

Resultado descriptivo de la V2: Ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acu.
Raramente	1	0.8	0.8	0.8
Ocasionalmente	16	12.1	12.1	12.9
Frecuentemente	92	69.7	69.7	82.6
Muy frecuentemente	23	17.4	17.4	100.0
Total	132	100.0	100.0	

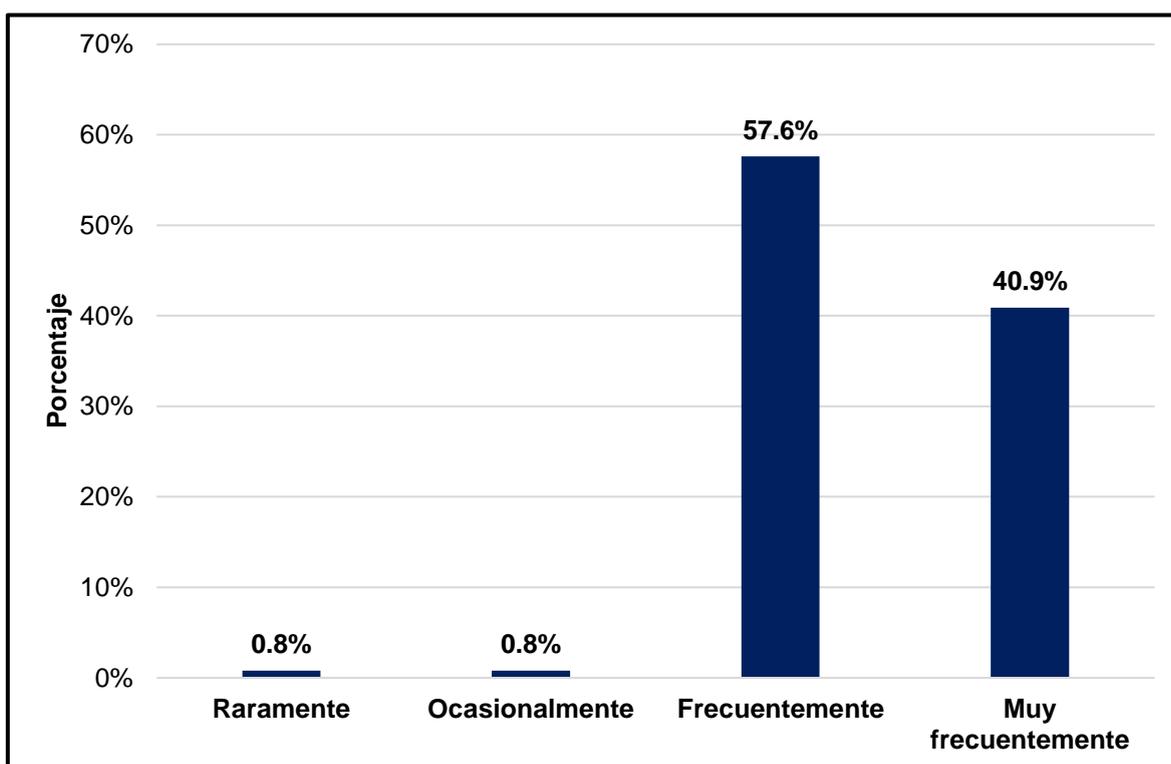
Figura 3. Ausentismo



Para la Tabla 9 y figura 3, se puede apreciar que, para el ausentismo, del total de participantes (132), un 69.7% brindaron la respuesta frecuentemente, así mismo, el 17.4% respondieron muy frecuentemente. Se demuestra que los participantes tienen el conocimiento acerca de los motivos por el cual se da el ausentismo se manifiesta en el centro laboral.

Tabla 10*Resultado descriptivo del conocimiento sobre la salud*

	Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acu.
Raramente	1	0.8	0.8	0.8
Ocasionalmente	1	0.8	0.8	1.5
Frecuentemente	76	57.6	57.6	59.1
Muy frecuentemente	54	40.9	40.9	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Figura 4. Conocimiento sobre la salud

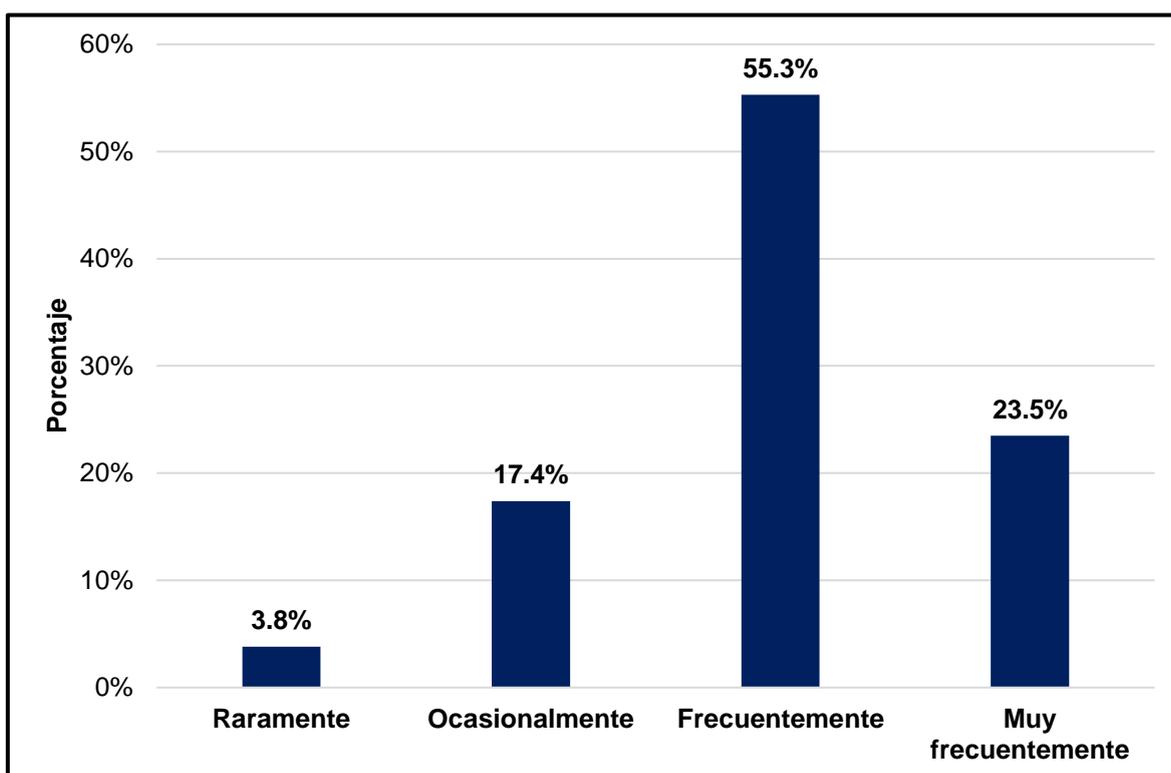
En la Tabla 10 y figura 4, se percibe que, para el conocimiento de la salud, del total de encuestados (132), un 57.6% indicaron como respuesta la alternativa frecuentemente, así mismo, el 40.9% respondieron muy frecuentemente. Se demuestra que los participantes conocen los riesgos que producen las enfermedades con la finalidad de mantenerse sano y prolongar su vida.

Tabla 11

Resultado descriptivo de la educación sobre la salud

	Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acu.
Raramente	5	3.8	3.8	3.8
Ocasionalmente	23	17.4	17.4	21.2
Frecuentemente	73	55.3	55.3	76.5
Muy frecuentemente	31	23.5	23.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Figura 5. Educación sobre la salud



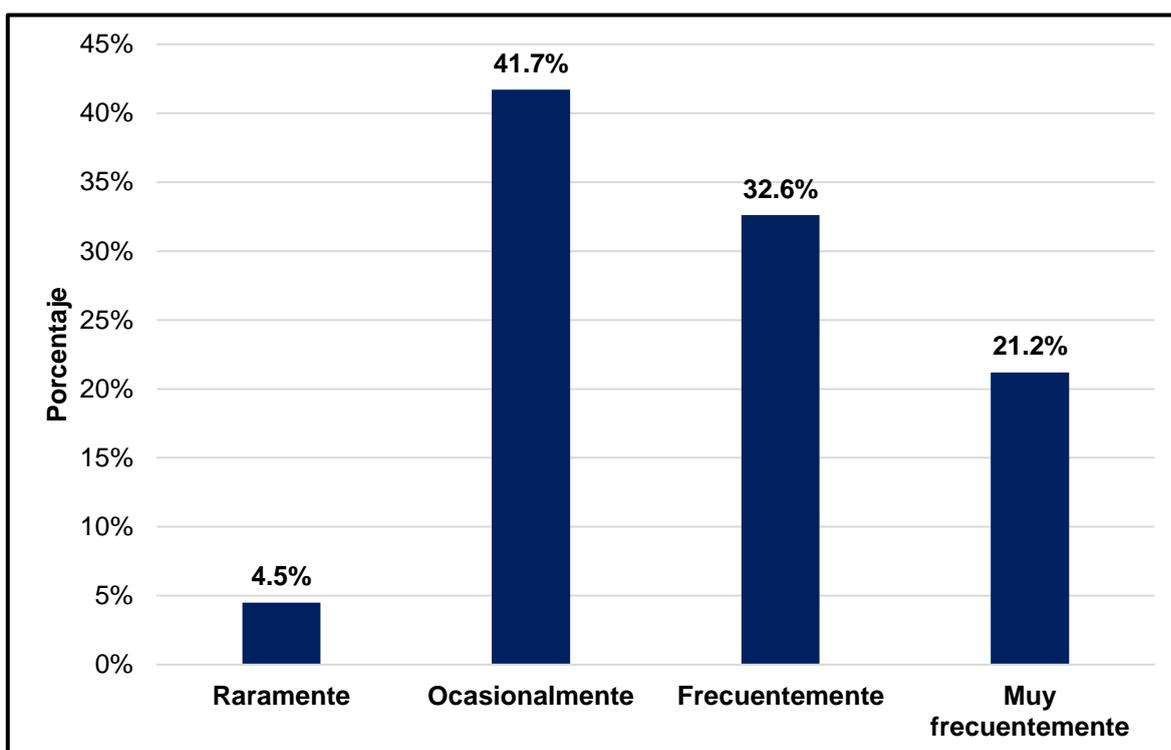
Para la Tabla 11 y la figura 5, se percibe que, para la educación sobre la salud, del total de participantes (132), un 55.3% indicaron como respuesta la alternativa frecuentemente, así mismo, el 23.5% respondieron muy frecuentemente. Se demuestra que los participantes participan y reflexionan sobre la salud individual y colectiva.

Tabla 12

Resultado descriptivo investigación sobre la salud

	Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acu.
Raramente	6	4.5	4.5	4.5
Ocasionalmente	55	41.7	41.7	46.2
Frecuentemente	43	32.6	32.6	78.8
Muy frecuentemente	28	21.2	21.2	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Figura 6. Investigación sobre la salud



En la Tabla 12 y figura 6, se percibe la: investigación sobre la salud, del total de encuestados (132), un 41.7% indicaron como respuesta la alternativa ocasionalmente, así mismo, el 32.6% respondieron frecuentemente. Se demuestra que los colaboradores conocen sobre el cuidado de la salud y que la empresa cumple con la prevención de la salud.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Para verificar la normalidad de las hipótesis primero se debe conocer si la distribución es paramétrica o no paramétrica y si la muestra es pequeña (<50) o grande (>50).

De acuerdo con Flores y Flores (2021), para analizar la normalidad de hipótesis se puede realizar bajo representaciones gráficas y test de hipótesis como Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov de acuerdo a la cantidad muestral, con la finalidad de verificar la distribución de las variables.

Para realizar la prueba de normalidad se tomó en cuenta la distribución de la muestra: H_0 : La muestra es normal y H_1 : La muestra no es normal.

La decisión se tomó en cuenta: Si, $\alpha \geq 5\%$ se acepta la H_0 ; y si $\alpha < 5\%$ se declina la H_0 .

Tabla 13

Prueba de normalidad general

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Significancia	Estadístico	gl	Significancia
Promoción de la salud	0.301	132	<0.001	0.797	132	<0.001
Ausentismo	0.352	132	<0.001	0.736	132	<0.001

Para la Tabla 13, se visualiza que al realizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el resultado $p < 1\%$ (0.001), siendo $< 5\%$ (0.05). Por lo cual se declina la H_0 . Siendo una muestra no normal, por consiguiente, se procedió a realizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman (Rho).

4.2.2. Prueba de hipótesis

Según Mendivelso (2021), nos indican que la prueba no paramétrica de Rho Spearman determinará el grado de relación entre las variables X_1 y Y_2 .

Para el análisis de correlación de las variables, se hizo uso de la prueba de hipótesis, con lo cual podremos ver la relación de las variables y dimensiones de acuerdo al coeficiente de correlación (ver anexo 7).

La decisión se tomó en cuenta de acuerdo a: Si, p valor \geq al 5% se acepta la H_0 ; y si p valor $<$ al 5% se declina la H_0 .

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Para hallar la relación entre las variables promoción de la salud y el ausentismo:

- H_0 : No existe relación significativa entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.
- H_1 : Existe relación significativa entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis general

			Promoción de la salud	Ausentismo
Rho de Spearman	Promoción de la salud	Coef. de correlación	1.000	0.617**
		Significancia (bilateral)	0.00	< 0.001
		N	132	132
	Ausentismo	Coef. de correlación	0.617**	1.000
		Significancia (bilateral)	< 0.001	0.00
		N	132	132

**La correlación es sig. al nivel 0.01 (bilateral)

Para la Tabla 14, se obtuvo el nivel de significancia $<1\%$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , donde se demuestra que existe relación significativa entre las variables analizadas, así mismo, se evidencia que existe una correlación positiva moderada ($Rho= 0.617$).

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo.

- H₀: No existe relación significativa entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.
- H₁: Existe relación significativa entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis conocimiento sobre la salud y el ausentismo

			Conocimiento sobre la salud	Ausentismo
Rho de Spearman	Conocimiento sobre la salud	Coef. de correlación	1.000	0.435**
		Significancia (bilateral)	0.00	< 0.001
		N	132	132
	Ausentismo	Coef. de correlación	0.435**	1.000
		Significancia (bilateral)	< 0.001	0.00
		N	132	132

**La correlación es sig. al nivel 0.01 (bilateral)

En la Tabla 15, se obtuvo un nivel de significancia <1%, por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, donde se demuestra que existe relación significativa entre las variables, así mismo, se evidencia que existe una correlación positiva moderada (Rho= 0.435).

Prueba de hipótesis entre la educación sobre la salud y el ausentismo.

- H₀: No existe relación significativa entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

- H₁: Existe relación significativa entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis de la educación sobre la salud y el ausentismo

			Educación sobre la salud	Ausentismo
Rho de Spearman	Educación sobre la salud	Coef. de correlación	1.000	0.645**
		Significancia (bilateral)	0.00	< 0.001
		N	132	132
	Ausentismo	Coef. de correlación	0.645**	1.000
		Significancia (bilateral)	< 0.001	0.00
		N	132	132

** La correlación es sig. al nivel 0.01 (bilateral)

En la Tabla 16, se obtuvo un nivel de significancia menor a 1%, por lo que se declina la H₀ y se acepta la H₁, donde se demuestra que existe relación significativa entre ambas variables, así mismo, se demuestra una correlación positiva moderada (Rho= 0.645).

Prueba de hipótesis entre la investigación sobre la salud y el ausentismo.

- H₀: No existe relación significativa entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.
- H₁: Existe relación significativa entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023.

Tabla 17*Prueba de hipótesis de la investigación sobre la salud y el ausentismo*

			Investigación sobre la salud	Ausentismo
Rho de Spearman	Investigación sobre la salud	Coef. de correlación	1.000	0.630**
		Significancia (bilateral)	0.00	< 0.001
		N	132	132
	Ausentismo	Coef. de correlación	0.630**	1.000
		Significancia (bilateral)	< 0.001	0.00
		N	132	132

**La correlación es sig. al nivel 0.01 (bilateral)

En la Tabla 17, se obtuvo un nivel de sig.<1%, por lo que se declina la H_0 y se acepta la H_1 , que demuestra que existe relación significativa entre ambas variables, así mismo, se evidencia que existe una correlación positiva moderada (Rho= 0.6309).

V. DISCUSIÓN

Por medio de la discusión se obtuvo la comparación entre los resultados y los antecedentes previos a nuestra investigación, como fueron las tesis tanto nacionales como internacionales.

De acuerdo al objetivo general determinar la relación entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. En la tabla 14, se obtuvo un nivel de significancia $<1\%$, se demuestra que existe relación significativa entre ambas variables, así mismo, se evidencia una correlación positiva moderada ($Rho:0.617$). Comparando con el estudio de Alvarez (2022), el objetivo fue determinar la influencia de la promoción de la salud en la satisfacción del usuario externo, quien evidencia un nivel de significancia mayor al 5% indicando que no existe relación e indica que son variables independientes y el nivel de correlación nula ($Rho: 0.002$). Los resultados expuestos se pueden determinar que existe discrepancia, debido a que en el estudio realizado si existe relación, sin embargo, en el antecedente no tiene relación entre sus variables. Además, se discrepa con el nivel de correlación en ambos estudios, debido a que en el presente estudio se tiene una correlación positiva moderada, sin embargo, en el antecedente tiene una correlación nula. Por otro lado, para los autores Gomero y Francia (2016) la promoción de la salud en el lugar de trabajo debe ser entendido e implementada como la práctica de hábitos saludables, su importancia se basa no solo en el trabajador sino también llegar a su familia y comunidad, logrando con ello reducir o minimizar las desigualdades en salud.

Para el objetivo específico uno, conocer la relación entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los obreros de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. En la tabla 15, se visualizó un nivel de significancia menor a 1% , señalando que existe relación significativa; así mismo, se muestra una correlación positiva moderada ($Rho = 0.435$). Comparando con el estudio realizado por Quispe y Zapatel (2018), la meta de su estudio fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el ausentismo laboral; se obtuvo el nivel de significancia igual a 1% y el valor de correlación fue positiva alta ($Rho= 0.775$). Los resultados expuestos se pueden determinar que coinciden, debido a que, en el

estudio realizado, si existe relación de las variables del estudio y del antecedente. Además, se discrepa con el nivel de correlación en ambos estudios, debido a que en el presente estudio se tiene una correlación positiva moderada, sin embargo, en el antecedente tiene una correlación positiva alta. Así mismo, para Broche (2018) conocer el estado de salud también es conocer las creencias y conceptos que pueda tener la persona frente a algún problema de salud o bienestar familiar. El desconocimiento sobre la etiología y factores de riesgo de una patología hará que la persona no continúe con el tratamiento y desmejore su salud, finalmente será una causa del ausentismo en el trabajo.

Para el objetivo específico número dos, conocer la relación entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. En la Tabla 16, se identificó un nivel de significancia menor a 1%, mostrando que existe relación significativa, así mismo, se evidencia una correlación positiva moderada (Rho: 0.645). De forma similar con el estudio realizado por Alonzo (2022) donde su propósito principal fue determinar la relación entre la calidad de vida y el ausentismo laboral; se obtuvo un nivel de significancia menor a 5%, pero se identificó una relación inversa alta (Rho: -0.764). Los resultados expuestos se pueden determinar que coinciden, debido a que en el análisis realizado si existe relación de las variables del estudio y del antecedente. Además, se discrepa con el nivel de correlación en ambos estudios, debido a que en el presente estudio se tiene una correlación positiva moderada, sin embargo, en el antecedente tiene una correlación inversa alta. Por otra parte, para los autores Griggio et al. (2020) la educación y adiestramiento en temas de salud debe ser visto de manera colectiva y no individual, con ello la información que se brinde puede ser transmitida a un mayor de personas.

Finalmente, para el objetivo específico número tres, conocer la relación entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa de construcción, Santa Anita 2023. En la Tabla 17, se obtuvo un nivel de sig.<1%, mostrando que, si existe relación significativa; así mismo, se evidencia una correlación positiva moderada (Rho= 0.630). Comparado con el estudio realizado por Gonzales y Surco (2020), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la ergonomía y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza

Vea; se obtuvo un nivel de sig.<1%, demostrando que, sí existe relación significativa y en el grado de relación fue positiva alta (Rho= 0.870). Los resultados expuestos se pueden determinar que coinciden, debido a que en el análisis realizado si existe relación de las variables del estudio y del antecedente. Además, se discrepa con el nivel de correlación en ambos estudios, debido a que en el presente estudio se tiene una correlación positiva moderada, sin embargo, en el antecedente tiene una correlación positiva alta. Además, los autores Dalmolin y Heidemann (2020) la investigación de la salud de la persona se basa en la realización de exámenes, estudios de ambientes de trabajo, atención primaria y sobre todo la explicación del estado de salud para su fácil comprensión; la finalidad de estas acciones es medir los factores que aquejan con frecuencia a la población y realizar estrategias para reducir los problemas de salud.

VI. CONCLUSIONES

Con los objetivos propuestos y los resultados obtenidos en la investigación, se procede a plantear las siguientes conclusiones:

Primera: Se logró determinar que existe una relación entre promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023, con un nivel de significancia <0.001 y una correlación positiva moderada con un Rho: 0.617. Por ende, se concluye que promocionar la salud a través del conocimiento, educación e investigación sobre la salud en los colaboradores, permite disminuir el ausentismo dentro de la empresa con la finalidad de mejorar la producción y el riesgo económico.

Segunda: Se logró conocer que existe relación entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023; con un nivel de significancia <0.001 y una correlación positiva moderada con un Rho: 0.435. Por tanto, se concluye que tener conocimiento sobre la salud permite disminuir el ausentismo dentro de la empresa con la finalidad de transmitir a la población de la toma de conciencia para generar y mantener un ambiente de trabajo saludable.

Tercera: Se logró conocer que existe relación entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023; con un nivel de significancia <0.001 y una correlación positiva moderada con un Rho: 0.645. Por tanto, se concluye que la educación sobre la salud permite reducir el ausentismo en la organización con el fin de disminuir los daños a la salud personal y generar menos descansos médicos.

Cuarta: Se logró conocer que existe relación entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023; con un nivel de significancia <0.001 y una correlación positiva moderada con un Rho: 0.630. Por tanto, se concluye que la investigación sobre la salud permite disminuir el ausentismo laboral, con la finalidad de asegurar que el individuo tome decisiones asertivas sobre su salud y que la organización siga desarrollando actividades que promuevan un mejor estilo de vida.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se presenta las siguientes recomendaciones:

Primera: Se logró determinar una correlación positiva moderada entre la promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. Se sugiere seguir impulsando el cuidado de la persona, tanto a nivel de seguridad personal y de prevención de enfermedades, así mismo, conducir a la persona a un mejor estilo de vida, permitiendo que generen conciencia sobre sus conductas frente a la prevención de la salud y mejorar el ambiente de trabajo; y de esta manera se pueda reducir el nivel de ausentismo.

Segunda: Se conoció una correlación positiva moderada entre el conocimiento sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores en una empresa en el sector construcción, Santa Anita 2023. Con el fin de obtener mejor información sobre la salud, se recomienda que la empresa continúe con los programas de capacitación, es así como los colaboradores obtendrán un mayor conocimiento sobre las causas y consecuencias de las diversas enfermedades; y de esta manera disminuirá el ausentismo dentro de la empresa.

Tercera: Se conoció una correlación positiva moderada entre la educación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores en una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. Se sugiere continuar con la educación sobre la salud entre los colaboradores fomentando una mejor comunicación acerca de la prevención de enfermedades y de la salud mental, para la creación de ambientes saludables en el lugar de trabajo; de esta forma el ausentismo disminuirá la producción y eficacia en el lugar de trabajo será óptima.

Cuarta: Se conoció una correlación positiva moderada entre la investigación sobre la salud y el ausentismo de los colaboradores en una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023. Se sugiere continuar con la investigación sobre la salud de los colaboradores para que den importancia a la realización de exámenes médicos complementarios a sus estudios realizados, así mismo, brindar asesorías personalizadas; y de esta manera se podrá disminuir el ausentismo dentro de la empresa realizando el análisis de la población que se sometió a estudios, para luego ser compartidos a la empresa y generar estrategias de prevención.

REFERENCIAS

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
https://www.researchgate.net/publication/264156918_Atitudes_and_the_prediction_of_behavior#fullTextFileContent
- Al-Nuaimi, A.A., Abdeen, S., Abed Alah, M., AlHajri, S., Semaan, S. & Al-Kuwari, M.G. (2023). *Sickness absenteeism among primary health care workers in Qatar before and during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18 (1), DOI: <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00369-3>
- Alonzo De la Cruz, N. D. (2022). *Calidad de vida y ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022*. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111582>
- Alvarez Yañac, J. P. (2022). *Influencia de la promoción de la salud en la satisfacción del usuario externo en la unidad ejecutora de Huancavelica-2021*. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95633>
- Anaya Ariza, A. (2021). *Asociación entre el estilo de vida de los trabajadores y el ausentismo laboral por incapacidad medica: estudio de caso en Hotel de Bogotá*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/81202/1032413080.2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Andersen, L. L., Skovlund, S. V., Vinstrup, J., Geisle, N., Sørensen, S. I., Thorsen, S. V., & Sundstrup, E. (2022). Potential of micro-exercise to prevent long-term sickness absence in the general working population: prospective cohort study with register follow-up. *Scientific Reports*, 12(1), 2280. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-022-06283-8>
- Araujo Poma, J. A. (2022). *El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de Contac Center Omnicanal en Lima – 2022*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94953>

- Arévalo, L. E. (04 de 2019). *Caracterización del ausentismo laboral de el personal de enfermería, del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de El Salvador*. 2018. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10664/1/t1033.pdf>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Arequipa, Lima: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (05 de 2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Obtenido de Instituto : <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista alergia Mexico*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Barello, S., Acampora, M., Grimaldi, L., Maccacaro, C., Dell'Acqua, S., Spina, B., & Giangreco, D. (2023). "Health without Borders": Early Findings and Lessons Learned from a Health Promotion Program for Ethnic Minorities Living in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5646. MDPI AG. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20095646>
- Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). *Operacionalización de variables*. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43-50. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Brenner, H. & Ahern, W. (2000). Sickness absence and early retirement on health grounds in the construction industry in Ireland. *Occupational and Environmental Medicine*, 57 (9), pp. 615-620. DOI: <https://doi.org/10.1136/oem.57.9.615>.
- Broche Perez, Y. (2018). Dimensiones para la promoción de la salud cognitiva y prevención de demencias. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(1):153-165.

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662018000100153

- Cadena Iñiguez, P., Rendón Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., De la Cruz Morales, F. d., & Sangerman Jarquín, D. M. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Calderón Saldaña, J. P., & Alzamora de los Godos, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71-76. DOI: <https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>
- Christensen, M.R., Nabe-Nielsen, K., Holtermann, A. & Gupta, N. (2023). Does it matter for health if steps are taken during work or leisure? A prospective accelerometer study using register-based long-term sickness absence. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 20 (1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01468-4>
- Chrysi, M. S., Michopoulos, I., Dimitriadis, G., & Peppas, M. (2023). A modern web-based health promotion program for patients in Greece with diabetes 2 and obesity: an interventional study. *BMC Public Health*, 23(1), 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15557-3>
- Córdova Orosco, J. E., & Yáñez Carty, R. A. (24 de 06 de 2019). Ausentismo laboral. Obtenido de Repositorio Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21928>
- Coronel Correa, S. P. (2022). Absentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal - Cañar Ecuador 2022. Obtenido de Repositorio digital Institucional Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95127>
- Dalmolin, I. S., & Heidemann, I. T. (2020). Integrative and complementary practices in Primary Care: unveiling health promotion, 28:ISSN 1518-8345. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3162.3277>
- David Haber, P. (2016). *Health Promotion and Aging, Seventh Edition: Practical Applications for Health Professionals: Vol. Seventh edition*. Springer Publishing Company.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1193411&site=eds-live>

- De La Guardia Gutiérrez, M. A., & Ruvalcaba Ledezma, J. C. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *JONNPR*, 5(1):81-90. DOI: <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. Conrado - Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, 14(1), 39-49. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Societas*, 23(2), 83–106. Recuperado a partir de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Gestión. (2018). El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto, según Adecco. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512-noticia/>
- Gomero Cuadra, R., & Francia Romero, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35(1), 139-144. DOI: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2018.351.3561>
- Gonzales Chacaliaza, M. M., & Surco Quispe, G. P. (2020). Ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65636>
- Gore, M. N., Yeravdekar, R. C., & Menon, K. (2023). The Impact of On-Campus Health Promotion Activities on Healthy Lifestyle Behaviours of Indian University Students. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(1), 199–207. DOI: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i1.1473>
- Griggio, A. P., Marcelino da Silva, J. A., Salvador Rossit, R. A., Bessa Mieirol, D., Maria de Miranda, F., & Aline Mininel, V. (2020). Analysis of an interprofessional education activity in the occupational health field. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 28:e3247. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3228.3247>

- Hernández Cantú, E. I., & Medina Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en personal de enfermería de un hospital público. *Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1):37-48. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Juárez Hernández, L. G., & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Espacios*, 39(53), 23. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&ots=DgKUjtkhPf&sig=ikOfXiazG0030nAUm057zR38XSxni4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Lima Azevedo, J. N., Ferreira Silva, R., & Santana de Macedo, T. T. (2019). Principais causas de absenteísmo na equipe de enfermagem: revisão bibliográfica. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 8(1), 80–86. DOI: <https://doi.org/10.17267/2317-3378rec.v8i1.1611>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1349.
- Martín Pérez, A. (2016). Modelo del proceso de formación estadística investigativa del docente universitario en el posgrado. *Gaceta Médica Espirituana*, 18(1), 64-75. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212016000100008&lng=es&tlng=es
- Martínez, C. L., Sandoval Paredes, C., Sepúlveda Vásquez, A., Palma Moraga, S., & Villarroel Villarroel, C. M. (2019). Occupational fatigue and work absenteeism in female assistant nurses of a high-complexity hospital, Chile. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.br/j/csc/a/FvHhmJdtL7nDzLwW6tbH76t/?lang=en>. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Mayorga, R. B., Sillis, K., Martínez, A., Salazar, D., & Mota, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación Y Salud*

- Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 8(16), 93-95. DOI: <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A., & Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education Quarterly*, 15(4), 351-377.
- Medina Díaz, M., & Verdejo Carrión, A. (2020). Validity and reliability in student learning evaluation throughout active methodologies. *Revista Alteridad. Revista de Educación*. 15 (2), 263-275. DOI: <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mendivelso, F. (2021). Spearman's correlation nonparametric test. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). Recuperado de: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578>. DOI: <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Mesa, J. (02 de 02 de 2018). El absentismo presencial: ¿qué pueden hacer las empresas? Obtenido de <https://grupo-pya.com/absentismo-presencial-pueden-las-empresas/>
- Mohamed, A. F., Isahak, M., Isa, M. Z. A., & Nordin, R. (2022). The Effectiveness of Workplace Health Promotion Programme in Improving Sickness Absenteeism, Medical Cost Claims and Work Engagement Among Manufacturing Workers in Malaysia: A Randomised Control Trial. *Pertanika Journal of Science & Technology*, 30(3), 2225–2252. DOI: <https://doi.org/10.47836/pjst.30.3.27>
- Morales, F. (20 de 10 de 2022). “El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad”: Diana Escobar. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar>
- Ochoa Roca, N. E., & Carreño Copara, M. M. (2019). Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del hospital III de emergencias Grau - EsSalud -2018. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional del Callao: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3542/CARRE%c3%91O%20Y%20OCHOA_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Workplace health promotion and well-being. Obtenido de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--en/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (15 de 12 de 2021). 10th Global Conference on Health Promotion charters a path for creating 'well-being societies'. Obtenido de <https://www.who.int/news/item/15-12-2021-10th-global-conference-on-health-promotion-charters-a-path-for-creating-well-being-societies#:~:text=The%2010th%20Global%20Conference,over%20their%20health%20and%20lives>
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). Health promotion. Obtenido de <https://www.paho.org/en/topics/health-promotion>
- Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*, 20(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parra Guerrero, I. Y., Diaz Urbina, N. C., & Saballeth, J. A. (2020). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en la ciudad de Bogotá. Obtenido de Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30156>
- Peralta Beltrán, Á. R., González Salas, R., & González Rodríguez, L. (08 de 2022). Incidencia de síndrome de burnout como causa de ausentismo laboral en el hospital general docente Ambato área de cirugía general. Obtenido de Repositorio Institucional UNIANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14917>
- PQS. (26 de 09 de 2022). Peruanos son los más puntuales con el regreso a la presencialidad, pero tienen más ausencias injustificadas. (R. PQS, Ed.) Obtenido de <https://pqs.pe/actualidad/economia/peruanos-son-los-mas-puntuales-con-el-regreso-a-la-presencialidad-pero-tienen-mas-ausencias->

- Schwatka, N. V., Smith, D., Weitzenkamp, D., Atherly, A., Dally, M. J., Brockbank, C. V. S., Tenney, L., Goetzel, R. Z., Jinnett, K., McMillen, J., & Newman, L. S. (2018). The Impact of Worksite Wellness Programs by Size of Business: A 3-Year Longitudinal Study of Participation, Health Benefits, Absenteeism, and Presenteeism. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(suppl_1), S42–S54. DOI: <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy049>
- Sitarević, A., Nesic Tomasević, A., Sofić, A., Banjac, N., & Novaković, N. (2023). The Psychosocial Model of Absenteeism: Transition from 4.0 to 5.0. *Behavioral Sciences*, 13(4), 332. doi:<https://doi.org/10.3390/bs13040332>
- Song Z. & Baicker K. (2019). Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA*;321(15):1491-1501. DOI: 10.1001/jama.2019.3307.
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad Y Salud*, 21(1), 100-112. DOI:<https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Triantafyllou P., & Vucina N. (2018). *The Politics of Health Promotion: Case Studies From Denmark and England*. Manchester University Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1842630&site=eds-live>
- Universidad Cesar Vallejo. (19 de 07 de 2022). Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Velásquez Perales, R. A. (2019). Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Winkler, L. L., Toft, U., Glümer, C., Bloch, P., Buch-Andersen, T., & Christensen, U. (2023). Involving supermarkets in health promotion interventions in the Danish Project SoL. A practice-oriented qualitative study on the engagement of supermarket staff and

managers. *BMC Public Health*, 23(1), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15501-5>

Zúñiga de Guillermo, V. d. (2019). Absentismo y compromiso laboral en una universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36114>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE N°1: Promoción de la salud	Para la Organización Internacional del trabajo, es un complemento de las funciones de SST, donde se requiere la activa participación de los empleadores, colaboradores y autoridades terceros, siendo el propósito mejorar la salud sea mejorar la salud y bienestar de la persona. Las estrategias deben tener la participación de los familiares sea directa o indirecta	Para la variable promoción de la salud, se midió a través de un instrumento como el cuestionario. Se desarrolló 18 ítems para el análisis de las 3 dimensiones.	Conocimiento sobre la salud	Información, análisis y reflexión de la salud propia.	1, 2, 3, 4, 5, 6	ORDINAL Medición: Likert 1. Nunca 2. Raramente 3. Ocasionalmente 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente
			Educación sobre la salud	Sensibilización, capacitaciones y brindar información de salud y realización de exámenes médico.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
			Investigación sobre la salud	Interpretación de los resultados y seguimiento médico.	15, 16, 17, 18	
VARIABLE N°2: Ausentismo	El ausentismo laboral se refiere a la situación en la que un empleado no acude a su lugar de trabajo para llevar a cabo las tareas asignadas dentro de su área de responsabilidad. Según Córdova y Yañez (2018), el ausentismo no solo afecta negativamente a las empresas, sino que también perjudica a los empleados de diferentes departamentos, especialmente en el caso de las empresas orientadas a la producción.	La variable ausentismo se midió mediante un instrumento como el cuestionario. Se desarrolló 20 ítems para el análisis de las 3 dimensiones.	Ausentismo Legal	Accidente de trabajo, subsidio por incapacidad, prevención de enfermedades y obligaciones de la empresa.	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	ORDINAL Medición: Likert 1. Nunca 2. Raramente 3. Ocasionalmente 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente
			Ausentismo presencial	Falta de motivación, estrés y clima laboral.	27, 28, 29, 30, 31, 32	
			Ausentismo personal	Remuneración insatisfecha, eventos familiares y actividades de ocio.	33, 34, 35, 36, 37, 38	

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral de una empresa de construcción
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Promoción de la salud

La Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo es un complemento para la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, combinando esfuerzos tanto de los empleadores, trabajadores y otras autoridades con el único

objetivo de mejorar la salud y el bienestar de la comunidad el trabajo. Los programas a realizarse deben abarcar a los colaboradores y sus familiares a través de diversos programas y actividades de prevención (Organización Internacional del trabajo- OIT).

- **Variable 2: Ausentismo**

El Ausentismo es cuando un colaborador no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las actividades que se desempeña en su área que le corresponde. Asimismo, no se cumplen las condiciones que se tomó en cuenta en un contrato de trabajo. Para los autores Córdova y Yáñez (2018) el ausentismo no solo perjudica a las empresas, sino que también a los colaboradores de distintas áreas y más si es una empresa de producción al faltar un personal desordena los trabajos que se debe realizar para alcanzar las metas trazadas.

Variable	Dimensiones	Definición
Promoción de la salud	Conocimientos sobre la salud	Conocer las creencias con relación a la etiología y factores de riesgo de las enfermedades, debemos entender cuál es el significado de ésta para cada persona (Broche, 2018).
	Educación sobre la salud	Es toda la educación, formación o adiestramiento que deben tener los profesionales para comprender las demandas de los trabajadores en temas salud (Griggio et al. 2020).
	Investigación sobre la salud	Es la orientación hacia las investigaciones y resultados médicos que son parte importante de la atención primaria (Dalmolin y Heidemann, 2020).
Ausentismo	Ausentismo legal	Es cuando el colaborador no asiste a su centro de trabajo por motivos de fuerza mayor, que es apartada por la ley y si se puede justificar (Arévalo, 2019).
	Ausentismo presencial	Es cuando el colaborador no asiste a trabajar sin motivo, incumpliendo las reglas según el contrato firmado (Romero, 2022).
	Ausentismo personal	Es cuando un colaborador asiste a su centro de trabajo, sin embargo, no realiza e incumple con las funciones que le corresponde en su respectivo horario (Mesa, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023”, elaborado por Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Promoción de la salud

- Primera dimensión: Conocimientos sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele vanci a	Observaciones
Información	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Análisis	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Reflexión	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele vanci a	Observaciones
Sensibilización	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Capacitaciones	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Brindar información de salud	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Realización de exámenes médicos	13	4	3	4	
	14	4	4	4	





- Tercera dimensión: Investigación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Interpretación de resultados	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Seguimiento médico	17	4	4	4	
	18	3	4	4	

Variable del instrumento: Ausentismo

- Primera dimensión: Ausentismo legal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Accidentes de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
Subsidio por incapacidad	4	3	4	4	
Prevención de enfermedades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Obligaciones de la empresa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo presencial

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Falta de motivación	9	4	4	4	
	10	4	3	4	
Estrés	11	4	4	4	
	12	3	4	4	
Clima laboral	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo personal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Remuneración insatisfecha	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Eventos familiares	17	4	4	4	
	18	3	4	4	
Actividades de ocio	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





.....
Dra. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
DNI N° 46417339

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral de una empresa de construcción
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Promoción de la salud

La Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo es un complemento para la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, combinando esfuerzos tanto de los empleadores, trabajadores y otras autoridades con el único

objetivo de mejorar la salud y el bienestar de la comunidad el trabajo. Los programas a realizarse deben abarcar a los colaboradores y sus familiares a través de diversos programas y actividades de prevención (Organización Internacional del trabajo- OIT).

- **Variable 2: Ausentismo**

El Ausentismo es cuando un colaborador no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las actividades que se desempeña en su área que le corresponde. Asimismo, no se cumplen las condiciones que se tomó en cuenta en un contrato de trabajo. Para los autores Córdova y Yáñez (2018) el ausentismo no solo perjudica a las empresas, sino que también a los colaboradores de distintas áreas y más si es una empresa de producción al faltar un personal desordena los trabajos que se debe realizar para alcanzar las metas trazadas.

Variable	Dimensiones	Definición
Promoción de la salud	Conocimientos sobre la salud	Conocer las creencias con relación a la etiología y factores de riesgo de las enfermedades, debemos entender cuál es el significado de ésta para cada persona (Broche, 2018).
	Educación sobre la salud	Es toda la educación, formación o adiestramiento que deben tener los profesionales para comprender las demandas de los trabajadores en temas salud (Griggio et al. 2020).
	Investigación sobre la salud	Es la orientación hacia las investigaciones y resultados médicos que son parte importante de la atención primaria (Dalmolin y Heidemann, 2020).
Ausentismo	Ausentismo legal	Es cuando el colaborador no asiste a su centro de trabajo por motivos de fuerza mayor, que es apartada por la ley y si se puede justificar (Arévalo, 2019).
	Ausentismo presencial	Es cuando el colaborador no asiste a trabajar sin motivo, incumpliendo las reglas según el contrato firmado (Romero, 2022).
	Ausentismo personal	Es cuando un colaborador asiste a su centro de trabajo, sin embargo, no realiza e incumple con las funciones que le corresponde en su respectivo horario (Mesa, 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023”, elaborado por Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Promoción de la salud

- Primera dimensión: Conocimientos sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele vanci a	Observaciones
Información	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Análisis	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Reflexión	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele vanci a	Observaciones
Sensibilización	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Capacitaciones	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Brindar información de salud	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Realización de exámenes médicos	13	4	3	4	
	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Investigación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Interpretación de resultados	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Seguimiento médico	17	4	4	4	
	18	3	4	4	

Variable del instrumento: Ausentismo

- Primera dimensión: Ausentismo legal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Accidentes de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
Subsidio por incapacidad	4	3	4	4	
Prevención de enfermedades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Obligaciones de la empresa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo presencial

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Falta de motivación	9	4	4	4	
	10	4	3	4	
Estrés	11	4	4	4	
	12	3	4	4	
Clima laboral	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo personal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Remuneración insatisfecha	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Eventos familiares	17	4	4	4	
	18	3	4	4	
Actividades de ocio	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





.....
Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
DNI N° 08437636

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20** **expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral de una empresa de construcción
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Promoción de la salud

La Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo es un complemento para la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, combinando esfuerzos tanto de los empleadores, trabajadores y otras autoridades con el único

objetivo de mejorar la salud y el bienestar de la comunidad el trabajo. Los programas a realizarse deben abarcar a los colaboradores y sus familiares a través de diversos programas y actividades de prevención (Organización Internacional del trabajo- OIT).

- **Variable 2: Ausentismo**

El Ausentismo es cuando un colaborador no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las actividades que se desempeña en su área que le corresponde. Asimismo, no se cumplen las condiciones que se tomó en cuenta en un contrato de trabajo. Para los autores Córdova y Yáñez (2018) el ausentismo no solo perjudica a las empresas, sino que también a los colaboradores de distintas áreas y más si es una empresa de producción al faltar un personal desordena los trabajos que se debe realizar para alcanzar las metas trazadas.

Variable	Dimensiones	Definición
Promoción de la salud	Conocimientos sobre la salud	Conocer las creencias con relación a la etiología y factores de riesgo de las enfermedades, debemos entender cuál es el significado de ésta para cada persona (Broche, 2018).
	Educación sobre la salud	Es toda la educación, formación o adiestramiento que deben tener los profesionales para comprender las demandas de los trabajadores en temas salud (Griggio et al. 2020).
	Investigación sobre la salud	Es la orientación hacia las investigaciones y resultados médicos que son parte importante de la atención primaria (Dalmolin y Heidemann, 2020).
Ausentismo	Ausentismo legal	Es cuando el colaborador no asiste a su centro de trabajo por motivos de fuerza mayor, que es apartada por la ley y si se puede justificar (Arévalo, 2019).
	Ausentismo presencial	Es cuando el colaborador no asiste a trabajar sin motivo, incumpliendo las reglas según el contrato firmado (Romero, 2022).
	Ausentismo personal	Es cuando un colaborador asiste a su centro de trabajo, sin embargo, no realiza e incumple con las funciones que le corresponde en su respectivo horario (Mesa, 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Promoción de la salud y el ausentismo de los colaboradores de una empresa del sector construcción, Santa Anita 2023”, elaborado por Ccama Delgado, Margarita Milagros y Vásquez Ureta July en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Promoción de la salud

- Primera dimensión: Conocimientos sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele v a n c i a	Observaciones
Información	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Análisis	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Reflexión	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere n c i a	Rele v a n c i a	Observaciones
Sensibilización	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Capacitaciones	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Brindar información de salud	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Realización de exámenes médicos	13	4	3	4	
	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Investigación sobre la salud

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Interpretación de resultados	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Seguimiento médico	17	4	4	4	
	18	3	4	4	

Variable del instrumento: Ausentismo

- Primera dimensión: Ausentismo legal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Accidentes de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
Subsidio por incapacidad	4	3	4	4	
Prevención de enfermedades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Obligaciones de la empresa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo presencial

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Falta de motivación	9	4	4	4	
	10	4	3	4	
Estrés	11	4	4	4	
	12	3	4	4	
Clima laboral	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo personal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observaciones
Remuneración insatisfecha	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Eventos familiares	17	4	4	4	
	18	3	4	4	
Actividades de ocio	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
DNI N° 09499298

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20** **expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 3: Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Promoción de la Salud y Ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Lima 2022.

Investigador principal: CCAMA DELGADO MARGARITA MILAGROS

Asesor: DR. SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Promoción de la Salud y Ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Lima 2022. cuyo propósito es Determinar la relación entre Promoción de la Salud y Ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Lima 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para

ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO, al correo electrónico: RSALDANAB02@UCVVIRTUAL.EDU.PE o con el Comité de Ética: ética-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Promoción de la Salud y Ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Lima 2022.

Autor/es: Ccama Delgado Margarita Milagros y Ureta Vázquez, July
 Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones.
 Coautores del proyecto: Ninguno.
 Lugar de desarrollo del proyecto Lima- Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



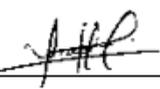
 Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



 Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

(se abstiene por ser asesor)

 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



 Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Promoción de la Salud y Ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Lima 2022.", presentado por los autores: Ccama Delgado Margarita Milagros y Ureta Vázquez, July, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sra. Ccama Delgado Margarita, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

ENCUESTA: LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SANTA ANITA 2023

El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar la relación entre la promoción de la salud y el ausentismo en los colaboradores del sector construcción, Santa Anita 2023.

Términos sobre las variables:

- 1. Promoción de la Salud:** Se define como apoyar a los colaboradores a cambiar su estilo de vida para avanzar hacia un estado óptimo de salud mediante una combinación de esfuerzos para aumentar la conciencia, fomentar cambios de comportamiento y entornos que respaldan buenas prácticas de salud.
- 2. Ausentismo:** Es la ausencia del colaborador en su lugar de trabajo y se puede dar por diversos motivos.

Te agradecemos tomarte un tiempo para resolver las preguntas que se muestran a continuación.

DATOS GENERALES

Edad: _____ Puesto de trabajo: _____ empresa: _____

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X), la alternativa que crea conveniente de acuerdo al enunciado, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Señale del 1 al 5, siendo estas valoradas de la siguiente manera:

1. Nunca	2. Raramente	3. Ocasionalmente	4. Frecuentemente	5. Muy Frecuentemente
----------	--------------	-------------------	-------------------	-----------------------

VARIABLE 1: PROMOCIÓN DE LA SALUD

N°	ITEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento sobre la salud		1	2	3	4	5
1	¿Qué tan frecuente la empresa proporciona información sobre la prevención de la salud?					
2	¿La información que brinda la empresa es clara y sencilla?					
3	¿La información de salud es de fácil entendimiento?					
4	¿Con que frecuencia usted analiza los factores de riesgo de las enfermedades para mejorar su salud?					
5	¿Con que frecuencia usted reflexiona sobre su salud?					
6	¿Los estilos de vida saludables influyen en su salud?					
Dimensión 2: Educación sobre la salud		1	2	3	4	5
7	¿Participa de manera activa en las actividades de promoción de la salud para mejorar su estilo de vida?					
8	¿Las acciones de la Promoción de la salud en el trabajo se planifican y se comunican a través de toda la organización?					
9	¿En su área de trabajo se fomenta la realización de actividades para la prevención de la salud?					
10	¿Cuál es la frecuencia en la que usted acude a las capacitaciones de salud?					
11	¿Usted promueve el conocimiento de su salud a sus compañeros de trabajo?					
12	¿Con qué frecuencia la empresa brinda información sobre la prevención de enfermedades?					
13	¿Con qué frecuencia se realiza un chequeo preventivo?					
14	¿Considera que acudió a un establecimiento de salud durante el año 2022, para tratarse de alguna dolencia?					
Dimensión 3: Investigación sobre la salud		1	2	3	4	5

15	¿En el último año, ha recibido alguna notificación sobre su salud?					
16	¿La información de sus exámenes médicos fue de fácil entendimiento?					
17	¿En el último año, acudió a un establecimiento de salud para continuar el tratamiento de alguna enfermedad?					
18	¿Usted cumple con las recomendaciones brindadas por el médico de su empresa?					

VARIABLE 2: AUSENTISMO

N°	ITEM	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Ausentismo Legal		1	2	3	4	5
19	¿Con qué frecuencia suceden accidentes de trabajo que generan ausentismo en la empresa?					
20	¿Usted es propenso a sufrir un accidente de trabajo por el desempeño de sus funciones?					
21	¿La empresa cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo?					
22	¿La empresa subsidia adecuadamente en caso de incapacidad laboral?					
23	¿El ausentismo en la empresa se debe a enfermedades del trabajo?					
24	¿El ambiente donde labora puede generar alguna enfermedad profesional?					
25	¿La empresa toma medidas adecuadas para proteger la salud?					
26	¿Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa?					
Dimensión 2: Ausentismo presencial		1	2	3	4	5
27	¿La empresa realiza actividades que fomenten la motivación laboral?					
28	¿Su trabajo es tan monótono que no le encuentra motivación?					
29	¿La empresa le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?					
30	¿La labor que realiza le genera demasiado estrés?					
31	¿Usted recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de la empresa?					
32	¿El trato recibido por su jefe inmediato es el adecuado?					
Dimensión 3: Ausentismo personal		1	2	3	4	5
33	¿El sueldo que percibe cubre sus expectativas y necesidades?					
34	¿La empresa debe implementar incentivos monetarios para incrementar la motivación?					
35	¿Con frecuencia presenta problemas de índole familiar (hijos, padres, salud, etc)?					
36	¿Has faltado al trabajo por temas personales?					
37	¿Debido a sus actividades sociales genera ausentismo en su centro de labores?					
38	¿Alguna vez referiste estar enfermo para no ir a trabajar?					

Anexo 5: Tabla de las magnitudes

Nivel de confiabilidad del instrumento

Rangos	Nivel
>0.9	Perfecta
>0.8	Elevada
>0.7	Aceptada
>0.6	Regular
>0.5	Baja
>0.5	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Anexo 6: Cálculo del tamaño de muestra

¿Calcular el tamaño de la muestra finita?

Donde:

$$Z= 1.96$$

$$p= 0.5$$

$$q= 0.5$$

$$e= 0.05$$

$$n = \frac{NZ^2 (p \times q)}{e^2(N-1) + Z^2 (p \times q)}$$

$$n = \frac{200 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (200 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{768.32 \times 0.25}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 131.7511489$$

$$n = 132 \quad \text{colaboradores}$$

Anexo 7: Niveles del coeficiente de correlación

Valor de coeficiente	Significado
1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a -0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Anexo 8: Matriz de datos

Variable		PROMOCION DE LA SALUD														SEDENTARISMO																							
Dimensiones		Conocimiento de la salud				Educación sobre la salud						Investigación sobre la salud				Ausentismo legal				Ausentismo presencial				Ausentismo personal															
Indicadores		Información		Análisis		Reflexión		Sensibilización		Capacitaciones		Brindar información		Realización de EMO		Interpretación de resultados		Seguimiento médico		Accidente de trabajo		Subsidios		Prevención de enfermedades		Obligaciones de la empresa		Falta de motivación		Estrés		Clima laboral		Remuneración		Eventos familiares		Actividades de ocio	
N° Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38		
Participantes	A001	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	2	1	3	1	5	4	5	5	5	5	
	A002	1	1	1	1	5	4	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	1	2	1	5	1	1	1	2	1	5	5	5	3	1		
	A003	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	1	3	4	1	4	2	5	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	
	A004	3	3	3	3	4	5	1	4	4	2	1	3	3	1	4	4	5	5	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	
	A005	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	A006	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	
	A007	4	4	2	4	3	4	5	2	3	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	4	4	5	1	4	1	4	4	5	4	2	1	2	1	
	A008	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	
	A009	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	
	A010	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	4	4	4	
	A011	3	4	4	3	2	5	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	5	4	5	4	
	A012	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	1	2	2	4	5	4	4	5	5	5	1	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	
	A013	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
	A014	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	1	5	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	
	A015	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	
	A016	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	1	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4
	A017	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	1	2	1	4	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5
	A018	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	1	5	3	5	5	5	5	5	4	1	3	5	4	5	4	1	3	5	5	5	
	A019	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	1	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	3	2	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4	
	A020	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	1	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	2	2	3	2	3	4	5	5	
	A021	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
	A022	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
	A023	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
	A024	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	
	A025	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	2	5	3	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4

N° Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38				
		Participantes																																							
A026	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	5	2	4	3	5	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5		
A027	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A028	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A029	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
A030	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	2	3	3	3	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	
A031	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
A032	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	
A033	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	
A034	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
A035	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A036	3	4	5	4	3	3	2	4	3	1	1	2	3	3	4	1	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	
A037	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	1	4	1	4	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	1	3	3	5	4
A038	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	1	5	1	5	5	5	4	5	5	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
A039	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5
A040	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
A041	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	5	5	2	4	4	2	2	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	
A042	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
A043	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	1	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	
A044	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	
A045	3	3	2	2	2	3	5	3	4	4	4	3	2	3	1	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
A046	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	
A047	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	2	4	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5		
A048	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	5	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
A049	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	2	5	2	3	5	5	4	2	5	4	5	4	5	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	
A050	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
A051	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	4	1	4	1	4	1	5	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
A052	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	1	1	4	1	5	1	5	1	5	4	2	5	5	5	1	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	
A053	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	
A054	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	1	1	5	1	5	1	3	3	4	3	4	3	4	2	1	1	4	2	3	3	5	5	5	5	4	5		
A055	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	2	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
A056	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	2	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	5	3	2	5	3	2	5	5	5	5	
A057	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
A058	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	5	5	
A059	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
A060	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	
A061	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5

N° Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38			
		Participantes																																						
A062	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	4	2	2	3	4	5	3	2	4	4	5	5	5		
A063	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	3	2	1	4	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	5		
A064	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	1	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5		
A065	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	1	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	
A066	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
A067	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	5	1	5	2	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	
A068	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	1	4	1	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4		
A069	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
A070	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A071	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	5	4	5	4	5	5	
A072	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
A073	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	2	5	5	2	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	
A074	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	1	4	4	5	5	5	
A075	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	1	4	1	5	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
A076	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A077	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	2	2	3	1	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A078	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	4	2	5	5	5	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	5	5	5	5	
A079	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	1	4	1	5	4	4	4	3	4	5	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	
A080	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
A081	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	
A082	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	1	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
A083	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	
A084	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A085	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	4	5	4	3	5	5	4	2	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5
A086	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
A087	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	
A088	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4
A089	3	5	5	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	5	1	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4		
A090	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	1	3	2	5	4	3	5	4	3	2	3	5	5	4	2	3	5	4	5	4	5	5	5	
A091	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	
A092	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5		
A093	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	
A094	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	2	4	1	2	4	5	4	5	4	5	
A095	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	5	2	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
A096	1	3	3	5	5	4	4	2	5	2	5	2	1	1	1	5	1	5	3	4	5	5	2	5	1	3	3	4	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5		
A097	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	2	4	3	3	1	4	1	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	2	3	2	5	1	4	4	5	5	5	5	5	

N° Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38			
		Participantes																																						
A098	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	1	4	3	5	4	5	5	5		
A099	4	4	5	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	5	3	4	5	1	4	4	4	5		
A100	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	5	5	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5		
A101	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
A102	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
A103	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	
A104	4	5	5	5	5	4	3	4	1	5	1	5	2	2	2	4	1	4	1	5	4	4	3	4	3	4	1	2	2	3	2	4	2	3	5	5	5	5		
A105	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	4	1	4	2	5	3	4	5	4	5	2	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5		
A106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
A107	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	1	4	5	5	4	3	4	4	5	5		
A108	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5		
A109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	5	2	5	4	5	3	1	3	4	4	4	4	5	1	5	4	5	5		
A110	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	1	4	1	5	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5		
A111	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5		
A112	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5		
A113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	
A114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
A115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A116	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	2	3	3	2	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5		
A117	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	2	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	2	4	4	5	3	2	4	5	5	
A118	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
A119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A120	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A121	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	3	2	4	3	5	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	
A122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A123	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5		
A124	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	
A125	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	1	5	4	5	5	5		
A126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	5	5	5	4	5		
A127	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
A129	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	1	4	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	1	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5		
A130	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	1	1	4	2	4	2	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5		
A131	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	2	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	
A132	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SANTA ANITA 2023", cuyos autores son URETA VASQUEZ JULY, CCAMA DELGADO MARGARITA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 23 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMON DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	Firmado electrónicamente por: ECERVANTESR el 28-06-2023 13:17:38

Código documento Trilce: TRI - 0549142