



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los
trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Chavarria Valverde, Milenny Vanessa (orcid.org/0000-0003-2139-2747)

Sandoval Peña, Victoria Magdalena (orcid.org/0000-0002-6258-4094)

ASESORA:

Mg. Cardenas Leon, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-8317-0894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios quien me ha guiado a lo largo de mi carrera, me ha dado la fuerza y el impulso para lograr mis metas. A mi abuela Alejandrina porque siempre me decía que lograría culminar mis estudios y así fue. Asimismo, a mis padres Luis y Esther que son parte importante de mi vida, porque a pesar de todos los obstáculos nunca dejaron que me rinda.

Chavarría Valverde, Milenny

La presente tesis se la dedico a mi hermosa familia mis padres Victor y Dannis quienes son mi mayor motivación y razón de mi vida por estar conmigo siempre y no dejarme caer nunca. A mis hermanos Fanny y Victor por su amor y apoyo incondicional porque siempre me alentaron a seguir adelante. A mi sobrino Dominic por acompañarme cada momento de mi vida y por ser mi alegría. A mi compañero de vida Marcos por confiar siempre en mí y por su apoyo, ánimo que me brinda día a día para alcanzar mis metas. Asimismo, a mi abuelito Julio por guiarme por el buen camino y ser de mí una buena persona.

Sandoval Peña, Victoria

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecer a Dios, por haberme dado el coraje para terminar esta etapa de mi vida. A mi abuela por estar siempre ahí para mí y por todos los consejos brindados. A mis padres por el esfuerzo al ofrecerme ese apoyo económico y emocionalmente al desarrollarme como profesional. A mi asesora de tesis la Mg. Cárdenas León, María Elena le agradezco por proporcionarme todos los conocimientos que se necesitó para la elaboración de mi investigación. También a mi universidad por toda la ayuda y las oportunidades que me han brindado.

Chavarría Valverde, Milenny

Agradezco primeramente a Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante. Agradezco a mi familia por ayudarme a no rendirme nunca, son mi inspiración para poder superarme, son los que más amo en la vida sin ustedes no sería lo que soy ahora. Agradezco a mi madrina Fanny por apoyarme, aconsejarme diciéndome que tengo que ser alguien en la vida. Agradezco sinceramente a mi asesora Mg. Cárdenas León, María Elena por brindarme sus conocimientos, su persistencia y paciencia desde el inicio y final de la tesis.

Sandoval Peña, Victoria



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS LEON MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023", cuyos autores son SANDOVAL PEÑA VICTORIA MAGDALENA, CHAVARRIA VALVERDE MILENNY VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, 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.

CHEPÉN, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS LEON MARIA ELENA DNI: 42283503 ORCID: 0000-0002-8317-0894	Firmado electrónicamente por: MCARDENASLE01 el 29-11-2023 15:46:11

Código documento Trilce: TRI - 0670466



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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SANDOVAL PEÑA VICTORIA MAGDALENA, CHAVARRIA VALVERDE MILENNY VANESSA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MILENNY VANESSA CHAVARRIA VALVERDE DNI: 75469946 ORCID: 0000-0003-2139-2747	Firmado electrónicamente por: MCHAVARRIAVA16 el 28-11-2023 00:20:56
VICTORIA MAGDALENA SANDOVAL PEÑA DNI: 70288236 ORCID: 0000-0002-6258-4094	Firmado electrónicamente por: VSANDOVALP el 28- 11-2023 00:22:04

Código documento Trilce: TRI - 0670468

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39

ANEXOS.....	47
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	47
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado	52
Anexo 4. Matriz de evaluación de expertos	54
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.....	72
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	73
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.....	75
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	77
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de validación – Variable Ausentismo	22
Tabla 2 Matriz de validación – Variable Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 3 Nivel de ausentismo de los trabajadores en la empresa Grupo Al Costo E.I.R.L de Chepén, 2023.....	25
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L de Chepén, 2023.....	26
Tabla 5 Relación entre el ausentismo médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023	27
Tabla 6 Relación entre el ausentismo no médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023	28
Tabla 7 Relación entre el ausentismo mental y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023	29
Tabla 8 Relación entre el ausentismo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	19
--	----

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén – 2023. La investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental, con corte transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 35 trabajadores y la muestra fue la misma. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo constituido por 16 preguntas para la variable ausentismo y 18 para la variable satisfacción laboral. Los resultados indicaron un nivel regular de 49% con respecto al ausentismo, mientras que el 66% presentó un nivel bueno para la satisfacción laboral. Finalmente se concluyó, que el nivel de significancia $0.010 < 0.05$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta la H_1 . Asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.431$, señalando que existe una relación positiva moderada entre el ausentismo y satisfacción laboral. Esto quiere decir, que, si mejora el ausentismo, aumentará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa.

Palabras clave: Ausentismo, satisfacción laboral, trabajadores, empresa.

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to determine the relationship that exists between absenteeism and job satisfaction of workers in the company Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén – 2023. The research was of an applied type, correlational level, non-experimental design, with a cross-sectional and quantitative approach. The population was made up of 35 workers and the sample was the same. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, which consisted of 16 questions for the absenteeism variable and 18 for the job satisfaction variable. The results indicated a fair level of 49% regarding absenteeism, while 66% presented a good level for job satisfaction. Finally, it was concluded that the significance level was $0.010 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted. Likewise, Spearman's correlation coefficient $r = 0.431$ was used, indicating that there is a moderate positive relationship between absenteeism and job satisfaction. This means that if absenteeism improves, the job satisfaction of the company's workers will increase.

Keywords: Absenteeism, job satisfaction, workers, company.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones buscan ser más eficientes y a su vez tener un mayor rendimiento por parte del personal, donde la satisfacción laboral debe ser tomado como un tema de interés para las empresas, ya que existen varios problemas laborales como: mala comunicación, conflictos internos, exceso de carga de laboral, impuntualidad, etc. Lo cual a mediano plazo ha generado ausencia en el personal al verse sometidas a dichas situaciones, dificultades a la empresa y pérdida de clientes. Por ello algunas de las empresas emplearon diversas estrategias de bienestar laboral que les permitió ofrecer mejores servicios cada día, fijando su atención en los colaboradores y en la forma como trabajan de manera cooperativa, construyendo una satisfacción favorable.

A nivel internacional en Suiza, la Organización Internacional de Trabajo (2019), detalló que el ausentismo va incrementando, lo que muchos de ellos se dan por accidentes dentro de la organización, causando prácticamente 317 millones de sucesos anuales, debido a que esto genera el aumento de costos, la carga financiera para la empresa y también para el colaborador, estos problemas conllevaron al 4% producto bruto interno (PBI) mundial, siendo claros y de mayor impacto hacia los diferentes países en vías de desarrollo y de situaciones de estabilidad financiera.

Asimismo, en el reporte de México la Gestión Rh (2018), especificó en su encuesta realizada sobre la satisfacción laboral que el nivel más alto se dio en India de un 81% de los trabajadores satisfechos y en Estados Unidos de un 80%. Por ello los demás países con menos satisfacción laboral fueron Japón con 44% y Hong Kong de 46%. Dicho esto, es importante la satisfacción en el personal, ya que, teniendo una buena calidad de vida laboral, se tiene una excelente satisfacción en el empleado, disminuyendo el nivel de ausencias. Por ello se llevaron a cabo ciertas medidas que favorecieron el bienestar de la persona como el trato justo de parte del jefe, un entorno cómodo para la ejecución de sus actividades y un clima de trabajo enriquecedor.

En Perú la gran parte de los empleados en las organizaciones deciden tener días libres, por lo que se da un elevado porcentaje de empleos con alta

exigencia. Asimismo, en las labores que realizan, hubo poco reconocimiento social, por parte de los jefes inmediato, además que existe una insatisfacción en los salarios, debido a que consideraron que jamás han recibido un aumento. Se realizó una encuesta del portal Trabajando.com, donde se demostró que el 40% de los trabajadores peruanos buscaron pretextos para no asistir a su centro laboral. Dado que, el 24% solo requirieron realizar documentos, lo que indicó que el 12% lo hicieron por estar excesivamente cansados y descontentos. Por esta razón el ausentismo ha estado directamente vinculado con niveles más bajos en las organizaciones, donde los trabajadores no reciben una compensación adecuada (Rodríguez, 2019).

De acuerdo a la compañía Teleatento del Perú S.A.C, se realizó un estudio estadístico sobre el ausentismo laboral, la cual tuvo como resultado total de 5.30%. Al igual manera, se encontró que el 3.37% fue reconocido como ausentismo no retribuido; por lo que hay colaboradores que se ausentan de su lugar de trabajo sin dar ninguna justificación. Por esta razón, la empresa llevo a cabo un programa de observación hacia los trabajadores, ya que ayudó a identificar las ausencias y retrasos de los empleados, teniendo datos estadísticos de los indicadores. De esta manera se estableció un sistema llamado buena asistencia, reconociéndolos con incentivos, debido a esto no se obtuvieron buenos resultados ni se logró disminuir el índice de ausentismo (Noblecilla, 2020).

Radio Programas del Perú (2018), realizó una encuesta a la consultora Ronald Career Services Group, la cual se demostró que el 74% de trabajadores peruanos dejaron su empleo por otro trabajo que les generen más beneficios y una alta satisfacción, además el 44% de los colaboradores en el Perú están contentos en su lugar de trabajo, el 5% mostró rechazo respecto a la satisfacción, por lo tanto el 66% de los encuestados pensaron establecer su propia empresa, teniendo la libertad de ser su propio jefe y el 36% de los limeños, indicó que el salario y los beneficios son un elemento importante para sentirse cómodos en su nuevo trabajo. Asimismo, el 57% de los encuestados admitieron que se sienten insatisfechos cuando no son reconocidos por su buen trabajo.

En la empresa Grupo al Kosto E.I.R.L, existe un gran problema de ausentismo en los trabajadores, por lo que se ve afectada por diferentes factores como las inasistencias o tardanzas injustificadas, no piden permiso al momento de faltar, la falta de concentración e iniciativa del personal, falta de motivación, descanso médico y el abandono de sus jornadas laborales por estar entretenidos en otras cosas, las cuales no cumplen con sus obligaciones de trabajo, por lo tanto, que el trabajador que no aportaba a la empresa era retirado, lo que conllevó a que pierda recursos al volver a solicitar nuevo personal. Asimismo, se dio la sobrecarga laboral para los demás trabajadores, donde ellos no se sienten satisfechos por reemplazar un área que no le corresponde presentando actitudes de desagrado, ya que es muy complicado en este rubro ferretero, porque deben atender a los clientes, orientar y despachar de forma rápida, por lo que el cliente se puede alterar y retirarse del local disgustado por el mal servicio.

Por ello, en esta investigación se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?; los problemas específicos que se situaron, son los siguientes: ¿Cuál es el nivel de ausentismo de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?; ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo no médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo mental y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023?

Esta investigación se justificó de manera teórica, ya que se buscó y se recopiló información acerca de cada teoría enlazados a los conceptos básicos relacionados con las variables ausentismo y satisfacción laboral, las cuales fueron por medio de tesis, libros y artículos científicos. De esta manera fue de mucha ayuda para la investigación. Asimismo, se justificó de manera práctica puesto que, permitió a que otros investigadores puedan conseguir datos precisos que sean

acorde a la realidad y así entender como el ausentismo afecta en el estado emocional de los trabajadores. Por último, la justificación metodológica se ejecutó métodos y técnicas sobre la base de datos, donde se demostró su importancia del procedimiento cuantitativo acerca de la empresa.

Este estudio tuvo como propósito principal el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; a continuación se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de ausentismo de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Determinar la relación que existe entre ausentismo médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Determinar la relación que existe entre ausentismo no médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Determinar la relación que existe entre ausentismo mental y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Por último se sugirió las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre ausentismo médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Existe relación significativa entre ausentismo no médico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023; Existe la relación significativa entre ausentismo mental y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En base a la relación científica, se recogió aportes de estudios ya realizados en otras investigaciones, por ello tenemos:

A nivel internacional, Martínez y González (2022), consideraron como objetivo general analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral con el personal de enfermería del hospital público, Argentina. Utilizó un diseño no experimental, con corte transversal, nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. La población se conformó en 119 enfermeros/as del hospital y se registró una muestra de 97 enfermeros. Se tomó un muestreo no probabilístico por conveniencia, empleando los instrumentos por Job Content Questionnaire, a la vez un cuestionario Font-Roja. Los resultados de la población fue de gran porcentaje en los participantes dando el 73.2 % en las mujeres, a diferencia de los hombres fue un 26.8%, donde el término medio significativo de la edad fue de 45 años, la cual se empleó el análisis correlación Rho de Spearman con un (P valor= -0.671 <0.05), debido a esto, se halló una significación estadística de las correlaciones sobre el valor de formación y sobrecarga de trabajo, donde se tuvo una correlación inversa, es decir a más bajo sea el valor de formación, más alto es la sobrecarga laboral en los empleados, en cuanto a la ambigüedad de la empresa y la satisfacción laboral mostraron correlación positiva, igualmente se encontró que a mayor ambigüedad menor se da el nivel de satisfacción. Concluyeron que, al evaluar la relación entre ambas variables, revelaron que existe una correlación moderada en los trabajadores de enfermería. Además, en la dimensión sobrecarga mental, se obtuvo una correlación Rho de Spearman con un $r = -0.601 < 0.05$, donde fue analizada como inversa y alta, mostrando que, a mayor sobrecarga laboral, menos es la satisfacción del trabajador.

Hernández y Medina (2020), tuvieron el objetivo de determinar el nivel satisfacción laboral y su relación con el ausentismo del trabajador de enfermería en el hospital público, México. En esta investigación se realizó un diseño no experimental, corte transversal, de nivel correlacional y con un enfoque mixto. Donde la población finita se estableció a 604 enfermeros por diversas jerarquías y turnos, incluso la muestra fue de 235, con un muestreo probabilístico. Las técnicas que se emplearon en este estudio fueron una encuesta y entrevista,

donde el instrumento que se empleó fue la escala de Likert. Las dimensiones para la satisfacción laboral fueron: Evaluación organizacional de los trabajadores, desempeño y comunicación en el personal. El resultado fue que el trabajador regularmente se encuentra satisfecho en el trabajo, debido a que el ausentismo es 4.7%, teniendo mala apreciación en las condiciones de trabajo, ocasionando de esta manera un mayor ausentismo ($r^2 = 0.52$, $P < 0.05$). Se concluyó que el motivo, por el cual se da la insatisfacción es por la sobrecarga laboral que hay en los trabajadores. Debido a que las ausencias se vieron asociados a situaciones sobre la salud, lo que resultó factible y relativo que exista una relación positiva entre el ausentismo laboral y la satisfacción laboral.

Ríos y López (2018), consideraron como objetivo establecer la relación entre la satisfacción y el absentismo laboral en los empleados de Innovaciones de Moda S.A.S, Colombia. Fue un estudio metodológico con diseño no experimental, con corte transversal, correlacional y un enfoque cuantitativo. La población se conformó por los trabajadores que reportaron mayores faltas entre enero y junio del año 2018. Tuvo como muestra a 40 colaboradores, teniendo un muestreo no probabilístico a conveniencia. El instrumento para medir la satisfacción, fue la Escala General elaborada por Ward en 1979, pero con la versión traducida al español por Pérez y Fidalgo en 1995. El resultado en relación a la satisfacción y el absentismo laboral, se dio una correlación de Rho de Spearman $r = -0.118$. Se concluyó que estas variables están relacionadas inversamente, es decir a mayor absentismo, menor es la satisfacción laboral y cuando más alto sea la satisfacción laboral, menos es el absentismo. Esta satisfacción laboral estuvo especificada por muchos factores biológicos, psicológicos, económicos y organizacionales como la salud, las recompensas, la motivación, el ambiente organizacional y la red de apoyo en el lugar de trabajo.

Valdivieso (2018), el objetivo general de este estudio fue describir si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con el personal de la Fundación Polinal, Ecuador. Esta metodología se aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional y cuantitativo. Dicha población fue compuesta por el número total de personas en la compañía, donde desempeñaron cargos administrativos y operativos. La investigación tuvo como

muestra a 19 colaboradores, con un muestreo no probabilístico. Los instrumentos empleados fueron, el sistema TEST EDCO sobre el clima organizacional y también se usó un cuestionario de satisfacción laboral, donde se especificó asuntos sugeridos de la investigación. Como resultados generales tenemos las dos siguientes variables clima organizacional, donde se descubrió que la gran parte de los trabajadores tienen un promedio de 80.3 %, ya que se da en un entorno poco beneficioso, continuamente se obtuvo un nivel alto de 10.5%, debido a que se dio un clima no favorable, además se obtuvo un porcentaje mínimo 9,2% que consideraron un ambiente favorable en la empresa. Mientras tanto, para la variable satisfacción laboral mostraron que la mayoría de la población fue de 63,2% hallándose completamente satisfechos, a diferencia del 28,9% están regularmente contentos y el 9.2% insatisfechos. Se concluyó que existe una relación directamente proporcional en ambas variables de la Fundación Polinal, demostrando que, a un nivel bajo del clima organizacional, más alto fue la satisfacción laboral en el personal.

De acuerdo a los antecedentes nacionales se consideró a Avalo (2021), donde su objetivo principal fue establecer la relación que existe entre el ausentismo y el clima laboral en la compañía DCA Security SAC, 2020, Lima. Tuvo como investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, con corte transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo. La población total en la empresa fue conformada por 375 trabajadores, dado que en la muestra se tomó a 190 trabajadores. Además, se realizó una encuesta y como instrumento el cuestionario sobre la escala de Likert. Respecto a los resultados fue que dio un análisis descriptivo, ya que el ausentismo posee un porcentaje elevado de 56.84% en los colaboradores, por el contrario, el clima laboral se alcanzó un nivel regular de 48.95%, lo cual el análisis que se usó fue el Rho de Spearman para estas dos variables. Tuvo como conclusión, que existe relación entre el ausentismo ($r = 0,449$) de nivel moderado y una $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ en el clima laboral de la empresa.

Gutiérrez y Zacarías (2021), tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el ausentismo y satisfacción laboral del personal de la compañía Nuevo Mundo Outsourcing S.A.C. en los periodos de mayo a septiembre de 2020, Trujillo. El estudio fue de diseño no experimental, considerando un corte

transversal descriptivo, de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. La población fue compuesta por todos los colaboradores de la empresa y la muestra estuvo constituida en 23 teleoperadores. Los instrumentos empleados fueron dos encuestas con preguntas de escala Likert, donde primero se logró determinar el índice de ausentismo, mostrando un nivel elevado y el segundo fue aplicado, con el fin de ver el índice de satisfacción laboral, teniendo el resultado de 52% donde se observó una satisfacción laboral baja. Luego de que se empleó dicha correlación de Spearman, encontraron en ambas variables la relación, con el índice de significación de 0.004, < a 0.05 y la correlación inversa fue de -0.60, indicando que mientras más ausentes están, menos fue la satisfacción de los colaboradores. De manera que la H0 es rechazada y se aprobó la hipótesis de estudio, donde demostró que si hay relación inversa entre ausentismo y satisfacción laboral. Concluyeron que cuando el ausentismo es mayor, la satisfacción laboral es menos en los trabajadores de Nuevo Outsourcing.

De La Torre y Vásquez (2021), en su estudio el objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Ferretería El Sol SRL, Cajamarca. Asimismo, en la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional bajo un método deductivo. Se consideró a todos los trabajadores de la ferretería. La muestra fue de 25 colaboradores, además se dio un muestreo no probabilístico por conveniencia. El método que realizó fue la encuesta al personal y como instrumento se tomó un cuestionario, donde se determinó las siguientes dimensiones de la variable satisfacción, por las cuales fueron: satisfacción con el trabajo, salario y beneficios. En los resultados se realizó un análisis de datos, la cual se determinó las dimensiones referentes al clima organizacional y satisfacción laboral, por medio del SPSS, por lo que se logró tener un valor de Rho Spearman de 0,711 teniendo una relación positiva, donde su significancia es de 0.000 menor a 0.05. Finalmente se concluyó que si existe relación en las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la Ferretería.

Herrera y Shene (2019), tuvieron como objetivo general identificar la relación que hay entre el nivel de rendimiento productivo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Financiera Compartamos de la región Lambayeque,

Chiclayo 2018. La investigación fue un diseño no experimental, de corte transversal descriptivo, con nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La población fue integrada por la totalidad de los funcionarios en la empresa Financiera Compartamos. Donde la muestra fue de 25 trabajadores. Asimismo, no se empleó ningún muestreo. La técnica que optaron ha sido una encuesta y además se usó un instrumento como cuestionario, a través de la escala de Likert, a fin de adquirir información. Las dimensiones en la variable satisfacción laboral fueron: desempeño por actividades, desarrollo del personal y políticas administrativas. Los resultados fueron que el índice de productividad en los empleados se consideró efectivos, ya que lograron tareas habituales, puesto que algunos de los trabajadores muestran una satisfacción de un 60% indicando un nivel bueno, de igual manera un 36% consideran un nivel regular. Se concluyó que los trabajadores se sienten satisfechos por el apoyo brindado por su jefe.

Trigoso (2018), su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías El Imán, Tarapoto. En cuanto a su investigación fue de diseño no experimental, con corte transversal, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra fue a 60 trabajadores en donde se empleó un instrumento para la medición de la calidad de vida en el trabajo, ya que estuvo organizado por 7 dimensiones, usando la escala de Likert, teniendo un promedio de 74 ítems. Los resultados que utilizó fue la correlación de Rho Spearman, manteniendo el valor equivalente de 0.464 ($P_{\text{valor}} < 0.05$), con un promedio de relación positiva. Se concluyó que existe una relación considerable en las variables ya que, al enriquecer la calidad de vida en el entorno laboral, la satisfacción de los trabajadores en la ferretería podría mejorar moderadamente.

Quispe y Rodas (2018), en este estudio el objetivo general fue determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau, Lima. También se utilizó un diseño no experimental, considerando un corte transversal descriptivo, de nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo. La población estuvo integrada por 200 enfermeras, donde la muestra fue el total de la población. La técnica que se empleó fue la entrevista y un instrumento sobre escala de Likert. En el resultado de la variable

del ausentismo laboral, se obtuvo un nivel regular de 64, 5%, asimismo teniendo un nivel malo de 32,5% y finalmente un nivel bueno de 3,0%. Concluyeron que la empresa aún le falta mejorar ciertos puntos, ya que hay razones justificadas o algunas veces injustificadas, por las cuales el trabajador no asiste a su lugar de trabajo, causando incomodidad a sus compañeros.

Asimismo, a nivel local, se consideró a Nieto (2019), el objetivo que tuvo fue establecer la relación de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral en el funcionario del Hospital de Pacasmayo, 2018. Donde su estudio fue de diseño no experimental, corte transversal descriptivo, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. Donde la muestra fue establecida en 76 empleados. Los cuales aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de sobrecarga laboral y como segundo un cuestionario de satisfacción laboral, teniendo como dimensiones la inspección, colaboración, gratificación y las prestaciones. Los resultados que se aplicaron en sí, fue la correlación Rho de Spearman de $r_s = -0.454$ al verificar cierto valor de la significancia, se dio un menor nivel de significación estándar de ($p < 0.05$), de modo que hay certeza estadística para denegar la H_0 . Por último, se concluyó que si existe relación relevante entre la sobrecarga y la satisfacción laboral.

Posteriormente, se hizo mención sobre las teorías relacionadas al ausentismo y la satisfacción laboral.

Según Reyes (2009), especificó que la ausencia puede manifestarse de diferentes formas en el trabajo, las cuales pueden incluir condiciones físicas y mentales. El primero implica asistir al lugar de trabajo, pero sin hallarse concentrado en él, asimismo el segundo físicamente presenta ausencia en el trabajo, ya que estos se pueden clasificar en motivos basados en la enfermedad física y las no evidenciadas o inexplicables, en el que pueden aparecer fundamentos imaginarios o irreales. Pueden presentarse de manera completa o incompleta, debido al no aparecerse en el trabajo no está cubriendo la totalidad del horario o jornada laboral establecida. En visto a ello, el autor explicó en detalle el procedimiento que se aplicó para comprobar el tipo de ausencia que puede tener cada persona. Es importante saber cómo se distribuyen para luego analizar el motivo de cada ausencia.

De acuerdo a Robbins (2004), indica sobre la satisfacción laboral, las cuales están establecidas por remuneraciones asociadas, también por la adecuada comunicación entre los colegas y los términos laborales al que un trabajador se halla comprometido. Asimismo, asegura que hay ciertos factores vinculados con la personalidad del trabajador y las características del cargo que ejercen, ya que intervienen también en la percepción que el trabajador tiene de su bienestar y el agrado con lo que realiza, además de que esta personalidad coincida con la profesión elegida dado que se encontró una alta posibilidad de trabajadores satisfechos.

Asimismo, se conceptualizó la primera variable ausentismo, en donde los autores manifestaron:

Villasante (1998), define que cuando los trabajadores no asisten al trabajo estarían presentando una conducta muy irresponsable, la cual impide el cumplimiento de sus tareas establecidas en su entorno laboral, por causas inesperadas.

Al evitar asistir al trabajo, se da cuando la persona no se presenta en el lugar donde labora, además de que muestran retrasos y a la vez no están cumpliendo con sus actividades correspondientes en dicha empresa, señalando que los motivos pueden ser evidentes, falsas e injustificables (Chiavenato, 2003).

Según los autores definen que el ausentismo laboral se da cuando el trabajador a pesar de estar presente en su ambiente de trabajo no aporta lo suficiente, dado que su rendimiento disminuye, por lo que esto se denomina ausentismo presencial, ya que puede darse por la falta de motivación, exceso de trabajo, tensión, mala comunicación en la organización (Boada et al., 2005).

Tarapues, Dominguez y Matabanchoy (2018), conceptualizo que el abandono laboral, ocurre cuando el trabajador no tiene el permiso para ausentarse del trabajo, es decir que no asiste en varios días y no informa sus motivos por el cual no asistió al trabajo o no tiene el menor interés de poder regresar a trabajar.

Seguidamente, se detalla la primera dimensión de la variable ausentismo, de acuerdo a los autores:

Pinedo y Rivera (2017), expresan que el ausentismo médico proviene de una patología reconocida médicamente y que requiere descanso. Por lo cual se determina que no es su intención de abandonar su lugar de trabajo ya que esto tiene sustento legal apropiado que lo respalda, dado que para las empresas esto representan gastos por las faltas de ausencias motivadas.

Para el caso de la dimensión ausentismo médico tenemos los siguientes indicadores:

La enfermedad común: Se refiere como un cambio en la salud del trabajador, debido a razones no relacionadas con el trabajo que imposibilita por un tiempo limitado al trabajador acudir a su entorno de trabajo y prestar sus servicios respectivos. Asimismo, se dan por ciertas situaciones como: el invierno que ocasiona el resfriado y la gripe (Collier, 2018).

Accidentes laborales: Según ESSALUD (2013), define que son todo tipo de lesiones corporales causadas por hechos inesperados en el transcurso de sus actividades de los trabajadores, se puede decir que estos hechos pueden suceder de manera interna o externa en las instalaciones de la compañía. Como es en el caso del trabajador que lleva a cabo labores de campo, donde es necesario asegurarse de que efectivamente haya realizado el trabajo asignado, ya que desafortunadamente cuando ocurren accidentes, es posible que los trabajadores no puedan continuar trabajando de forma provisionalmente.

Permisos documentados: Pacheco (2014), se refiere a las autorizaciones solicitadas por los trabajadores, ya que a su vez estos se encuentran respaldados por documentos oficiales emitidos por autoridades ajenas a la empresa. Asimismo, es necesario tener en cuenta que estos permisos solo se dan por horas, debido a que estos pueden ocasionar un exceso de carga laboral a los trabajadores cubriendo funciones que no les corresponden.

Asimismo, la segunda dimensión de la variable ausentismo, según los autores:

Pinedo y Rivera (2017), detallaron que el ausentismo no médico, se refiere ausencias que no están vinculadas con el término patología, debido a que se genera por diferentes causas como familiares y no familiares, pero no relacionadas con la empresa y originando la falta de motivación hacia su labor.

Para el caso de la dimensión ausentismo no médico, tenemos los siguientes indicadores:

Razones personales: Tarapues, Dominguez y Matabanchoy (2018), manifestó que cuando se ausentan a su puesto de trabajo sin motivo justificado, no reciben dicha remuneración. En otras palabras, el trabajador puede que no tenga una documentación que lo acredite y si la tiene, no tiene derecho a la retribución de un servicio o trabajo establecido.

Razones familiares: Carver (2019), mencionó que uno de los motivos del ausentismo más frecuentes son las responsabilidades familiares, donde los trabajadores se ausentan para cuidar a niños pequeños, personas mayores, muerte o enfermedad de un familiar, entre otros.

Resolución de problemas: Alarcón (2019), precisa que el trabajador busca la mejor solución a situaciones o conflictos que se presenten dentro de la empresa.

La tercera dimensión de la variable del ausentismo, conforme a los autores:

Pinedo y Rivera (2017), especificaron que el ausentismo mental, se define como la presencia física del trabajador, no obstante, su pensamiento se encuentra distraído en otras cosas que no son de su área correspondiente, sin embargo, esto se origina un bajo rendimiento, lo que conlleva a que no ejecuten bien sus tareas.

Para el caso de la dimensión ausentismo mental, tenemos los siguientes indicadores:

Las relaciones interpersonales: Son necesarias para lograr los propósitos de la organización, mezclando las capacidades y recursos individuales; por esta razón, es importante mantener y desarrollar relaciones interpersonales saludables para crear un adecuado ambiente de trabajo y así aumentar la productividad dentro de la empresa (Molina y Quispe, 2021).

Tolerancia al estrés laboral: Del Hoyo (2004), argumentó que es un fenómeno cada vez más común, ya que puede dañar la salud física y mental, perjudicando la productividad en las empresas. En otras palabras, es la capacidad de soportar la presión, manteniendo un nivel de funcionamiento eficaz y una mínima ansiedad en un entorno agobiante para la mayoría de las personas.

Alcayaga, A. citado por Solorzano, R. (2019) señala que la sobrecarga laboral: Viene a hacer las exigencias físicas y psicológicas que soportan los trabajadores en el transcurso laboral. Cuando esto no se mide con precisión, se convierte en un problema recurrente entre los empleados de la organización, provocando problemas que perjudican de manera directa a la productividad de las organizaciones.

A continuación, se conceptualizó la segunda variable satisfacción laboral, según los autores:

Locke (1968), define que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias que intervienen de gran manera en los trabajadores que laboran en un puesto coordinado, teniendo el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y el modo de dirigirse.

La satisfacción laboral es una actividad donde la persona tiene la oportunidad de mostrar sus capacidades, ya que esto le genera un desafío por lo que sentirá el interés en alcanzar excelentes resultados, de esta manera el trabajador puede sentirse complacido por la empresa, ya que le provee beneficios favorables y además que tenga en cuenta el valor de su esfuerzo a través de reconocimientos (Chiang et al., 2010).

La satisfacción laboral es la comodidad y bienestar del trabajador en relación con el rendimiento en su entorno laboral, en otras palabras, es un punto determinante para la productividad y el adecuado funcionamiento de la organización (Arevalo y Macedo, 2021).

De acuerdo a la dimensión de la segunda variable satisfacción laboral, según:

Rocco (2009), señaló que el beneficio laboral y/o remuneración, es la retribución que obtiene el trabajador por parte de la compañía como una recompensa económica, es decir un pago adicional por la labor que hace.

Respecto a la primera dimensión beneficio laboral y/o remuneración, tenemos los siguientes indicadores:

Flexibilidad laboral para desarrollarse: Rodríguez (2022), indica que es una medida adquirida recientemente por varias empresas para promover una mejor estabilización entre lo personal y profesional de los trabajadores. Es primordial que mantengan un correcto balance entre el lugar de trabajo y sus actividades personales, de esta manera puedan evitar así el exceso de cansancio y el bajo desempeño.

La oportunidad de ascenso laboral: Se refiere a la determinación de proporcionarle un trabajo nuevo a un trabajador empeñoso y eficaz, trasladándolo a un nivel superior mejorando en sus condiciones de trabajo y así como su nivel de vida (Leon, 2023).

Los sueldos: Según Quezada (2021), se refiere a que están relacionados con la satisfacción del trabajador al momento de recibir las remuneraciones, pues estos dependen de un desajuste entre el valor atribuido al trabajo y el pago que cobra por realizar su labor a cambio del tiempo de trabajo acordado con la organización.

Asimismo, la dimensión de la segunda variable satisfacción laboral, según:

Rocco (2009), especificó que las políticas administrativas es el rango de cumplimiento en las reglas establecidas donde rigen las relaciones profesionales y que asocia de manera directa con los trabajadores.

Respecto a la segunda dimensión política administrativa, tenemos los siguientes indicadores:

Adecuada política administrativa de acuerdo a la normatividad laboral: Es un factor fundamental para el desarrollo rentable y los cumplimientos en los reglamentos vigentes. En otras palabras, son reglas internas que rigen y definen los códigos sobre la conducta dentro de la empresa. Especifica las responsabilidades de los trabajadores y de los jefes inmediatos en todos los niveles jerárquicos (Naupa, 2019).

El reconocimiento laboral: Es un conjunto de alternativas que emplean las organizaciones para recompensar a sus trabajadores, para reforzar sus conductas positivas alineadas con la administración estratégica (Cepeda et al., 2015).

Liderazgo continuo: Gómez (2008), mencionó que es un papel esencial para la satisfacción de los trabajadores, dado que los líderes que adoptan un comportamiento flexible, tienen un impacto positivo en los trabajadores, dirigiéndolos hacia el logro de su satisfacción laboral.

Igualmente, para la variable satisfacción laboral se definió la tercera dimensión, según Sánchez (2016), argumentó que el desempeño de tareas es la evaluación referente a las habilidades y a la productividad, por lo cual el trabajador lo relaciona con sus tareas diarias en la organización donde labora.

Respecto a la tercera dimensión desempeño de tareas, tenemos los siguientes indicadores:

La capacidad laboral: Se refiere a las actitudes y destrezas que permite desempeñar al trabajador en su lugar de trabajo, es decir sus experiencias y conocimientos (Hilleshein y Lautert, 2012).

El desenvolvimiento: Se conceptualizó en la manera de poder desarrollarse y potenciar las competencias personales sobre las aptitudes y habilidades sociales, mejorando la comunicación interpersonal, asimismo dándose la oportunidad de comprenderse a sí mismo y a sus compañeros, logrando así un ambiente favorable para su desempeño (Robbins y Judge, 2009).

Eficacia: Inga (2020), detalló que es la capacidad de conseguir los objetivos en un tiempo determinado, ya que ser eficaz ayuda al desempeño de cada trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según CONCYTEC (2018), detalla acerca del tipo de investigación aplicada, la cual tiene como objetivo crear métodos, técnicas y protocolos basados en información científica, haciendo que dicho conocimiento pueda ser incorporado como parte de un bien para aplicar. Este estudio fue aplicado, porque tuvo como finalidad brindar las soluciones a circunstancias o problemas precisos que se logren identificar en la empresa Grupo Al Kosto.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al, (2018), manifestaron acerca del diseño no experimental, donde no se manejaron ni las circunstancias ni los fundamentos de manera intencionada, por lo tanto, fueron observadores de fenómenos o eventos según lo sugiere su contexto. Se detalló que esta investigación fue de diseño no experimental con corte transversal, debido a que las variables no son manipuladas ni controladas, ya que se dio en un solo momento.

Según Rodríguez (2020), mencionó acerca del nivel correlacional, ya que tiene la finalidad de saber la relación entre las variables en un contexto específico, dado que se mide cada variable posiblemente relacionada y luego se analiza la correlación, debido a que se respaldaron por hipótesis sometidas a pruebas. Asimismo, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre ausentismo y la satisfacción laboral.

Hernández et al, (2018), comentaron respecto al enfoque cuantitativo, la cual se utiliza la recopilación de información en base a análisis estadísticos, donde se verifica la hipótesis sobre la medición numérica. Asimismo, el estudio se dio de forma cuantitativa, el cual se realizó mediante datos donde se sustentaron las hipótesis sugeridas en el estudio a partir de mediciones numéricas y análisis de tipo estadístico, de esta manera las teorías pudieron ser comprobadas, debido a que se determinó con precisión dichos patrones de comportamiento de los trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L.

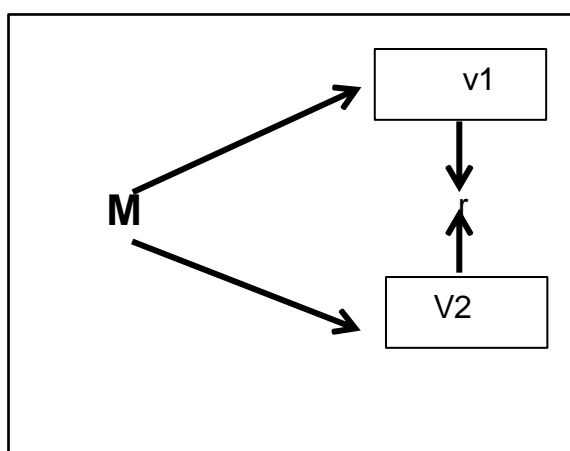
Figura 1 Esquema del diseño de investigación

M = Población.

v1 = Ausentismo.

v2 = Satisfacción laboral.

r= Relación en ambas variables.



3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Ausentismo

Definición conceptual: Locke (1968), definió que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse.

Definición operacional: Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Por lo tanto, sus dimensiones fueron tres: Ausentismo médico, ausentismo no médico y ausentismo mental.

Indicadores: Enfermedad común, accidentes laborales, permisos documentados estos indicadores provienen de la dimensión ausentismo médico. Razones personales, razones familiares, resolución de problemas provienen de la dimensión ausentismo no médico. Relaciones interpersonales, tolerancia al estrés

laboral, sobrecarga laboral estos indicadores vienen de la dimensión ausentismo mental.

Escala de medición: Ordinal

Variable Y: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Locke (1968), definió que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse.

Definición operacional: Se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario, sobre la Escala de Opiniones SL-SPC, donde se midió las dimensiones proporcionadas acerca de la variable. Por consiguiente, se tiene 3 dimensiones: Beneficio laboral y/o remuneración, políticas administrativas y desempeño de tareas.

Indicadores: Flexibilidad laboral para desarrollarse, oportunidad de ascenso laboral, sueldos, ya que derivan de la dimensión sobre beneficio laboral y/o remuneración. Adecuada política administrativa respecto a la normatividad laboral, reconocimiento laboral, liderazgo continuo, parten de la dimensión políticas administrativas. Capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia estos indicadores provienen de la dimensión desempeño de tareas.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es un conjunto infinito o finito de elementos con características comunes para las cuales se pueden extraer las conclusiones de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

La población fue conformada por 35 trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023, asimismo la muestra fue censal, ya que es la misma por ser una población pequeña.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores que tienen un contrato de trabajo y están en planilla.
- **Criterios de exclusión:** Practicantes que tienen convenio laboral.

3.3.3. Unidad análisis

Trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según López y Facheli (2017), señaló que es un contenido donde te permite obtener y recopilar la información de forma eficaz, es así como en el estudio se desarrolló una técnica que es la encuesta, donde se analizó los datos obtenidos respecto a las opiniones de los trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L.

López y Facheli (2017), mencionaron que el cuestionario es un instrumento empleado para la recolección de datos, por lo tanto, están diseñadas para crear condiciones para la medición, debido que es un concepto abstracto de lo que expresa la población en los cuales puedan ser perceptibles directa o indirectamente, dado que todo lo empírico sea medible. El instrumento que se empleó es el cuestionario, el cual se usó para medir las conductas de los trabajadores dentro de la organización.

Para la variable ausentismo, el instrumento consistió en 16 preguntas, donde se dividieron mediante tres dimensiones, la primera es ausentismo médico teniendo los ítems 1,2,3,4, la segunda dimensión es ausentismo no médico lo cual abarcó los ítems 5,6,7,8,9 y la tercera es ausentismo mental con los ítems 10,11,12,13,14,15,16 en el que se midió con la escala de Likert respecto a las opciones: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para la siguiente variable satisfacción laboral se usó también el cuestionario, donde estuvo establecido por 18 interrogantes y tres dimensiones, como primero el beneficio laboral y/o remuneración abarcando los ítems 1,2,3,4,5, la segunda dimensión políticas administrativas con los ítems 6,7,8,9,10,11,12 y la última dimensión desempeño de tareas consignando los ítems 13,14,15,16,17,18, donde se midió con la escala de Likert, teniendo las alternativas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

En cuanto a Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionaron acerca de la validez, la cual es el grado de medición del instrumento mediante la recopilación de información. Asimismo, se empleó la evaluación por juicio de expertos considerando a tres docentes de la escuela académico profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, validando el cuestionario respecto a las variables ausentismo y satisfacción laboral.

Tabla 1

Matriz de validación – Variable Ausentismo

N°	EXPERTOS	CALIFICACIÓN
1	Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	Apto
2	Mtra. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina	Apto
3	Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera	Apto

Tabla 2

Matriz de validación – Variable Satisfacción Laboral

N°	EXPERTOS	CALIFICACIÓN
1	Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	Apto
2	Mtra. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina	Apto
3	Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera	Apto

De esta manera Sánchez (2017), detalló que la confiabilidad, incluye determinar qué tan estable es la respuesta de un instrumento de medición realizada a un grupo de individuos.

Asimismo, en la confiabilidad se ejecutó una prueba piloto a 20 trabajadores, donde los 34 ítems de ambas variables fueron examinados con el coeficiente alfa de Cronbach. De esta manera, el instrumento del presente estudio se midió a través del programa estadístico SPSS 26, la cual se estableció el porcentaje de confiabilidad para las siguientes variables:

Con respecto a la variable ausentismo, la cual fue constituida por 16 ítems, donde se analizó mediante el programa estadístico SPSS 26, ya que se consiguió obtener un promedio en el alfa de Cronbach de 0,852 indicando una fiabilidad muy buena. Referente a la variable satisfacción laboral, dado que estuvo conformada por 18 ítems, seguidamente se realizó en el programa estadístico SPSS 26, donde se logró obtener un promedio en el alfa de Cronbach con un 0,972 teniendo una fiabilidad muy elevada.

3.5. Procedimientos

Al momento que se realizó la presente investigación se tomó en consideración el consentimiento del gerente general de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L, donde se aplicó la encuesta a sus trabajadores, de tal manera se recolectó información a través de un cuestionario, por lo cual nos ayudó a obtener datos precisos en relación al ausentismo y satisfacción laboral, seguidamente se pasó los datos en Excel logrando un resultado exacto, usando del programa SPSS en donde se examinó y se determinó el nivel de correlación en las variables.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, se ingresó todos los datos de la encuesta en el software Microsoft Excel, de manera que fueron indagados por medio de la estadística descriptiva con distribución de frecuencia logrando el nivel de las dimensiones y variables de investigación.

De igual manera, se ejecutó el análisis estadístico inferencial en el programa experto IBM SPSS Statistics 26, a través del coeficiente de Rho Spearman, lo que permitió determinar relación entre las variables y comprobar la hipótesis de la investigación

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se detalló principios éticos mediante su desarrollo, el cual se indicó en la resolución RD0262-2020 / UCV, donde todo individuo que participó de la investigación se le ha permitido el uso de sus datos, por ello se requirió los permisos pertinentes a la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L para la evaluación previa acatando nuestros valores éticos infundidos en nuestra casa de estudios, además se procedió con responsabilidad las referencias citadas dentro de la investigación considerando los derechos del autor, asimismo se tuvo en cuenta las indicaciones de las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados descriptivos e inferenciales.

Objetivo específico 1

Tabla 3

Nivel de ausentismo de los trabajadores en la empresa Grupo Al Costo E.I.R.L de Chepén, 2023

	Ausentismo Medico		Ausentismo No Medico		Ausentismo Mental		Total	
Nivel	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	12	34%	12	34%	12	34%	12	34%
Regular	17	49%	17	49%	17	49%	17	49%
Bueno	6	17%	6	17%	6	17%	6	17%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Interpretación: Se muestra en la tabla 3 que el 49% de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L de Chepén, 2023 consideran que el ausentismo tiene un nivel regular, asimismo un 17% indica que es bueno y para finalizar un 34% expresa que el nivel es malo. También se halló en las tres dimensiones un nivel regular con un 49% respectivamente, lo que demuestra que hay aspectos por mejorar dentro de la empresa, debido a que algunos de los trabajadores no asisten a su puesto de trabajo, provocando despidos y problemas financieras.

Objetivo específico 2

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L de Chepén, 2023.

	Beneficio							
	laboral y/o remuneración		Políticas administrativas		Desempeño de tareas		Total	
Nivel	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	4	11%	1	3%	0	0%	0	0%
Regular	15	43%	10	29%	4	11%	12	34%
Bueno	16	46%	24	69%	31	89%	23	66%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Interpretación: Se visualiza en los resultados, que el 66% de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L de Chepén, 2023 manifiestan que la satisfacción tiene un nivel bueno, asimismo el 34% señala que presenta un nivel regular, por lo que podemos indicar que la empresa puede mejorar en algunos puntos, como los sueldos, ya que los trabajadores no están conforme con lo que reciben. En cuanto a las tres dimensiones tienen un nivel bueno como beneficio laboral y/o remuneración con un 46%, políticas administrativas un 69% y desempeño de tareas teniendo un 89%, esto refleja que el jefe inmediato brinda su apoyo a sus trabajadores al ejecutar sus actividades laborales, lo que demuestra que se sienten satisfechos.

Objetivo específico 3

Tabla 5

Relación entre el ausentismo médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

			Satisfacci	Ausentismo
			ón laboral	medico
Spearman's rho	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	1.000	,853**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	35	
	Ausentismo medico	Correlation Coefficient	,853**	1.000
Sig. (2-tailed)		0.000		
N		35	35	

Interpretación: El análisis de los resultados hallados en la tabla 5, se aprecia que el nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación significativa entre ausentismo médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén-2023. De igual manera, se realizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r= 0,853$, lo que significa que hay una correlación positiva muy alta. Es decir que, si mejora el ausentismo médico, aumenta la satisfacción laboral.

Objetivo específico 4

Tabla 6

Relación entre el ausentismo no médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023.

			Satisfacción laboral	Ausentismo no medico
Spearman's rho	Satisfacción laboral	Correlation	1.000	,400*
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.017	
		N	35	35
	Ausentismo no medico	Correlation	,400*	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.017	
		N	35	35

Interpretación: Respecto a la tabla 6 de los resultados, se muestra que el nivel de significancia de $0.017 < 0.05$, dado que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe una relación significativa entre ausentismo no médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén-2023. Asimismo, se ejecutó el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,400$, el cual muestra una correlación directa y moderada. De manera que, si mejora el ausentismo no médico, aumenta la satisfacción laboral.

Objetivo específico 5

Tabla 7

Relación entre el ausentismo mental y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023.

			Satisfacción laboral	Ausentismo mental
Spearman's rho	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	1.000	,387*
		Sig. (2-tailed)		0.022
		N	35	35
	Ausentismo mental	Correlation Coefficient	,387*	1.000
Sig. (2-tailed)		0.022		
N		35	35	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7, se demuestra que el nivel de significancia de $p=0.022 < 0.05$, es decir que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que existe una relación significativa entre ausentismo mental y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R. L Chepén-2023. También se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r= 0,387$, de manera que existe una correlación positiva moderada. Teniendo en cuenta que, si mejora el ausentismo mental, aumenta la satisfacción laboral.

Objetivo General

Hipótesis estadística

H1: Existe relación significativa entre el ausentismo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

H0: No existe relación significativa entre el ausentismo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

Tabla 8 Relación entre el ausentismo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

		Ausentismo	Satisfacción laboral
Spearman's rho	Ausentismo	Correlation Coefficient	1.000 ,431**
		Sig. (2- tailed)	0.010
	N	35	35
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,431**
Sig. (2- tailed)		0.010	
N		35	35

Interpretación: En la tabla 8 indica que el nivel de significancia es menor a 0.05, de tal modo que se rechaza H0 y se acepta la H1, ya que existe relación entre el ausentismo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023. De igual manera se usó el coeficiente de correlación de Spearman, donde se halló como resultado 0.431 indicando que tiene una relación positiva moderada, de esta manera si mejora el ausentismo, la satisfacción laboral también será mejor.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analizan y discuten los resultados en una comparación con los estudios previos y la información recabada, cuyo detalle se presenta a continuación:

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar el nivel de ausentismo de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023, se halló que el 49% de los trabajadores consideraron el ausentismo tiene un nivel regular, debido a que algunos de los trabajadores se ausentan a su puesto de trabajo por motivos inesperados, ya sea por enfermedad, accidentes laborales, razones personales o familiares, donde impiden el cumplimiento de sus responsabilidades, lo que conlleva a que otros compañeros no estén aptos a realizar fácilmente las funciones que el puesto posee, asimismo un 17% indicó que es bueno y para finalizar un 34% expresa que el nivel es malo, es ahí donde la empresa debe poner más atención para mejorar ciertas ausencias que se presentan en los trabajadores, ya que el ausentismo causa un incremento de carga de trabajo, lo que conlleva a que el ambiente laboral empeore. También se halló en las tres dimensiones un nivel regular de 49% respectivamente, lo que demuestra que hay aspectos por mejorar dentro de la empresa, debido a que algunos de los trabajadores no asisten a su puesto de trabajo, provocando despidos y problemas financieros.

De esta manera coincide con Quispe y Rodas (2018), en un hospital de Lima, quienes detallaron en sus resultados sobre la variable del ausentismo laboral, con un nivel regular de 64,5%, seguido se da un nivel alto de 32,5% y finalmente un nivel bajo de 3,0%, la cual se puede decir que la empresa debe mejorar ciertos puntos, ya que hay razones justificadas o algunas veces injustificadas, por las cuales el trabajador no asiste a su lugar de trabajo. Siendo preciso mencionar a Villasante (1998), quien define al ausentismo como conductas muy irresponsables, la cual impide el cumplimiento de tareas de los trabajadores en su entorno laboral, por causas inesperadas.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023, se halló que el 66% de los trabajadores, manifestaron que la satisfacción tiene un nivel

bueno, dado que les agrada trabajar con sus compañeros, puesto que existe el apoyo mutuo por parte del jefe inmediato, asimismo el 34% señala que presenta un nivel regular, por lo que se puede indicar que la empresa puede mejorar respecto a los sueldos, ya que los trabajadores no están conforme con lo que reciben. En cuanto a las tres dimensiones tienen un nivel bueno como beneficio laboral y/o remuneración con un 46%, dado que los trabajadores señalaron que la empresa si cumple con respecto a sus pagos extras por feriados, en cuanto a las políticas administrativas se tiene un 69%, por lo cual permite que los trabajadores y jefes se relacionen adecuadamente y con respecto al desempeño de tareas tiene un 89%, lo que indica que la empresa tiene a su disposición materiales y equipos para que los trabajadores ejecuten sus labores favorablemente.

En este sentido, se concuerda con Herrera y Shene (2019), en una financiera de Chiclayo, encontraron que la satisfacción laboral es de un 60%, indicando un nivel bueno de los trabajadores y un 36% teniendo un nivel regular. Del mismo modo Valdivieso (2018), en la empresa Fundación Polinal en Ecuador, identificó un 63,2% demostrando que tiene un nivel bueno, a diferencia del 28,9% reflejando un nivel regular. Por ello, Locke (1968) considera que la satisfacción son actitudes causadas por creencias y sentimientos, ya que los trabajadores perciben en su entorno de trabajo si es el adecuado o no, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente el modo de dirigirse.

Locke (1968), argumentó que la satisfacción es una actitud causada por sentimientos y creencias que interfieren en gran medida con la forma en que los empleados que trabajan en posiciones coordinadas perciben su entorno laboral, así como un sentido de compromiso con los acuerdos identificados y en última instancia, con la manera en que están resueltos.

Referente al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el ausentismo médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023, se determinó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,853, lo que significa que hay una vinculación positiva muy alta, esto significa que si mejora el ausentismo médico, aumenta la satisfacción laboral, por lo tanto un adecuado manejo del grupo puede fortalecer el compromiso,

evitando trabajadores que busquen justificar sus faltas, por esta razón la empresa debe considerar de gran importancia esta ausencia a pesar de que sean justificados mediante documentos, implica tener situaciones que pongan en riesgo la productividad o crecimiento de ella. Por ello se difiere con la investigación de Ríos y López (2018), en la compañía Inversión de Moda S.A.S, Colombia, quienes determinaron en su estudio una correlación de Rho de Spearman $r = -0.118$, de manera que hay una correlación muy baja, asimismo concluyeron que el ausentismo médico y la satisfacción laboral están relacionadas inversamente, es decir a mayor ausentismo médico, menor es la satisfacción laboral y cuando más alto sea el nivel de satisfacción laboral, menos es el ausentismo. Por esa razón, Pinedo y Rivera (2017), indicaron que el ausentismo médico se da cuando el trabajador se ausenta de su lugar de trabajo teniendo el sustento legal apropiado que lo respalda, dado que para las empresas representan gastos financieros.

En cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre el ausentismo no médico y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023, ejecutaron el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,400$, dado que hay una correlación directa y moderada. De manera que, si mejora el ausentismo no médico, aumenta la satisfacción laboral, puesto que, si la empresa evita las asistencias no justificadas de los trabajadores, sus responsabilidades van hacer las adecuadas. De acuerdo con Gutiérrez y Zacarías (2021), en la empresa Nuevo Mundo Outsourcing S.A.C, en la ciudad de Trujillo, quienes identificaron que la correlación de Spearman fue inversa de -0.60 , mostrando correlación negativa alta, teniendo en cuenta que mientras más ausentes están, menos es la satisfacción de los colaboradores. Por ende, Pinedo y Rivera (2017), detallaron que el ausentismo no médico genera varias causas como razones personales y familiares, es decir no están relacionadas con la empresa, ya que son faltas injustificadas.

En lo que respecta al objetivo específico 5: Determinar la relación entre el ausentismo mental y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,387$, de manera que existe una correlación positiva moderada. Teniendo en cuenta que, si mejora el ausentismo mental, aumenta la satisfacción

laboral, es decir la empresa debe evitar las ausencias que causan problemas internamente, ya que esto genera retraso en las labores de los demás trabajadores, debido a que se sobrecargan de actividades que no les corresponden realizar.

De esta manera coincide parcialmente con Hernández y Medina (2020), en un hospital público de México, quienes hallaron que la correlación de Spearman fue de un $r=0.52$, indicando una correlación moderada. De esta manera el motivo por el cual se ausentan los trabajadores es por la sobrecarga laboral que existe en la empresa, por lo que concluyeron que cuando el ausentismo mental es menor, la satisfacción aumenta. En vista de ello en los resultados de Martínez y Gonzales (2022), en el hospital público de Argentina, quienes refutan una correlación Rho de Spearman con un $r= -0.601$, donde fue analizada como inversa y alta, mostrando que a un mayor ausentismo mental se tendrá menos satisfecho al trabajador de enfermería. En este sentido, Pinedo y Rivera (2017), especificaron que el ausentismo mental, se define como la presencia física del trabajador, no obstante, su pensamiento se encuentra distraído en otras cosas que no son de su área correspondiente, sin embargo, esto se origina un bajo rendimiento, lo que conlleva a que no ejecuten bien sus tareas.

Finalmente, en cuanto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023, se logró establecer que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.431, lo que quiere decir que la vinculación es positiva y moderada, de esta manera si mejora el ausentismo, la satisfacción laboral también será mejor, por lo cual las ausencias de los trabajadores en su entorno de trabajo se da por varias razones, bien sea por descansos médicos o inasistencias injustificadas que ocurren únicamente por cuestiones personales, lo cual perjudica a la empresa y al contrato que tiene el trabajador, ya que el servicio se vuelve deficiente, por esa razón el ausentismo debe mejorar para que se logre una mayor satisfacción laboral y mejores resultados.

De este modo coinciden con Hernández y Medina (2020), en el hospital público de México, quienes hallaron que la correlación de Spearman fue de un $r=0.52$, indicando una correlación moderada. Por esa razón el ausentismo provoca

una sobrecarga laboral para los demás trabajadores generándoles molestias, incomodidad, dado que les asignan más tareas, de lo que no les corresponden, lo que indica que cuando el ausentismo es mayor, disminuye la satisfacción del trabajador. En cambio, para Ríos y López (2018), difieren en su investigación sobre la compañía Inversión de Moda S.A.S, en Colombia, quienes especificaron una correlación de Rho de Spearman $r = -0.118$, debido a que tiene una correlación muy baja. De esta manera, concluyeron que el ausentismo y la satisfacción laboral están vinculadas inversamente, puesto a que mayor ausentismo, menor es la satisfacción laboral.

Sin embargo, se difiere con Gutiérrez y Zacarías (2021) en la compañía de Nuevo Mundo Outsourcing, Trujillo, quienes encontraron que la correlación de Spearman fue de -0.60 lo que señala que es una negativa alta, indicando que mientras más ausentes están, menos es la satisfacción de los trabajadores. De manera si hay relación inversa entre ausentismo y satisfacción laboral, por lo que concluyeron que cuando el ausentismo es mayor, la satisfacción laboral es menos en los trabajadores. Por consiguiente, Martínez y Gonzales (2022), en el hospital público de Argentina, quienes contradicen una correlación Rho de Spearman con un $r = -0.601$, donde fue analizada como inversa y alta, mostrando que, a un mayor ausentismo, menos es la satisfacción del trabajador. En este sentido, Reyes (2009), especificó que la ausencia puede manifestarse de diferentes formas en el trabajo, las cuales pueden incluir condiciones físicas y mentales. El primero implica asistir al lugar de trabajo, pero sin hallarse concentrado en él, asimismo el segundo físicamente presenta ausencia en el trabajo, ya que estos se pueden clasificar en motivos basados en la enfermedad física y las no evidenciadas o inexplicables, en el que pueden aparecer fundamentos imaginarios o irreales. Pueden presentarse de manera completa o incompleta, debido al no aparecerse en el trabajo no está cubriendo la totalidad del horario o jornada laboral establecida. Por su parte, Arevalo, y Macedo (2021), especifica que la satisfacción laboral es la comodidad y bienestar del trabajador en relación con el rendimiento en su entorno laboral, en otras palabras, es un punto determinante para la productividad y el adecuado funcionamiento de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al primer objetivo específico, se concluyó que el 49% de los trabajadores tienen un nivel regular de ausentismo, lo que indica que sus dimensiones ausentismo médico, no médico y mental de la misma manera se hallan en un nivel regular, lo que permite afirmar que la empresa está presentando ausencias que provocan un desequilibrio en la asignación de tareas.
2. De acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó en los trabajadores un 66% donde el nivel de satisfacción laboral es bueno, por lo cual en sus dimensiones: beneficio laboral y/o remuneración, políticas administrativas, desempeño de tareas, también presentan nivel bueno, debido a que existe un apoyo de parte del jefe inmediato ante sus trabajadores.
3. Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que tiene una significancia 0.000 y un Rho de Spearman $r=0,853$, lo que señala que tiene una correlación positiva muy alta entre el ausentismo médico y la satisfacción laboral, por lo que se logra comprender que cuando los trabajadores se ausentan de su ambiente laboral, son por enfermedades, las cuales son justificadas por documentos que los respalden.
4. Según los resultados del cuarto objetivo específico, se determinó que mediante el nivel de significancia fue de 0.017 y un Rho de Spearman $r=0,400$, donde manifiesta que hay una correlación directa y moderada entre el ausentismo no médico y satisfacción laboral, por lo tanto, se logra interpretar que ciertas ausencias que no tienen una justificación válida, conllevan a que se tenga despidos y molestias de los demás trabajadores.
5. Referente al quinto objetivo específico, se determinó un nivel de significancia de $p=0.022$ y un Rho de Spearman $r=0,387$, de esta forma la correlación es positiva moderada entre el ausentismo mental y satisfacción laboral, lo que se logra deducir que los trabajadores no están totalmente comprometidos con su área, conllevando a que no realicen adecuadamente sus actividades.

6. Para finalizar con el objetivo general, se determinó una significancia de 0.010 y un Rho de Spearman 0.431, por ende, la correlación es positiva y moderada, asimismo si el ausentismo mejora, se logra aumentar la satisfacción laboral, obteniendo buenos resultados para la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General, registrar diariamente los motivos de ausencias de cada trabajador, asimismo realizar una comparación de todas las faltas y así ver con exactitud los niveles que se presenten, con el fin de implementar medidas de mejora para sus trabajadores.
2. Se sugiere al Gerente General, desarrollar programas de capacitación y concientización para los trabajadores aplicando planes de mejora, estableciendo de esta manera metas que no solo serán beneficiosas para la empresa, sino que también será para motivar al trabajador aumentando así la productividad y la satisfacción.
3. Se aconseja a la empresa, brindar estrategias para evitar una sobrecarga laboral en el trabajador, ejecutando una correcta distribución de las tareas, de este modo se podrá evitar incomodidades de parte de los trabajadores que si asisten a su centro de trabajo.
4. Se propone a la empresa, realizar medidas correctivas y de mejoramiento, con la finalidad de ofrecer a los trabajadores un entorno laboral satisfactorio, de manera que permita un alto compromiso con la empresa.
5. Por otro lado, a la Universidad César Vallejo, se sugiere que siga impulsando y fomentando este tipo de investigación, especialmente a estudiantes donde puedan identificar el ausentismo laboral como un tema importante, con el fin de brindar estrategias y asimismo poder reducirla.
6. Recomendamos a otros investigadores, profundizar las variables ausentismo y satisfacción laboral empleando otros métodos para obtener resultados diferentes y a la vez aumentar el conocimiento, de esta manera se podrá entender como el ausentismo puede afectar directamente a la economía de la empresa y el desempeño de los demás trabajadores.

REFERENCIAS

- Alarcón, I. (2019). *El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería Olva Courier S.A.C. Callao, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46460/Alarc%C3%B3n_SIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alcayaga, A. citado por Solorzano, R. (2019). *Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38685/Solorzano_GR..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avalo, Y. (2021). *El Ausentismo Y El Clima Laboral En La Empresa Dca Security Sac, Lima 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Digital Institucional UNP. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28203/Yuleisy%20Stefany%20Avalo%20Zamora_total.pdf?sequence=14&isAllowed=y
- Boada, J., Agulló, E. & Mañas, M. (2005). Work Absenteeism as a Consequence of Organizational Variables. *Psychothema*, 17 (2), 212-218. <https://www.psychothema.com/pi?pii=3090>.
- Carver, C. (2019). The Impact of Absenteeism in the Workplace. Astron Solutions. <https://astronsolutions.net/the-impacts-of-absenteeism-in-the-workplace/#:~:text=When%20they%20miss%20work%20often,quality%20and%20quality%20of%20work>.
- Cepeda, S., Salguero, O. y Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited* [Tesis de postgrado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Digital Institucional UPC. <https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3045/00002472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2010). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*, 19 (58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Chiavenato, I. (2003). *Proceso Administrativo*. Tercera edición. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. ISBN: 958-41-0161-7.
- Arevalo, A. y Macedo, R. (2021). *Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Consorcio Andes De La Ciudad De Iquitos, Año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Digital Institucional UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICHAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1>
- Collier, E. (2018). Reducing Absenteeism in the Workplace. <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/reducing-absenteeism-in-the-workplace/>.
- CONCYTEC (16 de noviembre, 2018). Resolución de presidencia N° 215 - CONCYTEC-P.
- De La Torre, J. y Vásquez M. (2021). *Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En La Empresa Ferretería El Sol* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio Digital Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1934/TESIS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Del Hoyo, M. (2004). *Work-related stress*. National Institute for Occupational Safety and Health. ISBN: 84-7425-474-4.
- Tarapues, R., Dominguez, A., & Matabanchoy, S (2018). Systematic review: Factors associated with labor absenteeism in Latin American countries. University of Nariño. *Scielo*, 21(1), 100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

ESSALUD (02 de octubre, 2013). Resolución de gerencia central N° 163- GCPEYS. ESSALUD.

Gestión rh. (2018). *Gestión de Recursos Humanos*. Primera edición. Ediciones Paraninfo, S.A. ISBN: 9788428340397.

Gómez, R. (2008). Business leadership for technological innovation in micro, small and medium-sized companies. National Polytechnic Institute Higher School of Commerce and Administration. *Scielo*, (24), 157-194. ISSN :1657-6276.

Naupa, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf

Gutiérrez, F. y Zacarías, V. (2021). *El Ausentismo y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Nuevo Mundo Outsourcing S.A.C Trujillo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63080/Guti%
uti%
c3%
a9rrez_SFC-Zacar%
c3%
adas_VVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63080/Guti%c3%a9rrez_SFC-Zacar%c3%adas_VVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Hernández, E. & Medina, X. (2020). Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey. *Rev Enferm IMSS*, 28 (1), 37-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V. ISBN: 970-10-5753-8.

Herrera, L. y Shene, F. (2019). *Nivel De Rendimiento Productivo Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Financiera Compartamos De La Región Lambayeque, Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad

- Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Digital Institucional UNPRG.
<https://core.ac.uk/download/pdf/335023517.pdf>
- Hilleshein, E. & Lautert, L. (2012). Work capacity, sociodemographic and work characteristics of nurses at a university hospital. *Scielo*, 20 (3), 520-527.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/X97rpNCMmMvDDhvXxBxNVRd/?format=pdf>
- Inga, A. (2020). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral en el Perú. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Digital Institucional UCSUR.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1388/TB-Inga%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Locke, E. (1968). ¿What is job satisfactory? Asociación Americana de Psicología, Washington, D C . <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
- López, A. y Facheli, C (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Primera edición. Dipòsit. Digital de documents de la UAB. <https://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Roldan-y-Fachelli.pdf>
- Leon, C. (2023). *Evaluación docente para el ascenso y desempeño laboral en instituciones educativas de una Dirección Regional de Educación, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120351/Leon_LC-SD.pdf?sequence=1.
- Martínez, S. & González, J. (2022). Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos Aires. *Scielo*. ISSN: 1996-3521.
- Molina, G. y Quispe, M. (2021). *Relaciones Interpersonales Y Rendimiento Laboral En Los Profesionales De Enfermería De Los Servicios De Medicina Del Hospital Nacional Dos De Mayo - 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Del Callao]. Repositorio Digital Institucional UNC.
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5634/TESIS>

[%20MAESTRO-AGUILAR%20MOLINA-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_p_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Noblecilla, A. (2020). *Ausentismo laboral en la empresa Teleatento del Perú S.A.C. Sede ATE, servicio de SAC FRONT*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55719/Nobleci_lla_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo* (1ra ed.). Organización Internacional del Trabajo. ISBN: 978-92-2-133155-1.
- Pacheco, L. (2014). *Los permisos familiares: un progreso en la armonización de la familia y el trabajo*. [Tesis, Universidad de Piura]. Repositorio Digital Institucional UNP. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2634/Permisos_familiares_progr%20eso_armonizacion_familia_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral* Lima, Perú. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pinedo, I. y Rivera, A. (2017). *Factores relacionados al absentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Digital Institucional UPCH. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/642/Factores%20relacionados%20al%20ausentismo%20laboral%20en%20el%2>

[Opersonal%20administrativo%20de%20un%20hospital%20nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESES%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe, L. y Rodas, J. (2018). *Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Digital Institucional UPNW. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESES%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1>.

Quezada, V. (2021). *Sueldo*. [Universidad privada de la República Dominicana]. Repositorio Digital Institucional APEC. <https://www.coursehero.com/file/85633070/EL-SALARIOdocx/>.

Reyes, A. (2009). *Administración de empresas: teoría y práctica*. Primera edición. Limusa, S.A. De C. V. ISBN: 968-18-0059-1

Ríos, M. y López, A. (2018). *La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Absentismo Laboral De Los Empleados De La Empresa Innovaciones De Moda S.A.S*. [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Digital Institucional Poli. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1267/INFORME%20FINAL%20INVESTIGACION%20%28Andrea%20LOPEZ%29%20%28003%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. ISBN: 970-26-0423-0

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. ISBN: 978-607-442-098-2

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Digital Institucional UCh. https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

- Rodríguez, F. (2019). *El ausentismo laboral y su impacto económico en la empresa Teleperformance Perú, Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56571/Rodr%C3%a9uez_ZFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rodríguez, H. (2022). Work flexibility: why is it important to achieve success. *Crehana*. <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/flexibilidad-laboral/>.
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de Investigación*. Primera edición. Klik Soluciones Educativas S.A. de C.V. ISBN:978-607-8682-22-5
- RPP. (2018). *Renta 2017: Hoy vence plazo para que declaren trabajadores que no tienen RUC*. Radio Programa del Perú. <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772?ref=rpp>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Sánchez, P. (2016). Sánchez, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de pregrado, Universidad técnica de ambato]. Repositorio Digital Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Sanchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF 36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. [Tesis de pregrado, Benemerita Universidad Autónoma De Puebla]. Repositorio Digital Institucional BUAP. <https://www.fcm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Trigozo, J. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías El Imán*. [Tesis de pregrado, Universidad

Peruana Unión]. Repositorio Digital Institucional UPU.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1551/Juan_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Valdivieso, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Institucional UCE.

<https://www.dspace.uce.edu.ec/flip/?pdf=https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f4f9a61d-64c8-41e3-8700-4f3ee52f20e4/content>

Villasante, C. (1998). Absenteeism, turnover and productivity. *Studylib. Pyramid Editions*.<https://studylib.es/doc/5192044/absentismo--rotaci%C3%B3n-y-productividad>.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ausentismo	Define que cuando los trabajadores no asisten al trabajo están presentando una conducta muy irresponsable, la cual impide el cumplimiento de sus tareas establecidas en su entorno laboral, por causas inesperadas Villasante (1998).	Se empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario que se realizó, sobre la variable ausentismo laboral, la cual se utilizó para medir el nivel de ausencia que se registran en el personal. Según sus dimensiones planteadas, el instrumento fue formulado por Villasante (1998).	Ausentismo Médico	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad común. • Accidentes laborales. • Permisos documentados. 	Ordinal
			Ausentismo no Médico	<ul style="list-style-type: none"> • Razones personales • Razones familiares. • Resolución de problemas. 	
			Ausentismo Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Tolerancia al estrés laboral • Sobrecarga laboral 	
Satisfacción Laboral	Define que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse Locke (1968).	Se aplicó la encuesta y asimismo el instrumento que fue manejado por un cuestionario, sobre la Escala de Opiniones SL-SPC, donde se mide las dimensiones proporcionadas a la variable; ya que fue elaborado por Palma (2005).	Beneficio Laboral y/o Remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad laboral para desarrollarse. • Oportunidad de ascenso laboral. • Sueldos. 	Ordinal
			Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuada política administrativa respecto a la normatividad laboral. • Reconocimiento laboral. • Liderazgo continuo. 	
			Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad laboral. • Desenvolvimiento. • Eficacia. 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Ausentismo

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023.

Por ello, estimado trabajador, es un grato de poder dirigirnos a usted, con el propósito de saber acerca de su entorno laboral. Posteriormente, le mostramos una serie de preguntas. Le agradeceríamos que nos responda con veracidad y franqueza marcando con un aspa en la alternativa que considere mejor su punto de vista.

A continuación, se presenta la escala de Likert:

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

PREGUNTAS		Escala				
DIMENSIÓN: AUSENTISMO MÉDICO		5	4	3	2	1
1	Usted se ausenta de su centro de labores por enfermedades comunes, como resfriados, dolores musculares, de garganta o dolores de cabeza.					
2	Considera usted que la empresa tiene medidas de prevención necesarias contra accidentes de trabajo.					
3	Ha presentado accidentes en el horario de trabajo.					
4	Cuando se le brinda los permisos por problemas de salud, usted los recupera.					
DIMENSIÓN: AUSENTISMO NO MÉDICO						
5	Algunas ausencias de su parte se deben por factores sociales, que lo indisponen para ir a laborar.					
6	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.					
7	Ha llegado tarde por inconvenientes de transporte a su centro de trabajo.					

8	Faltó usted injustificadamente por motivos familiares vinculadas al cuidado de salud de los padres, hijos o muerte de un familiar.					
9	La empresa ha solucionado problemas de manera clara y rápida en base a la ausencia de los trabajadores.					
DIMENSIÓN: AUSENTISMO MENTAL						
10	Considera usted que mantiene una buena relación interpersonal con sus compañeros.					
11	Usted considera que sostiene una adecuada relación interpersonal con su jefe de trabajo.					
12	Usted considera que se siente motivado para realizar su trabajo y actividades dentro de la empresa.					
13	Se presenta a su lugar de trabajo, pero tiene poca concentración al momento de realizar sus tareas.					
14	La jornada de trabajo le origina desgaste emocional al final del día, provocándote desánimo, desmotivación, entre otros.					
15	Usted falta a la empresa cuando se siente estresada(o) en su puesto de trabajo.					
16	Considera que las ausencias de sus compañeros son una sobrecarga de trabajo para usted.					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimado trabajador, es un grato de poder dirigirnos a usted, con el propósito de saber acerca de su entorno laboral. Posteriormente, te mostramos una serie de preguntas. Le agradeceríamos que nos responda con veracidad y franqueza marcando con un aspa en la alternativa que considere mejor su punto de vista.

Asimismo, se presenta la escala de Likert:

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

PREGUNTAS		Escala				
DIMENSIÓN: BENEFICIO LABORAL Y/O REMUNERACIÓN		5	4	3	2	1
1	Usted considera que la flexibilidad en el horario permite manejar sus tiempos y asignarlos de mejor manera.					
2	La empresa brinda ascensos de acuerdo a su desempeño laboral.					
3	El sueldo acordado por la empresa es justo en relación al desarrollo de sus tareas.					
4	El sueldo que usted recibe satisface todas sus necesidades.					
5	Considera usted que la empresa cumple con todos los beneficios sociales a sus trabajadores.					
DIMENSIÓN: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
6	Recibe de la empresa, pagos por feriados no laborales, utilidades, seguro social y vacaciones.					
7	La empresa cumple con las normas laborales.					
8	Considera usted que su jefe conoce sus fortalezas y se los ha dado a conocer.					
9	La empresa pone interés en capacitarlos constantemente.					

10	Cuando ejecuta bien su trabajo, obtiene reconocimiento por parte de su jefe superior.					
11	Considera que su jefe es un líder calificado.					
12	Usted cree que la comunicación con su jefe es adecuada.					
13	Su jefe le orienta y enseña cuando no tiene claro de cómo realizar alguna actividad en el trabajo.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS						
14	La empresa cuenta con perfiles de puestos en su organigrama.					
15	Considera usted que sus opiniones cuentan en el trabajo.					
16	Cuenta con los materiales y equipos tecnológicos para ejecutar sus labores.					
17	El trabajo que usted desarrolla suele ejecutarse sin interrupciones.					
18	Usted considera que la empresa tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023.

Investigadores: Chavarría Valverde, Milenny Vanessa.

Sandoval Peña, Victoria Magdalena.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo Al Kosto E.I.R.L

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023.

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual de la institución Grupo Al Kosto E.I.R.L. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Chavarría Valverde, Milenny Vanessa] email mchavarriva16@ucvvirtual.edu.pe [Sandoval Peña, Victoria Magdalena] email vsandovalp@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Cárdenas León, María Elena] email Mcardenasle01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Chavarría Valverde, Milenny Vanessa.

Sandoval Peña, Victoria Magdalena.

Fecha y hora: 22/05/2023

[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 a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4. Matriz de evaluación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
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 el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

Datos de la escala de Likert de la variable Ausentismo

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Chavarría Valverde, Milenny Vanessa Sandoval Peña, Victoria Magdalena
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L.- Chepén.
Significación:	Está compuesta por dos variables: <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 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

2. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ausentismo

Define que cuando los trabajadores no asisten al trabajo están presentado una conducta muy irresponsable, la cual impide el cumplimiento de sus tareas establecidas en su entorno laboral, por causas inesperadas Villasanté (1998).

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Define que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse Locke (1968).

Variable	Dimensiones	Definición
Ausentismo	Ausentismo Médico	Pinedo y Rivera (2017), definen que el ausentismo médico proviene de una patología reconocida médicamente y que requiere descanso. Por lo cual se determina que no es su intención de abandonar su lugar de trabajo ya que esto tiene sustento legal apropiado que lo respalda, dado que para las empresas esto representan costos por las faltas de ausencias motivadas.
	Ausentismo no Médico	Pinedo y Rivera (2017), detallan que el ausentismo no médico, se refiere a ausencias que no están vinculadas con el término patología, debido a que se genera por diferentes causas como familiares y no familiares, pero no relacionadas con la empresa y originando la falta de motivación hacia su labor.



	Ausentismo Mental	Pinedo y Rivera (2017), especifican que el ausentismo mental, se define como la presencia física del trabajador no obstante, su pensamiento se encuentre distraído en otras cosas que no son de su área correspondiente, sin embargo, esto origina un bajo rendimiento, lo que conlleva a que no ejecuten bien sus tareas.
Satisfacción Laboral	Beneficio Laboral y/o Remuneración	Rocco, (2009), señaló que el beneficio laboral y/o remuneración, es la retribución que obtiene el trabajador por parte de la compañía como una recompensa económica, es decir un pago adicional por la labor que hace.
	Políticas Administrativas	Rocco (2009) especificó que las políticas administrativas es el rango de cumplimiento en las reglas establecidas donde rigen las relaciones profesionales y que asocia de manera directa con los trabajadores.
	Desempeño de Tareas	Sánchez, (2016), argumentó que el desempeño de tareas es la evaluación referente a las habilidades y a la productividad, por lo cual el trabajador lo relaciona con sus tareas diarias en la organización donde labora.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023” elaborado por Chavarría Valverde, Milenny Vanessa y Sandoval Peña, Victoria Magdalena 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.
	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Ausentismo.

- Primera dimensión: Ausentismo Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Enfermedad común	1	4	4	4	
Accidentes laborales	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Permisos documentados	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo no Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Razones personales	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

Razones familiares	8	4	4	4	
Resolución de problemas	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo Metal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Tolerancia al estrés laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sobrecarga laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral.

- Primera dimensión: Beneficio laboral y/o remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral para desarrollarse	1	4	4	4	
Oportunidad de ascenso laboral	2	4	4	4	
Sueldos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuada política administrativa respecto a la normatividad laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Reconocimiento laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

Liderazgo continuo	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño de Tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad laboral	14	4	3	4	
	15	4	3	4	
Desenvolvimiento	16	4	3	4	
	17	4	4	4	
Eficacia	18	4	4	4	

.....
Mtra. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina
DNI N°: 70288240

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	
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 el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala de Likert de la variable Ausentismo

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Chavarría Valverde, Milenny Vanessa Sandoval Peña, Victoria Magdalena
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos



Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L- Chepén.
Significación:	Está compuesta por dos variables: <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 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

2. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ausentismo

Define que cuando los trabajadores no asisten al trabajo están presentado una conducta muy irresponsable, la cual impide el cumplimiento de sus tareas establecidas en su entorno laboral, por causas inesperadas Villasante (1998).

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Define que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse Locke (1968).

Variable	Dimensiones	Definición
Ausentismo	Ausentismo Médico	Pinedo y Rivera (2017), nos definen que el ausentismo médico proviene de una patología reconocida médicamente y que requiere descanso. Por lo cual se determina que no es su intención de abandonar su lugar de trabajo ya que esto tiene sustento legal apropiado que lo respalda, dado que para las empresas esto representan costos por las faltas de ausencias motivadas.
	Ausentismo no Médico	Pinedo y Rivera (2017), detallan que el ausentismo no médico se refiere a ausencias que no están vinculadas con el término patología, debido a que se genera por diferentes causas como familiares y no familiares, pero no relacionadas con la empresa y originando la falta de motivación hacia su labor.



	Ausentismo Mental	Pinedo y Rivera (2017), especifican que el ausentismo mental, se define como la presencia física del trabajador no obstante, su pensamiento se encuentre distraído en otras cosas que no son de su área correspondiente, sin embargo esto origina un bajo rendimiento, lo que conlleva a que no ejecuten bien sus tareas.
Satisfacción Laboral	Beneficio Laboral y/o Remuneración	Rocco, (2009), señaló que el beneficio laboral y/o remuneración, es la retribución que obtiene el trabajador por parte de la compañía como una recompensa económica, es decir un pago adicional por la labor que hace.
	Políticas Administrativas	Rocco (2009) especificó que las políticas administrativas es el rango de cumplimiento en las reglas establecidas donde rigen las relaciones profesionales y que asocia de manera directa con los trabajadores.
	Desempeño de Tareas	Sánchez, (2016), argumentó que el desempeño de tareas es la evaluación referente a las habilidades y a la productividad, por lo cual trabajador lo relaciona con sus tareas diarias en la organización donde labora.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chépén - 2023” elaborado por Chavarría Valverde, Milenny Vanessa y Sandoval Peña, Victoria Magdalena 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 indicador que está midiendo.	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.

	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: Ausentismo.

- Primera dimensión: Ausentismo Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Enfermedad común	1	4	4	4	
Accidentes laborales	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Permisos documentados	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo no Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Razones personales	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Razones familiares	8	4	4	4	
Resolución de problemas	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo Metal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Tolerancia al estrés laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sobrecarga laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral.

- Primera dimensión: Beneficio laboral y/o remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral para desarrollarse	1	4	4	4	
Oportunidad de ascenso laboral	2	4	4	4	
Sueldos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuada política administrativa respecto a normatividad laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Reconocimiento laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Liderazgo continuo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño de Tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Capacidad laboral	14	4	3	4	
	15	4	3	4	
Desenvolvimiento	16	4	3	4	
	17	4	4	4	
Eficacia	18	4	4	4	



.....
.....
Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
DNI N°: 26631065

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén - 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Michelangelo Arcila Olivera	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala de Likert de la variable Ausentismo

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Chavarría Valverde, Milenny Vanessa Sandoval Peña, Victoria Magdalena
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos



Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L- Chepén.
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 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

2. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ausentismo

Define que cuando los trabajadores no asisten al trabajo están presentado una conducta muy irresponsable, la cual impide el cumplimiento de sus tareas establecidas en su entorno laboral, por causas inesperadas Villasante (1998).

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Define que la satisfacción son actitudes causadas por el sentir y creencias interviniendo de gran manera, en el que los trabajadores que laboran en un puesto coordinado perciben su entorno laboral, igualmente el sentido de compromiso con las disposiciones determinadas y últimamente, el modo de dirigirse Locke (1968).

Variable	Dimensiones	Definición
Ausentismo	Ausentismo Médico	Pinedo y Rivera (2017), nos definen que el ausentismo médico proviene de una patología reconocida médicamente y que requiere descanso. Por lo cual se determina que no es su intención de abandonar su lugar de trabajo ya que esto tiene sustento legal apropiado que lo respalda, dado que para las empresas esto representan costos por las faltas de ausencias motivadas.
	Ausentismo no Médico	Pinedo y Rivera (2017), detallan que el ausentismo no médico, se refiere a ausencias que no están vinculadas con el término patología, debido a que se genera por diferentes causas como familiares y no familiares, pero no relacionadas con la empresa y originando la falta de motivación hacia su labor.



	Ausentismo Mental	Pinedo y Rivera (2017), especifican que el ausentismo mental, se define como la presencia física del trabajador no obstante, su pensamiento se encuentre distraído en otras cosas que no son de su área correspondiente, sin embargo, esto origina un bajo rendimiento, lo que conlleva a que no ejecuten bien sus tareas.
Satisfacción Laboral	Beneficio Laboral y/o Remuneración	Rocco, (2009), señaló que el beneficio laboral y/o remuneración, es la retribución que obtiene el trabajador por parte de la compañía como una recompensa económica, es decir un pago adicional por la labor que hace.
	Políticas Administrativas	Rocco (2009) especificó que las políticas administrativas es el rango de cumplimiento en las reglas establecidas donde rigen las relaciones profesionales y que asocia de manera directa con los trabajadores.
	Desempeño de Tareas	Sánchez, (2016), argumentó que el desempeño de tareas es la evaluación referente a las habilidades y a la productividad, por lo cual trabajador lo relaciona con sus tareas diarias en la organización donde labora.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario "El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023" elaborado por Chavarría Valverde, Milenny Vanessa y Sandoval Peña, Victoria Magdalena 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 indicador que está midiendo.	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.
	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Ausentismo.

- Primera dimensión: Ausentismo Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Enfermedad común	1	4	4	4	
Accidentes laborales	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Permisos documentados	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ausentismo no Médico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Razones personales	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Razones familiares	8	4	4	4	
Resolución de problemas	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ausentismo Metal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

Tolerancia al estrés laboral	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sobrecarga laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral.

- Primera dimensión: Beneficio laboral y/o remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral para desarrollarse	1	4	4	4	
Oportunidad de ascenso laboral	2	4	4	4	
Sueldos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuada política administrativa respecto a normatividad laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Reconocimiento laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Liderazgo continuo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño de Tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad laboral	14	4	3	4	
	15	4	3	4	
Desenvolvimiento	16	4	3	4	
	17	4	4	4	
Eficacia	18	4	4	4	



.....
Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera
DNI N°:74280263

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 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad de la variable ausentismo

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	37,40	75,305	,551	,843
P2	36,60	71,305	,431	,848
P3	36,80	75,642	,395	,848
P4	36,60	66,358	,612	,836
P5	36,95	65,734	,917	,820
P6	37,05	69,418	,740	,831
P7	36,25	76,618	,288	,853
P8	37,15	71,818	,606	,838
P9	35,85	74,555	,453	,845
P10	35,00	76,632	,339	,850
P11	34,70	75,800	,476	,845
P12	36,45	72,471	,348	,854
P13	36,40	77,726	,221	,856
P14	35,65	76,871	,491	,846
P15	36,95	70,366	,530	,841
P16	36,20	71,747	,432	,847

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,90	408,937	,845	,970
P2	53,85	406,871	,806	,971
P3	53,70	406,116	,884	,970
P4	53,75	416,092	,814	,971
P5	53,75	406,092	,880	,970
P6	53,65	409,924	,892	,970
P7	52,95	418,155	,815	,971
P8	53,20	415,221	,749	,971
P9	53,25	410,724	,832	,970
P10	53,65	398,976	,910	,969
P11	52,30	448,537	,365	,975
P12	52,85	432,555	,694	,972
P13	53,10	428,305	,762	,971
P14	53,10	404,832	,807	,971
P15	53,20	410,063	,882	,970
P16	53,10	414,621	,837	,970
P17	53,45	404,892	,882	,970
P18	52,90	418,411	,741	,971

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601515963
Grupo Al Kosto E.I.R. L	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente General	
Nombres y Apellidos: Natividad del Pilar Portilla Mendoza	DNI: 19330187

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L Chepén – 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Chavarría Valverde, Milenny Vanessa. Sandoval Peña, Victoria Magdalena.	DNI: 75469946 70288236

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

Guadalupe -23/05/2023

GRUPO AL KOSTO E.I.R.L.
RUC: 29407815963

Natividad del Pilar Portilla Mendoza
GERENTE GENERAL

Firma y sello: _____

Natividad del Pilar Portilla Mendoza

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración



Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023.

Autor(es): Milenny Vanessa Chavarría Valverde y Victoria Magdalena Sandoval Peña

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_CHE_C2_04

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mcardenasle01@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración




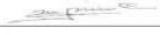


Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Grupo Al Kosto E.I.R.L. Chepén - 2023", presentado por los autores Milenny Vanessa Chavarría Valverde, Victoria Magdalena Sandoval Peña, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	